



Gleichstellung an der Universität Potsdam

# Ein Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



**Frauen gehören überall hin, wo Entscheidungen getroffen werden...  
Es sollte nicht so sein, dass Frauen die Ausnahme sind.**

*Ruth Bader Ginsburg*

**Impressum**

Herausgeberin: Christina Wolff, *Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam*

Autorinnen: Christina Wolff, Fabienne Donau, Dr.in Nina Khan, Dulguun Shirchinbal, Katja Schubel

© Universität Potsdam, 4. Auflage (April 2021)

<b>Vorwort</b> .....	4
<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	5
<b>I. Die Grundlagen der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit.</b> .....	6
1. Gleichstellung auf einen Blick an der Universität Potsdam .....	6
2. Gleichstellungspolitik im Wandel .....	8
3. Gleichstellungspolitisches Handeln und Netzwerke .....	8
4. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen .....	10
<b>II. Einführung in die konkrete Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam.</b> .....	12
1. Die Gleichstellungsbeauftragte(n) .....	12
2. Gleichstellungsmaßnahmen .....	14
3. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit .....	17
4. Daten und Fakten .....	22
<b>III. Die Gleichstellungsarbeit im Detail an der Universität Potsdam.</b> .....	26
1. Checkliste bei Amtsantritt .....	26
2. Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte .....	27
3. Mitwirkung in Gremien .....	28
4. Kommission für Chancengleichheit .....	29
5. Mitwirkung bei Einstellungsverfahren .....	33
6. Gleichstellungspläne der Fakultäten .....	34
7. Zielvereinbarungen und Mittelvergabe .....	37
8. Beratung .....	38
9. Professionalisierung im Amt .....	41
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	42
<b>Glossar</b> .....	43

# VORWORT

## **Liebe Gleichstellungsbeauftragten, liebe Kolleginnen,**

herzlichen Willkommen im Amt als (neu) gewählte Gleichstellungsbeauftragte einer Fakultät oder eines Bereichs an der Universität Potsdam. Die Beweggründe, die Motivation und das Engagement, das Sie veranlasst sich für die nächsten Jahre als aktive Gleichstellungsakteurin einzusetzen, sind sehr unterschiedlich. Einige von Ihnen kandidierten zum wiederholten Mal und wollen damit die erfolgreiche Arbeit fortführen, einige von Ihnen kandidierten zum ersten Mal und starten nun in neue berufliche Herausforderungen. Was uns eint ist, dass wir gemeinsam für die kommenden Jahre an der Universität Potsdam für mehr Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Abbau von Diskriminierungsstrukturen, faire Verfahren und Prozesse sowie Solidarität und Wertschätzung in einer toleranten und vielfältigen Hochschulkultur arbeiten. Jede von uns bringt Ihre ganz persönliche und berufliche Erfahrung mit, Ihr Engagement, Ihr Gleichstellungsverständnis und Ihre Visionen. Das bereichert unsere Arbeit, macht uns gemeinsam stark und stützt uns – auch mal in schwierigeren Diskussionen und bei Widerständen.

Der vorliegende Reader soll Ihnen – besonders beim Start in das Amt – eine Orientierungshilfe und Handlungsanleitung sein, für die vielfältigen und vielleicht teilweise sehr neuen Aufgabengebiete in der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit. Über einige grundlegende Annahmen und Entwicklungen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen sowie die Spezifika der Universität Potsdam werden die ersten Kapitel informieren. Fundiert auf Studien und wissenschaftlichen Untersuchungen – die auch zum Weiterlesen und Vertiefen einladen sollen – werden diese ersten Kapitel Ihnen Argumentationsgrundlagen und nützliches Hintergrundwissen liefern. In den weiteren Kapiteln folgen detaillierte Prozessbeschreibungen, konkrete Arbeitsfelder und -abläufe sowie Hinweise für die alltägliche Gleichstellungsarbeit. Zusätzlich finden sich unter den Literaturangaben weiterführende Texte, Links zu Netzwerken und Verweise auf zahlreiche Checklisten etc.. Lassen Sie sich nicht abschrecken von der Fülle; nehmen Sie sich Zeit und finden Sie sich – auch mit Hilfe unserer Workshops zur Weiterbildung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und unserer jährlichen Klausurtagung – in Ihr neues Aufgabengebiet ein.

Ich freue mich, dass Sie Teil des Team sind, auf den stetigen Austausch und auf das voneinander Lernen. Meine Stellvertreterinnen und ich stehen jederzeit für eine kollegiale Beratung zur Verfügung, kennen die Widerstände und Herausforderungen, aber auch die vielen Freuden der Arbeit und die Zufriedenheit, manchmal über sich selbst hinauszuwachsen. Gleichstellungsbeauftragte zu sein ist nicht einfach nur ein (Neben-)Beruf, sondern eine Berufung und eine ganz persönliche Lebenserfahrung.

Lassen Sie es uns gemeinsam angehen!

Ihre zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
Christina Wolff (seit 2018)

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<b>AGG</b>	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	<b>HPI</b>	Hasso Plattner Institut
<b>BbgHG</b>	Brandenburgisches Hochschulgesetz	<b>HSV</b>	Hochschulvertrag
<b>BGG</b>	Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen	<b>ICERD</b>	International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung)
<b>BK</b>	Berufungskommission	<b>KfC</b>	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
<b>bukof</b>	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.	<b>LaKoG</b>	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen
<b>CRPD</b>	United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen)	<b>LGG</b>	Landesgleichstellungsgesetz
<b>CGK</b>	Senatskommission für Chancengleichheit	<b>MINT</b>	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
<b>D1</b>	Dezernat 1: Planung, Statistik und Forschungsangelegenheiten	<b>MTV</b>	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
<b>D3</b>	Dezernat 3: Personal und Rechtsangelegenheiten	<b>SWS</b>	Semesterwochenstunden
<b>dez</b>	<b>GBA</b> dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	<b>TEQ</b>	Total Equality
<b>DFG</b>	Deutsche Forschungsgesellschaft	<b>TVL</b>	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
<b>GBA</b>	Gleichstellungsbeauftragte	<b>TzBfG</b>	Teilzeit- und Befristungsgesetz
<b>GO</b>	Grundordnung	<b>UP</b>	Universität Potsdam
<b>GZK</b>	Gleichstellungszukunftskonzept	<b>Wiss-ZeitVG</b>	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
<b>HEP</b>	Hochschulentwicklungsplan	<b>zGBA</b>	zentrale Gleichstellungsbeauftragte
<b>HIT</b>	Hochschulinformationstag		

# I. DIE GRUNDLAGEN DER HOCHSCHULPOLITISCHEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT

## I. Gleichstellung auf einen Blick an der Universität Potsdam

Die Universität Potsdam (UP), 1991 gegründet, ist die größte Hochschule Brandenburgs und gehört gemäß Times Higher Education Ranking 2018 zu den 20 besten jungen Hochschulen der Welt<sup>1</sup>. Sie liegt mit ihren drei Standorten eingebettet in eine UNESCO-geschützte Kulturlandschaft. In den vergangenen Jahren ist die Anzahl der Studierenden stetig gewachsen. Im Jahr 2020 sind rund 21.200 Studierenden an der Universität eingeschrieben, 12.000 (57%) davon Frauen. 2019 erhielt die UP im CEWS-Gleichstellungs-Ranking erneut einen Spitzenplatz<sup>2</sup>.

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

Für die Gleichstellungsarbeit kann sich das Wachstum der Universität unter anderem durch die personelle Neubesetzung als eine Chance herausstellen. Waren 2008 noch 24,6% der Professor\*innen weiblich, erhöhte sich der Anteil um 10 % innerhalb von 12 Jahren.

Die zentralen Akteur\*innen der Gleichstellungsarbeit an der UP sind die Gleichstellungsbeauftragten (die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreter\*innen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist die Leiterin des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC). Das Büro und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte organisieren und koordinieren die Gleichstellungs- und Diversityarbeit an der UP. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeitet dabei eng zusammen mit ihren Stellvertreter\*innen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der einzelnen Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen Einrichtungen.

Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit haben an der Universität Potsdam eine gute Tradition. Bereits seit der

Gründungsphase gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte<sup>3</sup> der Universität sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Gemeinsam wirkten die Gleichstellungsbeauftragten im sog. Gleichstellungsrat an der Erfüllung der Aufgaben zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen\*. Seit Bestehen der Universität Potsdam 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-Quality<sup>4</sup>. 2020 bewarb sich die Universität erneut zum siebten Mal und zum ersten Mal für das Diversity-Zusatzprädikat. Aktuell bewirbt sich die UP für den Audit des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“ und will somit einen zweijährigen Auditierungsprozess durchlaufen um eine umfassende Diversity-Strategie zu initiieren. 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. Gleichstellungspolitik ist eine strategisch verankerte Querschnittsaufgabe an der UP: Dennoch bedarf es bis zur Verwirklichung umfassender geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Strukturen in allen Ebenen der Universität Potsdam noch einige Anstrengungen.

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit als Gleichstellungsbüro gibt seit 2009. Das Büro ist stetig mit seinen Aufgaben gewachsen und hat sich mehr und mehr aus einer Projektstruktur heraus zu einem institutionalisierten Teil in der Hochschule entwickelt. Das KfC unterstützt die Arbeit der zGBA maßgeblich, indem die Kolleg\*innen Projekte betreuen, konzeptionell unterstützen, die Gleichstellungsarbeit inhaltlich vorbereiten und weiterentwickeln, Veranstaltungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit organisieren, Finanzen planen und abrechnen und eine Schnittstelle zur Arbeit der dezGBA darstellen. Es werden folgende Themen bearbeitet: Gleichstellung, Diskriminierungsschutz, Diversity und Familie (in Zusammenarbeit mit dem Service für Familien/D3). Seit 2018 ist ein Schwerpunkt die intersektionale Gleichstellungsarbeit. Damit werden neben den klassischen Themen der Frauenförderung und der Gleichstellungsarbeit auch Diskriminierungsschutz und Diversity-Management fokussiert.

<sup>1</sup> Vgl. [www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/young-university-rankings#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](http://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/young-university-rankings#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats), Abruf: 20.08.2020.

<sup>2</sup> Im CEWS-Gleichstellungsranking der Hochschulen von 2017 belegte die UP den 3. Platz von insgesamt 64 evaluierten Universitäten. Auch im Länder-Ranking gehört die Hochschule nach Berlin und Hamburg zur sog. Spitzengruppe. Vgl.: Löther, Andrea, GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln (cews.publik 21), S.10, 18.

<sup>3</sup> Die erste Gleichstellungsbeauftragte, Monika Stein, gab es 1994. Sie war bis 2005 zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihr folgten Barbara Schrul (2005-2015), Franka Bierwagen (2015-2018) und Christina Wolff (seit 2018).

<sup>4</sup> Die UP war 2000 an dem Pilotprojekt zur Entwicklung des TEQ-Prädikats beteiligt, maßgeblich durch das Engagement der damaligen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt (vgl. Schrul 2014).

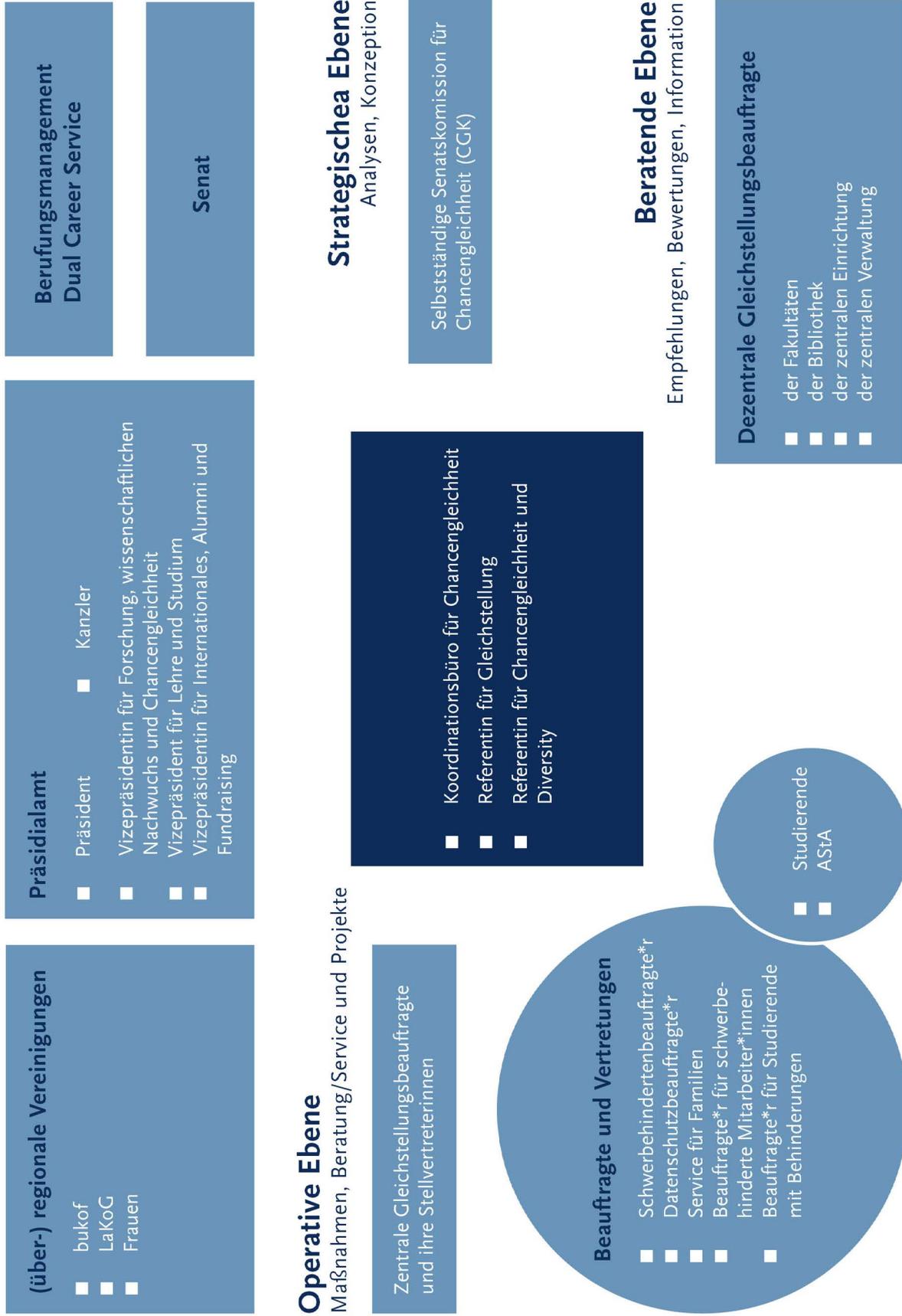


Abb. 1: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsfragen an der Universität Potsdam.



## 2. Gleichstellungspolitik im Wandel

Chancengleichheit bezeichnet das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen<sup>1</sup>. 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. Zur Herstellung von faktischer Gleichbehandlung und damit der Gleichheit der Chancen können auch sog. positive Maßnahmen genutzt werden. In den vergangenen Jahren hat sich Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus der aktiven Förderung von Frauen\* über das Schaffen von Strukturen und Standards in Verfahren, über vereinbarkeitsverbessernde Angebote und über die Institutionalisierung von Gleichstellungsthemen in fast allen Hochschulstrukturen professionell (weiter-)entwickelt.

Hochschulen sind, gerade in Zeiten der wachsenden Autonomie, Internationalisierung und Professionalisierung, verpflichtet, Mechanismen der Ausgrenzung und Benachteiligung zu erkennen und aktiv abzubauen sowie Toleranz und Vielfalt zu fördern. Diversity-Policies und Antidiskriminierungsarbeit gewinnen an Bedeutung<sup>2</sup>.

Da die Erkenntnis, dass Geschlechtergerechtigkeit nur beruhend auf einem intersektionalen Verständnis aller Ungleichheitsdimensionen hergestellt werden kann und immer bewusster auch in die Gleichstellungsarbeit einbezogen wird, verzahnen sich Geschlechterpolitik, Diversitätspolitik und Antidiskriminierungsarbeit mehr und mehr. Dies bedeutet nicht zwangsläufig, dass ganz neue Maßnahmen für neue Zielgruppen erarbeitet werden müssen, sondern bestehende gleichstellungspolitische Maßnahmen unter antidiskriminierungspolitischen Perspektiven neu reflektiert, verstärkter in Beziehung gesetzt und erweitert werden sollten. Dies erklärt zum einen die Notwendigkeit, dass Diversität vermehrt in Gleichstellungsbüros thematisiert werden muss und wird. Ebenso werden bestehende Strukturen und Netzwerke genutzt, um neben und/oder gleichzeitig mit dem Abbau von sexistischen Diskriminierungen auch beispielsweise Rassismus(-formen) an Hochschulen aufzudecken, anzusprechen und zu bekämpfen. Zum anderen entwickeln sich neue Strukturen, Stellen, Beauftragte und Stabsstellen um der Komplexität der Aufgaben gerecht zu werden.

<sup>1</sup> Für eine detailliertere Erklärung siehe Glossar.

<sup>2</sup> Vgl. Blome et al. (2013): 218.

## 3. Gleichstellungspolitisches Handeln und Netzwerke

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten muss nicht ausschließlich universitätsintern erfolgen. Es haben sich bundes- und landesweite Netzwerke gebildet, um sich auszutauschen und Gleichstellungsthemen zusammen zu bearbeiten.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte an brandenburgischen Hochschulen ist qua Amt Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen (LaKoG)<sup>1</sup>. Die LaKoG ist ein Zusammenschluss der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten aller brandenburgischen Hochschulen. Neben der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit zählt die Begleitung hochschulpolitischer Entwicklungen unter Gleichstellungsaspekten zu den Aufgaben. Durch gemeinsame Stellungnahmen, Empfehlungen und Konzepte kann Einfluss auf die gleichstellungspolitische Diskussion auf Landesebene genommen und Wissenschaftspolitik und -verwaltung in Gesetzgebungsverfahren beraten werden.

Die LaKoG versteht sich als Schnittstelle zu den Bereichen Familie und Diversity. Sie arbeitet eng mit den Familienbeauftragten an den Hochschulen zusammen. Seit 2020 gibt es eine Satzung der LaKoG<sup>2</sup>, die Aufgaben, Organisation und Arbeitsweisen verbindlich regelt. Die LaKoG trifft sich mehrmals im Jahr zu sog. Mitgliederversammlungen. Die zGBA berichtet regelmäßig darüber, zusätzlich ist sie aktuell eine der Sprecherinnen der LaKoG<sup>3</sup>. Alle zwei Jahre findet zusätzlich eine 5-Länder-Konferenz der unterschiedlichen LaKoG der ostdeutschen Bundesländer für einen überregionalen Austausch statt. Die letzte Konferenz fand 2019 in Potsdam statt.

Auch auf Bundesebene gibt es eine Vereinigung aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)<sup>4</sup>. Die bukof ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Mitglieder sind die Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsakteur\*innen, Mitarbeiter\*innen in Gleichstellungsbüros,

<sup>1</sup> Vgl. [www.lakog-brandenburg.de/](http://www.lakog-brandenburg.de/), Abruf 19.06.2020.

<sup>2</sup> aa9debd8-3505-4c5d-a057-6521513733co.filesusr.com/ugd/99cdee\_92566029140640ce961d2bfdco4727d4.pdf.

<sup>3</sup> Die Sprecherin und ihre zwei Stellvertreterinnen werden alle 3 Jahre von der Mitgliederversammlung der LaKoG gewählt. Die Sprecherin vertritt die LaKoG nach außen, vgl. § 6 Satzung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG).

<sup>4</sup> Vgl. <https://bukof.de/>, Abruf 19.06.2020.



Funktionsträger\*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter\*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Aus der Vielfältigkeit der Perspektiven entstehen Wirkkraft und Kompetenz der bukof. Im

Zentrum der geschlechterpolitischen und strategischen Positionsbestimmungen steht die Mitgliederversammlung, die jedes Jahr während der Jahrestagung der bukof<sup>5</sup> stattfindet.

<sup>5</sup> An dieser Stelle sei auf die „Standpunkte für eine Geschlechtergerechte Hochschulpolitik“ (bitte nicht in „ aber kursiv), 2021 hingewiesen: <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>

### Es lohnt sich, während der Amtszeit, zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung Veranstaltungen von Netzwerken, die für Sie interessant sind, zu besuchen.

- “Starter-Kit” für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Weiterbildungsnetzwerk der bukof Kommission Professionalisierung
- Futura – zertifiziertes Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen (FU Berlin)
- Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“
- European Platform of Women Scientists (epws)
- freier Zusammenschluss von student\*innenschaften (fzs)
- Forum Mentoring
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
- Netzwerk Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen
- Netzwerk Diversity an Hochschulen
- Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden
- Netzwerk GleichstellungsakteurInnen in der Exzellenzinitiative (GEx I4)
- Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten

## 4. Geschlechterverhältnisse an Hochschulen

Trotz jahrelanger gleichstellungspolitischer Bemühungen, besonders im Akademischen Bereich und an Hochschulen, sind Frauen\* im Wissenschaftsbetrieb nach wie vor – besonders auf der Karrierestufe der Professor\*innen – unterrepräsentiert. Zwar gibt es Fächer, wie etwa die Geistes- und Sozialwissenschaften, in welchen Parität fast hergestellt ist: Überraschend jedoch bleibt die Tatsache, dass in solchen Fächern, in denen der Frauenanteil der Studierendenschaft über 50 % beträgt, ein weiblicher Professor\*innenanteil von unter 30 % festzustellen ist. Je höher die Qualifikationsstufen sind, umso weniger Frauen\* finden sich an der UP in Leitungsbereichen wie in den Dekanaten oder dem Präsidium sowie auf den W3<sup>1</sup>.

Natürlich konnte in den letzten Jahren sehr viel durch gleichstellungspolitisches Engagement erreicht werden. Die hochschulpolitische Gleichstellungspolitik ist eine Erfolgsgeschichte, die zunehmend professionalisiert und institutionalisiert<sup>2</sup> ist. Dennoch sind Frauen\* in Führungspositionen grundsätzlich nicht allzu oft vertreten und Maßnahmen zur Schaffung von Chancengleichheit und der Herstellung von geschlechterparitätischer Beteiligung bleiben auch 2020 noch unabdingbar. Dabei ist die Hochschule keine Ausnahme. Im gesamten Wissenschaftssystem finden sich spezifische Mechanismen, die für die Herstellung und das konstante Reproduzieren von Ungleichheiten immanent sind. Es geht nicht nur um Qualifikation, Bestenauslese und Kompetenz. Die Literatur spricht von der sog. „Leaky Pipeline“. Die „Leaky Pipeline“ bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen\* und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karrierestufen überproportional viele Frauen\* ausscheiden<sup>3</sup>. Es lassen sich diverse Erklärungsansätze finden. Im Folgenden werden Einige kurz erläutert<sup>4</sup>, die auch in Ihrer Praxis relevant werden können:

**Die 'weibliche Normalbiografie' ist nicht mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebes kompatibel.**

Die These, „die 'weibliche Normalbiografie' ist nicht mit den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebes kompatibel“ thematisiert die Vereinbarkeitsfragen von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung. Im Wissenschaftsbetrieb sind quantitative Kriterien wie Publikationsleistungen und Drittmittelwerbungen sowie das Prestige auf W3-Professuren von besonderer Bedeutung. Im Vergleich von männlichen und weiblichen Biografien können diese Kriterien jedoch nicht objektiv und fair gegenüber gestellt werden. Es sind gerade die Berücksichtigung von Familienzeiten und unterschiedlichen Lebensmodellen notwendig. Das Wissen um gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse und geschlechterhierarchische Arbeitsteilungen sind für Gleichstellungsakteur\*innen unabdingbar. In Diskussionen kann so darauf hingewiesen werden, dass Abweichungen von der Norm reflektiert werden sollten und weitere Maßstäbe in der Bewertung von Leistung Anwendung finden sollten<sup>5</sup>.

**Männer fördern Männer.**

Ein weiterer, viel diskutierter Ansatz wird mit dem Begriff der „homosozialen Kooptation“ bzw. „Old Boys Networks“ beschrieben. Die These besagt, dass Männer vor allem Männer fördern und demnach wissenschaftlichen Nachwuchs nach dem Kriterium der maximalen Ähnlichkeit auswählen. Da männliche Personen überproportional häufig in Führungsebenen vertreten sind<sup>6</sup>, geht damit einher, dass Frauen weniger oft durch Mentor\*innen, Vorgesetzte und Netzwerke gefördert werden und aus sozialen informellen Strukturen ausgeschlossen sind<sup>7</sup>. Mentoringprogramme für Frauen, Coachings und bewusste, strukturierte Netzwerkbildung versuchten seit einigen Jahren diesem Effekt entgegen zu wirken.

<sup>1</sup> Vgl. Kapitel „Daten und Fakten“ S. 22 für genauere Informationen.

<sup>2</sup> Vgl. Blome et al. (2013): 15 ff.

<sup>3</sup> Vgl. Blome et al. (2013): 468.

<sup>4</sup> Besonders Blome et al. (2013): 55-70 führen die unterschiedlichen Ansätze dezidiert aus. Die Übersicht empfiehlt sich zum weiteren Lesen.

<sup>5</sup> Vgl. auch zahlreiche Diskussionen dazu in der Covid19 Pandemie 2020, in denen die Rückkehr zu „alten“ Rollenmodellen besonders in der Wissenschaft zahlreich diskutiert wurde; u.a. in einem Beitrag von Esselborn, Wolff (2020): [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen\\_Corona\\_Familien\\_Gleichstellung.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen_Corona_Familien_Gleichstellung.pdf) sowie einem Beitrag der LaKoG Brandenburg (2020): [www.frauenpolitischer-rat.de/keine-rolle-rueckwaerts-bitte-chancengerechtigkeit-an-brandenburgischen-hochschulen/](http://www.frauenpolitischer-rat.de/keine-rolle-rueckwaerts-bitte-chancengerechtigkeit-an-brandenburgischen-hochschulen/)

<sup>6</sup> Im Jahre 2018 besetzten 26 % der Führungspositionen Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland. In den obersten Bundesbehörden lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2018 bei 34 %. Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-oeffentlicher-dienst/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-oeffentlicher-dienst/116016>, Abruf 20.08.2020.

<sup>7</sup> Vgl. Blome et al. (2013): 61/62.

**Implizierte oder explizierte stereotype Einstellungen zu ‚Frauen‘ und ‚Männern‘ beeinflussen die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zum Nachteil von Frauen.**

Eine letzte These, die hier vorgestellt werden soll, bezieht sich auf Gender Bias (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) und implizite sowie explizite stereotype Einstellungen, welche die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zum Nachteil von Frauen beeinflussen<sup>8</sup>. Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gilt: Nicht die weiblichen Wissenschaftler\*innen selbst haben ein Problem, sich ins Wissenschaftssystem zu integrieren, sondern das – von strukturellen Hindernissen durchdrungene - System hat Probleme, Frauen zu integrieren und sie bis an die Spitze kommen zu lassen. In der Gleichstellungsarbeit sind ebene Strukturen und Hierarchien zu reflektieren und in der Praxis mitzudenken.

<sup>8</sup> Vgl. Lena Hipp (2020). Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany, WZB- Studie.

**Folgende Fragen können Ihre Arbeit strukturieren und unterstützen:**

- Wie ist die Organisations-/Gesprächskultur in meinem Bereich/Fakultät/entsprechenden Gremium? Wie hoch ist der Frauenanteil auf W3-Professuren, in Führungspositionen, bei der Studierendenschaft, im Mitarbeiter\*innenbereich?
- Welchen Beitrag kann ich mit meinem Wissen, meinen Erfahrungen und meinen Fragen für Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in meinem Bereich leisten?
- Was haben meine Vorgängerinnen bereits erreicht und welche aktuellen Projekte und Programme gibt es zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung bereits?
- Wie kann ich einen wertschätzenden Umgang miteinander durch meine Arbeit stärken und wo lohnt es sich zum Abbau diskriminierender Strukturen zu investieren?



# II. EINFÜHRUNG IN DIE KONKRETE GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

## I. Die Gleichstellungsbeauftragte(n)

Die Forderung nach Gleichberechtigung ist im öffentlichen Raum mit der Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit (Schaffung des Amtes der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten) politisch verankert worden. Auf Bundes-, Landes-, Kommunalebene und an Hochschulen wird durch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männer gefördert. Dies

kann sich beispielsweise in der quantitativen Angleichung der Einstellung des Personales, dem Abbau sozialer Ungleichheit oder der Schaffung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ausüben.

Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragten der UP wird auf zentraler und dezentraler Ebene ausgeübt. An der UP gibt es folgende Gleichstellungsbeauftragte:

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen									
dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen									
Philosophische Fakultät	Juristische Fakultät	Humanwissenschaftliche Fakultät	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	Digitale Engineering Fakultät	Fakultät für Gesundheitswissenschaften	Zentrale Verwaltung	Zentrale (wissenschaftliche) Einrichtungen	Bibliothek

Abb.2: Die Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Potsdam

### a. Wahl

Die Gleichstellungsbeauftragten der UP werden von den Mitgliedern der Hochschule gewählt und als Gleichstellungsbeauftragte bestellt.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter\*innen werden nach § 25 Wahlordnung der Universität Potsdam (WahlO UP) von allen Mitgliedern und Angehörigen (männlich, weiblich oder divers) der Universität für die Dauer von 4 Jahren in das Amt gewählt und vom Präsidenten oder der Präsidentin der Universität bestellt.

Wählbar zur zentralen GBA sind ausschließlich weibliche Mitarbeiter\*innen der Universität'. Das Amt der weiblichen Stellvertreter\*in darf auch von einer weiblichen Student\*in besetzt und wenn nötig bis auf ein Jahr verkürzt werden. An der UP kann das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich wahrgenommen werden, da die Hoch-

schule mehr als 2.000 Mitglieder hat, § 68 Abs.1 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreter\*innen werden von allen Mitgliedern (männlich, weiblich oder divers) und Angehörigen des betreffenden Bereiches für die Dauer von 2 Jahren in das Amt gewählt und vom Präsidenten oder der Präsidentin der Universität bestellt. Wählbar zur dezentralen GBA sind weibliche Student\*innen oder weibliche Mitarbeiter\*innen der Universität. Sollte das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreter\*in eine Student\*in besetzten kann wenn nötig das Amt bis hin auf ein Jahr verkürzt werden. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten arbeiten nebenberuflich, werden aber für ihre Arbeit als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in einem angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt, § 68 Abs. 9, S. 5<sup>2</sup>.b. Aufgaben

<sup>1</sup> Aufgrund der gesetzlichen Grundlagen kommen ausschließlich Frauen und Trans\* Frauen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Betracht.

<sup>2</sup> siehe auch S. 27, Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte.

## Sie möchten Gleichstellungsbeauftragte werden?

Bitte reichen Sie dafür bis zum 35. Tag vor dem ersten Wahltag Ihren Wahlvorschlag schriftlich im KfC / bei der Wahlbeauftragten ein.

In dem Wahlvorschlag müssen folgende Informationen vermerkt sein:

- Familiennamen, Vornamen,
- Dienststellung bei Hochschullehrer\*innen, akademischen Mitarbeiter\*innen sowie Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung
- Matrikelnummer bei Studierenden die Matrikelnummer
- Anschrift (Dienstanschrift im Hause bzw. bei Studierenden die Semesteranschrift),
- Email-Adresse und
- eigenhändige Unterschrift

Viel Erfolg!

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und damit Teil unterschiedlichster Aufgaben- und Themenbereiche einer Universität. Die Gleichstellungsbeauftragten der UP leisten institutionelle Gleichstellungsarbeit und formen die Gleichstellungspolitik der Universität durch eigene Schwerpunkt- und Zielsetzungen.

Den Rahmen der Aufgabenbereiche einer Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Brandenburg setzt § 68 Abs. 2 BbgHG. Demnach gehören zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten:

- die Beratung und Unterstützung in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten
- die Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen (S. 29ff)
- die Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung (S. 34ff)
- die Beratung von Universitätsangehörigen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung, der Fördermöglichkeiten für Frauen, aber auch zu Fragen von Diskriminierung und Belästigung (S. 28ff)<sup>2</sup>. Gleichstellungsmaßnahmen





## 2. Gleichstellungsmaßnahmen

Um erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu leisten ist die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule von großer Bedeutung. Ihnen soll in diesem Kapitel ein kurzer Überblick über Maßnahmen gegeben werden, welche bereits an der Universität Potsdam existieren.

**Tipp:** Den dezentralen GBS's stehen finanzielle Gleichstellungsmittel zu Verfügung. Schauen Sie, was es an Maßnahmen bereits in ihrem Bereich gibt und wie Sie die Mittel für eine Verbesserung der Ausgangslage einsetzen können.

### a. Professorinnenprogramm<sup>1</sup>

Als eine der Maßnahmen, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Für die erste und zweite Programmphase wurden je 150 Millionen Euro zur Verfügung gestellt. In der nunmehr dritten Programmphase (2018 - 2022) wurde das Mittelvolumen auf 200 Mio. Euro erhöht, sodass sich das Gesamtvolumen des Professorinnenprogrammes auf 500 Millionen Euro beläuft. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der weiblichen Professor\*innen und stärkt zudem durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen. An der UP sind durch das Professorinnenprogramm bisher in 2 Förderperioden (10 Jahre) fünf weibliche Professor\*innen gefördert worden. Insgesamt wurden dadurch gleichstellungsfördernde Maßnahmen mit einem Gesamtbudget von 1,8 Mio. Euro durchgeführt.

Besonders die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die MINT-Mädchen-Förderungen wurden diese Maßnahmen stark voran gebracht. 2019 konnte sich die UP zum dritten Mal für das Professorinnenprogramm erfolgreich bewerben. Die Förderung von drei weiblichen Professor\*innen startet 2020 für fünf Jahre.

### b. Finanzielle Unterstützung – Brückenstipendium/Emmy-Beckmann-Stipendium<sup>2</sup>

Das Emmy-Beckmann-Stipendium (ehemals Brückenstipendium Chancengleichheit) richtet sich an weibliche Promovend\*innen und weibliche Student\*innen der UP, die sich in der finalen Phase ihres Qualifikationsvorhabens befinden und für diesen Zeitraum (max. 6 Monate) eine finanzielle Unterstützung benötigen (Abschlussstipendium). Bei diesem Vorhaben kann es sich um eine Habilitation, Dissertation, Master- oder Bachelorarbeit handeln. Finanziert wird das Stipendium aus Gleichstellungsmitteln.

### c. Mentoring

Die UP bietet verschiedene Mentoringprogramme für weibliche Student\*innen (MentoringPlus<sup>3</sup>, Juristinnen Mentoring<sup>4</sup>), Doktorand\*innen und Nachwuchswissenschaftler\*innen (Mentoring Plus<sup>5</sup>) an. Seit 2020 gibt es auch eine spezielle Förderlinie für internationale weibliche Nachwuchswissenschaftler\*innen.

### d. MINT-Mädchenförderung<sup>6</sup>

Die UP setzt sich für gleiche Chancen aller Hochschulangehörigen ein. Die Nachwuchsförderung von Schüler\*innen, Student\*innen und Wissenschaftler\*innen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist daher ein Kernthema. In den MINT-Fächern (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaft-Technik) besteht besonderer Förderungsbedarf. Durch Robotik-Angebote, das Potenzial-Assessment-Verfahren tasteMINT, Vernetzungsmöglichkeiten und die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenzen werden Mädchen und Frauen für MINT-Fächer im Rahmen der Studienorientierung interessiert.e. Gendersensible Sprache – Geschlechtervielfalt an der HS

Der verbalen Verständigung kommt in unserem Alltag eine bedeutende Rolle zu: Sprache ist es, die unsere Vorstellungen und unser Handeln prägt. Durch Sprache werden Ideen und Normen transportiert, die wiederum unsere Wirklichkeit formen. Mit unserer Wortwahl wird indirekt die Sichtbarkeit von Individuen beeinflusst und ein Gesellschaftsbild kreiert.

<sup>1</sup> Vgl. [www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html](http://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html), Abruf am 19.06.2020.

<sup>2</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/brueckenprogramm](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/brueckenprogramm), Abruf am 19.06.2020.

<sup>3</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/career-service/studierende/programme/mentoring-fuer-studentinnen](http://www.uni-potsdam.de/de/career-service/studierende/programme/mentoring-fuer-studentinnen), Abruf am 19.06.2020.

<sup>4</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/jurnep/index](http://www.uni-potsdam.de/de/jurnep/index), Abruf am 19.06.2020.

<sup>5</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/pogs/career-development/mentoring-plus.html](http://www.uni-potsdam.de/de/pogs/career-development/mentoring-plus.html), Abruf am 19.06.2020.

<sup>6</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/mint/](http://www.uni-potsdam.de/de/mint/), Abruf am 19.06.2020.



Je mehr darauf geachtet wird, dass die Sprache inklusiv ist, desto würdiger ist dies jeder Einzelperson Teil dieser Gemeinschaft als gegenüber.

Das KfC unterstützt bei der Verwendung und Integrierung einer gendergerechten und diversitätsbewussten Sprache an der Universität<sup>7</sup>.

## f. Vereinbarkeit

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Forschung und Lehre mit Familie und/oder Pflege eines Angehörigen ist eine tägliche Herausforderung. Die UP hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Hochschule familiengerecht zu gestalten<sup>8</sup>.

Familienfreundlichkeit gehört zu ihrem Selbstverständnis. Dafür berät, informiert und unterstützt der Service für Familien (Bereich aktuell dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3)) zugeordnet) zum einen Studierende und Beschäftigte der UP, und zum anderen auch die Institution Hochschule selbst, um die Hochschule gemeinsam familienfreundlich zu gestalten<sup>9</sup>.

Ein Überblick über vorhandene Unterstützungsinstrumente:

- (individuelles) Beratungsangebot durch den Service für Familien
- Vermittlung von flexibler, Regel- oder Eventkinderbetreuung und Pflege der Wartelisten in den Uni-Kitas sowie der Kontingenzplätze in Vertrags-Kitas
- Verleihung von Spielzeug und Mobiliar/mobilen Spielzeugkisten
- Beratung von dezGBA & Forschungsgruppen zu Betreuung etc.
- Pflege/Kontrolle von Eltern-Kindräumen sowie den Still- und Wickelmöglichkeiten auf dem Campus (Übersicht zu den Orten findet sich Online)
- Organisation (zusammen mit dem KfC) von Veranstaltungen und Events/Beteiligung an Hochschulveranstaltungen mit familienfreundlichen Angeboten

## g. Dual Career Service<sup>10</sup>

Der Dual Career Service unterstützt die/ den Partner\*in von Professor\*innen, die mit der UP in Berufungs- oder Bleibe-

verhandlungen stehen. Er gibt Orientierung bei der Stellensuche und hilft in Zusammenarbeit mit dem Welcome Center Potsdam und dem Service für Familien bei organisatorischen Fragen zur Relocation.

## h. Antidiskriminierungsarbeit

Mit dem Hochschulvertrag von 2019 und dem Hochschulentwicklungsplan (2019-2023) hat sich die UP dem Ausbau der Antidiskriminierungsarbeit verpflichtet und konkrete Schritte benannt. Hierzu zählen ganz grundlegend die Entwicklung einer hochschulweiten Diversitätsstrategie sowie einer Antidiskriminierungsrichtlinie innerhalb der nächsten zwei Jahre. Fragen von Chancengleichheit und Diversität werden mit Forderungen zum Diskriminierungsschutz verknüpft und als Querschnittsthema nachhaltig an der Hochschule institutionalisiert werden. Hierfür wurde unter anderem die unbefristete Stelle der Referentin für Chancengleichheit und Diversity geschaffen, die im KfC angesiedelt ist.

## i. Förderung der Geschlechtervielfalt

Einen wichtigen Aspekt intersektionaler Gleichstellungsarbeit an der UP bildet die Anerkennung und Förderung der Geschlechtervielfalt. Geschlecht ist nicht binär, dennoch ist Cis-Geschlechtlichkeit<sup>11</sup> die weit akzeptierte Norm – auch an der Hochschule. Dies zeigt sich in der Sprache und in Dokumenten, am Umgang miteinander, an bestehenden Rollenbildern etc. Dabei sprechen wir von einer Cis-Normativität, die Personen diskriminiert, die nicht Cis-Mann oder Cis-Frau sind. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes vom Dezember 2018 gibt es die Möglichkeit, dass Personen sich im Geburtenregister mit “divers” eintragen können – die sogenannte “Dritte Option” wurde geschaffen.

Allerdings ist diese Option nicht hürdenfrei und nicht alle nicht-cisgeschlechtlichen Personen wählen diesen Weg, bzw. können ihn wählen. Deshalb wurde aus der Senatskommission für Chancengleichheit die AG “Dritte Option” geschaffen, die seit Oktober 2019 für die Sensibilisierung und Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der Hochschule arbeitet. In der AG sind Gleichstellungsbeauftragte, das Dezernat für Studienangelegenheiten, der AStA, die queere Hochschulgruppe UPride und weitere Engagierte und Interessierte ver-

<sup>7</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung/gendergerechte-sprache](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung/gendergerechte-sprache), Abruf am 19.06.2020.

<sup>8</sup> Vgl. Leitbild der Universität Potsdam, [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene\\_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf), Abruf am 19.06.2020.

<sup>9</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/index](http://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/index), Abruf am 19.06.2020.

<sup>10</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/berufungen/dual-career-service](http://www.uni-potsdam.de/de/berufungen/dual-career-service), Abruf am 19.06.2020.

<sup>11</sup> Vgl. Glossar



treten. Ein konkretes Ziel der AG ist es, eine unbürokratische Änderung der Vornamen von trans\*, inter\* und nicht-binäre Studierenden und Mitarbeitenden in der hochschulinternen Kommunikation zu ermöglichen. Dieses Vorhaben soll gleichzeitig von Sensibilisierungsworkshops für Hochschulangehörige begleitet werden.

**Tipp:** Bitte nutzen Sie die bereits vorhandenen Instrumente und vernetzen Sie sich gegenseitig.

## **j. Veranstaltungen**

Um die Gleichstellungsarbeit und Fortschritte sichtbar zu machen oder Probleme aufzuzeigen werden Veranstaltungen von dem KfC oder auch einzelnen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geplant und durchgeführt. Durch diese Veranstaltungen kann die Vernetzung unterstützt oder Interesse geweckt werden.

Beispiele für Veranstaltungen sind: organisierte Filmabende oder Mädchen in der Wissenschaft (11.02.) von der Mathematisch Naturwissenschaftlichen Fakultät.

Hinweis: Sollten Sie an den Veranstaltungen oder Events als dezentrale GBA teilnehmen wollen und ihren Bereich repräsentieren wollen, melden Sie sich gern im KfC. Haben Sie Ideen für kreative Veranstaltungsformate fakultätsintern oder auch darüber hinaus, melden Sie sich auch gern.

## **k. Konferenzen**

Zudem organisiert das KfC Konferenzen für Gleichstellungsakteur\*innen universitätsintern (Klausurtagung), thematisch (5-Länderkonferenz) oder fachübergreifend (Learning from Africa<sup>12</sup>).

## **l. Events**

Um die Gleichstellungsarbeit an der UP sichtbar zu machen, beteiligt sich das KfC bei den universitätsin- und externen Events, wie beispielsweise dem WarmUP, dem Campus Festival, dem HIT oder dem Potsdamer Tag der Wissenschaften.

---

<sup>12</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/iaa/docs/current/LfA\\_Nachbericht.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/iaa/docs/current/LfA_Nachbericht.pdf), Abruf am 19.06.2020.

### 3. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

#### a. Allgemein

Die Gleichstellungsarbeit geht auf das international anerkannte und rechtlich verankerte Diskriminierungsverbot

zurück. Innerhalb der letzten 70 Jahre hat sich das Diskriminierungsverbot und das Gebot der Geschlechtergleichheit auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene stark normativ verankert. Die Gleichstellungsarbeit ist somit nicht nur eine freiwillige zeitgemäße Einstellung von Behörden, Körperschaften, Unternehmen, etc., sondern stellt eine Pflicht und ein Ziel von öffentlichen und privaten

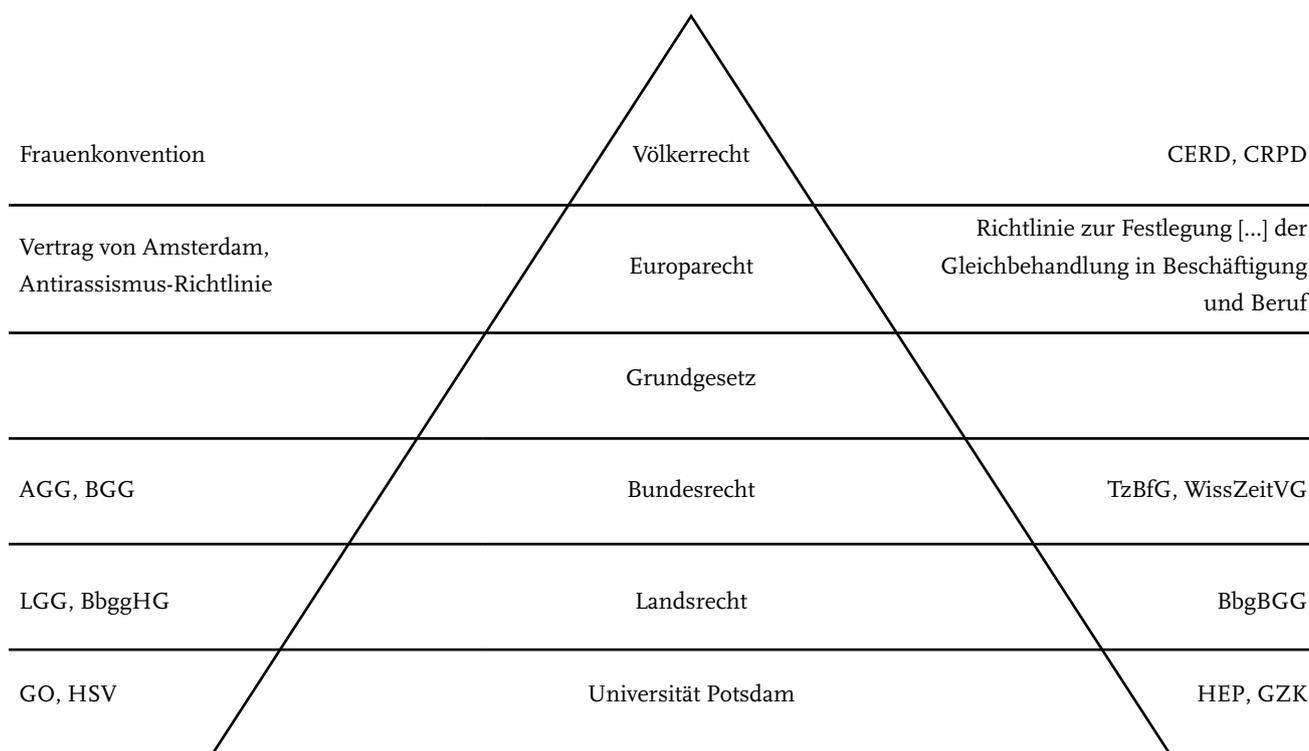


Abb. 3: Auszug aus der Normenpyramide der Gleichstellung.

Einrichtungen dar'. Das brandenburgische Hochschulgesetz ist die sachnächste Rechtsquelle für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam. Dabei sind §§ 7 und 68 BbgHG die zentralen Normen für die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten. Nach § 7 BbgHG, in welchem der Gleichstellungsauftrag verankert ist, ist die UP zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen verpflichtet. § 7 BbgHG bestimmt demnach Inhalt und Zielsetzung der Gleichstellungsförderung, während der § 68 BbgHG die Voraussetzungen der Aufnahme des Amtes als (zentrale oder dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte regelt, sowie die daraus resultierenden Befugnisse. Für eine erfolg-

reiche Gleichstellungsarbeit ist die Arbeit mit dem Gesetz unerlässlich, da dieses als Leitfaden und Stütze für die täglichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dient.

Für detaillierte Informationen zu den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Uni Potsdam:  
[www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/rechtliche-grundlagen](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/rechtliche-grundlagen)

<sup>1</sup> Für detaillierte Informationen zu den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Uni Potsdam: [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/rechtliche-grundlagen](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/rechtliche-grundlagen), Abruf 19.06.2020

## b. Gleichstellungsstandarts verändern die Wissenschaft

Zusätzlich zu gesetzlichen Vorgaben wurden Standards zur Erreichung von Chancengleichheit in der Forschung erarbeitet. Durch die „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandarts“<sup>2</sup> der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) und den „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“<sup>3</sup> vom Land Brandenburg, soll die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Vielfalt gefördert werden.

Die Einhaltung dieser Kriterien sind für den Mittel- und /oder Förderungserhalt von der DFG oder dem Land ein entscheidendes Kriterium.

## c. Positionierung der Hochschule

Im Hochschulvertrag zwischen dem Land Brandenburg und der Universität Potsdam<sup>4</sup> ist Chancengleichheit, Familienorientierung und der Diskriminierungsschutz vereinbart. Auch innerhalb der UP werden Gleichstellungsziele, Vielfalt und Vereinbarkeit festgelegt. Beispielsweise im Hochschulentwicklungsplan<sup>5</sup> der Universität, welcher alle 5 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 von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des Professorinnenprogrammes III angefertigte „Gleichstellungszukunftskonzept“<sup>6</sup>. In diesem wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Frauen (weibliche Professor\*innen, Nachwuchswissenschaftler\*innen und Student\*innen) in der Wissenschaft erstellt.

## d. Gleichstellungspläne der Fakultäten

Die Universität Potsdam hat nach § 7 Abs. 3, S. 1 BbgHG ein Gleichstellungskonzept und dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen. Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden Sie Gleichstellungspläne für Ihre Fakultät, die zentrale Verwaltung oder die zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen erstellen. Die Gleichstellungspläne dienen dazu, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen

Bereichen abzubauen (§ 7 BbgHG).

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung/- Entwicklung und beinhaltet (Förder-) Maßnahmen und Zielvorgaben, welche von den Angehörigen der Fakultäten, der Verwandlung oder den Einrichtungen umgesetzt werden müssen. Die Verantwortung tragen dabei die Dekan\*innen der Fakultäten und der Kanzler.

**Hinweis:** Um sich mit der eigenen Fakultät oder dem eigenen Bereich besser auseinanderzusetzen lesen Sie bitte die Gleichstellungspläne Ihres Bereiches. So erhalten sie einen Überblick über die bestehende Situation, aufgestellte Ziele und vorhandene oder anzugehende Maßnahmen.

**Tipp:** Treten Sie mit Ihren Vorgänger\*innen in den Kontakt. Sicher können Sie einige Tipps und Erklärungen erhalten.

<sup>2</sup> Vgl. [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf), Abruf am 29.05.2020.

<sup>3</sup> Vgl. [https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Flyer\\_Qualitaetsstandards.pdf](https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Flyer_Qualitaetsstandards.pdf), Abruf am 29.05.2020.

<sup>4</sup> Vgl. [https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/HSV\\_UNIP\\_2019.pdf](https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/HSV_UNIP_2019.pdf), S. 6, Abruf am 29.05.2020.

<sup>5</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/UP\\_kompakt/Hochschulentwicklungsplan\\_2019-2023.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/UP_kompakt/Hochschulentwicklungsplan_2019-2023.pdf), S. 28, Abruf am 29.05.2020.

<sup>6</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1\\_UP\\_PP-III\\_GZK\\_final\\_Mai-2019\\_ohne-Anlage.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf), Abruf am 29.05.2020. Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1\\_UP\\_PP-III\\_GZK\\_final\\_Mai-2019\\_ohne-Anlage.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf), Abruf am 29.05.2020.



## e. Gesetzesgrundlage

### §7 Gleichstellung von Frauen und Männern

#### Ziel des Gesetzes

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

#### Frauenförderpflicht

(2) Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in Wissenschaft und Kunst. Die Hochschulen sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen.

#### Gleichstellungspläne

(3) Für jede Hochschule sind ein Gleichstellungskonzept und gegebenenfalls dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand haben. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Das Gleichstellungskonzept und die dezentralen Gleichstellungspläne sind einvernehmlich von der Präsidentin oder dem Präsidenten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Der Inhalt soll sich an § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 35; 2014 I Nr. 1) geändert worden ist, orientieren.

#### Erhöhung des Frauenanteils

#### Familiäre Belastung

(4) 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 Unterreprä-

sentanz 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.

(5) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern können auch im Rahmen von Zielvereinbarungen berücksichtigt werden. Bei Fortbildungen ist § 11 des Landesgleichstellungsgesetzes zu beachten.

#### Sprache

(6) Frauen und Männer führen Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz in geschlechtsspezifischer Form. Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten

(7) Die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde schließt dem Bericht der Landesregierung gemäß § 26 des Landesgleichstellungsgesetzes einen Bericht zur Verwirklichung der Gleichstellung im Hochschulbereich an.

### §68 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

(1) An jeder Hochschule werden im Aufgabenbereich nach § 7 Absatz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu zwei Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestellt. In Hochschulen mit mehr als 2000 Mitgliedern kann die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich wahrgenommen werden. In diesem Fall ist die Stelle auszuschreiben. Näheres zur Wahl wird in der Grundordnung bestimmt.

### Aufgabe

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten und wirken insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie von Gleichstellungskonzepten und Gleichstellungsplänen mit. Sie informieren die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen.

### Stellvertreterinnen

(3) Für die Wahrnehmung im Aufgabenbereich nach § 7 Absatz 1 kann in jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in der Verwaltung sowie in den zentralen Einrichtungen eine Gleichstellungsbeauftragte (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei ihren Aufgaben gemäß Absatz 4 Satz 3 berät und unterstützt, und jeweils bis zu zwei Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen der jeweiligen Einrichtungen für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Auch Studentinnen sind wählbar. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unwiderruflich für die Dauer der Amtszeit übertragen, es sei denn, sie ist hauptberuflich tätig. In kleinen organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung und auch in der Verwaltung, wenn auf die Wahl einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 1 verzichtet wird, sind die Aufgaben nach § 7 Absatz 1 von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst wahrzunehmen. Näheres zur Wahl nach Satz 1 wird in der Grundordnung bestimmt.

### Informations- Rede- Antragsrecht

(4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung an der Hochschule betreffen, rechtzeitig zu informieren. In diesen Angelegenheiten macht sie Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Sie hat Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien und das Teilnahme-recht bei Bewerbungsverfahren; in Verfahren, in denen sich Frauen und Männer beworben haben, insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht,

### dezentrale GBA

ist sie zur Teilnahme verpflichtet. Sie erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Das gilt auch für Personalakten. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach § 7 Absatz 1 und im Rahmen des Teilnahmerechts bei Bewerbungsverfahren erforderlich ist, sind die zuständigen Stellen verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, als Verantwortliche personenbezogene Daten in diesem Zusammenhang zu verarbeiten, soweit und solange dies zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

### keine Beteiligung

(5) Wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht gemäß Absatz 4 beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage, zu verkürzen.

### Widerspruch

(6) Ist die Entscheidung eines Organs oder eines Gremiums der Hochschule im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann sie innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte, so ist in einem durch Satzung näher zu regelnden Verfahren ein Einigungsversuch zu unternehmen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach dem Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(7) Bleibt der Widerspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte sich unmittelbar an die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde wenden, um geltend zu machen, dass die Hochschule ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder kein oder ein nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechendes Gleichstellungskonzept oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(8) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten und anderen von der Grundordnung bestimmten Organen der Hochschule regelmäßig über ihre Tätigkeit.

Freistellung

Benachteiligungsverb.

Weisungsfreiheit

Kündigungsschutz

Verschwiegenheitspflicht

(9) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Die Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens mit einem halben Vollzeitäquivalent von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Nimmt sie die Aufgabe hauptberuflich wahr und hat sie ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Die Hochschule stellt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind vor Versetzung und Abordnung gegen ihren Willen sowie gegen Kündigung in gleicher Weise geschützt wie Mitglieder des Personalrats.





## 4. Daten und Fakten

Um effektive Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam leisten zu können, ist die Geschlechterverteilung des Personales (Professor\*innen, wissenschaftlicher Nachwuchs, nichtwissenschaftliches Personal) und der Studierenden zu betrachten. Momentan hat die Universität 2.682<sup>1</sup> hauptberuflich Beschäftigte, davon 55,9 % Frauen und 21.229 Studierende, davon 57 % Frauen<sup>2</sup>. Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil unter den Universitätsangehörigen durchschnittlich über 50 % liegt. In der konkreten Aufschlüsselung der Daten lassen sich jedoch starke Unterschiede bezüglich der Besoldungs-/Vergütungs- und Qualifikationsstufen erkennen.

### a. Professor\*innen

Der weibliche Professor\*innenanteil an der UP hat sich in der letzten Dekade kontinuierlich nach oben entwickelt. 2008 betrug er 24,6 %, 2013 bereits 27,5 %. Aktuell sind an der Hochschule, nunmehr verteilt auf 6 Fakultäten, insgesamt 249 Professor\*innen beschäftigt, 84 davon sind Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 33,7 %, der damit deutlich über dem aktuellen Bundesdurchschnitt liegt (25%)<sup>3</sup>. Auch im Landesvergleich ist die UP sehr gut aufgestellt: Sie liegt hier gleichauf mit dem besten Bundesland, Berlin (2017: 32%)<sup>4</sup>.

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

Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei den Professor\*innen mit höherer Besoldungsstufe sinkt. Sind 53 % Juniorprofessor\*innen 2019 weiblich<sup>5</sup>, ist in der Besoldungsstufe W<sub>3</sub> lediglich ein Frauenanteil von 24 % zu verzeichnen. Dies soll zukünftig geändert werden. In dem Gleichstellungszukunftskonzept der UP ergeben sich im engen Austausch mit allen Fakultäten und unter Berücksichtigung:

- des rentenbedingten Ausscheidens von Professor\*innen zwischen 2020 und 2025
- des geplanten Aufwuchses der Hochschule (insgesamt 60 Professuren),
- des DFG-Kaskadenmodells<sup>6</sup> sowie der Auswertung bundesweiter Vergleichsdaten, für die Fakultäten<sup>7</sup> für den Gültigkeitszeitraum des GZK folgende qualitativ-quantitativen Zielwerte, die in den kommenden Berufungsverfahren den Fakultäten als Orientierung dienen sollen:

<sup>1</sup> Die Zahl umfasst das aus dem Haushalt und aus Drittmitteln finanzierte Personal, ohne die gemein berufenen Professor\*innen.

<sup>2</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/infomaterial/UP\\_Image\\_Einleger\\_Fakten\\_1-2020\\_204x204\\_de\\_web.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up-entdecken/docs/infomaterial/UP_Image_Einleger_Fakten_1-2020_204x204_de_web.pdf), Abruf am 21.05.2020.

<sup>3</sup> Vgl. [de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/](https://www.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/), Abruf am 21.05.2020.

<sup>4</sup> Vgl. [de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/](https://www.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/), Abruf am 21.05.2020.

<sup>5</sup> Quelle: UP/DI, Stichtag 01.12.19.

<sup>6</sup> Vgl. Glossar

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

Professoren und Professorinnen nach Fakultäten	2008 (Stichtag 1.12)				2013 (Stichtag 1.12)				2019 (Stichtag 1.12)			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	17	13	4	23,50%	17	15	2	11,80%	17	14	3	17,60%
Philosophische Fakultät	41	27	14	34,10%	45	27	18	40,00%	57	30	27	47,40%
Humanwissenschaftliche Fakultät	43	27	16	37,20%	50	35	15	30,00%	56	36	20	35,70%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	23	21	2	8,70%	26	18	8	30,80%	28	17	11	39,30%
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	75	62	13	17,30%	82	62	20	24,40%	88	65	23	26,10%
Digital Engineering Fakultät	12	12		0%	12	12	0	0%	15	14	1	6,70%
Fakultät für Gesundheitswissenschaften												
<b>UP gesamt</b>	<b>199</b>	<b>150</b>	<b>49</b>	<b>24,60%</b>	<b>220</b>	<b>157</b>	<b>28,6</b>	<b>28,60%</b>	<b>249</b>		<b>84</b>	<b>33,7</b>

Tab. 1: Geschlechtsspezifische Entwicklung Professuren nach Fakultäten (absolut und prozentual, mit Veränderungsanzeige gegenüber 2008 und 2013)<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Quelle: UP/DI, Stichtag 01.12.19.



Professoren und Professorinnen nach Fakultäten	Professuren gesamt 2025	Professorinnen Ziel 2025 (Min.)	Anteil
Juristische Fakultät	19	4	21,0%
Philosophische Fakultät	56	Parität herstellen und halten	
Humanwissenschaftliche Fakultät	68	28	41,2%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	30	mind. Ist-Stand halten	
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	84	25	29,8%
Digital Engineering Fakultät	-24	(2)	(8,3%)
Fakultät für Gesundheitswissenschaften	7	3	42,9%
<b>UP gesamt</b>	<b>264</b>	<b>102</b>	<b>38,65%</b>

Tab. 2: Anzahl und Anteile Professorinnen (alle Besoldungsgruppen) je Fakultät 2018 und künftig (2020+).





## b. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bereits im Gleichstellungskonzept 2008 als auch in der Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes 2013 verankerte die UP zahlreiche nachwuchsfördernde Maßnahmen für Frauen. Der Anteil je Qualifikationsstufe stieg somit in den letzten 10 Jahren stetig an. Weibliche Nachwuchswissenschaftler\*innen 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

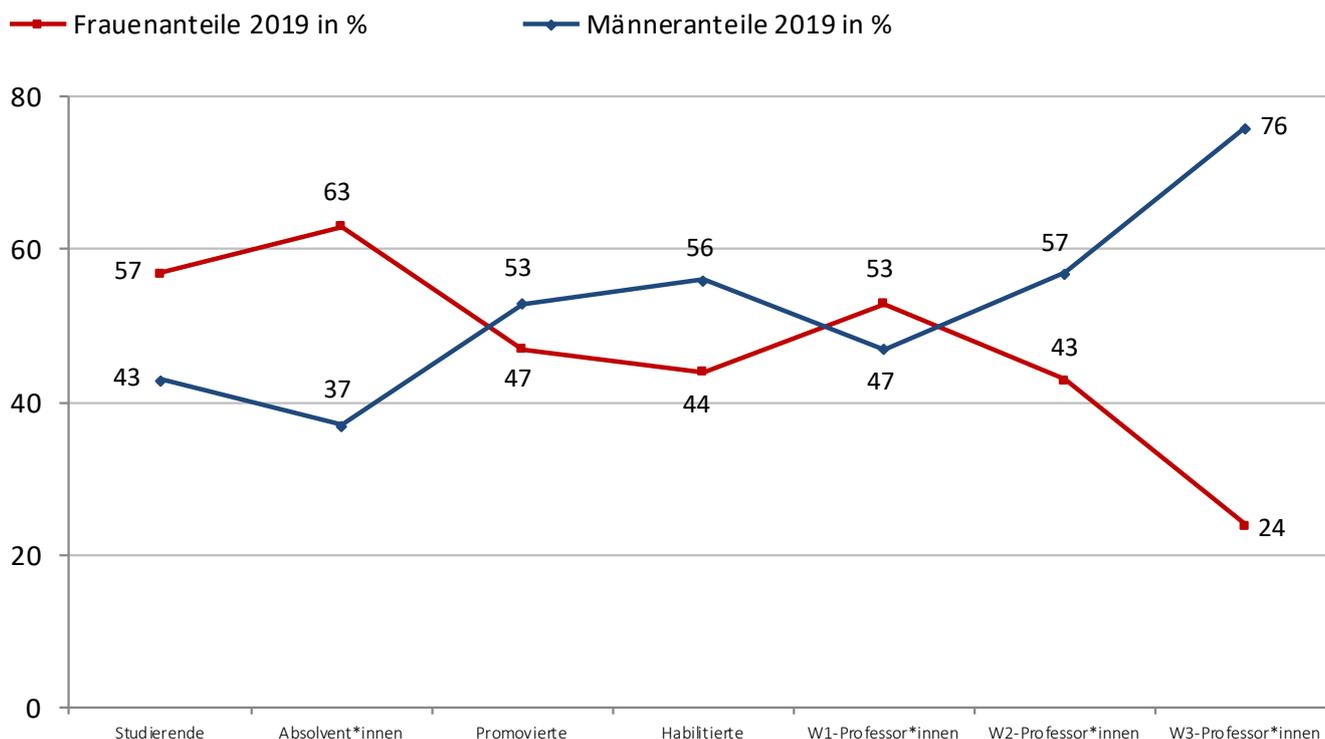
Wissenschaftlerinnen dar<sup>9</sup>. Statistisch gesehen, verlassen 75% des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion das Wissenschaftssystem<sup>10</sup>.

Dieser sog. dropout, auch bekannt als „leaky pipeline“<sup>11</sup>, 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.

<sup>9</sup> 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)).

<sup>10</sup> Vgl. Gross, C. et al. (2017): Karrierewege und -perspektiven von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, Studien im Rahmen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN), S.4. Des W. mündliche Aussage MWFK, April 2019.

<sup>11</sup> Vgl. Glossar.



Tab. 3: Frauen-/ Männeranteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen.



## d. Nichtwissenschaftliches Personal

Auf den ersten Blick lässt sich feststellen, dass vor allem bei den Mitarbeiter\*innen im Bereich Technik und Verwaltung eine hohe Anzahl von weiblichen Mitarbeiter\*innen an der Universität Potsdam beschäftigt ist. Auffallend ist jedoch,

dass die Verteilung der Personalstellen geschlechterspezifisch ist. Arbeiten im Bereich Technik und IT hauptsächlich Mitarbeiter<sup>12</sup>, sind die Sachbearbeiter\*innenstellen überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt. Hinzu kommt, dass mit steigender Vergütungsgruppe der Frauenanteil abnimmt und in Teilzeit mit 82 %<sup>13</sup> hauptsächlich Frauen arbeiten<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> 2020 arbeiteten im Bereich Technik-/ Datenverarbeitungspersonal 23,5 % Frauen und als Verwaltungs-/Bibliothekspersonal 67,2 % Frauen; Quelle: UP/DI.

<sup>13</sup> Quelle: UP/DI; es arbeiten 27 % der Mitarbeiter\*innen in der Technik und Verwaltung in Teilzeit.

<sup>14</sup> Hintergrundinformation: Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten an Hochschulen der Länder richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L (früher Vergütungsordnung BAT). Nicht ein Bildungsabschluss, sondern die Aufgabenübertragung und die Bewertung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber entscheiden über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe.

	Nichtwissenschaftliches Personal				Vergütungsgruppe					
	ges.	m.	w.	Anteil w.	E 10- E 15.	m.	w.	< E 9	m.	w.
Juristische Fakultät	25	2	23	92%	6	4	2	19	19	0
Philosophische Fakultät	47	8	39	83%	6	3	3	40	36	4
Humanwissenschaftliche Fakultät	69	15	54	78%	16	8	8	53	46	7
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät	35	1	34	97%	4	3	1	31	31	0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	229	73	156	68%	52	18	34	177	138	39
Universitätsbibliothek	119	34	85	71%	23	12	11	95	72	23
zentrale Verwaltung	228	49	179	79%	105	80	25	112	106	16
zentrale wiss. Einrichtungen	36	11	25	69%	18	7	11	18	18	0
Zentrale Betriebseinrichtungen	93	75	17	19%	11	4	7	81	13	68
Hochschulrechenzentrum	72	50	22	30%	38	7	31	33	18	15
<b>UP gesamt</b>	<b>952</b>	<b>318</b>	<b>634</b>	<b>67%</b>	<b>279</b>	<b>146</b>	<b>133</b>	<b>659</b>	<b>483</b>	<b>176</b>

Tab. 4: Anzahl, Anteil und Vergütungsgruppe des Nichtwissenschaftlichen Personales in den Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung an der Universität Potsdam.



# III. DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IM DETAIL AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

Herzlich Willkommen im Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam.

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen einen detaillierten Überblick über die Aufgaben einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, Hinweise und Tipps geben

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Arbeit.

## I. Checkliste bei Amtsantritt

Machen Sie sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten vertraut.

- Informieren Sie sich, wer bisher dieses Amt in Ihrem Bereich ausgeübt hat. Vereinbaren Sie ein Gespräch und lassen Sie sich aktuelle Dokumente und Literatur übergeben.
- Stellen Sie sich in Ihrem Zuständigkeitsbereich vor (Dekanat und Fakultätsrat / Verwaltung / Zentrale Einrichtungen / Bibliothek). Senden Sie zu Semesterbeginn eine Rundmail über den internen Verteiler und an die dazugehörigen Fachschaften. Nutzen Sie die Möglichkeit eines Informationsbretts in Ihrem Arbeitsbereich.
- Veranlassen Sie die Aktualisierung der Homepage Ihres Bereichs.
- Vereinbaren Sie mit Ihrer Fakultät / Ihrer Einrichtung Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten.  
Denken Sie daran: Sie nehmen dieses Amt als dienstliche Aufgabe wahr. Eine schriftliche Vereinbarung ist von beiden Seiten zu unterzeichnen (siehe auch Seite 17).
- Übernehmen Sie langfristige Termine (Sitzung des Fakultätsrates, der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) u.a.) in Ihre Semesterplanung.



- Machen Sie sich mit den bereits initiierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen Ihrer Fakultät / Ihres Bereichs vertraut. Hierzu gibt es Unterlagen (Zielvereinbarungen, Mittelverteilungsmodell, Gleichstellungsplan u.ä.). Vergewissern Sie sich die aktuellen gleichstellungsrelevanten Problem an Ihrer Fakultät / in Ihrem Bereich und berücksichtigen Sie diese bei Ihrer Arbeitsplanung (Sprechzeiten, Erreichbarkeit, Zeit und Raum für Gespräche u.a.).
- Verschaffen Sie sich einen Überblick über die aktuellen Berufungs- und Einstellungsverfahren in der Fakultät / in Ihrem zuständigen Bereich. Kontaktieren Sie die Fakultätsgeschäftsführer\*in und bei Bedarf die Vorsitzenden der Berufungskommissionen. Nehmen Sie Einsicht in die Unterlagen und Protokolle, wenn Sie in ein laufendes Verfahren einsteigen sollen.
- Klären Sie, ob weitere Berufungs- oder Einstellungsverfahren anstehen und stimmen Sie die Teilnahme mit Ihrer Vertretung ab.
- Suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte. Nutzen Sie den Informations- und Erfahrungsaustausch mit den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auch bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter\*innen finden Sie Unterstützung. Im KfC finden Sie weiterführende Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.

## 2. Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden Sie viele, möglicherweise neue Aufgaben übernehmen.

Das Wichtigste ist jedoch, erst einmal den Rahmen der Arbeit mit Ihrem Bereich zu klären. Für die sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben ist die Entlastung von hauptamtlichen Aufgaben einer Hochschulangehörigen zum Zwecke der Gleichstellungsarbeit eine unabdingbare Voraussetzung. Die Aufgabenwahrnehmung erfordert einen erheblichen Zeitaufwand, der in der Regel ca. 4-6 Stunden / Woche entspricht. Ebenso unabdingbar ist ein Minimum an Rahmenbedingungen wie ein eigenes Büro oder mindestens einen Arbeitsplatz, der garantiert, dass auch die weniger öffentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden können. Verbindliche, dem jeweiligen Status der Amtsinhaber\*in angemessene Rahmenbedingungen sind Grundlage für eine akzeptierte Gleichstellungsarbeit in den Struktureinheiten. Die Wahrnehmung dieses Amtes wird zudem durch die Leitungen der jeweiligen Struktureinheiten unterstützt, indem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine öffentliche Wertschätzung und Anerkennung ihrer Tätigkeit erfahren.

### a. Entlastungsregelungen für Mitarbeiter\*innen

Ausdrückliche Entlastungsregelungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die UP nicht formuliert. Bei Übernahme des Amtes sollen zwischen der Amtsinhaber\*in und der Leitung des Arbeitsbereiches Regelungen zur angemessenen Entlastung von Dienstaufgaben schriftlich vereinbart werden, Art. 16 Abs. 2, S. 4 Grundordnung der Universität Potsdam (GO UP). Mögliche Rahmenbedingungen können sein (je nach Bedarf und Arbeitsbereich):

- Die Wahrnehmung der Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch weibliche Mitarbeiter\*innen aus der Gruppe der MTV ist auf der Basis individueller schriftlicher Vereinbarungen zu regeln. Sie können bis zu 3 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt werden.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen in einem befristeten Arbeitsverhältnis wird eine Verlängerung der Befristung als Kompensation für die Tätigkeit nach § 2 Abs. 1 WissZeitG (vgl. mit familienpolitischer Komponente) im Anschluss an die Höchstbefristungsdauer je Qualifikationsstufe im

Amt ermöglicht. Der zeitliche Umfang ist individuell zu vereinbaren und richtet sich nach dem anzurechnenden Zeitvolumen in Bezug auf eine Legislaturperiode. Die Regelung ist schriftlich festzuhalten.

- Für wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden Regelungen zur Entlastung / Reduzierung von Aufgaben in Lehre und Forschung getroffen (Reduzierung der Lehrverpflichtungen; Entlastung / Unterstützung durch den Einsatz einer Stellvertretung (Aufgabensplittung), Übernahme von Aufgaben durch studentische Hilfskräfte). Diese Vereinbarungen sind schriftlich festzuhalten.
- Professor\*innen erhalten bei Ausübung dieses Amtes eine Stundenermäßigung des Lehrdeputats von 2 SWS.

### b. Entlastungsregelungen für Student\*innen

Wenn Student\*innen an der Universität Potsdam das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausüben<sup>1</sup> oder die Stellvertreter\*innen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind, erhalten sie eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Entschädigung für Gremienarbeit, Art. 3 Abs. 3 GO UP. Darüber hinaus werden Zeiten im Umfang von höchstens zwei Semestern bis zur Zwischenprüfung / Abschlussprüfung nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet, Art. 3 Abs. 4 GO UP. Für Student\*innen sind angemessene Arbeitsplätze für die Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung zu stellen.

Allgemeine Grundsätze der Regelungen zur Entlastung sind ebenso Bestandteil des Gleichstellungsplanes der Fakultäten und zentralen Einrichtungen und somit entscheidungsleitend. Individuelle Lösungen, angepasst auf Ihre Tätigkeit sind dabei standardisierten Lösungen vorzuziehen. Sprechen Sie sich dafür mit Ihren Vorgesetzten ab. Die zGBA berät dabei gern.

<sup>1</sup> Nach der Novellierung des BbgHG können seit 2014 auch Studentinnen das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreter\*innen übernehmen.

### 3. Mitwirkung in Gremien

Als Gleichstellungsbeauftragte der UP werden Sie an verschiedenen Gremiensitzungen teilnehmen und auf gleichstellungsrelevante Thematiken oder Problemstellungen aufmerksam machen. Die Mitwirkungspflicht der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist gesetzlich geregelt (§ 68 Abs. 4, S. 3, Hs. 2 BbgHG) und Sie werden als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Gremien Ihrer Fakultät bzw. Ihrem Zuständigkeitsbereich bei gleichstellungsrelevanten Fragestellungen eingeladen. Dort haben Sie:

- ein Informationsrecht (Dies ist das Recht, Informationen zu empfangen, die zur Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben notwendig sind.)
- ein Rederecht (Dies ist das Anrecht von Gesprächsteilnehmer\*innen, den nächsten Gesprächsbeitrag zu produzieren.)
- ein Antragsrecht.

Nutzen Sie Ihr Rede-, Antragsrecht aktiv. Bringen Sie Beschlüsse ein und beteiligen Sie sich mit Beiträgen. Ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ könnte dabei helfen. Um Ihre Teilnahme an den verschiedenen Gremien zu ermöglichen, wurde an der Hochschule ein Gremienzeitfenster eingeführt. Dies erlaubt eine bessere Abstimmung zwischen zentralen Gremienterminen und denen in Ihrer Fakultät. In diesem Zeitraum (mittwochs ab 14.00 Uhr) finden auch keine obligatorischen Lehrveranstaltungen statt. Bei Bedarf können Sie das Angebot des Service für Familien für die Betreuung Ihrer Kinder außerhalb der Kita-Öffnungszeiten in Anspruch nehmen.

Die Hochschule ist als Ganzes der Gleichstellung verpflichtet, jedoch bedarf es nicht selten des Anstoßes durch die Gleichstellungsbeauftragten. Manchmal wird Ihnen als Gleichstellungsbeauftragte die alleinige Zuständigkeit für das Thema Gleichstellung in Ihrem Bereich zugeschrieben werden. Erinnern Sie dann daran, dass die Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist. Es ist einer aller Aufgaben für die Herstellung von Gleichstellung zu sorgen.

Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wird? Die Entscheidung des Gremiums ist daraufhin über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei

Tage, zu verkürzen (§ 68 Abs. 5 BbgHG).

Was können Sie als Gleichstellungsbeauftragte tun, sollte sich das Gremium oder das Organ der Hochschule in Ihrem Zuständigkeitsbereich entgegen Ihrer Stellungnahme entschieden haben?

- Sie können innerhalb einer Woche einen Widerspruch einlegen. Dies ist ausschließlich einmal in der selben Angelegenheit möglich.
- Zusammen mit dem Widerspruchsgegner ist ein Einigungsversuch zu unternehmen, das Verfahren ist in einer Satzung zu regeln<sup>1</sup>.
- Eine Woche nach dem Einigungsversuch kommt es erneut zu einer Entscheidung.
- Sollte der Widerspruch erfolglos bleiben, können Sie sich unmittelbar an die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde wenden. Dort machen Sie geltend, dass die Hochschule ihre Rechte aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz verletzt hat oder kein oder ein nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechendes Gleichstellungskonzept oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

Die Aufgaben und Gremienbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist erheblich und überschreitet oft die Ressourcen, die für dieses Amt zur Verfügung stehen. In einigen Fakultäten haben sich eigenständige Kommissionen etabliert, die sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellung und Frauenförderung einbringen. Arbeiten Sie in einem regen Austausch mit Ihren Stellvertreterinnen, sodass Sie sich die Aufgaben teilen können.

<sup>1</sup> Momentan hat die Universität Potsdam eine solche Satzung noch nicht beschlossen.



#### 4. Kommission für Chancengleichheit

Zusätzlich tagt jeden Monat die Kommission für Chancengleichheit (CGK). Jede Fakultät und jeder Bereich entsenden Vertreter\*innen in dieses direkt an den Senat berichtende Gremium. Die zGBA ist die Vorsitzende, das Präsidiumsmitglied ist die/der Vizepräsident\*in für Forschung, Nachwuchs und Chancengleichheit.

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.“

#### 4. Mitwirkung in Berufungsverfahren

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte einer der sieben Fakultäten wird Ihnen die Aufgabe übertragen, an den Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren im jeweiligen Bereich mitzuwirken und Stellungnahmen (Voten) zu den Berufungsvorschlägen zu formulieren. In diesen Verfahren haben Sie als beratendes Mitglied wiederum Informations-, Rede- und Antragsrecht. Ihnen ist Einsicht in alle bewerbungsrelevanten Unterlagen zu gewähren.

Die Begleitung von Berufungsverfahren<sup>1</sup> gehört zu den wichtigsten und anspruchsvollsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Machen Sie sich mit der Berufsungsordnung<sup>2</sup> und dem Berufsungsleitfaden<sup>3</sup> der Universität Potsdam vertraut und nehmen Sie Kontakt zu den Berufsungsbeauftragten Ihrer Fakultät auf. Bei der Begleitung des Berufsungsverfahrens und der Formulierung der Stellungnahme wird zudem die Arbeit mit der Checkliste für Berufsungsverfahren<sup>4</sup> zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an Brandenburgischen Hochschulen empfohlen. Achten Sie auch auf die Regularien, die sich besonders bei den Tenure-Track-Verfahren<sup>5</sup> ergeben und suchen Sie ggf. Rat bei erfahrenen Gleichstellungsbeauftragten. Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Berufsungsverfahren erhöhen die Chancen von Frauen ernannt zu werden. Sie können Ihren Teil dazu beitragen.

<sup>1</sup> Einen detaillierten Überblick über das Berufsungsverfahren an der UP erhalten Sie hier: [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/berufungen/docs/Prozesslandkarte\\_BV.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/berufungen/docs/Prozesslandkarte_BV.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>2</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/am-up/2016/ambek-2016-02-063-068.pdf](http://www.uni-potsdam.de/am-up/2016/ambek-2016-02-063-068.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>3</sup> Vgl. [www.intern.uni-potsdam.de/berufungsangelegenheiten/UP-Berufsungsleitfaden-Stand-20190412.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/berufungsangelegenheiten/UP-Berufsungsleitfaden-Stand-20190412.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>4</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publicationen/Gesetze/Checkliste\\_LaKoG.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publicationen/Gesetze/Checkliste_LaKoG.pdf).

<sup>5</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/tenure-track/index](http://www.uni-potsdam.de/de/tenure-track/index), Abruf am 09.06.2020.

#### Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Berufsungsverfahren sind vielfältig und auf verschiedenen Stufen verankert:



Abb. 4: Beteiligungsstufen der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufsungsverfahren.



## Schreiben einer Stellungnahme der GBA (Anregungen):

- Verwenden Sie einen einheitlichen Briefkopf für die dezGBA der Fakultät
- Es muss deutlich werden, ob Sie der Berufsliste zustimmen oder nicht und dem Verfahren so uneingeschränkt zustimmen können
- Beziehen Sie sich einleitend auf die rechtlichen Grundlagen Ihrer Beteiligung am Verfahren
- Benennen Sie deutlich, ob die BK die 40% Quote Beteiligung von weiblichen Mitgliedern erfüllte, wie viele Frauen sich beworben haben, wie viele eingeladen wurden und wie viele in die Begutachtung geschickt wurden
- Wurden Erziehungszeiten berücksichtigt?
- Wurden alle Bewerbenden fair und gleich behandelt, fanden alle die gleichen Ausgangsbedingungen vor?
- Wurde auf eine paritätische Auswahl bei den Begutachtenden geachtet?
- Beschreiben Sie den Prozess des Verfahrens und gehen Sie besonders auf die Genderkompetenz der Kommission ein, auf Arbeitsweisen und Diskussionskultur
- Haben Sie im öffentlichen/nicht-öffentlichen Teil Fragen gestellt? Gehen Sie auf die Antworten ein, wenn es relevant war
- Gab es Schwierigkeiten oder Unstimmigkeiten
- Unterschreiben Sie die Stellungnahme

### a. Fakultätsrat

Nach Abschluss des Strategiegespräches, in welchem entschieden wird, ob und wie die Stelle der Professur neu ausgeschrieben wird, beschließt der Fakultätsrat der ausschreibenden Fakultät den Ausschreibungstext. Bereits hier können Sie Ihre Expertise einbringen. Achten Sie darauf, wie und wo die Stelle ausgeschrieben wird. (Werden Frauen sprachlich angesprochen und explizit zur Bewerbung aufgefordert?)

### b. Berufungskommission

Die Besetzung einer Professur wird durch die Berufungskommission (BK) entschieden. Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind Sie als beratendes Mitglied in der Berufungskommission tätig und führen die Rolle einer Prozessbegleiterin aus. Achten Sie darauf, dass die gemeinsame Terminfindung der Berufungskommission Ihre Zeitressourcen und Einschränkungen berücksichtigt. Ein Berufungsverfahren verläuft in zahlreichen Etappen und nur eine davon zu vernachlässigen, kann für die Gleichstellungsbeauf-

tragte bedeuten, dass ihre Bemühungen im Sande verlaufen.

Im Folgenden finden Sie Hinweise für das Berufungsverfahren:

- Nehmen Sie Kontakt zur zentrale GBA auf und informieren Sie sich über das vorausgegangenen Strategiegespräch.
- Weisen Sie in der BK selbst auf Instrumente der aktiven Rekrutierung hin:
  - wie hoch ist der Frauenanteil im Fach, wie hoch in der Kaskade darunter im Vergleich
  - wo wurde Stellenausschreibung ausgeschrieben
  - wie wurde ausgeschrieben
  - wurden Frauen explizit zur Bewerbung aufgefordert
  - etc.
- Bestärken Sie Frauen, sich auf die ausgeschrieben Stellen zu bewerben. Verweisen Sie die Mitglieder\*innen der Berufungskommissionen auf die Möglichkeit, geeignete weibliche Wissenschaftler\*innen zur Bewerbung aufzufordern. Bieten Sie sich potenziellen weiblichen Kandi-



dat\*innen als Ansprechperson – natürlich immer unter der Prämisse der Verschwiegenheit, um das Verfahren nicht zu gefährden – an.

- Bei der Sichtung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen ist die folgende Checkliste hilfreich:

- Angaben zur Person: Name, E-Mail, Alter, Familienstand/Kinder
- Werdegang: Diplom, Promotion, Habilitation (Angaben zu Jahr, Hochschule, Betreuung, Titel), Auslandsaufenthalte, Pausen im Lebenslauf
- Forschung: Arbeitsgebiet, Schwerpunkt, Anknüpfung an bestehende Forschungsgruppen
- Auszeichnungen: Stipendien, Preise, Drittmittelwerbungen
- Veröffentlichungen
- Gutachtertätigkeit
- Lehrerfahrung
- sonstige Qualifikationen, Angaben von Genderkompetenz oder Forschungs- und Lehraktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung
- Bemerkung
- Eindruck

In der Regel wird eine Synopse aller Bewerbungen durch ein Mitglied der Berufungskommission erstellt. Diese Übersicht wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Achten Sie auf die Kriterien, die die Kommission festlegt.

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt werden oder sollte sich die Kommission gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, besteht die Möglichkeit der Aussetzung und des Nachholens des Verfahrens oder das Einlegen eines Widerspruches (siehe S. 28).

**Tipp:** Bestehen Sie auf aktive Maßnahmen, wenn es angemessen und notwendig ist. Wurden Gleichstellungsaspekte ausreichend diskutiert? Wie wertschätzend ist die Diskussionskultur? Werden „unconscious bias“ reflektiert und thematisiert?

### Zusatzinformation: Besetzung der BK

- 5 Mitglieder der Gruppe der Hochschullehr\*innen
- 2 Mitglieder der Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen
- 2 Mitglieder der Gruppe der Studierenden
- die Schwerbehindertenvertrauensperson, sofern Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen (beratend)
- eine Gleichstellungsbeauftragte (beratend)
- die/der zuständige Berufsbeauftragte (beratend)

**Mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder\*innen müssen Frauen sein.**

## Rechtsgrundlage: Erhöhung des Frauenanteils in Berufungsverfahren nach § 7 Abs. 4 BbgHG

- Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern, solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich besteht.
- Grundsätzlich sind zur persönlichen Vorstellung Frauen einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen
- Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

### Zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UP bitte folgenden Prüfbogen nutzen:

[www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/qualifizierungsmassnahmen-fuer-hochschulangehoerige/dezentrale-gleichstellungsbeauftragte/materialien-fuer-die-gleichstellungsarbeit-1](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/qualifizierungsmassnahmen-fuer-hochschulangehoerige/dezentrale-gleichstellungsbeauftragte/materialien-fuer-die-gleichstellungsarbeit-1)

### c. Hochschulöffentliche Präsentation

Bei den Probevorträgen und den anschließenden Kommissionsgesprächen bietet es sich in Ihrer Position an, gleichstellungsbezogene Fragen zu stellen. Beispielsweise bezüglich:

- Führungskompetenzen
- Umgang mit Konflikten
- Umgang mit Vereinbarkeitsfragen
- Ideen zur Förderung von weiblichen Nachwuchs
- Relevanz von Gender- und Diversityaspekten in der eigenen Forschung, in Forschungsteams, in der Lehre

Nach Beendigung der hochschulöffentlichen Präsentationen folgen Gespräche zwischen den Bewerber\*innen und der Berufungskommission, worauf diese geeignete Bewerber\*innen in einen Berufungsvorschlag aufnimmt. Darauf erfolgt die Vornahme einer Begutachtung der geeigneten Bewerber\*innen von Gutachter\*innen. Bei der Auswahl der Gutachter\*innen sollten Sie auf eine paritätische Auswahl hinwirken. Informieren sie sich zu aktuellen Studien und Fragestellungen, warum Gleichstellungsaspekte in der Personalauswahl eine große Rolle spielen. Eine Übersicht zu wissenschaftlichen Beiträgen finden Sie online<sup>6</sup>.

### d. Stellungnahme

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden Sie das Berufungsverfahren in einer Stellungnahme an den Vorsitz der Berufungskommission und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewerten. Die Stellungnahme ist Bestandteil der Berufsungsakte. Ohne diese wird das Verfahren nicht weitergeführt. Die CGK hat Empfehlungen zur genderspezifischen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren<sup>7</sup> definiert, um die Chancengleichheit für Frauen und Männern im Auswahlprozess zu sichern. Ziehen Sie diese gern bei der Erarbeitung der Stellungnahme heran, um einen Überblick über Schwerpunktbereiche zu erhalten.

Bitte beachten Sie, dass Sie auch immer die Möglichkeit haben, dem Listenvorschlag nicht zuzustimmen in Ihrer Stellungnahme, das ist noch kein Widerspruch. Sie signalisieren dem Fakultätsrat sowie dem Senat, dass Sie mit dem Ergebnis, dem Prozess etc. nicht einverstanden sind.

Nach Abschluss des Verfahrens schicken Sie die Stellungnahme an den BK-Vorsitz sowie eine Kopie an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. So ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Senatssitzung gut vorbereitet, besonders, wenn es Schwierigkeiten oder Unklarheiten gibt.

<sup>6</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/publikationen](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/publikationen), Abruf am 09.06.2020

<sup>7</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/2013/1.06-Qualit%C3%A4tsstandards\\_in\\_Berufungsverfahren\\_CGK\\_Beschluss\\_2013.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/2013/1.06-Qualit%C3%A4tsstandards_in_Berufungsverfahren_CGK_Beschluss_2013.pdf), Abruf am 24.08.2020.



## 5. Mitwirkung bei Einstellungsverfahren

In der aktuellen Wachstumsphase der Universität werden zahlreiche Stellen im Bereich MTV sowie Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen neu besetzt.

Bei Auswahlverfahren in Ihrem Zuständigkeitsbereich sind bei Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungsgruppe Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern, § 7 Abs. 4 BbgHG. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Teilnahmerecht an allen Bewerbungsverfahren, aber immer dann, wenn sich Frauen und Männer auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, sind Sie zur Teilnahme verpflichtet, § 68 Abs. 4, S. 3 BbgHG. Sie erhalten Einsicht in alle Akten, die das jeweilige Einstellungsverfahren betreffen. Dies gilt auch für Personalakten.

Zur Qualitätssteigerung und -sicherung bei Stellenbesetzungsverfahren wurde an der Universität Potsdam ein strukturiertes Auswahlverfahren entwickelt und eingeführt<sup>1</sup>. Als dezentrale GBA können Sie auch in Einstellungsverfahren Fragen stellen, bspw. zu Führungskompetenzen, Umgang mit Konflikten, Umgang mit Vereinbarkeitsfragen, Ideen zur Förderung von Frauen, besonders in Bereich, in den die unterrepräsentiert sind (wie IT, Bauwesen, Technik). Besonders bei Führungspositionen im Wissenschaftsmanagement oder in der Verwaltung sollten Sie Fragen zur Gender- und Diversitykompetenz stellen. Zur Auswertung des Verfahrens lohnt sich auch hier eine Stellungnahme zu schreiben und/oder einen standardisierten Vordruck auszufüllen, der an die zGBA versendet werden sollte. Auch lohnt ein Blick in das Personalentwicklungskonzept<sup>2</sup> der UP sowie in die Seiten für Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte<sup>3</sup>. Das Verfahren dient der Erhöhung der Transparenz von Einstellungsverfahren und wird für Verwaltungs- und fachnahes wissenschaftliches Personal angewandt.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird nicht immer über laufende Verfahren informiert. Dies trifft besonders bei durch Drittmittel finanzierten Projektstellen zu. Nutzen Sie Ihr Mitwirkungsrecht im Rahmen Ihrer Möglichkeiten und Ressourcen, denn gerade in diesem Bereich sind Frauen oft benachteiligt, wenn es um die Besetzung lukrativer Stellen und die Chance auf eine wissenschaftliche Karriere geht.

Bei der Vergabe von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, bei Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen und der Einladung zu Gastvorträgen ist auf die Ansprache von qualifizierten Frauen hinzuwirken. Die Ausschöpfung dieser Möglichkeit sollten Sie in Ihrer Fakultät /in Ihrem Bereich immer wieder zum Thema machen.

<sup>1</sup> Vgl. [www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Leitfaden%20zum%20strukturierten%20Auswahlverfahren-überarbeitet2018.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Leitfaden%20zum%20strukturierten%20Auswahlverfahren-überarbeitet2018.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>2</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/forschung/docs/Tenure-Track-Modell/thema\\_2/Personalentwicklungskonzept.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/forschung/docs/Tenure-Track-Modell/thema_2/Personalentwicklungskonzept.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>3</sup> Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/qualifizierung-fuer-beschaeftigte/weiterbildung.html](http://www.uni-potsdam.de/de/qualifizierung-fuer-beschaeftigte/weiterbildung.html), Abruf am 09.06.2020.

## Erhöhung des Frauenanteils in Einstellungsverfahren nach § 7 Abs. 4 BbgHG

- Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken
- besondere familiäre Belastungen sind zu berücksichtigen
- Grundsätzlich sind zur persönlichen Vorstellung Frauen einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen
- Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

### Bitte nutzen Sie zur Bewertung der Auswahlgespräche

- den Beobachtungsbogen:  
[www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Beobachtungsbogen.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Beobachtungsbogen.pdf)
- den Bewertungsbogen:  
[www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Bewertungsbogen.pdf](http://www.intern.uni-potsdam.de/personalentwicklung/Bewertungsbogen.pdf)

## 6. Gleichstellungspläne der Fakultäten

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Arbeits- und Controllinginstrument der einzelnen Fakultäten oder der Bereiche<sup>1</sup> zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und

Männern. Er dient der Personalplanung und -entwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Alle zwei Jahre werden ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben. Je konkreter die Ziel- und Zeitformulie-

<sup>1</sup> Die zentrale Verwaltung einschließlich ihrer zugeordneten Strukturbereiche, die zentralen/wissenschaftlichen Einrichtungen und die Hochschulbibliothek erstellen eigene Gleichstellungspläne.

### Hauptzielstellungen des Gleichstellungsplanes:

- auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen des jeweiligen Bereichs hinwirken
- bestehende Diskriminierungen wegen des Geschlechts beseitigen und künftige Benachteiligungen verhindern
- die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Karriere und Beruf schaffen
- für die Verwendung einer gendergerechten Sprache sensibilisieren.





rungen sind, umso besser kann der Grad der Zielerreichung festgestellt werden. Es sollte aber immer das Spezifische des jeweiligen Bereichs berücksichtigt werden, um nicht am realen Bedarf vorbei zu planen und überzogene Prognosen und Zielstellungen aufzustellen. Auch sind die vorhandenen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen genau abzuklären, um die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen abzusichern. Die Kriterien und gesammelten Daten des Gleichstellungsplans sind gleichzeitig die Grundlage für das angestrebte Gleichstellungscontrolling. Controlling ist das permanente Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen und ihren Erfolgen auf dem Weg zur Erreichung der Zielvorgaben<sup>2</sup>.

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der Universität Potsdam. Basierend auf dem Gleichstellungszukunftskonzept der Hochschule<sup>3</sup> und einer kritischen Selbstreflexion werden für einen Zeitraum von vier Jahren zielführende Maßnahmen<sup>4</sup> zu mehr Chancengerechtigkeit initiiert. Frauenförderung und Familienförderung sind dabei zwei wesentliche Indikatoren auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Zuständigkeit der Erarbeitung, Verabschiedung, Umsetzung und Fortschreibung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fakultätsleitungen und Fakultätsräte, für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung ist dies analog der Kanzler\*in, in der Bibliothek die Direktorin\*in bzw. der/die CIO. In allen Phasen ist die frühzeitige Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu sichern, § 68 Abs. 2 BbgHG.

Das folgende Vorgehen zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans wird von der CGK empfohlen:

#### **Fakultätsrat**

Beschluss zum Erstellen des Gleichstellungsplans im Fakultätsrat herbeiführen

#### **Arbeitsgruppe**

Bildung einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller Statusgruppen und Hinzuziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

#### **Entwurfes des Gleichstellungsplanes**

Der Fakultätsrat beauftragt die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans unter Angabe eines realistischen Zeitfensters für die Vorlage des Entwurfs:

a. Analysen Sie die **Ist-Situation** in Ihrem Bereich, siehe Personalstatistik (D1):

- Betrachtung der Unterrepräsentanz von Frauen der verschiedenen Statusgruppen
- Auswertung der statistischen Angaben
- Hinzuziehung der Ergebnisse im internen Mittelverteilungsmodell (strukturpolitische Komponente Frauenförderung)
- Evaluation der Umsetzung der bisherigen Maßnahmen aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan

b. Ermitteln Sie den differenzierten **Handlungsbedarf** zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse. Nutzen Sie dabei unterschiedliche Informationszugänge (Diskussion im Fakultätsrat, in Fakultätskommissionen und Fachschaften, Durchführung und Auswertung von Befragungen, Impulse durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten)

c. Formulieren Sie **Zielstellungen** für einen Zeitraum von vier Jahren, auch Teilziele und kürzere Umsetzungszeiträume können sinnvoll sein.

d. Erarbeite Sie geeignete realistische **zielgruppenorientierte Maßnahmen**, die das eigene Profil schärfen, aber auch an Bewährtes anknüpfen. Dabei ist die Verschränkung von zentralen und dezentralen Maßnahmen zu erwägen.

e. Formulieren Sie die Maßnahmen in einem **Maßnahmenkatalogs** unter Berücksichtigung der nachfolgenden Gliederung:

- Bezeichnung der Maßnahme
- Zielformulierung
- Beschreibung der Maßnahme
- Methodische Umsetzung
- Zuständigkeit, Ressourcen<sup>6</sup>
- Termine, Controlling
- Verabschiedung des Gleichstellungsplanes im Fakultätsrat

<sup>2</sup> Vgl. Blome et al. (2013): 458.; Engels, Beaufaÿs, Kegen, Zuber (2015).

<sup>3</sup> Vgl. GZK der UP: [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1\\_UP\\_PP-III\\_GZK\\_final\\_Mai-2019\\_ohne-Anlage.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf), Abruf am 09.06.2020.

<sup>4</sup> Vgl. Instrumentenkasten der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

<sup>5</sup> Beispielsweise zielgruppenspezifisch, bereichsintern, übergreifend.

<sup>6</sup> Bitte beachten Sie die Ausschöpfung der Möglichkeit der hochschulinternen Gleichstellungspläne und Zielvereinbarungen.

Veröffentlichen Sie den Gleichstellungsplan fakultätsintern und diskutieren Sie den Entwurf des Gleichstellungsplans unter Einbeziehung aller Statusgruppen. Anschließend verabschiedet der Fakultätsrat<sup>7</sup> den Gleichstellungsplan.

#### **Veröffentlichung**

Veröffentlichen Sie den Gleichstellungsplan im Internet auf der jeweiligen Homepage der Fakultät und verlinken Sie diesen mit den Seiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Zur besseren Kommunikation wird empfohlen eine Kurzversion abzufassen, zu drucken und an alle Beschäftigten des Bereiches zu verteilen.

#### **Umsetzung des Gleichstellungsplanes**

Die Arbeitsgruppe / fakultätsinterne Kommission und die Gleichstellungsbeauftragten begleiten und unterstützen die Bereiche bei der Umsetzung sowie bei dem Controlling des Gleichstellungsplanes.

#### **Berichterstattung**

Jeweils zum Ende des Sommersemesters erfolgt jährlich eine mündliche Berichterstattung zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans in der CGK durch das beauftragte Fakultätsmitglied. Alle zwei Jahre wird eine schriftliche Zwischenbilanz durch die Arbeitsgruppe / fakultätsinterne Kommission dem Fakultätsrat vorgelegt. Im vierjährigen Turnus<sup>8</sup> legt der/ die Dekan\*in Rechenschaft im Präsidialkollegium zum Erfüllungsstand des Gleichstellungsplans ab. Bei Bedarf ist eine zusätzliche Berichtspflicht im Rahmen von genderspezifischen Evaluationen (TEQ, DFG, Professorinnen-Programm u.a.) erforderlich. Die kontinuierliche Berichterstattung dient der Analyse des Umsetzungsgrades und der Überprüfung, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden

Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet, veränderte Schwerpunktsetzung definiert und die Verstetigung von Maßnahmen angestrebt. Die Fortschreibung / Verstetigung des Gleichstellungsplans der Fakultät erfolgt im Zeitraum Juli-Dezember vor Auslaufen der Gültigkeit. Die Erstellung und Kontrolle der Gleichstellungspläne ist ein zielorientiertes strategisches Instrument, um das Thema Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip bei der Weiterentwicklung der Universität Potsdam zu platzieren und hochschulweit nachhaltig für Gleichstellung und Chancengleichheit zu sensibilisieren.

**Tipp:** Für Informationsmaterial und Daten wenden Sie sich gern an das Koordinationsbüro für Chancengleichheit oder an das DI (Gendercontrolling).

<sup>7</sup> Erstmals im Wintersemester 2011.

<sup>8</sup> Erstmals im Wintersemester 2014.

### **Für den Gleichstellungsplan wird die folgende Struktur empfohlen:**

- |  |                              |
|--|------------------------------|
| I. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen | IV. Handlungsbedarf          |
| II. Gültigkeitsbereich                                   | V. Zielstellung              |
| III. Ausgangssituation/Ist-Analyse                       | VI. Maßnahmenkatalog         |
|  | VII. Controlling/ Monitoring |

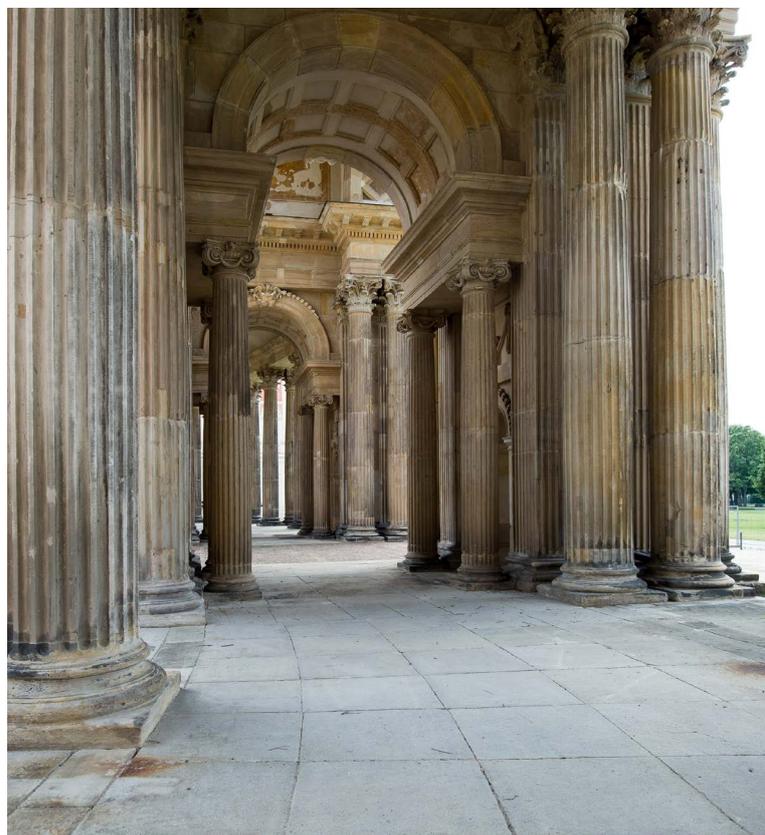
## 7. Zielvereinbarungen und Mittelvergabe

**Gender-Budgeting** bezeichnet die Überprüfung der Haushaltspolitik und der Entscheidungen über finanzielle, räumliche, personelle Ressourcen auf geschlechtsspezifische Ungleichverteilungen. Gender-Budgeting kann als Teil von Gender Mainstreaming in Bezug auf Haushaltspolitik verstanden werden. Im Ergebnis sollen finanzielle Entscheidungen so getroffen werden, dass sie aktuelle Geschlechterverhältnisse berücksichtigen und eine ungleiche Verteilung von Ressourcen aufgrund des Geschlechts vermeiden. Siehe auch Gender-Mainstreaming.

In dem 2019 verabschiedeten Hochschulvertrag zwischen der Universität Potsdam und dem MWFK aber auch in den hochschulinternen Steuerungsinstrumenten wie **Zielvereinbarungen** der Fakultäten mit dem Präsidium, fakultätsinternen Anreizsystemen und unterschiedlichen Modellen der leistungsorientierten Mittelvergabe sind Vergabekriterien unter Gleichstellungsaspekten zu berücksichtigen. Es werden Vereinbarungen getroffen, worin konkrete Verantwortlichkeiten für das Erreichen der Ziele nach dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung niedergelegt werden. Damit dies immer wieder Beachtung findet, sollte die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte beratend diesen Prozess begleiten und bei Nichtbeachtung ihr Mitwirken gemäß § 7 Abs. 5 BbgHG einfordern.

Die Einführung der **leistungsorientierten Mittelverteilung** ist ein unverzichtbarer Bestandteil in der Anwendung der neuen Steuerungsmodelle zwischen Hochschule und Land, aber auch innerhalb der eigenen Hochschule. Insbesondere die vermehrte Einbeziehung von Leistungsindikatoren trägt der wachsenden Eigenverantwortung der Hochschulen Rechnung, setzt Anreize für eine Erhöhung der Leistungen auf allen Ebenen und fördert die Wettbewerbsorientierung der Hochschule. Eine leistungsbezogene Zuweisung für den Indikator Chancengleichheit ist Bestandteil bei der Mittelverteilungsmodelle. Bei der formelgebundenen Budgetierung werden Gelder nach festen Sätzen/Formeln verteilt. Gleichstellungsaspekte wie die Erhöhung des Anteils von Professorinnen oder Habilitationen von Frauen werden dabei berücksichtigt. Die Steigerung des Frauenanteils auf verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere wird zur Berechnung herangezogen. Es soll hiermit belohnt werden,

wenn der Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen steigt. Jede Fakultät hat ein eigenes internes Mittelverteilungsmodell, um einen Teil der zugewiesenen Mittel aus dem Jahreshaushalt nach einem Leistungsprinzip innerhalb der Fakultät an die Lehrstühle weiterzugeben. Machen Sie sich mit diesem Modell vertraut, denn bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der internen Vergabeverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten gefordert, insbesondere Leistungsindikatoren unter Gleichstellungsaspekten zu prüfen<sup>1</sup>. Die Universität Potsdam nutzt interne Leistungs- und Zielvereinbarungen als Instrument ihrer strategischen Steuerung und gewährleistet damit eine konsequente Umsetzung ihrer Profilbildung in Forschung und Lehre. Informieren Sie sich über den aktuellen Stand, die Zielvorgaben im HEP, im GZK, im Gleichstellungsplan und im Fakultätsplan und die Vorabsprachen bei Ihrer Vorgänger\*in oder ggf. bei der/dem Fakultätsgeschäftsführer\*in. Gleichstellungsbeauftragte haben in diesem Bereich eine beratende Rolle, deshalb scheuen Sie sich nicht und diskutieren mit um die Verteilung der Mittel innerhalb der Fakultät. Fordern Sie Ihr Mitwirkungsrecht ein. Noch besser: Suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte!



<sup>1</sup> Empfehlenswert ist folgender Beitrag vom Netzwerk Gendercontrolling (2017): [https://www.peba.kit.edu/downloads/2017\\_02\\_27\\_Handreichung\\_FINAL\\_ENDVERSION.pdf](https://www.peba.kit.edu/downloads/2017_02_27_Handreichung_FINAL_ENDVERSION.pdf).

## 8. Beratung

Oft ist die Gleichstellungsbeauftragte die erste Ansprechpartnerin bei einer Vielzahl von ganz unterschiedlichen Problemen. Es suchen Student\*innen, die ihr erstes Kind bekommen Rat und Information, ausländische Promovierende fragen nach einer finanziellen Unterstützung, Sorgen um die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags werden vorgebracht, aber auch Betroffene von Mobbing, rassistischer und/oder sexueller Diskriminierung und Belästigung wenden sich an Sie. Alle erwarten, dass sofort Zeit für ein Gespräch gefunden und möglichst schnell das Problem geklärt wird.

Wenn Sie Kenntnis von Mobbing und sexuellen Übergriffen erhalten, sollten Sie den Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ebenso zur/ zum Dekan\*in Ihrer Fakultät und zur zuständigen Personalvertretung suchen<sup>1</sup>. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Seien Sie einfühlsam im Erstgespräch mit den Betroffenen, aber halten Sie sich zurück mit einer spontanen Bewertung des Geschilderten. Es empfiehlt sich, so schnell wie möglich mit anderen, auf die jeweilige Problemlage spezialisierten Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Das setzt jedoch immer das Einverständnis der Rat Suchenden voraus, da Gleichstellungsbeauftragte gemäß

§ 37 BbgHG zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Alle Anfragen werden daher streng vertraulich behandelt (dies gilt auch über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus). Eine Entbindung von der Schweigepflicht (um z. B. eine formelle Beschwerde einzulegen) erfolgt nur auf schriftlichen Wunsch der betroffenen Person(en). Erwecken Sie bei dem Hinzuziehen von weiter Unterstützung oder bei Verweisen auf andere Einrichtungen (Verweisberatung) nicht den Eindruck, das Problem „weiter zu schieben“. Machen Sie deutlich, dass Sie professionelle Unterstützung hinzuziehen wollen. Mobbing und sexuelle Übergriffe können sich sehr unterschiedlich darstellen. Nicht immer sind wir die Expertinnen zu diesem Thema. Es scheint auch vermessen zu glauben, dass jedes angezeigte Problem zu lösen ist. Informieren Sie sich über das umfangreiche Beratungsangebot an unserer Hochschule<sup>2</sup> – und darüber hinaus<sup>3</sup>.

Hier noch ein paar grundsätzliche Anmerkungen:

### a. Mobbing am Arbeitsplatz/im Studium

Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Verhaltensweise zu verstehen, die durch das bewusste Überschreiten von Grenzen – in Benehmen, Handlungen, Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen – die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Anstellung gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern kann. Dazu zählen:

- ständiges Kritisieren der Arbeit
- Verbreiten von Gerüchten oder Mutmaßungen
- systematisches Vorenthalten von Informationen
- Behinderung des Arbeitsablaufes oder Schädigung von Arbeitsgeräten
- Nichtrespektieren des Arbeitsplatzes, Verschwindenlassen von Unterlagen
- Verweigerung von Kommunikation und Kontakt
- Zuteilung von sinnloser Arbeit oder Überhäufung mit Arbeit
- abwertende oder anzügliche Bemerkungen
- unsachliche und verletzende Austragung von Konflikten
- Infragestellen der Qualifikation

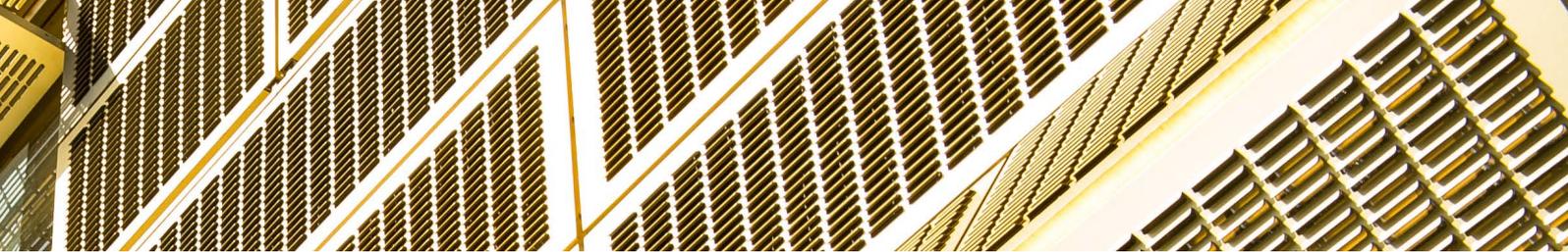
Frauen und Männer jeden Alters, unabhängig von Aussehen, Herkunft, Bildungsstand oder beruflicher Position können betroffen sein. Es trifft auch selbstsichere, qualifizierte und kreative Menschen. In einer gespannten Arbeitsatmosphäre können sich kleine, alltägliche Konflikte leicht zu einem dauernden Psychoterror am Arbeitsplatz ausweiten. Oftmals suchen die Betroffenen erst Rat, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen feststellen. Stärken Sie die Betroffenen darin, dass sie sich gegen die Übergriffe klar und unmissverständlich positionieren. Regen Sie die Dokumentation der Vorfälle und das Vorgehen in einem Mobbing-Tagebuch an, denn Mobbing muss nachgewiesen werden. Suchen Sie auch hier Verbündete und sprechen Sie mit vertrauten Personen, Kolleginnen und Kollegen über die Vorfälle. Ansprechpersonen sind neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch die Personalverantwortlichen der einzelnen Bereiche, die Vorgesetzten sowie die Ombudsperson der Hochschule.

### b. Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

<sup>1</sup> Anmerkung: Eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Mobbing und Vorfällen sexualisierter Diskriminierung gibt es an der UP derzeit noch nicht.

<sup>2</sup> Beispiele für hochschulinterne Ansprechpersonen: Personalvertretung, das Personaldezernat als interne Beschwerdestelle nach § 13 AGG (Beschwerden gegen den/die Arbeitgeber\*in, vorgesetzte Person, andere Beschäftigte oder Dritte aufgrund der Rasse oder ethnischer Herkunft, des Geschlechtes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität) Gesundheitsmanagement, Ombudspersonen, Schwerbehindertenvertretung, Vertrauenspersonen.

<sup>3</sup> Bsp. Link zur neuen Seite „diskriminierungsfreie Hochschule“: [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile&v=6), Abruf am 09.06.2020; Hilfsangebote: [www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfsangebote.html](http://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfsangebote.html); <https://frauenzentrum-potsdam.de>, Abruf am 09.06.2020.



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.

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, v.a. Bemerkungen über Aussehen, Körper, Sexualität und Intimleben einer Person, auch in Form von unerwünschten „Komplimenten“
- sexuell herabwürdigende (nonverbale) Kommunikation, etwa durch taxierende Blicke/„Anstarren“
- Zeigen, Anbringen und Versenden sexueller und/oder pornographischer Handlungen und/oder Darstellungen auf jegliche Art und Weise (Bild, Ton, Video)
- unerwünschte Nachrichten mit sexuellem Bezug (SMS, E-Mail)
- unerwünschte Nachrichten mit sexuellem Bezug (SMS, E-Mail)
- unerwünschte Berührungen, insbesondere auch wenn die Berührung scheinbar zufällig und/oder vermehrt geschieht (Umarmungen, Tätscheln)
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufdringlichkeiten
- persönlich empfundene Grenzüberschreitung

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 Sie als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam an – immer vertraulich und auf Wunsch anonym. In einer Erstberatung kann die Situation analysiert und über mögliche Schritte informiert werden. Ggf. kann eine Verweisberatung zu ande-

ren Beratungsstellen oder der Beschwerdestelle der Universität Potsdam stattfinden.

Diese können sein:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches, mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung, Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot, Exmatrikulation und ggf. Strafanzeige durch den Präsidenten.

#### c. Konfliktberatung

Seit 2012 gibt es an der UP ein Konzept zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz, um für alle Hochschulangehörigen die Arbeits- und Studienbedingungen zu verbessern<sup>4</sup>.

An allen drei Universitätsstandorten stehen geschulte Vertrauenspersonen zur Verfügung, die unkompliziert, anonym und vertraulich ein offenes Ohr für Hilfesuchende haben. Suchen Sie im Bedarfsfall hier Unterstützung, um Ihre eigenen Beratungskompetenz zu erweitern.

#### d. Antidiskriminierungsarbeit

Die UP steht ihrem Leitbild zufolge für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit<sup>5</sup>. Der Hochschulvertrag von 2019 sieht einige Maßnahmen im Bereich Diskriminierungsschutz innerhalb der nächsten zwei Jahre vor. Dazu zählen der Auf- und Ausbau von Strukturen und Ansprechpersonen für den Schutz vor Diskriminierung, die Entwicklung einer hochschulweiten Strategie zum Schutz vor, insbesondere auch rassistisch motivierter, Diskriminierung (inklusive präventiver Maßnahmen), die Ausweitung der AGG-Diskriminierungsverbote auf alle Hochschulangehörigen und die Erarbeitung eines hochschulweiten standardisierten Beschwerdemanagements. Für die Planung, Koordinierung und Umsetzung einer universitätsweiten Diversity-Strategie hat die Hochschulleitung die unbefristete Stelle der Referentin für Chancengleichheit und Diversity geschaffen, die im KfC angesiedelt ist. Als wichtige Grundlage wird eine Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeitet werden. Das übergeordnete Ziel ist somit, die Verknüpfung

<sup>4</sup> Für genauere Informationen: <https://www.uni-potsdam.de/de/international/service/konfliktbewaeltigung.html>, Abruf: 01.09.2020

<sup>5</sup> Vgl. Leitbild der Universität Potsdam: [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene\\_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Downloadbereich/Hochschulplaene_vertraege/leitbild-uni-potsdam.pdf)



von Forderungen zum Diskriminierungsschutz mit einer wirkungsvollen Diversitäts-Strategie, die als Querschnittsthema verstanden und auf den unterschiedlichsten Ebenen der Hochschule nachhaltig institutionalisiert wird.

Hierzu zählt die seit 2012 an der UP existierende Funktion der Ombudsperson, die zur Moderation in Konfliktfällen in Anspruch genommen werden kann, teilweise verfügen Fakultäten über eine eigene Ombudsperson. Weiterhin zu nennen sind die psychologische Studienberatung, die Vertrauenspersonen, die Schwerbehindertenvertretung, die Behindertenbeauftragten für Beschäftigte, der Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigung, der Service des AStA, der Service für Familien und den Personalvertreter\*innen, das Gesundheitsmanagement und die Personalentwicklung.

Nicht zuletzt sind auch die dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten an der UP wichtige Ansprechpersonen in Fällen von Diskriminierung unterschiedlichster Art. Eine intersektionale Perspektive und Haltung in der eigenen Beratungspraxis ist hier unerlässlich, denn Menschen werden oftmals nicht nur aufgrund einer Diskriminierungsform (Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Rassismus, Ableismus, Klassismus, Ageismus etc.) benachteiligt, da sie nicht selten mehrere Diversitätsdimensionen in ihrer Person vereinen. Diese addieren sich jedoch nicht einfach zu „mehr Diskriminierungserfahrungen“ zusammen, sondern lassen ganz eigene, spezifische Wirkungsweisen von Diskriminierung entstehen. Ist z.B. eine Cis-Frau von Sexismus und Rassismus betroffen, bringt das ganz eigene Benachteiligungen mit sich, die weder weiße Frauen noch Cis-Männer of Color/ Schwarze Cis-Männer machen. Dies gilt es in der Beratungspraxis mitzudenken.

#### e. Gendergerechte Sprache

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit unterstützt bei der Verwendung und Integrierung einer gender-gerechten und diversitätsbewussten Sprache an der Universität und ist Ansprechpartner\*in bei Fragen und Handlungsempfehlungen rund um den inklusiven Sprachgebrauch. Gendergerechter Sprachgebrauch beinhaltet das Bewusstsein, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt – dabei gibt es keine feste Regelung, welche Formulierungen zu bevorzugen sind.

Im Sprachgebrauch spielt nicht nur Geschlecht eine Rolle,

sondern auch andere Diversitätsaspekte: oft verwenden wir u.a. rassistische, ableistische oder klassistische Begriffe und Formulierungen ohne uns dessen bewusst zu sein. Dafür gibt es zahlreiche Leitfäden und Handreichungen die im Rahmen des Wissenschaftstages #4GenderStudies 2019 für die „Toolbox für einen gender- und diversitätsbewussten Hochschulalltag“ von mehreren Angehörigen der UP zusammengetragen wurden<sup>6</sup>. Auf der Webseite des KfC sind auch weiterführende Literaturempfehlungen zum Thema Sprachgebrauch zu finden<sup>7</sup>.

Betroffene von Diskriminierung können auch eine Beschwerde einzulegen. Zuständig ist dafür die in 2021 neu gegründete Beschwerdestelle. Die Beschwerdestelle koordiniert Beschwerden nach § 13 AGG, sowie der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam. Nach § 13 AGG ist die Universität dazu verpflichtet Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen, wenn diese von der Arbeitgeberin, Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität eine Benachteiligung erfahren. Neben den Beschäftigten können seit 2021 Studierende aufgrund von Diskriminierung eine Beschwerde einlegen (§ Antidiskriminierungsrichtlinie). Zudem ist für alle Angehörigen und Mitglieder der Hochschule der Rechtsgüterschutz erweitert worden. Geschützt werden neben den Rechtsgütern aus dem AGG nun auch die Geschlechtsidentität, eine körperliche oder psychische Beeinträchtigung, eine chronischen Erkrankung, die soziale Herkunft oder der soziale Status, das Lebensalter, die Sprache, die Staatsangehörigkeit, der Familienstand, die Reproduktions- und Sorgearbeit oder die äußere Erscheinung.

#### Vorschläge des KfC für eine geschlechtsbewusstesprachliche Darstellung:

- Geschlechtsneutrale Formulierungen (Studierende, Mitarbeitende, etc.)
- Der Genderstern (Student\*innen)
- Der Gendergap (Mitarbeiter\_innen)
- bewusste Beidnennung (Professor/-innen –m/w/d)

6 Vgl. [www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Toolbox-2019.pdf](http://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Toolbox-2019.pdf), Abruf 01.09.2020.

7 Vgl. [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung/gendergerechte-sprache](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung/gendergerechte-sprache), Abruf 01.09.2020.



## 9. Professionalisierung im Amt

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte können Sie durch Ihre Tätigkeit sehr viel über universitäre Strukturen, Wissenschaftskulturen, Hochschul- und Wissenschaftspolitik erfahren. Dies geschieht meist in der alltäglichen Bewältigung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch wollen wir Sie bei der Übernahme dieses Amtes nicht allein lassen. Es gibt selbstverständlich noch weitere Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie bietet die FU Berlin ein mehrjähriges Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsakteur\*innen an. Über die bukoF können Weiterbildungsmaßnahmen (sog. StarterKit Gleichstellung) gemacht werden. Auch der DHV und die CHE bieten Kurse zu Diversity-/ Genderkompetenzen, Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit oder Grundlagen für die Arbeit in Berufungsverfahren etc. an. Falls Sie interessante Weiterbildungen besuchen möchten, sprechen Sie über finanzielle Unterstützung mit der zGBA oder Ihrer/Ihrem Vorgesetzten.

### a. Klausurtagung

Einmal jährlich wird vom KfC eine Klausurtagung mit der zentralen allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Den Wünschen der meisten Gleichstellungsbeauftragten entsprechend, stehen hier Verhandlungsführung und Argumentationstechnik in Berufungsverfahren am häufigsten auf dem Programm. Die Klausurtagungen im Umfang von ein bis zwei Werktagen finden in der Regel im Zwischensemester in attraktiven Tagungshotels in der schönen Natur Brandenburgs statt. Die Angebote sind für die Teilnehmenden kostenlos. Die Finanzierung erfolgt über eingeworbene Mittel der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Bei Bedarf wird eine Kinderbetreuung durch den Service für Familien organisiert. Die Teilnahme und Ihr Mitwirken an den Klausurtagungen werden zertifiziert. Die Handouts der letzten Klausurtagungen können bei Interesse zur Verfügung gestellt werden.

### b. Weiterbildungsreihe<sup>1</sup>

Seit 2018 initiiert das KfC eine Weiterbildung für die dezentralen GBA zur Professionalisierung im Amt mit 4 festen Themenpunkten.

- Modul 1: Rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
- Modul 2 : Anti-Bias Training und Handlungsstrategien in Berufungs- und Personalauswahlverfahren

- Modul 3: Arbeit mit Widerständen, Empowerment und Self-Care
- Modul 4: Beratung in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist im dienstlichen Interesse und somit Teil der Ausübung Ihres Wahlamtes.

### c. Austausch

Die eigen geleistete Gleichstellungsarbeit profitiert von den Erfahrungen und (Miss-) Erfahrungen der Kolleg\*innen der Gleichstellungsarbeit. Ein regelmäßiger Austausch findet daher in der CGK statt. Dort erhalten sie auch aktuelle Literaturvorschläge. Fragen Sie in Ihrem Bereich nach, was an Materialien vorliegt und wenden Sie sich im Bedarfsfall an das KfC.

Informieren Sie sich über die nächsten geplanten Veranstaltungen und bringen Sie eigene Wünsche und thematische Vorschläge für kommende Schulungsinhalte ein.



<sup>1</sup> Für weitere Informationen: [www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/qualifizierungsmassnahmen-fuer-hochschulangehoerige/dezentrale-gleichstellungsbeauftragte/weiterbildungsangebote](http://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/foerderung-von-chancengleichheit/qualifizierungsmassnahmen-fuer-hochschulangehoerige/dezentrale-gleichstellungsbeauftragte/weiterbildungsangebote), Abruf am 09.06.2020.

# LITERATURVERZEICHNIS

*Blome, Eva; Alexandra Erfmeier, Alexandra; Gülcher, Nina; Smykalla, Sandra* (2013):

Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, von der Frauenförderung zum Diversity Management?, 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

(zitiert: vgl. *Blome et al.* (2013): 218)

*Engels, Anita, Beaufäys, Sandra., Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie* (2015):

Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative, Campus Verlag, Frankfurt/New York.

(zitiert: *Engels, Beaufäys, Kegen, Zuber* (2015): 218)

*Schrul, Barbara* (2014):

Berichte aus der Gleichstellungspraxis der Universität Potsdam. In: *Löther, Andrea; Vollmer, Lina*: Gleichstellungsarbeit an Hochschulen. Neue Strukturen – neue Kompetenzen, 1. Auflage, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen-Opladen.

(zitiert: *Schrul in Löther, Vollmer* (2014): 218)

*Vollmer, Lina* (2017):

Gleichstellung als Profession? Gleichstellungsarbeit an Hochschulen aus professions- soziologischer Sicht, 1. Auflage, Springer VS.

(zitiert: vgl. *Vollmer* (2017): 218.)

## weitere Literaturvorschläge

*Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja* (2019):

Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, 1. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

**Tipp:** Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit verfügt über ein umfangreichen Handapparat.

Bei Lektüreinteresse kontaktieren Sie gern das KfC.



Zur Einführung in die Gleichstellungsarbeit haben wir für Sie wichtige Begriffe zum Thema Gleichstellung und Diversity (an Hochschulen) aus bekannten Glossaren<sup>1</sup> der Gleichstellung gesammelt und abgedruckt:

## **Angehörige der UP:**

Die Personen, welche keine Mitglieder der Hochschule sind (siehe Glossar Mitglieder der UP). Nach Art. 1 Abs. 2 GO UP haben Angehörige ausschließlich ein aktives Wahlrecht.

## **Chancengleichheit**

Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Das Konzept der repräsentativen Chancengleichheit verlangt, dass der Zugang zu den gesellschaftlichen Gütern und Werten für alle Menschen, unabhängig von den ihnen zugeschriebenen Lebenslagen wie der Geschlechtszugehörigkeit, gleich sein soll. Im Gegensatz zur ergebnisorientierten repräsentativen Chancengleichheit geht das Konzept der bedingten Chancengleichheit davon aus, dass ein gleicher Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen nur bei gleicher Eignung und Leistung gegeben sein sollte. Die bedingte Chancengleichheit führt daher dazu, dass ungleiche Ressourcenverteilung mit dem Verweis auf unterschiedliche Leistungen gerechtfertigt wird.

## **Cis**

‚Cis‘ ist das Gegenstück zu ‚trans‘. Die Vorsilbe ‚cis‘ wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, dem sie bei der Geburt aufgrund der Genitalien zugewiesen wurde.

## **Controlling**

Permanentes Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen und ihren Erfolgen auf dem Weg zur Erreichung der Zielvorgaben. Beinhaltet auch die Neuorientierung bei der Feststellung ineffektiver Maßnahmen. Hierzu wird ein Berichtssystem benötigt, das in regelmäßigen Abständen und in standardisierter Form Angaben über den Stand des laufenden Prozesses macht. Es geht also um die Ermittlung von Soll-Ist-Abweichungen und den Einsatz von Maßnahmen zur Gegensteuerung und ggf. um Planänderung.

## **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)**

Von Bund und Ländern finanzierte zentrale Einrichtung zur Forschungsförderung und Selbstverwaltung der deutschen Wissenschaft mit Sitz in Bonn; vergibt Forschungsgelder

und setzt damit Standards zur inhaltlichen Ausgestaltung und Qualität von Forschung. Unter anderem mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wirkt die DFG auch in wesentlicher Weise auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsbemühungen von Hochschulen ein.

## **Diversity**

Vielfalt, bezieht sich je nach Verständnis auf die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensweisen, Herkunft, Identitäten, Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten von Menschen. Diversity wird oft als Synonym für die Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit von Menschen verwendet. Ein antidis-kriminatorisches Diversity-Verständnis bezieht sich nicht auf ‚Unterschiede‘ oder ‚Merkmale‘, sondern auf Ungleichverhältnisse und zielt auf den Abbau von Diskriminierung und Herrschaft

## **Diversity Management**

Ursprünglich im Kontext der amerikanischen Unternehmensphilosophie die Wahrnehmung, das bewusste Wertschätzen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten. Diversity Management wird zunehmend auch an Hochschulen in Deutschland als gleichstellungspolitisches Konzept.

## **Drittmittel**

Mittel zur Forschungsfinanzierung, die nicht zum grundständigen Haushalt der Hochschule gehören, sondern bei externen Institutionen wie der DFG, dem BMBF, Stiftungen oder in der freien Wirtschaft eingeworben werden.

## **Entgeltgleichheit (Equal Pay)**

Abschaffung einer diskriminierenden Bewertung der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern – es geht um die tatsächliche Durchsetzung des so genannten Equal-Pay-Grundsatzes: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“.

## **Feminismus**

Feminismus ist ein weiter Begriff, der nicht leicht zu definieren ist, da feministische Positionierungen stark variieren und heterogen sind. Dennoch lässt sich konstatieren, dass Feminismus mit dem Ziel verbunden ist, politische Machtkalküle, die mit der Kategorie des Geschlechts verbunden sind, offenzulegen und soziale Ungleichverhältnisse, die sich entlang der diskursiven Geschlechtergrenzen reproduzieren, abzubauen.

<sup>1</sup> vgl. Blome et al. (2013): 455ff; [http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar\\_gleichstellungspolitik.pdf](http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Materialsammlung/glossar_gleichstellungspolitik.pdf); <https://gender-glossar.de/s/itemlist/tag/Gleichstellung>; <https://queer-lexikon.net/2017/06/15/cis/>



### **Frauenförderung**

meint hier die Förderung von weiblichen Student\*innen in unterrepräsentierten Fächern, die Unterstützung von weiblichen Nachwuchswissenschaftler\*innen, weiblichen Professor\*innen und Frauen im MTV-Bereich mit Programmen wie Mentoring, Coaching und Netzwerken, mit Stipendien, wie dem Emmy-Beckmann-Stipendium und weiterer finanzieller Unterstützung.

### **Gender**

Konzept der feministischen Theorie, das die kulturelle und soziale Dimension der Strukturkategorie Geschlecht bezeichnet. Ursprünglich wurde Gender im Gegensatz zu „sex“, der biologischen Fundierung der Geschlechtszugehörigkeit, konzipiert. Diese dichotome Differenzierung des Geschlechts in „sex“ und „gender“, die einem Natur-Kultur-Dualismus folgt, wurde von poststrukturalistischen Theorien infrage gestellt, die die Annahme vertreten, dass auch das biologische Geschlecht („sex“) Ergebnis diskursiver, performativer Praktiken sei.

### **Gender Bias**

Geschlechterbezogene Verzerrungen der Wirklichkeit in Form von stereotypen Vorannahmen und Zuschreibungen, die sich in Bewertungsmustern niederschlagen. Geschlechterbezogene Verzerrungseffekte sind systematische Effekte, die absichtlich oder unabsichtlich auftreten, und wirken im Hochschul- und Wissenschaftskontext vor allem bei Leistungszuschreibungen in Personalauswahlverfahren oder in Begutachtungsverfahren von Publikationen (peer Review-Verfahren).

### **Gender Mainstreaming**

Umsetzung einer Richtlinie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung. Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und damit Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift.

### **Geschlechterrollen**

Die Frauen und Männern zugewiesenen und vermittelten und verfestigten geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster.

### **„Gläserne Decke“**

Die aus komplexen Strukturen in männerdominierten Organisationen resultierenden unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindern.

### **Gleichstellung der Geschlechter**

meint die Förderung der geschlechtlichen Vielfalt z.B. durch Sprachleitfäden, den Einsatz für die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, den Abbau von Annahmen der Zweigeschlechtlichkeit und der heteronormativen Vorstellung von Geschlechterrollen, die Förderung der Vereinbarkeit (auch gerade bei Pflegeverantwortung) und die Sensibilisierung für vielfältige Familienkonstellationen, aber auch die Förderung von Schnittstellenthemen wie geschlechtergerechte Gesundheitsförderung.

### **Heteronormativität**

Begriff aus den Gender Studies und den Queer Studies bzw. der Queer Theorie. Mit dem Begriff der Heteronormativität wird das System der Zweigeschlechtlichkeit kritisiert, das nur zwei Geschlechter anerkennt und Heterosexualität zur Norm erhebt, indem Homosexualität abgewertet und Geschlecht mit Geschlechtsidentität sowie sexueller Orientierung gleichgesetzt wird.

### **Hochschulranking**

Hochschulrankings bewerten die Qualität von Hochschulen im Hinblick auf verschiedene Aspekte wie z.B. Forschung, Lehre, Personalentwicklung und erstellen eine Rangliste. Diese soll Interessierten und Studierenden eine Orientierung über die Qualität der Hochschulen für Interessierte, Studierende, etc. bieten.

### **Homophobie**

Angst vor oder Abneigung gegenüber Lesben und Schwulen.

### **Intersektionalität**

Intersektionalität ist die Verschränkung von unterschiedlichen Machtverhältnissen, wie race, class, gender, ableism, sexuality, ageism und viele andere Diskriminierungsformen. Ein anderes Wort dafür wäre Mehrfachdiskriminierung. Wichtig ist, dass die einzelnen Diskriminierungsformen nicht einfach zusammengerechnet werden können, sondern dass gerade die Verschränkung neue Formen und Mechanismen hervorbringt. Die einzelnen Unterdrückungsmechanismen, durch die diese Mehrfachdiskriminierungen geschehen, sind miteinander verwoben und stabilisieren sich gegenseitig.  
Quelle: RCG –Magazin 2014, Heinrich-Böll-Stiftung

### **Kooption, homosoziale**

bezeichnet den Mechanismus, dass in Gremien oder ande-

ren personellen Zusammenschlüssen dem bereits bestehenden Personenkreis Mitglieder nach dem Ähnlichkeitsprinzip hinzugefügt werden. Nur solche Personen erhalten Zugang zu einflussreichen Positionen, die denjenigen Personen, die bereits in diesen Positionen zu finden sind, möglichst ähnlich sind, also z.B. das gleiche Geschlecht haben oder einen ähnlichen Bildungsweg.

### „leaky pipeline“

bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karriere-stufen überproportional viele Frauen ausscheiden.

### Mehrdimensionale Diskriminierung

Der Begriff erfasst das Verwobensein von mehreren miteinander verschränkten Benachteiligungen und begegnet damit einer in sozialwissenschaftlichen Analysen von Diskriminierung häufig stattfindenden Reduzierung der untersuchten Personengruppen auf ein ‚Merkmal‘, einen spezifischen Grund der Diskriminierung oder eine einzelne Dimension der Unterdrückung. Die Verwendung des Konzepts resultiert aus der theoretischen Auseinandersetzung mit einer machtkritischen Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung sowie aus dem Anspruch der Umsetzung eines antidiskriminierungspolitischen Konzepts von Diversity Management.

### Mentoring

Zweierbeziehung zwischen einer beruflich erfahrenen Person, der/dem Mentor\*in, und einer zumeist jüngeren Nachwuchskraft, der/dem Mentee, die noch am Anfang der beruflichen Laufbahn steht (Mentoringpartnerschaft bzw. Mentoringbeziehung). Findet diese Mentoringbeziehung formalisiert statt und ist um ein Begleitprogramm ergänzt, wird von einem Mentoringprogramm gesprochen. In einem Mentoringprogramm werden die Mentees über einen begrenzten Zeitraum hinweg beim Aufbau und der Planung ihrer Karriere und ihres Lebenswegs unterstützt und beraten, indem die Mentor\*innen ihr persönliches Erfahrungswissen an sie weitergeben.

### MINT-Fächer

Zusammenfassende Bezeichnung für die Studienfächer der Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Das Akronym vereinigt hierbei diejenigen Fächer, in denen Frauen über die verschiedenen Karrierestufen hinweg überproportional unterrepräsentiert sind.

### Mitglieder der UP

Nach Art. 1 Abs. 1 GO UP sind Mitglieder die hauptberuflich an der Universität tätigen Professor\*innen und Juniorprofessor\*innen, die Professor\*innen, die nach gemeinsamer Berufung überwiegend an einer Forschungseinrichtung außerhalb der Universität tätig sind und Aufgaben in Lehre und Forschung an der Universität wahrnehmen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Hochschuldozent\*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent\*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Oberassistent\*innen, Oberingenieur\*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen akademischen Mitarbeiter\*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die hauptberuflich an der Universität tätigen sonstigen Mitarbeiter\*innen (Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung), die an der Universität eingeschriebenen Studierenden und die Promotionsstudierenden, die Präsidentin oder der Präsident.

### MTV

Abkürzung für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Universität. Abzugrenzen sind Mitarbeitende im MTV-Bereich vom wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

### Nachteilsausgleich

Verstanden im Sinne des Sozialgesetzbuchs als Ausgleich für Menschen, die aufgrund einer Behinderung oder Krankheit bestimmte Nachteile haben. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind z.B. flexible Anwesenheitszeiten oder die Gewährung längerer Bearbeitungszeiten für Hausarbeiten für Studierende mit bestimmten Einschränkungen oder die Bereitstellung technischer Hilfsmittel.

### Paritätische Demokratie

Konzept, das, ausgehend von der Tatsache, dass sich die Gesellschaft zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern zusammensetzt, in einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern in politischen Entscheidungsfunktionen die Voraussetzung für eine volle und gleichberechtigte Ausübung ihrer Rechte und Pflichten als Bürger\*innen sieht und dem zufolge eine in etwa vergleichbare Mitwirkung von Frauen und Männern — in einer Größenordnung von 40 bis 60 % — am gesamten demokratischen Prozeß ein Grundprinzip der Demokratie darstellt.

### **People of Color**

Aus dem anglo-amerikanischen Kontext übernommener Begriff zur (Selbst-)Bezeichnung von Personen, die aufgrund von rassistischen und ethnizierenden Zuschreibungen diskriminiert werden und sich von einer als weißen Mehrheitsgesellschaft in institutioneller Weise und in alltäglichen Akten ausgeschlossen fühlen müssen. Parallelbildungen sind Queers of Color, Trans of Color.

### **Rassismus**

Diskriminierung aufgrund der biologistischen Annahme natürlicher Unterschiede zwischen den Menschen, die in rassistischen Kontexten mit dem Begriff der „Rasse“ bezeichnet werden. Dabei wird von äußeren Merkmalen auf bestimmte Befähigungen, Rechte, Privilegien etc. geschlossen. Rassistische Vorurteile und Stereotype dienen der Rechtfertigung von hegemonialen Machtverhältnissen; aufgrund von Rassismen werden Menschen verfolgt und von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder bestimmten Bereichen ausgeschlossen. Extreme Formen des Rassismus sind Apartheid, Pogrome und Genozide.

### **Queer Studie**

Theorierichtung, die alle essentialisierenden Identitätspolitikern, vor allem in Bezug auf die Kategorien „Geschlecht“ und „Sexualität“, ablehnt. Infragestellung und Kritik an Heteronormativität, jeglicher stabilen Geschlechterordnung, Homophobie und heterosexistischen Ausschlüssen.

### **Quote**

Zu unterscheiden sind zwei Arten von Quoten, die Entscheidungsquote bzw. absolute Quote (Vorrang einer bestimmten Gruppe) und die Ergebnis- bzw. Zielquote (Pflicht zur Steigerung des Anteils einer bestimmten Gruppe). Bei den an deutschen Hochschulen angewandten Quotenregelungen zur Gleichstellung z.B. im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren handelt es sich nicht um absolute Quoten, sondern um Entscheidungsquoten. Einer weiblichen Bewerber\*in muss nur im Fall „gleicher Qualifikation“ der Vorrang vor ihren männlichen Mitbewerbern eingeräumt werden, dies wird in jedem Verfahren in jedem Einzelfall geprüft.

### **Senat**

Demokratisch gewähltes, oberstes Hochschulgremium, das für Angelegenheiten von Forschung, Lehre und Studium zuständig ist.

### **Sex-Gender-System**

Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und der kulturellen und sozialen Dimension „Gender“. Dieses System soll unter anderem zeigen, dass Geschlechterordnungen nicht biologischen Ursprungs sind.

### **Tenure Track**

Ein akademisches Laufbahnmodell nach US-amerikanischem Vorbild, bei dem zunächst befristete Stellen bei positiver Evaluierung in Dauerstellen umgewandelt werden und sogenannte „assistant professors“ nach einer bestimmten Zeit auf permanente Professuren berufen werden. In Deutschland ist dieses Modell seit Einführung der Juniorprofessur ausdrücklich möglich und erwünscht; konkret heißt das, dass die Ländergesetze laut dem Hochschulrahmengesetz (HRG) im Falle eines Übergangs von einer Juniorprofessur zur Dauerprofessur den Hochschulen erlauben, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen, wenn zuvor mindestens einmal ein Wechsel der Hochschule stattgefunden hat (in Form eines Hochschulwechsels nach der Promotion oder einer mindestens zweijährigen Tätigkeit außerhalb der berufenen Hochschule).

### **Trans\*Personen**

Begriff wird zur (Selbst-)Bezeichnung von Menschen verwendet, deren Geschlechtsidentität das gesellschaftlich dominierende heteronormative und dualistische Schema einer Mann/Frau-Differenz überschreitet.

### **Transphobie**

bezeichnet die Angst vor nicht heteronormativen Geschlechtsidentitäten von Trans\*Personen.

### **W-Besoldung**

Die W-Besoldung regelt seit der Professorenbesoldungsreform 2005 die Besoldungsgruppen für Professor\*innen neu. Im Gegensatz zur vorher geltenden C-Besoldung sieht die W-Besoldung - ,W steht für „Wissenschaft“ – ein System aus Grundgehalt und Leistungszulagen vor und gibt damit das Senioritätsprinzip der finanziellen Honorierung von Dienstjahren auf. Die Besoldungsordnung sieht die Besoldungsgruppen W1 (Juniorprofessur) bis W3 vor.

Zu den Grundgehältern können bei den Gruppen W2 und W3 Leistungsbezüge hinzukommen, die z.B. in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu erbringen sind oder auch Mehraufwand durch Funktionsübernahme in der akademischen Selbstverwaltung kompensieren.

© Fotos: Karla Fritze  
© Layout und Grafik: ZIM-Multimedia, Universität Potsdam  
© Grafik: AdobeStock\_110566264, AdobeStock\_212578396

