

**Gleichstellungsplan**  
*Digital Engineering Fakultät*  
*Universität Potsdam*

2017 – 2022

## PRÄAMBEL

Die *Digital Engineering Fakultät* der *Universität Potsdam* verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen zu verwirklichen. Im Konkreten wird die Fakultät die Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit sowie den Diskriminierungsabbau verstärkt fördern.

Die *Digital Engineering Fakultät* strebt die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter in jeglichen Handlungsfeldern der Fakultät an. Sie engagiert sich für den Aufbau und die Entwicklung von Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen in einem familienfreundlichen Umfeld, das die Interessen und Lebensrealitäten von Müttern und Vätern in allen Bereichen der Fakultät konsequent berücksichtigt.

Die *Digital Engineering Fakultät* verfolgt darüber hinaus weiter den konsequenten Abbau von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der religiösen und politischen Weltanschauung sowie des Alters einer Person.

In der Konsequenz müssen bestehende Nachteile und Defizite ausgeglichen, sowie Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeit entsprechend gleicher Chancen gewährleistet werden. Es wird angestrebt, die Frauenanteile in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, durch spezifische Maßnahmen zu erhöhen.

Der Gleichstellungsplan richtet sich dabei an alle Fakultätsangehörigen gleichermaßen, beispielsweise in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft. Er soll die Voraussetzung für ein funktionierendes, produktives akademisches und wertschätzendes Zusammenleben bilden.

Die *Digital Engineering Fakultät* ist sich, insbesondere als Ausbildungs-, Forschungs- und Bildungsstätte, ihrer Verantwortung bewusst, Gleichstellung, Chancengleichheit und Antidiskriminierung durchgängig und nachhaltig zu verankern.

Sie macht es sich zur Aufgabe, die modellhafte Wirkung auf gleichstellungsbezogene Veränderungsprozesse in der Gesellschaft verantwortlich zu nutzen.

Nicht zuletzt wird dadurch wesentlich auch die Innovationskraft, Exzellenz und Zukunftsfähigkeit von Universität und Fakultät gestärkt.

# INHALT

<b>1</b>	<b>Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen</b>	<b>3</b>
1.1	Erstellung eines dezentralen Gleichstellungskonzeptes . . . . .	3
1.2	Unterrepräsentanz von Frauen . . . . .	3
1.3	Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsrecht . . . . .	3
<b>2</b>	<b>Gültigkeitsbereich</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Ausgangssituation und Bestandsaufnahme</b>	<b>5</b>
3.1	Student*innen . . . . .	5
3.2	Promovierende und Habilitierende . . . . .	7
3.3	Wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter*innen . . . . .	8
3.4	Externe Dozent*innen . . . . .	8
3.5	Professor*innen . . . . .	9
3.6	Fazit . . . . .	9
<b>4</b>	<b>Maßnahmen</b>	<b>10</b>
4.1	Maßnahmen nach Statusgruppen . . . . .	12
4.1.1	Schüler*innen . . . . .	13
4.1.2	Student*innen . . . . .	14
4.1.3	Promovend*innen . . . . .	15
4.1.4	Mitarbeiter*innen . . . . .	15
4.1.5	Familien . . . . .	16

# 1. GESETZLICHE UND HOCHSCHULPOLITISCHE RAHMENBEDINGUNGEN

## 1.1. Erstellung eines dezentralen Gleichstellungskonzeptes

Laut §7 des *Brandenburgischen Hochschulgesetzes* (BbgHG vom 28. April 2014), §5 des *Landesgleichstellungsgesetz* (LGG vom 5. Dezember 2013) und §16 Absatz 3 der *Grundordnung der Universität Potsdam* (GrundO vom 17. Dezember 2009) sind die Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der *Universität Potsdam* verpflichtet, ein dezentrales Gleichstellungskonzept für die *Digital Engineering Fakultät* zu erstellen und zusammen mit der Fakultät umzusetzen. Das Gleichstellungskonzept der *Digital Engineering Fakultät* wird in diesem Gleichstellungsplan definiert.

## 1.2. Unterrepräsentanz von Frauen

Das Ziel des Gleichstellungskonzeptes der *Digital Engineering Fakultät* ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät. Wesentlich dafür ist es, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. Diese liegt vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.<sup>1</sup>

## 1.3. Umsetzung des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zum Personenstandsrecht

Das *Bundesverfassungsgericht* (BVerfG) hat mit dem Urteil vom 8. November 2017<sup>2</sup> verkündet, dass das Personenstandsrecht spätestens mit Wirkung zum 1.1.2019 die positive Eintragung eines dritten Geschlechtes zulassen muss (1 BvR 2019 / 16). Die Fakultät wird daher allen Fakultätsangehörigen ermöglichen, ein drittes Geschlecht anzugeben und wird der verfassungsgerichtlichen Vorgabe nach Dokumente wie Urkunden und Zeugnisse kurzfristig anpassen.

---

<sup>1</sup>BbgHG §7 Absatz 3

<sup>2</sup><http://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2017/bvg17-095.html>

## 2. GÜLTIGKEITSBEREICH

Der folgende Gleichstellungsplan gilt für die *Digital Engineering Fakultät* der *Universität Potsdam* für den Zeitraum von fünf Jahren. Er tritt mit Beschluss im Fakultätsrat am 22.11.2017 in Kraft und soll seine Gültigkeit bis zum 30.09.2022 behalten.

### 3. AUSGANGSSITUATION UND BESTANDSAUFNAHME

Die *Digital Engineering Fakultät* der *Universität Potsdam* wurde am 01. April 2017 gegründet und ist die erste privat finanzierte Fakultät an einer öffentlichen Universität in Deutschland. Trägerinnen sind die *Hasso-Plattner-Institut gGmbH* und die *Universität Potsdam*. Aktuell werden an der Fakultät der Studiengang *IT-Systems Engineering* im Bachelor und Master sowie ein Promotionsstudium angeboten. Das bestehende Angebot soll in den nächsten Jahren um zusätzliche Masterstudiengänge erweitert werden.

Die Daten über die Anzahl der Student\*innen und Promovend\*innen beziehen sich auf das *Hasso-Plattner-Institut*, welches bis zur Fakultätsgründung als An-Institut der *Universität Potsdam* der *Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät* zugeordnet war. Bei den Mitarbeiter\*innen und externen Dozent\*innen existieren keine Daten, die über die Gründung der Fakultät zurückreichen.

Im Folgenden werden die einzelnen Statusgruppen nach ihrem Anteil von Frauen und Männern aufgeschlüsselt ausgewertet. Die betrachteten Statusgruppen sind Student\*innen, Promovierende und Habilitierende, wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter\*innen, externe Dozent\*innen sowie Professor\*innen.

Aktuell<sup>1</sup> lehren und forschen an der Fakultät 12 Professoren, 20 externe Dozent\*innen, 140 Promovierende und 20 wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. Diese betreuen 544 Student\*innen bei Veranstaltungen und praxisorientierten Projekten. Zusätzlich unterstützen fünf Mitarbeiter\*innen im Bereich Technik und Verwaltung die Fakultät.

#### 3.1. Student\*innen

Der Anteil der Bewerberinnen ist sowohl im Bachelor als auch im Master gering. Im Bachelor schwankt der Prozentsatz der Bewerberinnen um 11 %. Die Anzahlen der Bewerberinnen zeigen, dass ein erfolgreiches Verfahren zur Erhöhung des Frauenanteils an der *Digital Engineering Fakultät* bereits in der Schulzeit und durch Anwerben von Schülerinnen erfolgen muss.

Ein bereits vorhandenes Nachwuchsprogramm für Mädchen ist der alljährlich am *Hasso-Plattner-Institut* stattfindende *Girls' Day* (Berlin) bzw. *Zukunftstag für Mädchen und Jungen* (Brandenburg). Auch das *Koordinationsbüro für Chancengleichheit* bietet verschiedene Programme, wie z. B. *tasteMINT* an, welches die Ausbildung zum / zur Assessor\*in beinhaltet.

Der Prozentsatz der Frauen schwankt bei den Erstsemestern im Bachelor bis 2016 ohne erkennbares Muster zwischen 5 % und 19 %. Im aktuellen Wintersemester 2017 steigt der Frauenanteil bei den Bachelor-Erstsemestern erstmals über 20 % auf insgesamt 26 %.

Im Master schwankt der Anteil der Frauen bei den Erstsemestern zwischen etwa 5 % und 20 % mit Ausreißern von 36 % im Sommersemester 2015 und 0 weiblichen Master-Erstsemestern im Sommersemester 2016. Diese starken Schwankungen lassen sich zum Teil damit erklären, dass die

---

<sup>1</sup>Stand 1. Oktober 2017

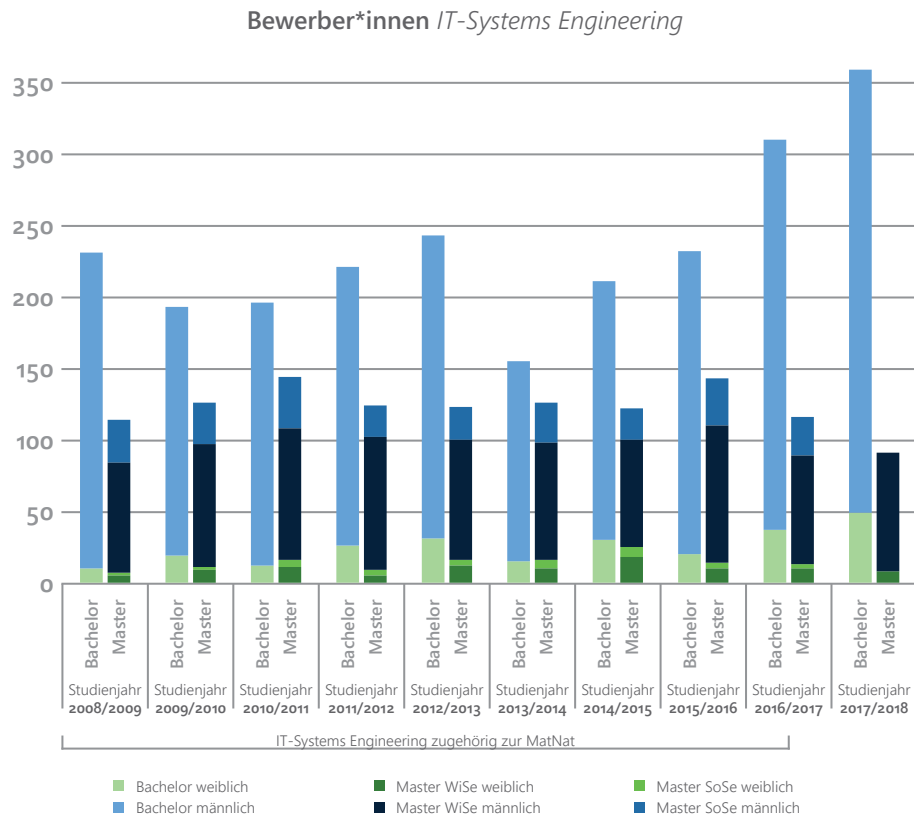


Abbildung 3.1: Anzahlen der Bewerber\*innen für den Studiengang *IT-Systems Engineering*.

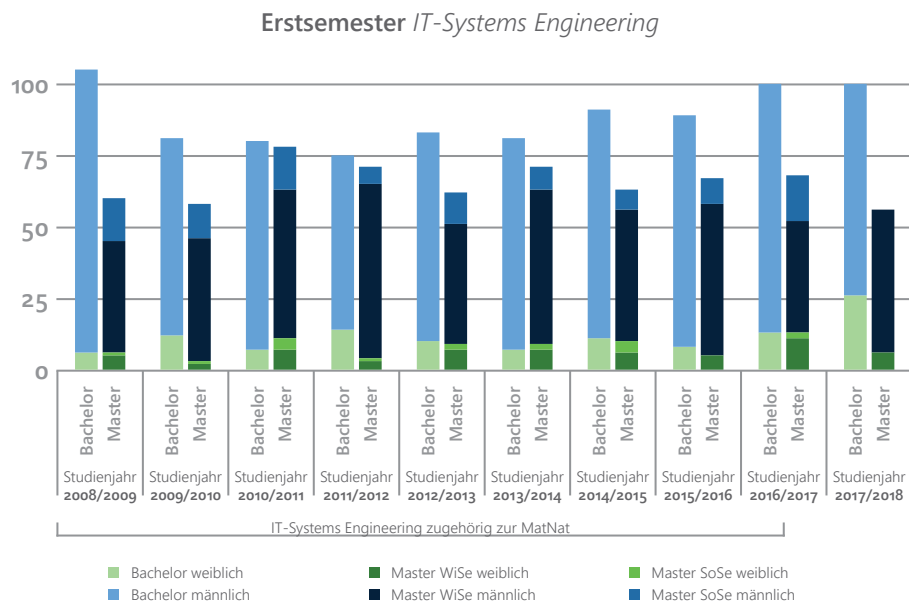


Abbildung 3.2: Anzahlen der Erstsemester im Studiengang *IT-Systems Engineering*.

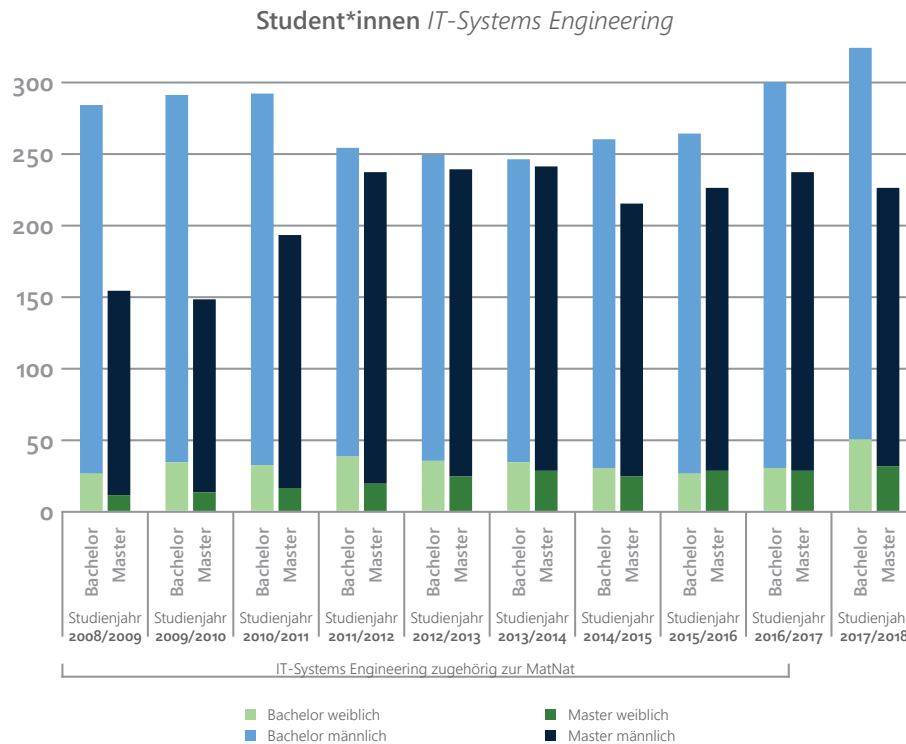


Abbildung 3.3: Anzahlen der Student\*innen im Studiengang *IT-Systems Engineering*.

Aufnahmezahlen im Sommersemester sehr gering sind, wodurch jede einzelne Studentin stärker ins Gewicht fällt (weniger als 15 Student\*innen pro Semester).

Der Anteil der Studentinnen der gesamten Studierendenschaft ist im Master zwischen 2008 und 2014 geringer als im Bachelor, zwischen 7% und 11%. Seit 2014 ist der Anteil im Master etwa genauso groß wie im Bachelor und pendelt sich, wie auch im Master, um 12% ein.

### 3.2. Promovierende und Habilitierende

Vor der Eröffnung der Fakultät am 1. April 2017 wurden 119 am *Hasso-Plattner-Institut* betreute Promotionen (11 davon von Frauen, 9%) und eine Habilitation von einer Frau im Bereich *IT-Systems Engineering* an der *Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät* abgeschlossen. Zur Fakultätsgründung wurden sechs eingereichte Promotionen (eine davon von einer Promovendin) an die *Digital Engineering Fakultät* übernommen.

Seit der Eröffnung der Fakultät wurden fünf weitere Promotionen eingereicht (eine davon von einer Promovendin, 20%) und 17 Promotionsabsichten angezeigt (zwei davon von Promovendinnen, 12%). Zwei männliche Promovierende konnten ihr Verfahren seit dem erfolgreich abschließen. Zu Beginn des Wintersemester 2017/2018 wurden aus den Fachbereichen 142 betreute Promotionen gemeldet, davon 22 von Frauen (15%).



### 3.3. Wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Mitarbeiter\*innen

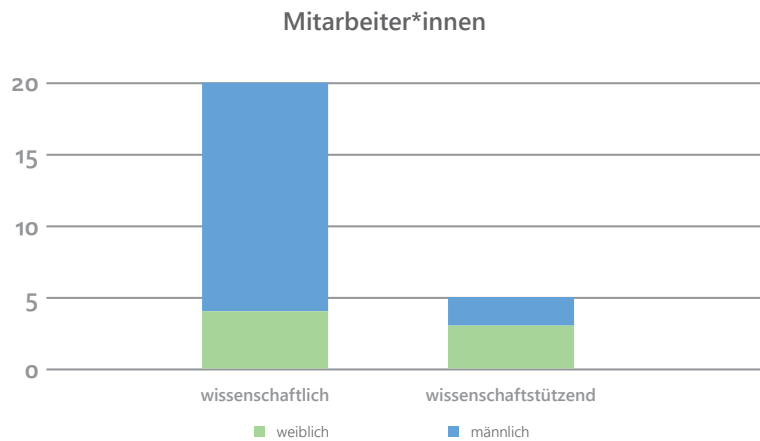


Abbildung 3.4: Anzahlen der wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Mitarbeiter\*innen.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, die der Fakultät angehören, gibt es eine Überschneidung zu den Promotionsstudent\*innen. Von den 20 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen sind vier weiblich (20%). Im Bereich Technik und Verwaltung ist die höchste Frauenquote an der Fakultät aufzufinden – mit drei von fünf sind es über 50%.

Nicht hier aufgeführt sind die Mitarbeiter\*innen der *Hasso-Plattner-Institut gmbH*, die nicht der Fakultät angehören.

### 3.4. Externe Dozent\*innen

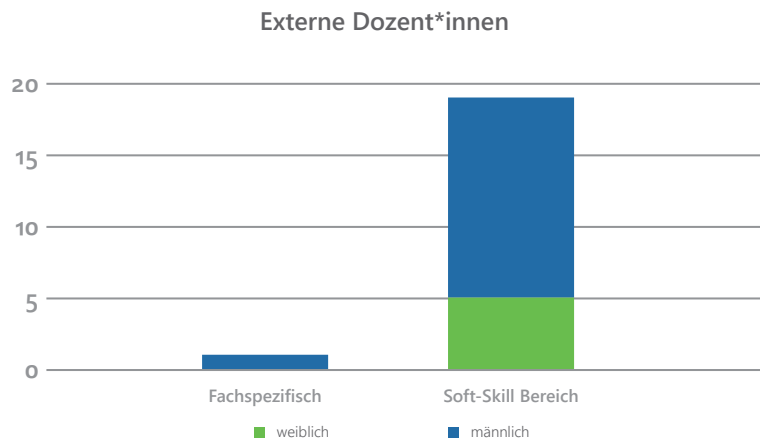


Abbildung 3.5: Anzahlen der externen Dozent\*innen im fachspezifischen (Informatik) und Soft-Skills Bereich

Über die fakultätseigenen Dozent\*innen hinaus lehren 20 externe Dozent\*innen an der *Digital Engineering Fakultät*. 19 dieser Dozent\*innen unterrichten im Soft-Skills Bereich, ein externer Dozent lehrt im Modul *Mathematische und Theoretische Grundlagen* im Bachelorstudiengang. Fünf der externen Dozent\*innen sind weiblich.

### 3.5. Professor\*innen

Das Professorium der *Digital Engineering Fakultät* besteht aus zwölf Professoren und keiner Professorin. In der Konsequenz muss in Gremien der Fakultät die Frauenquote von 40 % durch andere Statusgruppen und Externe erfüllt werden.

### 3.6. Fazit

In beinahe allen Statusgruppen sind Frauen unterrepräsentiert, insbesondere im Professorium. Um den Anteil an Frauen an der *Digital Engineering Fakultät* zu erhöhen, sollte der Fokus darauf liegen, das Interesse von Schülerinnen an der Informatik mit zusätzlichen Angeboten zu fördern. Die Fakultät strebt darüber hinaus an, den Frauenanteil im Bereich der akademischen Lehrkräfte konsequent zu erhöhen.

Zwischen Bachelor und Master sowie zwischen Master und Promotion sind keine signifikanten Unterschiede im Frauenanteil festzustellen.

## 4. MASSNAHMEN

Die Fakultät beabsichtigt, ihre Zielsetzungen zur Gleichstellung durch die hier vorgestellten Maßnahmen umzusetzen. Dazu gehört, soweit notwendig, die finanzielle und konzeptionelle Unterstützung der einzelnen Projekte durch die Fakultät. Hierbei streben wir die Kooperation mit den anderen Fakultäten sowie den bisherigen Angeboten der *Universität Potsdam* an. Die im Folgenden aufgezählten Maßnahmen betreffen alle Fakultätsangehörigen.

### Webseiten-Auftritt

Zur Präsentation der Arbeit und Angebote der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Website als Teil der Fakultätswebsite ([uni-potsdam.de/digital-engineering/fakultaet/gba.html](http://uni-potsdam.de/digital-engineering/fakultaet/gba.html)) mit Informationen über die Gleichstellungsarbeit eingerichtet.

Auf dieser Website werden Unterstützungs- und Förderangebote der *Universität Potsdam* gesammelt und die verschiedenen Projekte zur Förderung der Gleichstellung vorgestellt. Dazu gehören insbesondere die Ankündigung und Ergebnisse der geplanten Veranstaltungsreihe *Women in Tech*. Zu dieser gehören neben Bücher- und Filmempfehlungen auch regelmäßige Vorstellungen von starken weiblichen Persönlichkeiten in der IT (Rollenmodelle / Vorbilder).

### E-Mail-Verteiler

Um die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der *Digital Engineering Fakultät* erreichbar zu machen, wurde der E-Mail-Verteiler [gleichstellungsbeauftragte@hpi.uni-potsdam.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@hpi.uni-potsdam.de) eingerichtet. Zusätzlich wird ein Verteiler für frauenspezifische Inhalte (Kongresse, Events, Stipendien, Job-Angebote, usw.) für alle Interessent\*innen, also auch für interessierte Männer, eingerichtet. Durch eine freiwillige Anmeldung können sich die Interessierten auf den Verteiler einschreiben.

### Umfrage

Um eine bessere Vorstellung der aktuellen Verhältnisse und Probleme in Bezug auf Gleichstellungsaspekte in der Fakultät zu erhalten, soll eine Umfrage durchgeführt werden. Diese soll als Bestandsaufnahme dienen, auf der die weitere Gleichstellungsarbeit aufbaut. Ziel ist es, herauszufinden in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Bei dieser Umfrage sollen neben Belangen der typischen Statusgruppen, also Student\*innen, Mitarbeiter\*innen und Professoren, auch familiäre Interessen abgedeckt werden.

## Weiterbildungsmaßnahmen

Für Fakultätsangehörige, externe Student\*innen und Mitarbeiter\*innen, aber auch für Schüler\*innen und andere Interessierte werden vom *Hasso-Plattner-Institut* verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Hierzu zählen zum Beispiel die *openHPI* und *tele-TASK* Plattformen, die kostenfrei von jedem genutzt werden können. Darüber hinaus werden regelmäßig Vorträge über verschiedene Soft-Skills sowie wissenschaftliche Kolloquien gehalten, die von allen Fakultätsangehörigen besucht werden können.

**openHPI:** [open.hpi.de](https://open.hpi.de)

**tele-TASK:** [tele-TASK.de](https://tele-task.de)

**Soft-Skills-Kolloquium:** [hpi.de/das-hpi/veranstaltungen/hpi-veranstaltungen/soft-skills-kolloquium.html](https://hpi.de/das-hpi/veranstaltungen/hpi-veranstaltungen/soft-skills-kolloquium.html)

**HPI-Kolloquium:** [hpi.de/das-hpi/veranstaltungen/hpi-veranstaltungen/hpi-kolloquium.html](https://hpi.de/das-hpi/veranstaltungen/hpi-veranstaltungen/hpi-kolloquium.html)

Die Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter\*innen der Fakultät werden gesondert im Abschnitt 4.1.4 vorgestellt.

## Monitoring

Die Fakultät plant, zum Ende eines jeden Semesters einen kurzen Bericht über ihre Aktivitäten zu verfassen, der auf der Fakultätswebsite veröffentlicht wird. In diesen Berichten wird der Umsetzungsstatus der verschiedenen hier vorgestellten Projekte überprüft und die Vorgehensweise gegebenenfalls angepasst.

## 4.1. Maßnahmen nach Statusgruppen

Zur Analyse der aktuellen Situation an der *Digital Engineering Fakultät* haben die Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit interessierten und betroffenen Student\*innen, Doktorand\*innen und Mitarbeiter\*innen eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. In Vorbereitung auf die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes haben sie in mehreren Treffen bestehende Probleme und Lösungsvorschläge diskutiert und erörtert.

Die folgenden Maßnahmen basieren auf den individuellen Eindrücken, Erfahrungen und Wünschen der Teilnehmenden und sind nicht abschließend auf Umsetzbarkeit geprüft. Die tatsächlichen Bedarfe werden zeitnah über die geplante Umfrage ermittelt.

Im Folgenden sind die bisherigen Abschätzungen der Wichtigkeit und Umsetzbarkeit zu den entsprechenden Maßnahmen ergänzt.

### Maßnahmen nach Statusgruppen

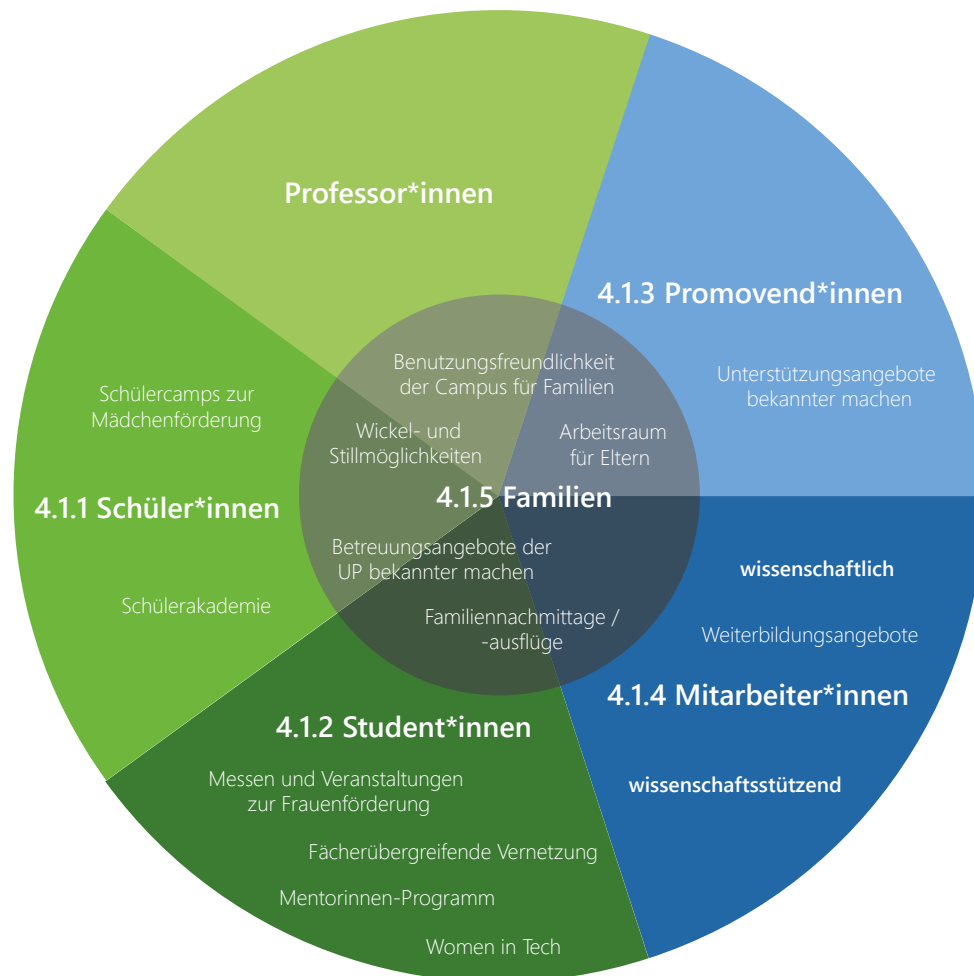


Abbildung 4.1: Die von der *Digital Engineering Fakultät* geplanten Maßnahmen zur Gleichstellung nach Statusgruppen geordnet.

#### 4.1.1. Schüler\*innen

Wie an der Bewerbungsstatistik zu erkennen ist, beginnt die Unterrepräsentanz von Frauen in der Informatik bereits in der Schulzeit. Eine effektive Frauenförderung muss also bereits vor dem Studienbeginn ansetzen und mehr Mädchen davon überzeugen, sich für Informatikstudiengänge zu bewerben. Das *Hasso-Plattner-Institut* bietet im Rahmen der Schülerakademie in Zusammenarbeit mit Student\*innen der *Digital Engineering Fakultät* aus dem *Studentenklub für Schüleraktivitäten*<sup>1</sup> bereits viele Programme zur Förderung von Schüler\*innen an, an die wir anknüpfen möchten.

##### 4.1.1.1. SCHÜLERAKADEMIE

Die Schülerakademie des *Hasso-Plattner-Instituts* bietet derzeit eine Vielzahl an Veranstaltungen zur Förderung des IT-Nachwuchses an:

**HPI-Botschafter-Programm:** Student\*innen der *Digital Engineering Fakultät* besuchen Schulen und stellen das Studium an der Fakultät sowie Angebote für Schüler\*innen am *Hasso-Plattner-Institut* vor.

**HPI-Schülercamps:** Am *Hasso-Plattner-Institut* werden jährlich drei Camps für Schüler\*innen angeboten. Das *Sommercamp* ist offen für alle Schüler\*innen, während das *BwInf-Camp* Teil der Vorbereitung der zweiten Runde des *Bundeswettbewerbs für Informatik* (BwInf) ist. Das *MINT-Camp* richtet sich an Schüler\*innen von MINT-Schulen.

**HPI-Schülerkolleg:** Schüler\*innen ab der 7. Klasse werden in zweiwöchentlich stattfindenden Arbeitsgemeinschaften bei der Programmierung von Robotern und anderen Projekten unterstützt und durch Dozent\*innen und Student\*innen der *Digital Engineering Fakultät* unterrichtet.

**HPI-Schülerworkshops:** Für Informatik-AGs und -Leistungskurse werden Projektstage und Workshops organisiert.

**HPI-Code Night:** Schüler\*innen ab 16 Jahren können an einem Hackathon teilnehmen, bei dem sie eine Nacht lang gemeinsam an unterschiedlichen Ideen arbeiten.

**Girls' Day** (Berlin): Der *Girls' Day* richtet sich an Schülerinnen ab der 8. Klasse, um ihnen die Grundlagen der Programmierung näher zu bringen. Zukünftig soll zusätzlich der *Zukunftstag für Mädchen und Jungen* (Brandenburg) angeboten werden.

**Coder Dojo:** Alle zwei Wochen findet samstags ein Programmier-Nachmittag für Schüler\*innen statt, um sich mit dem Erlernen von Programmiersprachen, App-Entwicklung, Spieleprogrammierung oder dem Erstellen von Steuerungen und Schaltungen zu beschäftigen.

##### 4.1.1.2. SCHÜLERCAMPS ZUR MÄDCHENFÖRDERUNG

Um Schülerinnen explizit zu fördern, überlegt die Fakultät zusätzliche Camps anzubieten und das Konzept bestehender Camps weiterzuentwickeln. Ziel dabei ist es, Mädchen vermehrt für Informatik zu begeistern und sowohl Jungen als auch Mädchen für das Arbeiten in gemischten Teams zu sensibilisieren.

Hierfür planen wir, ein Camp für Schüler\*innen ohne Vorkenntnisse anzubieten. Da Mädchen bereits in der Schulzeit häufig über weniger Vorerfahrung verfügen, könnte ein solches Camp

---

<sup>1</sup>Da es sich hierbei um Eigennamen handelt, sind die Bezeichnungen der Angebote und Klubs bisher nicht gegendert.

ihnen den Einstieg in die Informatik erleichtern. Bei diesem Camp sollte weniger der Wettbewerbsgedanke, sondern die gemeinsame Arbeit am Projekt, das Erlernen von Programmiergrundlagen und damit indirekt die Vermittlung von Selbstvertrauen in die eigenen technologischen Fähigkeiten im Vordergrund stehen.

In den bestehenden Camps ist eine gleichmäßige Verteilung beider Geschlechter anzustreben. So würden Schülerinnen und Schüler bereits sehr früh zusammen in gemischten Teams arbeiten. Neben den informatischen Themen könnte das gemeinsame Reflektieren und Sensibilisieren für gemischtgeschlechtliche Teams einen weiteren Schwerpunkt bilden. Dieser Ansatz ließe sich als Pilotprojekt während eines der bestehenden Schülercamps testen.

Beide Varianten würden in Zusammenarbeit mit dem *Studentenklub für Schüleraktivitäten* umgesetzt werden.

## 4.1.2. Student\*innen

### 4.1.2.1. MENTORINNEN-PROGRAMM

Zur Unterstützung neuer Studentinnen an der Fakultät beabsichtigt die Fakultät ein Mentorinnen-Programm einzurichten. Als Mentorinnen sind pro Jahrgang zwei Studentinnen geplant, die als Ansprechpartnerinnen für Fragen – insbesondere die Gleichstellung betreffend – zur Verfügung stehen. Zum Kennenlernen könnten die Mentorinnen ein Treffen mit ihren Mentees in informeller Atmosphäre organisieren. Dies ermöglicht den Studentinnen nicht nur, die Mentorinnen besser kennenzulernen und ihnen Fragen zu stellen, sondern fördert gleichzeitig auch die Vernetzung der Studentinnen untereinander.

Dieses Programm ergänzt das bereits bestehende Paten-Programm des *Fachschaftsrats IT-Systems Engineering*, welches in einem ähnlichen Modus seit bereits mehreren Jahren erfolgreich umgesetzt wird. Die Teilnahme an diesem Programm und den darin organisierten Veranstaltungen ist freiwillig.

Die Arbeit als Mentorin soll bescheinigt werden, um diese Arbeit zu würdigen.

### 4.1.2.2. WOMEN IN TECH

In den Diskussionen der Arbeitsgruppe stellte sich der Wunsch nach Bildung eines fachlichen Umfelds mit weiblichen Vorbildern als besonders wichtig heraus.

Daher planen wir eine regelmäßig stattfindende Veranstaltungsreihe unter dem Titel *Women in Tech*, die bei der Bildung eines solchen Umfelds unterstützen und den gegenseitigen Austausch ermöglichen soll.

Ziel ist es, starke Frauen – beispielsweise Alumnae, Promovierte oder Professorinnen – aus der Informatik einzuladen, die einen Vortrag zu ihrer aktuellen (wissenschaftlichen) Arbeit oder über ihren Werdegang halten. Ebenso sollen Themen wie ihre Erfahrungen mit Genderaspekten bei der Arbeit aufgegriffen werden.

Die Vorträge bilden dabei das Hauptformat der Veranstaltungsreihe, es sind jedoch auch themenspezifische Filmabende – z. B. *Hidden Figures* – und Buchvorstellungen – z. B. *Lean In* – geplant.

Zu den regelmäßigen Terminen sind nicht nur weibliche Zuhörer aus allen Statusgruppen eingeladen, sondern auch männliche Interessenten sind gerne gesehen.

Zu bestimmten Anlässen soll dieses Format auch für Schüler\*innen geöffnet werden, um die Arbeit in der IT als mögliche Zukunftsorientierung zu präsentieren.

#### 4.1.2.3. MESSEN UND VERANSTALTUNGEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Außerhalb der Fakultät gibt es bereits jetzt viele unterschiedliche Programme zur Frauenförderung in der IT. Diese reichen von kleineren, sich regelmäßig treffenden Gruppen – wie z. B. *Rubies in the Woods* – bis hin zu Konferenzen, an denen jährlich mehrere tausend Informatiker\*innen teilnehmen – wie z. B. die *Grace Hopper Konferenz*.

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit an der *Digital Engineering Fakultät* halten wir es für sinnvoll, diese Angebote den Student\*innen der Fakultät zugänglich zu machen, indem wir auf ihre Existenz aufmerksam machen und eine Teilnahme unterstützen.

Für die *Grace Hopper Konferenz* existiert bereits ein Stipendium des *Hasso-Plattner-Instituts*, das zwei Studentinnen aus *IT-Systems Engineering* und zwei externen Studentinnen die Reise, Unterkunft und Eintrittskosten für die Konferenz erstattet.

Im Rahmen des Bewerbungsprozesses werden alle Bewerberinnen zu einem Vernetzungstreffen an das *Hasso-Plattner-Institut* eingeladen, bei dem sie Wissenschaftlerinnen der *Universität Potsdam* kennenlernen und einen Blick in die Berliner Start-up-Szene erhalten. Das Stipendium und das Vernetzungstreffen werden von der Öffentlichkeitsarbeit des Instituts organisiert, die wir bei dem Auswahlverfahren der Stipendiatinnen 2017 unterstützt haben.

#### 4.1.2.4. FÄCHERÜBERGREIFENDE VERNETZUNG

Für neue Anstöße und Ideen in unserer Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte möchten wir uns mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten vernetzen, die mit einer ähnlich niedrigen Frauenquote zu kämpfen haben.

Ein erster Schritt war die Teilnahme am Vernetzungstreffen der Gleichstellungsbeauftragten aus Ingenieurwissenschaften und Informatik, welches im Juni 2017 das erste Mal in Bremen stattgefunden hat. Bei diesem Treffen haben wir den Aufbau einer Kommunikationsplattform zum Austausch konkreter Probleme und Lösungen beschlossen.

### 4.1.3. Promovend\*innen

#### 4.1.3.1. UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE BEKANNTER MACHEN

Im Rahmen der Graduiertenförderung bieten die *Potsdam Graduate School* der *Universität Potsdam* und die *HPI Research School* des *Hasso-Plattner-Instituts* diverse Förderungsmöglichkeiten für Promovend\*innen und Postdocs an. Dazu zählen unter anderem Weiterbildungsmöglichkeiten, Sprachkurse sowie Coaching- und Mentoring-Programme. Im Rahmen unserer Gleichstellungsarbeit planen wir, über diese Unterstützungsangebote auf unserer Website zu informieren.

### 4.1.4. Mitarbeiter\*innen

#### 4.1.4.1. WEITERBILDUNGSANGEBOTE

Das *Hasso-Plattner-Institut*, über welches im Regelfall alle Mitarbeiter\*innen der Fakultät angestellt sind, ermöglicht seinen Mitarbeiter\*innen an individuellen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. In der Vergangenheit wurden beispielsweise Angebote von den Weiterbildungsfirmen *HPI Academy*, *Dekra Akademie*, *Haufe Akademie* und diversen Universitäts- und Forschungseinrichtungen genutzt.

Wir planen, typische Angebote für die jeweiligen Abteilungen gesammelt den Mitarbeiter\*innen der Fakultät zu präsentieren.



#### 4.1.5. Familien

##### 4.1.5.1. BETREUUNGSANGEBOTE DER UNIVERSITÄT POTSDAM BEKANNTER MACHEN

Bei bisherigen Gesprächen mit Eltern an der Fakultät erschien es uns, als seien die vielfältigen Angebote der Universität zur Kinderbetreuung nicht ausreichend bekannt. Daher wollen wir – beispielsweise über die Website der Gleichstellungsbeauftragten – die bestehenden Angebote bekannter machen.

Hierzu zählen Angebote wie der *Service für Familien*, die Betriebskindertagesstätte *klEinstein* des *Studentenwerks Potsdam* am Neuen Palais für Studierende und Mitarbeiter sowie die *Kindertagesstätte Springfrosch* im Wissenschaftspark Golm mit 10 Belegplätzen für Universitätsangehörige.

Weitere Angebote sind unter anderem die Kurzzeitkinderbetreuung und die flexible Kinderbetreuung, die zusammen mit dem Träger *Die Kinderwelt GmbH* durchgeführt werden.

Über die Umfrage wollen wir herausfinden, wie bekannt die Angebote bei den betroffenen Mitgliedern der Fakultät tatsächlich sind und aus welchen Gründen sie diese gegebenenfalls nicht nutzen.

##### 4.1.5.2. FAMILIENNACHMITTAGE / -AUSFLÜGE

Um ein Netzwerk unter den Eltern an der *Digital Engineering Fakultät* zu schaffen, planen wir regelmäßige Teambuilding-Events wie Familiennachmittage oder -ausflüge, bei denen sich Eltern unterschiedlicher Statusgruppen untereinander austauschen können.

Zur vereinfachten Kommunikation soll dafür eine Mailingliste eingerichtet werden, auf der sich interessierte Eltern eintragen können.

Auf dieser Plattform könnte auch über die verschiedenen Angebote der *Universität Potsdam* und der Fakultät informiert werden.

##### 4.1.5.3. ARBEITSRAUM FÜR ELTERN

In Gesprächen mit Eltern wurde mehrmals der Wunsch nach einem Arbeitsraum an uns herangebracht, in dem Arbeiten und Kinderbetreuung gleichzeitig möglich ist, ohne dabei die Kollegen zu stören. Ein solcher Raum ist insbesondere dann nützlich, wenn die Kinder auf Grund einer geschlossenen Kita, gesundheitlichen Gründen o.ä. mitgebracht werden müssen. In diesem Fall müsste der betroffene Elternteil bisher entweder zu Hause bleiben oder die Produktivität der Kollegen mindern.

Arbeitsräume für Eltern sollten mehrere Arbeitsplätze sowie eine Ausruhmöglichkeit und Spielecke für die Kinder beinhalten. Als zusätzliches Angebot ist eine Spielzeugausleihe denkbar.

Für den Fall, dass Eltern zeitweise nicht auf das eigene Kind aufpassen können, wäre eine Notfallbetreuung durch Erzieher hilfreich – hierfür sollte das Angebot der *Universität Potsdam* auf die *Digital Engineering Fakultät* ausgeweitet werden.

##### 4.1.5.4. WICKEL- UND STILLMÖGLICHKEITEN

Bisher befinden sich keine Wickelmöglichkeiten und ein Stillraum in den von der Fakultät genutzten Räumlichkeiten. Hier ist geplant, einen oder mehrere Still- und Wickelräume einzurichten oder die Toiletten um Wickeltisch-Applikationen zu erweitern.

Zuvor sollen jedoch die Bedarfe in der geplanten Umfrage erfasst werden.

#### 4.1.5.5. BENUTZUNGSFREUNDLICHKEIT DER CAMPUS FÜR FAMILIEN

Ein weiteres Ziel ist es, die Campus familienfreundlicher zu gestalten. Hierzu gehören unter anderem Beschäftigungsmöglichkeiten sowie die Reduktion von Gefahrenstellen für Kinder.

Eine solche Gefahrenstelle ist zum Beispiel die frei zugängliche, steile Böschung zu den Gleisen der Regionalbahn, welche sich angrenzend zu der häufig genutzten Fläche hinter dem Hauptgebäude befindet. Insbesondere für kleinere Kinder stellt diese eine große Gefahr dar, welche langfristig durch einen Zaun behoben werden kann.