

Universität Potsdam  
Am Neuen Palais 10  
14469 Potsdam

## Zentrale und wissenschaftliche Einrichtungen

Potsdam, November 2015

# Gleichstellungsplan der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Potsdam 2015 bis 2018

## Inhalt

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. GESETZLICHE UND HOCHSCHULPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN.....</b> | <b>2</b>  |
| <b>2. GÜLTIGKEITSBEREICH UND -ZEITRAUM.....</b>                      | <b>3</b>  |
| <b>3. BESCHÄFTIGTEN- UND STELLENSITUATION.....</b>                   | <b>3</b>  |
| <b>4. HANDLUNGSBEDARF UND MASSNAHMEN.....</b>                        | <b>5</b>  |
| 4.1 PERSONALENTWICKLUNG.....   | 6         |
| 4.2 VEREINBARKEIT .....  | 7         |
| 4.3 GLEICHSTELLUNGSBEWUSSTE STELLENBESETZUNGSVERFAHREN.....          | 9         |
| 4.4 KOMMUNIKATION UND INFORMATIONSWERTERGABE.....                    | 10        |
| <b>5. VERÖFFENTLICHUNG UND MONITORING .....</b>                      | <b>13</b> |
| <b>6. ANHANG.....</b>  | <b>14</b> |

## 1. GESETZLICHE UND HOCHSCHULPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

Die Universität Potsdam (UP) steht für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit (vgl. Leitbild der Universität Potsdam). Ein zentrales Ziel innerhalb der Hochschule ist im Sinne des Gender Mainstreaming das Bemühen um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen. Gemäß § 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und insbesondere zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen verpflichtet. Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt immer dann vor, wenn der Anteil von Frauen oder Männern innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe sowie in Funktionen mit Führungskräfte- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt.

Um diesem gesetzlichen Auftrag in allen Bereichen der Hochschule noch differenzierter und handlungsorientierter nachzukommen, hat der Senat der Universität Potsdam am 18.05.2011 die Erstellung von Gleichstellungsplänen für die fünf Fakultäten sowie die Erarbeitung eines gemeinsamen Gleichstellungsplans für die Verwaltung, Universitätsbibliothek sowie zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen beschlossen. Mit dem Gesetz zur Neuordnung des Hochschulrechts des Landes Brandenburg vom 28.04.2014 wurde die Möglichkeit geschaffen, dass in den drei genannten Bereichen eigenständige Gleichstellungspläne erstellt werden können (vgl. § 68 (2) BbgHG).

Gleichstellungspläne sind als ein zentrales Steuerungsinstrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung und -entwicklung zu verstehen. Darin werden entsprechende Maßnahmen formuliert. Für die konzeptionelle Erarbeitung und Verabschiedung des vorliegenden Gleichstellungsplans sowie für die Umsetzung der hierin festgelegten Maßnahmen ist der Kanzler zuständig. Er hat deshalb zur Erstellung des Plans eine Arbeitsgruppe unter der Leitung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen eingesetzt.

In Vorbereitung auf die Erarbeitung des vorliegenden Gleichstellungsplans haben sich die Mitglieder besagter Arbeitsgruppe u.a. mit Mitarbeitenden der betreffenden Einrichtungen ausgetauscht, um in Erfahrung zu bringen, welche Themen diese im Gleichstellungsbereich beschäftigen. Die hier gewonnenen Erkenntnisse sind neben den vorliegenden relevanten Statistiken (vgl. Kapitel 3) Basis für die Formulierung von Handlungsfeldern und Ableitung von Maßnahmen.

Die fachliche Beratung des Erarbeitungsprozesses wurde durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) sichergestellt.

## 2. GÜLTIGKEITSBEREICH UND -ZEITRAUM

Der Gültigkeitsbereich des vorliegenden Gleichstellungsplans erstreckt sich über die zentralen sowie wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Potsdam mit Ausnahme der Universitätsbibliothek, für die ein eigener Gleichstellungsplan erstellt wurde. Der Gültigkeitsbereich umfasst auch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (vgl. Tabelle 1).

| zentrale Einrichtungen  | wissenschaftliche Einrichtungen |
|---|---------------------------------|
| Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) (Leitung, Geschäftsbereiche: Akkreditierung, Career Service, AG eLEARNiNG, Evaluation, Netzwerk "Studienqualität" (sqUP)) | Potsdam Transfer                |
| Zentrum für Sprachen und Schlüsselkompetenzen (Zessko)  | MenschenRechtsZentrum           |
| Potsdam Graduate School (PoGS)  |                                 |
| Zentrale Einrichtung für Informationsverarbeitung und Kommunikation (ZEIK)  |                                 |
| Zentrum für Hochschulsport  |                                 |
| Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung (ZeLB)  |                                 |
| weitere Einrichtungen   |                                 |
| Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC)   |                                 |

(Tabelle 1)

Der Plan tritt nach Unterzeichnung und Zustimmung des Gesamtpersonalrates in Kraft und behält Gültigkeit bis zum 31.12.2018. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten soweit möglich für alle Angehörigen der betroffenen Einrichtungen: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte.

## 3. BESCHÄFTIGTEN- UND STELLENSITUATION

Die folgende Darstellung und Analyse der Beschäftigten- und Stellensituation in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen ist Grundlage für die Handlungsschwerpunkte und Gleichstellungsmaßnahmen, welche für diesen Bereich in Kapitel 4 festgehalten sind. Die Analyse basiert auf Daten, die im Rahmen der Personalstatistik vom Dezernat 1 der Universität Potsdam 01.10.2014 erhoben wurden. Für alle in Tabelle 1 aufgeführten Einrichtungen liegen Daten zum wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal aus Haushaltsfinanzierung sowie Drittmitteln und Sondermitteln des Landes/Bundes vor. Aufgeschlüsselt ausgewiesen wird dabei der Anteil von Frauen, Teilzeitbeschäftigten und bei den wissenschaftlich Beschäftigten aus Haushaltsfinanzierung der Anteil befristet Beschäftigter. Daten

zur Vergütung mit einer Aufschlüsselung des Personals nach Entgeltgruppe liegen ausschließlich für hauptberufliches Personal aus Haushaltsmitteln vor. Aufgrund fehlender Daten können leider keine Aussagen über wissenschaftliche Hilfskräfte und Lehrbeauftragte sowie die Altersstruktur oder Herkunft der Beschäftigten gemacht werden.

Die derzeitige Personalsituation stellt ein bundesweit typisches Bild für diesen Hochschulbereich dar. Charakteristisch ist ein überproportional hoher Anteil an:

1. Wissenschaftlichen Beschäftigten
2. Personal aus Drittmitteln und Sondermitteln des Landes/Bund
3. Teilzeitbeschäftigten und
4. Frauen.

Von den insgesamt 208 in der Personalstatistik erfassten Beschäftigten sind mit 149 ca. 72 % wissenschaftliche Beschäftigte. Die ZEIK ist die einzige Einrichtung in diesem Bereich, die kein wissenschaftliches Personal hat. Das nichtwissenschaftliche Personal der ZEIK herausgerechnet beträgt der Anteil der wissenschaftlichen Beschäftigten in den anderen erfassten Einrichtungen sogar über 84 %.

Was den zweiten Punkt betrifft, wird mit 100 von insgesamt 208 Beschäftigten in diesem Bereich fast die Hälfte des Personals (ca. 48 %) aus Drittmitteln und Sondermitteln des Landes/Bundes finanziert. Ein besonders großer Anteil ist hier bei der PoGS, beim ZfQ, beim ZeLB, bei Potsdam/UP-Transfer und beim KfC festzustellen, bei denen nur 0 bis 25% der Beschäftigten aus Haushaltsmitteln finanziert werden. Für die Einrichtungen bedeutet dies eine stete Unsicherheit, was die Weiterführung von Projekten und Angeboten für die jeweiligen Zielgruppen betrifft. Diese Unsicherheit wirkt sich ebenfalls auf das über Dritt- und Sondermittel beschäftigte Personal aus, das überwiegend befristet angestellt ist.

Beim dritten Punkt, der Teilzeitbeschäftigung, ist zu konstatieren, dass ungefähr die Hälfte des Personals in diesem Bereich teilzeitbeschäftigt ist. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigung ist damit verglichen mit dem Arbeitsmarkt insgesamt (vgl. Zahlen und Fakten beim Statistischen Bundesamt) extrem hoch. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt ca. 60 %. Damit sind 40 % der Teilzeitbeschäftigten Männer. Ähnlich wie Befristungen können Teilzeitverträge zu unsicheren Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen beitragen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn die Beschäftigten Teilzeit arbeiten, obwohl sie eine Vollzeitstelle präferieren. Problematisch ist ebenfalls, wenn der Aufgabenumfang im Rahmen der Teilzeittätigkeit nicht zu bewältigen sind.

Charakteristisch für diesen Bereich ist außerdem der verhältnismäßig hohe Anteil an Frauen, die mit insgesamt ca. 57 % in diesem Bereich stärker als Männer vertreten sind. Eine Ausnahme stellt hier erneut die ZEIK dar, in der nur 7 von 31 MitarbeiterInnen Frauen sind. Demnach sind in dieser Einrichtung, in der technische Aufgabenfelder überwiegen, der klas-

sischen geschlechtsspezifischen Rollenverteilung entsprechend Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Wenn der niedrige Frauenanteil der ZEIK herausgerechnet wird, steigt der Frauenanteil in allen anderen Bereichen auf ca. 63 %. Beim Personal, das aus Haushaltsmitteln finanziert wird, beträgt er dann sogar ungefähr 75 %. Der hohe Frauenanteil in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen spiegelt sich auch auf der Leitungsebene wieder. Abgesehen vom Menschenrechtszentrum und der ZEIK werden alle Einrichtungen von Frauen geleitet (Zessko, Zentrum für Hochschulsport, ZeLB, KfC, PoGS, Potsdam Transfer, ZfQ). Beim hauptberuflichen aus Haushaltsmitteln bezahlten Personal werden insgesamt 9 Personen nach den Entgeltstufen E/EG 15-E/EG 14, A 14 bezahlt, 5 davon sind Frauen (ca. 56 %). 63% der Beschäftigten, die nach den Entgeltstufen E/EG 13-E/EG 10 bezahlt werden, sind weiblich. Das Verhältnis ist hier also ausgewogen. Deutlich überrepräsentiert sind Frauen in den Entgeltgruppe E/EG 5 – E/EG 9. 80 % der Angestellten hier sind weiblich.

Resümierend lässt sich zur Beschäftigten- und Stellensituation in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität Potsdam sagen, dass der Frauenanteil in den meisten Einrichtungen überproportional hoch ist. Frauen sind auch auf Leitungsebene und in den höheren Entgeltgruppen gut vertreten, allerdings in den technischen Bereichen unterrepräsentiert und in den unteren Entgeltgruppen stark überrepräsentiert. Befristungen und Teilzeitbeschäftigung sind in diesem Bereich sehr hoch. Ausgehend von dieser Bestandaufnahme werden im Folgenden Handlungsbedarfe abgeleitet und Maßnahmen definiert, die u.a. darauf abzielen, stärkere personelle Vielfalt zu erzielen. Dabei stellt sich auch die Frage, warum die zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen als Betätigungsfeld für Männer weniger interessant als für Frauen zu sein scheinen und wie dem begegnet werden kann.

#### **4. HANDLUNGSBEDARF UND MASSNAHMEN**

Auf der Grundlage der Vorarbeit der Gleichstellungsbeauftragten aus den vergangenen Jahren (vgl. Gleichstellungsplan 2012-2014) und der vorangegangenen Analyse der Beschäftigten- und Stellensituation in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen (vgl. Kapitel 3) sowie unter Einbezug von Themen, die MitarbeiterInnen der betreffenden Einrichtungen im Vorbereitungstreffen benannt haben, wurden die vier folgenden Handlungsschwerpunkte herausgearbeitet:

1. Personalentwicklung
2. Vereinbarkeit
3. Gleichstellungsbewusste Stellenbesetzungsverfahren
4. Kommunikation und Informationsweitergabe

Auf diese wird im Folgenden detailliert eingegangen. Für die einzelnen Handlungsschwerpunkte werden Zielstellungen und Maßnahmen formuliert, die auf die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im Bereich der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen hinwirken.

## 4.1 PERSONALENTWICKLUNG

### *Durchführung von MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gesprächen*

Die Einführung der MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) als wirksames Mittel der Personalentwicklung wird als erfolgreich eingeschätzt. Deshalb sollte dieses Instrument in weiteren zentralen Einrichtungen als dauerhafte Personalentwicklungsmaßnahme eingesetzt werden. Es wird daher empfohlen, den Geltungsbereich der Dienstvereinbarung (DV vom 13.10.2009) auszuweiten.

Dies soll mit den entsprechenden Führungskräften und Leitungen besprochen werden. Zusätzlich wird empfohlen sicherzustellen, dass entsprechend der gesetzlichen Rahmenbedingungen die in diesem Gleichstellungsplan als Handlungsbedarf identifizierten Schwerpunkte Bestandteil der MVG sind und die Förderung von Frauen in den unteren Vergütungsgruppen dabei besondere Beachtung findet. Das heißt konkret, dass im MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräch Qualifizierung, berufliche Orientierung und Karriereentwicklung besprochen werden.

- Leitungs- und Führungskräfte sind sowohl für die Durchführung der Gespräche als auch explizit in Hinblick auf diese Themenschwerpunkte regelmäßig zu informieren und zu schulen.
- Vorgesetzte sollten darauf achten, dass die Tätigkeitsbeschreibungen der Beschäftigten aktuell sind. Haben sich die ausgeübten Tätigkeiten langfristig geändert, kann eine Überprüfung der Eingruppierung veranlasst werden.

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>Kanzler, in Zusammenarbeit mit D3, AG Personalentwicklung, PR, DGBA</b>   |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Besprechung des weiteren Vorgehens bis Dezember 2015<br/>anschließend regelmäßiges Informieren und Beraten der Bereiche</b> |

### *Bestandsaufnahme im Bereich der Lehrbeauftragten*

In der prekären finanziellen Lage der Hochschulen tragen Lehrbeauftragte in zunehmend großem Maße auch an der Universität Potsdam zur Qualitätssicherung und Praxisorientierung der Lehre bei. Dass ihnen dennoch vielfach die sich daraus unter Gleichstellungsaspekten ergebende Anerkennung ihrer Tätigkeit versagt bleibt, wurde bisher kaum wahrgenommen. Lehrbeauftragte gelten zwar als Angehörige der Universität, sind ihrem Status nach jedoch keine MitarbeiterInnen und ihnen demzufolge auch nicht gleichgestellt. Ihre Arbeitsbedingungen bedürfen einer eingehenderen Betrachtung und verdienen besonderes Augenmerk.

Lehrbeauftragte sind keine tariflichen Beschäftigten, sie können daher Angebote für Beschäftigte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. die flexible Kinderbetreuung, nicht in Anspruch nehmen und werden von Informationen für Beschäftigte nicht erreicht.

Ferner ist in diesem Zusammenhang auch darauf hinzuweisen, dass das MVG aufgrund der ungleichen Regelung in der Zusammenarbeit mit Honorarkräften nicht in gleicher Weise angewandt werden kann, sich also ein wertvolles Instrument zur Qualitätssicherung der Lehre für diese Gruppe als unwirksam erweist.

Daher geht es bei dem Bemühen um Gleichstellung der Lehrbeauftragten an der Universität Potsdam um zwei wesentliche Aspekte: Einerseits handelt es sich um eine Frage sozialer Gerechtigkeit, andererseits hängt auch die Qualität der Lehre unmittelbar mit den betreffenden Gleichstellungsaufgaben zusammen, wenn nicht gar von ihnen ab.

Inwiefern Handlungs- und Nachbesserungsbedarf von Seiten der Universität Potsdam in diesem Bereich besteht, ist zu prüfen. Die Arbeitsbedingungen und Interessen von Lehrbeauftragten sollen in den Blick genommen werden. Ziel ist es, bis zum Ablauf des vorliegenden Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme der derzeitigen Beschäftigungssituation von Lehrbeauftragten an der Universität Potsdam zu erarbeiten. Dabei soll auch detailliert darauf eingegangen werden, inwiefern es sich hierbei um ein Gleichstellungsthema handelt. Auf der Grundlage dieser Bestandsaufnahme können dann gegebenenfalls Maßnahmen für den nächsten Gleichstellungsplan abgeleitet und formuliert werden.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>D3,PR, GBA</b>   |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Sammlung von Informationen bis Mitte 2016, anschließend ggf. Bildung einer Arbeitsgruppe</b> |

#### 4.2 VEREINBARKEIT

Für Studierende und Mitarbeitende der Universität Potsdam steht ein umfassendes Angebot zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie zur Verfügung. Dieses reicht von der Möglichkeit der qualifizierten flexiblen Kinderbetreuung sowie vielfältigen Beratungsangeboten bis zur Bereitstellung umfangreicher Informationen. Letztere werden u.a. über die Homepage des Koordinationsbüros für Chancengleichheit sowie persönliche Beratung durch den Service für Familien zur Verfügung gestellt. MitarbeiterInnen der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen über dieses Angebot zu informieren, es für diese transparent zu machen und anzuregen, davon im Bedarfsfall Gebrauch zu machen, ist Aufgabe des Koordinationsbüros. Unterstützend wirken für die zuständigen Bereiche die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit.

Ein besonderer Bedarf kristallisierte sich nach Recherchen und Gesprächen mit den betreffenden Einrichtungen zum Thema der Elternzeitregelung heraus. Gerade in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen gibt es verhältnismäßig viele (potenzielle) Mütter und Väter wie auch Personalverantwortliche, die sich betroffen fühlen. Ihnen fehlt es insbesondere an Transparenz – sie sehen sich mit bürokratischen Hürden wie auch Schwierigkeiten, vertretendes Personal einzustellen oder den betroffenen Personen einen reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen, konfrontiert. Als erschwerend erweist sich hierbei immer wieder die Beschäftigungssituation und die damit verbundenen Finanzierungshintergründe (Befristungen, Wissenschaftszeitvertragsgesetz, Drittmittel etc., vgl. Kapitel 3). Ein diverser, teils willkürlicher Umgang mit dem Thema ist eine mögliche Folge dessen. Damit gehen nicht selten Verunsicherung, Entmutigung und Ängste einher.

Ziel ist es, in enger Zusammenarbeit mit dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit den Betroffenen und Personalverantwortlichen Informationen zur Verfügung zu stellen, um die Regelungen durchschaubarer und Möglichkeiten sichtbarer zu machen. Gemeinsam mit dem Service für Familien und idealerweise weiteren Gleichstellungsbeauftragten soll deshalb eine Handreichung zur Elternzeitregelung erarbeitet und diese regelmäßig aktualisiert werden. Dabei erfolgt zudem ein Abgleich mit gegebenenfalls vorhandenem Material. Die für die zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen zuständigen Gleichstellungsbeauftragten verstehen sich hierbei als Unterstützerinnen und Multiplikatorinnen, die einerseits ihre Expertise und Fallbeispiele einbringen, andererseits Betroffene und Personalverantwortliche der besagten Einrichtungen über die erstellte Handreichung informieren (Beratung, Teilnahme an Bereichssitzungen, Teammeetings etc.) (vgl. auch Kap. 4.4). Transparenz soll des Weiteren durch Informationsveranstaltungen und Schulungen geschaffen werden, die das Koordinationsbüro für Chancengleichheit anbietet. Auch hier sehen sich die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten als aktive Mitwirkende.

Als Vorbereitung auf die genannten Maßnahmen wird eine *Bestandsaufnahme* erfolgen, in der ggf. vorhandene Handreichungen und Merkblätter sowie Fälle in den betreffenden Einrichtungen gesammelt und aufbereitet werden. Außerdem wird die Bildung einer Arbeitsgruppe, mit Leitung durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (Service für Familien), als sinnvoll erachtet.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>KfC/Familienservice, DGBA, D3</b>  |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Recherche zu vorhandenem Material und Anregung zur Bildung einer Arbeitsgruppe bis Dezember 2015, anschließend ggf. Bildung einer Arbeitsgruppe, bestehend aus GBAs, D3, Vertreterinnen KfC, weitere Unterstützerinnen → Aufarbeitung von Informationen, Erstellung eines Leitfadens &amp; Verbreitung</b> |



### 4.3 GLEICHSTELLUNGSBEWUSSTE STELLENBESETZUNGSVERFAHREN

Die Begleitung von Auswahlverfahren gehört zu den zentralen Aufgaben der GBA. Die GBA haben in Auswahlkommissionen beratende Funktion im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Aspekte von Auswahlverfahren. Damit die Gleichbehandlung von BewerberInnen gewährleistet werden kann, wird vor allem darauf hingewirkt, dass Auswahlprozesse unter Anwendung strukturierter Auswahlverfahren transparent und nachvollziehbar gestaltet werden. Hierfür wurden von der AG Personalentwicklung Handreichungen erarbeitet, die im Intranet der UP zu finden sind.

In den vergangenen Jahren haben die GBA bei der Begleitung von Auswahlprozessen in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen beobachtet, dass diese nur zum Teil strukturiert durchgeführt werden und die Gleichbehandlung der BewerberInnen nicht immer gewährleistet wird<sup>1</sup>. Vor diesem Erfahrungshintergrund ist es unverzichtbar, weiterhin auf die Etablierung von standardisierten und strukturierten Auswahlverfahren hinzuwirken und Personalverantwortliche entsprechend zu informieren. Diese sollen außerdem darin bestärkt werden, GBA in ihrer beratenden und informierenden Funktion bewusst wahrzunehmen und einzubinden.

Um die Etablierung strukturierter Auswahlverfahren zu unterstützen, die Wahrnehmung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, und die Einstellung geeigneter MitarbeiterInnen unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten zu fördern, ist geplant:

- Gespräche mit den Einrichtungen zu führen, um Informationen zum bisherigen Vorgehen zu erfassen und Wünsche an die GBA aufzunehmen (vgl. auch Kap. 4.4),
- Verantwortliche im Bedarfsfall zu beraten und ihnen Feedback zu geben (das betrifft vor allem die Phase der Vorbereitung von Auswahlgesprächen sowie eine gemeinsame Auswertung von Auswahlverfahren).
- im gesamten Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans Informationen zur Gewährleistung von Gleichbehandlung in Auswahlverfahren zu verbreiten (vgl. auch Kap. 4.4)

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>DGBA mit Unterstützung der Zentralen GBA</b>                             |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Beratung und informierende Gespräche bedarfsweise und kontinuierlich</b> |

<sup>1</sup> Diese Beobachtung betrifft auch bisher begleitete Auswahlverfahren in der Verwaltung sowie Bibliothek.

#### 4.4 KOMMUNIKATION UND INFORMATIONSWEITERGABE

Ein weiterer Handlungsschwerpunkt des vorliegenden Gleichstellungsplans liegt im Bereich der Kommunikation und Informationsweitergabe. Hierbei geht es insbesondere um die Bündelung und Weitergabe von Informationen zu den in den vorangegangenen Kapiteln benannten gleichstellungsrelevanten Themen und Maßnahmen an die einzelnen zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen, an deren Beschäftigte und Vorgesetzte. Als weiterer wesentlicher Faktor für den Erfolg der Gleichstellungsarbeit sind die Kommunikations- und Abstimmungsprozesse mit der Hochschulleitung ebenfalls zu berücksichtigen. Darüber hinaus soll ein Beitrag dazu geleistet werden, die Informationskultur und öffentliche Darstellung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule insgesamt zu verbessern. Um die Gleichstellungsarbeit orientiert an den Bedarfen und Interessen der Beschäftigten gestalten und nachhaltig weiterentwickeln zu können, ist es außerdem wichtig, die Informations- und Kommunikationsstruktur der Gleichstellungsbeauftragten in den Blick zu nehmen und zu optimieren.

##### *Kommunikation mit den betreffenden Einrichtungen*

Zur Verbesserung der Kommunikation und gezielten Weitergabe gleichstellungsrelevanter Informationen an die jeweiligen zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen, für die der vorliegende Gleichstellungsplan erstellt wurde, werden die GBA dieses Bereiches mit der Unterstützung der Zentralen GBA Team- und Leitungssitzungen der einzelnen Einrichtungen besuchen. Neben der Informationsweitergabe und Bekanntmachung von Gleichstellungsplan, GBA und Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule ist ein weiteres Ziel dieser Gespräche, Bedarfe, Anliegen und Interessen aus den betreffenden Einrichtungen aufzunehmen und sich gegenseitig auszutauschen. Angestrebt wird zunächst, dass alle Einrichtungen im Laufe des nächsten halben Jahres (bis April 2016) von je einer GBA einmal besucht werden. Danach soll jede Einrichtung pro Jahr einmal besucht werden.

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>DGBA mit Unterstützung der Zentralen GBA</b>                          |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>erstmalig bis Mitte 2016, danach jede Einrichtung einmal pro Jahr</b> |

Als weitere Maßnahme zur Verbesserung der Kommunikation soll in jeder der betreffenden Einrichtungen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als Ansprechperson, UnterstützerIn und MultiplikatorIn für Gleichstellungsthemen gewonnen werden. Mit der Rekrutierung von Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen, die sich für Gleichstellungsthemen interessieren, wurde im Rahmen der Erarbeitung des Gleichstellungsplans bereits begonnen. Ziel ist es nun den (Informations-)Austausch und die Zusammenarbeit in einem regelmäßigen Turnus fortzuführen und für die Verbreitung aktueller Informationen einen E-Mail-Verteiler anzulegen. Im nächsten halben Jahr sollen außerdem für die Einrichtungen, bei denen bisher eine konkrete Ansprechperson fehlt, eine solche gefunden werden. Dafür wird u.a. die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in den jeweiligen Einrichtungen durch die GBA genutzt. Zu-

ständig für die Umsetzung dieser Maßnahme sind die GBA der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen mit Unterstützung der Zentralen GBA.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>DGBA mit Unterstützung der Zentralen GBA</b>   |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Aufbau der UnterstützerInnen-Datenbank bis April 2016, danach kontinuierlicher Kontakt</b> |

*Kommunikations- und Abstimmungsprozesse mit der Hochschulleitung*

Die Beschäftigten der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen haben zum Teil andere thematische Fragestellungen und Unterstützungsbedarfe als die Mehrzahl der Beschäftigten in den fünf Fakultäten. Nicht zu Unrecht ist bislang kritisch angemerkt worden, dass es ein Ungleichgewicht in vielen hochschulrelevanten Entscheidungsprozessen gibt und die Berücksichtigung der Interessen der wissenschaftsstützenden Bereiche nicht ausreichend bedacht wird. Um die Kommunikationskultur und die Informationsweitergabe zu verbessern, soll insbesondere die Zusammenarbeit und der Austausch mit dem Kanzler gestärkt werden, in dessen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich auch der vorliegende Gleichstellungsplan fällt. Hierbei wird eine Zusammenarbeit mit den GBA aus den Bereichen Bibliothek und Verwaltung, für die ebenfalls der Kanzler zuständig ist, angestrebt. Um den Kanzler über aktuelle Themen und Entwicklungen der Gleichstellungsarbeit sowie über die Umsetzung der im vorliegenden Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen zu informieren, sich mit ihm abzustimmen und seine Unterstützung zu sichern, soll die Gleichstellungsarbeit der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen, der Verwaltung und der Bibliothek einmal im Jahr Tagesordnungspunkt in dessen Dienstberatung werden. Darüber hinaus soll jedes Jahr ein Informationstreffen mit dem Kanzler und dem Präsidenten zum Fortgang der Gleichstellungsarbeit stattfinden. Zuständig für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind der Kanzler, der Präsident und die GBA aus den genannten Bereichen. Sie werden dabei von den Zentralen GBA unterstützt.

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>Kanzler, Präsident und DGBA mit Unterstützung der Zentralen GBA</b>   |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Gleichstellungsarbeit als Tagesordnungspunkt in der Kanzlerdienstberatung einmal pro Jahr; ein Treffen pro Jahr mit dem Präsidenten und dem Kanzler</b> |

*Öffentliche Darstellung und Informationskultur der Gleichstellungsarbeit*

Die Veröffentlichung gleichstellungsrelevanter Informationen wie z.B. auch der Gleichstellungspläne sowie der öffentlichen Bekanntmachung der GBA der verschiedenen Bereiche an der Universität Potsdam erfolgt überwiegend über das KfC und dessen Webseite. Die Pflege und Aktualisierung dieser Informationen liegt damit weitestgehend im Zuständigkeitsbereich des KfC. Die GBA der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen werden das KfC unterstützen, indem sie Inhalte bereitstellen und auf notwendige bzw. sinnvolle Aktualisierungen

und Verlinkungen aufmerksam machen. Die Dezentralen GBA verstehen sich zudem als Multiplikatorinnen, die über Projekte, Veranstaltungen und Unterstützungsmöglichkeiten des KfC und des Services für Familien informieren. Diese Informationstätigkeit ist in engem Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Kommunikation mit den betreffenden Einrichtungen zu sehen und wird von den GBA vor allem in diesem Rahmen ausgeführt. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung und Aktualisierung der Webseite sowie weiteren Informationsmaterials werden die GBA das KfC laufend und nach Bedarf unterstützen.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>KfC mit Unterstützung der DGBA</b>   |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>punktuell bei Besuchen der einzelnen Einrichtungen und der Kommunikation mit den UnterstützerInnen sowie fortlaufend und nach Bedarf des KfC</b> |

### *Informations- und Kommunikationsstruktur der Gleichstellungsbeauftragten*

Gerade vor dem Hintergrund der eingangs geschilderte Beschäftigten- und Stellensituation im Bereich den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen (vgl. Kapitel 3), die u.a. durch ein hohes Maß an Befristungen und damit auch durch eine hohe Fluktuation der Beschäftigten gekennzeichnet ist, von der die GBA in diesem Bereich ebenfalls betroffen sind, ist es unabdingbar, sich im Rahmen dieses Gleichstellungsplan mit der Informations- und Kommunikationsstruktur der GBA auseinanderzusetzen. Angesichts regelmäßiger Wechsel der GBA kommt der Frage danach, wie Informationen und Arbeitsmaterialien gesammelt, gespeichert und neuen GBA zugänglich gemacht werden, vor allem im Sinne der Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit eine große Bedeutung zu. Als Maßnahme gegen Informationsverluste bei der Amtsübergabe zum einen sowie der verbesserten Zusammenarbeit amtierender GBA zum anderen soll virtuell eine Art *Arbeits- und Themenspeicher für die Gleichstellungsarbeit* angelegt werden. Dieser soll zudem für die Dokumentation und Sammlung von Beratungsfällen, die für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit ausgesprochen wertvoll ist, genutzt werden. Der Zugang dazu muss der Wahrung des Datenschutzes entsprechend sorgfältig gesichert sein. Im Verlauf des kommenden Jahres geht es konkret darum, die technischen Möglichkeiten einer gemeinsamen Servernutzung zu sondieren, wofür zunächst informationstechnische Beratung und Unterstützung benötigt wird. Sobald der Arbeits- und Themenspeicher angelegt ist, werden die GBA diesen mit Inhalten füllen.

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Zuständigkeit</b> | <b>DGBA mit Unterstützung der Zentralen GBA</b>  |
| <b>Zeitraum</b>      | <b>Anlegung eines digitalen Ortes bis September 2016, danach fortlaufende Füllung mit Inhalten</b> |

## 5. VERÖFFENTLICHUNG UND MONITORING

Der Kanzler, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam und die zuständige Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte werden diesen Plan dem Präsidialkollegium zur Zustimmung vorlegen und dem Senat zur Kenntnis geben. Der verabschiedete Gleichstellungsplan wird dem Gesamtpersonalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Er wird im Rahmen der Dienstberatung des Kanzlers vorgestellt.

Jährlich berichten die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dieses Bereichs in der zentralen Kommission für Chancengleichheit (CGK) mündlich über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen. Der vorliegende Gleichstellungsplan sieht zudem vor, dass einmal pro Jahr in der Dienstberatung des Kanzlers von der Gleichstellungsarbeit berichtet wird. Zudem soll jedes Jahr ein Informationstreffen mit dem Kanzler und dem Präsidenten zum Fortgang der Gleichstellungsarbeit geben.

Im zweijährigen Turnus erfolgt eine schriftliche Zwischenbilanz durch die u. g. Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Mit dem Ablauf der Geltungsdauer berichten der Kanzler und die Zentrale GBA im Präsidialkollegium zum Erfüllungsstand des Gleichstellungsplans. Es wird dargestellt, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplans erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet und eine veränderte Schwerpunktsetzung definiert.

Um die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen nachzuweisen und im Bedarfsfall Modifikationen vorzunehmen, wird für die Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Arbeitsgruppe initiiert, die diesen Prozess begleitet. Die Mitarbeit in dieser Arbeitsgruppe erfolgt im Auftrag des Kanzlers.

Der Gleichstellungsplan tritt mit Unterzeichnung des Kanzlers der Universität Potsdam in Kraft und hat eine Geltungsdauer bis zum 31.12.2018. Er wird auf den Internetseiten der Universität Potsdam veröffentlicht.

Kanzler der Universität Potsdam

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZE)

## 6. ANHANG

### **Mitglieder der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans der zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen:**

*Alejandra Mendez de Braun, Zessko, Dezentrale GBA*

*Nicole Körner, Career Service, stellvertretende Dezentrale GBA*

*Sina Küster, Potsdam Graduate School, stellvertretende Zentrale GBA*

Die Arbeitsgruppe wurde beratend unterstützt durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit.

### **Abkürzungen:**

AG    Arbeitsgruppe

D    Dezernat

DGBA    Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

GBA    Gleichstellungsbeauftragte

KfC    Koordinationsbüro für Chancengleichheit

MVG    MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräch

PR    Personalrat