

Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät

21. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2030



Die Humanwissenschaftliche
Fakultät

Präambel

Die Humanwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam ist eine moderne, interdisziplinär ausgerichtete Lehr- und Forschungseinrichtung, die durch die beiden Strukturbereiche Bildungswissenschaften und Kognitionswissenschaften geprägt ist. Aktuell ist die Lehre in sieben Departments organisiert: Erziehungswissenschaft, Inklusionspädagogik, Musik und Kunst, Grundschulpädagogik, Psychologie, Linguistik, Sport- und Gesundheitswissenschaften. Unsere Lehr- und Forschungseinrichtungen befinden sich hauptsächlich auf dem Campus Golm und dem Campus Am Neuen Palais.

„Im Mittelpunkt der Mensch“ – so lässt sich unsere Fakultät sehr treffend beschreiben. Die Humanwissenschaftliche Fakultät versteht sich als Gemeinschaft, die die Individualität und Vielfalt ihrer Mitglieder wertschätzt und fördert. Das Ziel ist, ein Arbeits-, Forschungs- und Lernumfeld zu schaffen, in dem alle Mitglieder der Fakultät – unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder Zugehörigkeit zu einer anderen marginalisierten Gruppe – gleiche Chancen haben und ihre Potenziale frei entfalten können.

Mit diesem Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Fakultät, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen voranzutreiben und Barrieren für benachteiligte Gruppen abzubauen. Er dient als Kompass, um eine Kultur der Offenheit und gegenseitigen Wertschätzung zu stärken. Der Gleichstellungsplan orientiert sich an den Vorgaben der Universität und berücksichtigt aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen sowie spezifische Herausforderungen und Potenziale unserer Fakultät.

Der Gleichstellungsplan ist das Ergebnis eines kooperativen Prozesses, an dem Vertreter*innen aller Statusgruppen der Fakultät mitgewirkt haben. Er wird regelmäßig evaluiert und aktualisiert, um sicherzustellen, dass er den individuellen und kollektiven Bedürfnissen unserer Fakultät gerecht wird. Der Gleichstellungsplan ist ein Versprechen, uns kontinuierlich für eine Humanwissenschaftliche Fakultät einzusetzen, in der die Menschen in ihrer Vielfalt im Mittelpunkt stehen und gemeinsam studieren, arbeiten und forschen können.

Danksagung

Wir möchten uns herzlich bei allen Fakultätsangehörigen bedanken, die an der Erstellung des Gleichstellungsplans mitgewirkt haben, insbesondere all denjenigen, die an der fakultätsweiten Umfrage teilgenommen und ihre Ideen eingebracht haben. Ein besonderer Dank gilt der Arbeitsgruppe "Gleichstellungsplan" für ihre Zeit und das engagierte Mitwirken sowie dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam für die hilfreichen Anregungen im Prozess.

Wir danken dem Dekanat für die logistische Unterstützung bei der Verteilung der Umfrage innerhalb der Fakultät sowie bei der Organisation der Workshops und Dr. Jenny Lenkeit und Stefanie Weißflog für ihre wertvolle Unterstützung.

Unser Dank gilt außerdem Pauline Buchholz für ihre Unterstützung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans als wissenschaftliche Hilfskraft sowie der Fakultät für die Bereitstellung der Mittel, die diese Unterstützung ermöglicht haben.

Inhaltsverzeichnis

1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen	1
2 Gültigkeitsbereich des Gleichstellungsplans 2024–2030	2
3 Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Zeitraum 2022 bis 2024.....	3
3.1 Tätigkeiten	3
3.2 Strukturelle Situation	4
4 Vorgehen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030	6
5 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen der Humanwissenschaftliche Fakultät.....	7
5.1 Datengrundlage	7
5.1.1 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Studierenden	7
5.1.2 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterenden	9
5.1.3 Abgeschlossene Promotionen und Frauenanteil	13
5.1.4 Abgeschlossene Habilitationen und Frauenanteil	14
5.1.5 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Professor*innen	15
5.1.6 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung	18
5.2 Fazit	22
6 Umfrage	24
6.1 Methode	24
6.1.1 Durchführung der Umfrage	24
6.1.2 Beschreibung der Stichprobe	25
6.2 Ergebnisse der Umfrage	25
6.3 Fazit	29
7 Workshops zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans 2024–2030.....	30
7.1 Erster Workshop: Information und Bestandsaufnahme	30
7.2 Zweiter Workshop: Maßnahmenentwicklung und Diskussion	30
8 Schwerpunktsetzung und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024–2030	32
8.1 Schwerpunkt 1: Kommunikation und Information	33
8.2 Schwerpunkt 2: Unterstützung von Fakultätsangehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben	34
8.3 Schwerpunkt 3: Gleichstellung in Einstellungs- und Berufungsverfahren und auf professoraler Ebene	38
8.4 Schwerpunkt 4: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	40

8.5 Schwerpunkt 5: Verbesserungen der strukturellen und infrastrukturellen Verankerung von Chancengleichheit	42
8.6 Schwerpunkt 6: Sensibilisierung für die Themen Geschlechtergleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung	46
9 Fazit für die Gleichstellungsarbeit 2024 bis 2030 an der Humanwissenschaft-lichen Fakultät	48
10 Literaturverzeichnis	50
Anhang A	I
Tabelle A1	I
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in allen Gruppen</i>	I
Tabelle A2	III
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Lehre</i>	III
Tabelle A3	IV
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Arbeitsbedingungen</i>	IV
Tabelle A4	V
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Forschung</i>	V
Tabelle A5	VI
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Personalgewinnung und Berufungsverfahren</i>	VI
Tabelle A6	VII
<i>Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung</i>	VII

1 Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Folgende Regelungen geben den gesetzlichen und hochschulpolitischen Rahmen des Gleichstellungsplans vor:

- Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG)
- §7 Abs. 3 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG)
- Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO)
- Gleichstellungskonzept und Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam
- Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Gemäß Art. 3 Abs. 2 GG fördert der Staat die staatliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für die Hochschulen im Land Brandenburg wird dieser Grundsatz in § 7 BbgHG konkretisiert. Danach fordert die Universität Potsdam die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Nach § 7 Abs. 3 BbgHG muss die Fakultät einen dezentralen Gleichstellungsplan aufstellen, um Gleichstellungsziele festzulegen, Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zu definieren und bestehende Benachteiligungen abzubauen.

Die Universität Potsdam hat sich mit der Umsetzung der DFG-Gleichstellungs- und Diversitätsstandards von 2022 verpflichtet, die Gleichstellungskonzepte der einzelnen Fakultäten zu aktualisieren und Maßnahmen zum Erreichen der Standards zu benennen und durchzusetzen.

Der Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät ist als integraler Bestandteil der umfassenden Gleichstellungspolitik der Universität Potsdam zu verstehen. Er ergänzt insbesondere den Gender Equality Plan (2023) sowie das Gleichstellungskonzept für Parität für die speziellen Belange und Herausforderungen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Mit dem hier vorliegenden Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät wurde die bis Oktober 2024 gültige Fassung fortgeschrieben.

2 Gültigkeitsbereich des Gleichstellungsplans 2024–2030

Der Gleichstellungsplan der Humanwissenschaftlichen Fakultät vom 1. Oktober 2024 tritt mit Beschluss des Fakultätsrates vom **xx.xx.2025** in Kraft. Die Gültigkeitsdauer beträgt sechs Jahre bis zum 31.12.2030.

3 Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Zeitraum 2022 bis 2024

Im Folgenden werden die Tätigkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Zeitraum zwischen 2022 und 2024 sowie die strukturellen Rahmenbedingungen ihrer Arbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät beschrieben.

3.1 Tätigkeiten

Im Rahmen der Gleichstellungsarbeit übernehmen die Gleichstellungsbeauftragten der Humanwissenschaftlichen Fakultät entsprechend § 76 Abs. 3 BbgHG vielfältige Aufgaben, die sowohl die individuelle Beratung als auch die strukturelle Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen umfassen. In der Wahlperiode 2022 bis 2024 wurden folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- **Beratung:** Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten berieten Studierende, Mitarbeitende und Professor*innen zu individuellen Anliegen im Bereich Gleichstellung.
- **Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren:** Im Sinne einer geschlechtergerechten Personalgewinnung begleiteten die Gleichstellungsbeauftragten Berufungs- und Einstellungsverfahren, um auf die Einhaltung gleichstellungsbezogener Standards zu achten.
- **Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030:** Die Gleichstellungsbeauftragten verfassten den Gleichstellungsplan 2024–2030, dessen Inhalte zuvor in Kooperation mit der Fakultät erarbeitet wurden. In diesem Zusammenhang wurde u.a. die AG „Gleichstellungsplan 2024–2030“ gegründet und geleitet.
- **Gremien- und Netzwerkarbeit:** Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nahmen regelmäßig an Sitzungen des Fakultätsrats teil und berichteten über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen. Darüber hinaus beteiligten sie sich an universitätsweiten Gremien wie der Kommission für Chancengleichheit und dem Gleichstellungsrat sowie an der Klausurtagung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam. Durch diese Vernetzung brachten sie fakultätsspezifische Anliegen in übergreifende Diskussionen ein und wirkten an der Weiterentwicklung gesamtuniversitärer Gleichstellungsstrategien mit.
- **Weiterbildung:** Die kontinuierliche fachliche Weiterqualifizierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde durch die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen sichergestellt, um aktuelle Entwicklungen und Best Practices in die Gleichstellungsarbeit der Fakultät einfließen zu lassen.

Diese Tätigkeiten tragen dazu bei, Gleichstellungsaspekte auf allen Ebenen der Fakultät zu verankern und strukturelle Veränderungen nachhaltig zu begleiten.

3.2 Strukturelle Situation

Zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit werden der Fakultät finanzielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt. Die Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät wird von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten neben ihren hauptberuflichen Aufgaben wahrgenommen. Grundlage hierfür ist § 76 Abs. 9 BbgHG, der festlegt, dass dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nebenberuflich tätig sind, jedoch dafür in einem angemessenen Umfang von ihren regulären Dienstaufgaben freigestellt werden.

In der Praxis bleibt jedoch unklar, was unter einem angemessenen Umfang der Freistellung zu verstehen ist, da sich die Anstellungs- und Aufgabenkonstellationen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erheblich unterscheiden. Dies beeinflusst, ob und in welchem Umfang eine Freistellung tatsächlich möglich ist bzw. gewährt wird. Diskutierte und teilweise bereits umgesetzte Maßnahmen zur Unterstützung umfassen die Reduktion der Lehrverpflichtung, die Freistellung von Aufgaben, zusätzliche Hilfskraftmittel, eine Verlängerung der Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG sowie leistungsbezogene Vergütungselemente. Allerdings liegt die Verantwortung für die Umsetzung der Freistellung bzw. Unterstützungsmaßnahmen derzeit weitgehend bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst. Zudem gibt es für einige der diskutierten Maßnahmen, insbesondere die Erhöhung der Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG und die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente, bislang keine Präzedenzfälle.

Zur Umsetzung der Gleichstellungsarbeit wurden von der Fakultät finanzielle Mittel für einen Lehrauftrag zur Entlastung einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie für eine Hilfskraftstelle (9 h/Woche) eingesetzt. Die Hilfskraftmittel wurden für die Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030 genutzt. Die Bereitstellung dieser Ressourcen wird ausdrücklich wertgeschätzt, da sie eine wesentliche Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit darstellen.

Dennoch übersteigt die Vielzahl der Aufgaben die verfügbaren Kapazitäten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Um den umfangreichen Bedarfen der Fakultät – wie sie auch in der Umfrage und den Workshops deutlich wurden – gerecht zu werden und die Gleichstellungsarbeit nachhaltig zu verankern, wäre die Einrichtung einer festen Stelle mit

einem Umfang von mindestens 25–50% wünschenswert. Dies erfordert eine entsprechende Anpassung des gesetzlichen Rahmens.

4 Vorgehen bei der Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030

Die Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030 basierte auf einer umfassenden Bestandsaufnahme und einem partizipativen Prozess, in dem die gesamte Fakultät die Möglichkeit zur Mitwirkung hatte. Als Grundlage dienten eine Analyse gleichstellungsrelevanter Kennzahlen der Fakultät sowie eine Umfrage im Juli 2024. Ergänzend dazu fanden zwei Workshops in der eigens gegründeten Arbeitsgruppe “Gleichstellungsplan 2024–2030” statt.

Für die Bestandsaufnahme wurden statistische Kennzahlen aus dem Dezernat für Planung, Statistik und Forschungsangelegenheiten (D1) der Universität Potsdam aus den Jahren 2013 bis 2023 herangezogen. Die Arbeitsgruppe “Gleichstellungsplan 2024–2030” wurde von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Humanwissenschaftlichen Fakultät für die Amtsperiode 2022–2024, Martina Harbauer und Dr. Lena Keller (beide gehören der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an), geleitet. Weiterhin waren die Dekanin, Prof. Dr. Nadine Spörer (als Vertreterin der Statusgruppe der Professor*innen), drei wissenschaftliche Mitarbeitende, eine Doktorandin sowie eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Technik und Verwaltung, eine studentische Mitarbeiterin und eine Studentin Teil der Arbeitsgruppe. Diese interdisziplinäre Zusammenarbeit gewährleistete eine umfassende Perspektivenvielfalt und förderte eine ausgewogene Berücksichtigung der Bedürfnisse aller Statusgruppen.

Die nachfolgenden Kapitel präsentieren zunächst die Kennzahlen und ziehen daraus erste Schlussfolgerungen (Kapitel 5), bevor die Ergebnisse der Umfrage und Workshops dargestellt werden (Kapitel 6 und 7). Auf Grundlage der Kennzahlen, Umfrage und Workshops wurden zentrale Handlungsfelder identifiziert, die in den kommenden sechs Jahren durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen besonders gestärkt werden sollen (Kapitel 8). Abschließend folgt ein Fazit zur zukünftigen Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät (Kapitel 9).

5 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen der Humanwissenschaftliche Fakultät

Im Folgenden werden die aktuellen gleichstellungsrelevanten Kennzahlen der Humanwissenschaftlichen Fakultät zu den Studierenden, den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen sowie den Professor*innen und den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung vorgestellt. Zunächst wird erläutert, wie diese Zahlen einzuordnen sind.

5.1 Datengrundlage

Die Humanwissenschaftliche Fakultät zeichnet sich durch gelebte Geschlechtervielfalt und Diversität aus. Derzeit spiegelt sich diese Vielfalt jedoch (noch) nicht vollständig in den standardmäßig erfassten Daten der Universität Potsdam wider. Es liegen ausschließlich Daten vor, die eine binäre Geschlechterunterscheidung (Frauen vs. Männer) ermöglichen. Der Geschlechtseintrag „divers“ wird lediglich bei Studierenden erfasst. Daher ist zu beachten, dass die vorliegende binäre Geschlechterkategorisierung keine Reduzierung auf cis¹-Frauen und cis-Männer erlaubt. In den folgenden Ausführungen wird, soweit keine andere Differenzierung möglich ist, die Bezeichnung „Frauen/weiblich“ und „Männer/männlich“ verwendet. Ergänzend wird, sofern passend, die Schreibweise mit Genderstern verwendet, um die Existenz weiterer Geschlechter sichtbar zu machen und das Bewusstsein für Vielfalt an der Humanwissenschaftlichen Fakultät zu stärken.

5.1.1 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Studierenden

Die aktuellen Studierendenzahlen für das Wintersemester 2023/24 weisen für die Humanwissenschaftliche Fakultät insgesamt 907 Studienanfänger*innen aus, von denen 72% weiblich sind. Unter den insgesamt 3.862 immatrikulierten Studierenden beträgt der Frauenanteil 70%. Etwa ein Prozent der Studienanfänger*innen sowie der immatrikulierten Studierenden wird mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst. Im Prüfungsjahr 2023 wurden an der Humanwissenschaftlichen Fakultät insgesamt 670 Studienabschlüsse registriert, wobei der Anteil der von Frauen abgelegten Abschlüsse 74% betrug (siehe Abbildung 1).

¹ Das Wort „cis“ bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

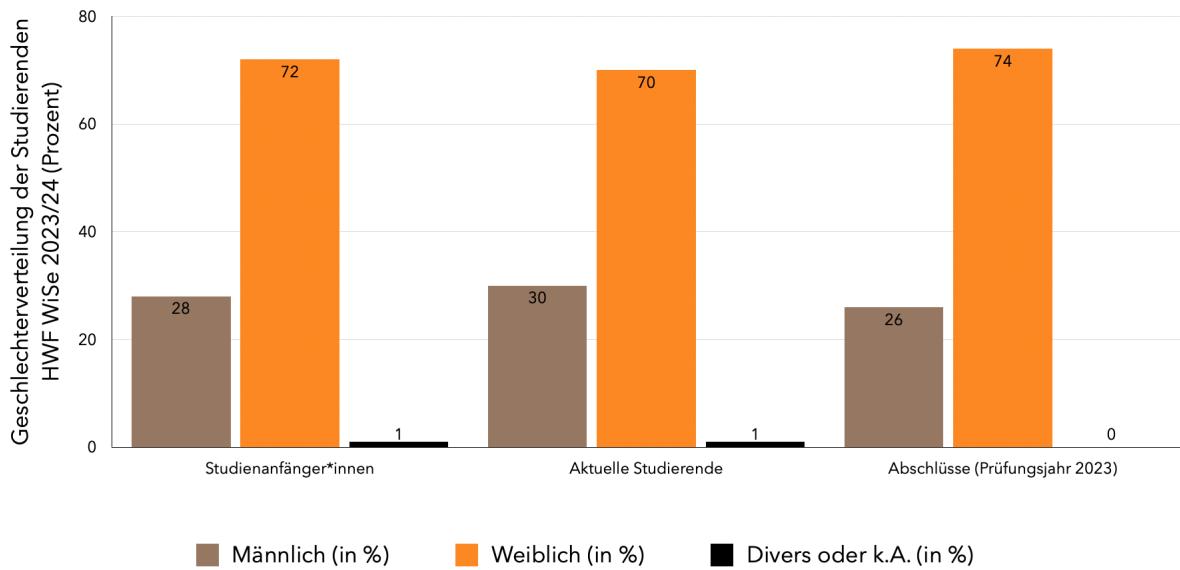


Abbildung 1. Frauenanteil bei Studienanfänger*innen, immatrikulierten Studierenden sowie Studienabschlüssen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Wintersemester 2023/24 bzw. im Prüfungsjahr 2023. Aufgrund der Rundung der Prozentanteile können sich diese zu einem Wert über 100% summieren.

Bemerkung. k.A. = keine Angabe. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Wie aus Abbildung 2 entnommen werden kann, lässt sich eine leichte Steigerung des Frauenanteils unter den Studierenden der Humanwissenschaftlichen Fakultät über die vergangenen zehn Jahre beobachten. Während der Frauenanteil im Wintersemester 2013/14 bei 66% lag, hat sich dieser bis zum Wintersemester 2023/24 stetig auf 70% erhöht.

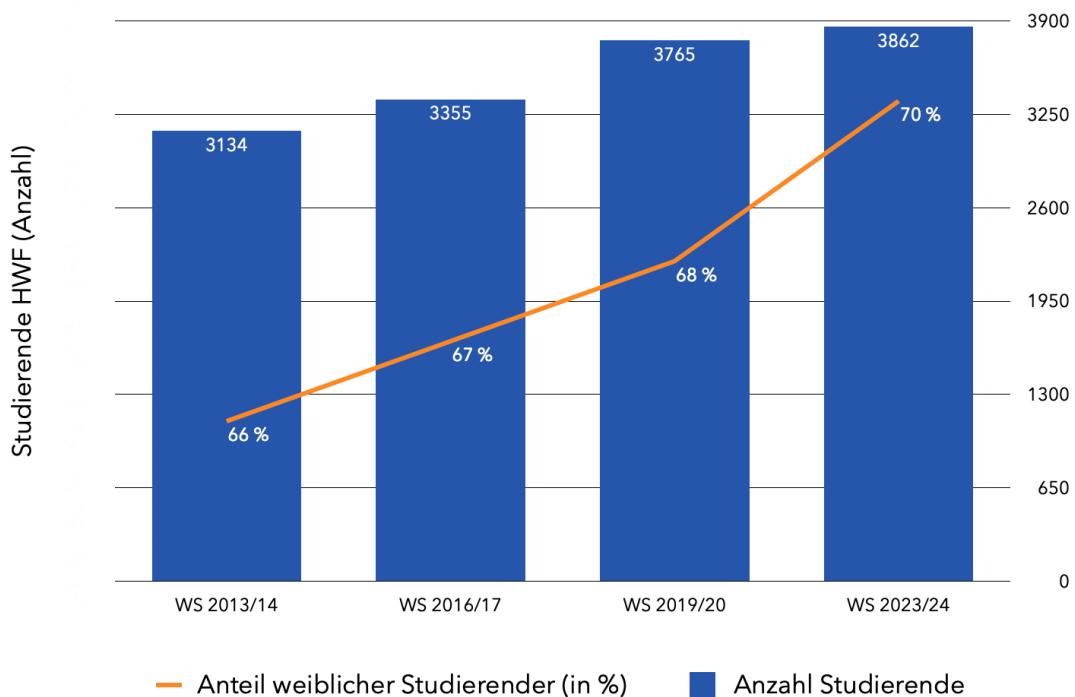


Abbildung 2. Entwicklung der Anzahl der Studierenden und des Frauenanteils unter den Studierenden an der HWF zwischen dem WS 2013/14 und dem WS 2023/24.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.1.2 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterenden

Im Jahr 2023 waren an der Humanwissenschaftlichen Fakultät 357 Personen als wissenschaftliche Mitarbeitende beschäftigt, davon 69% Frauen. Auch im gesamten Zeitraum von 2013 bis 2023 stellten Frauen mit einem Anteil zwischen 62% und 69% die Mehrheit der hauptberuflich angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (siehe Abbildung 3).

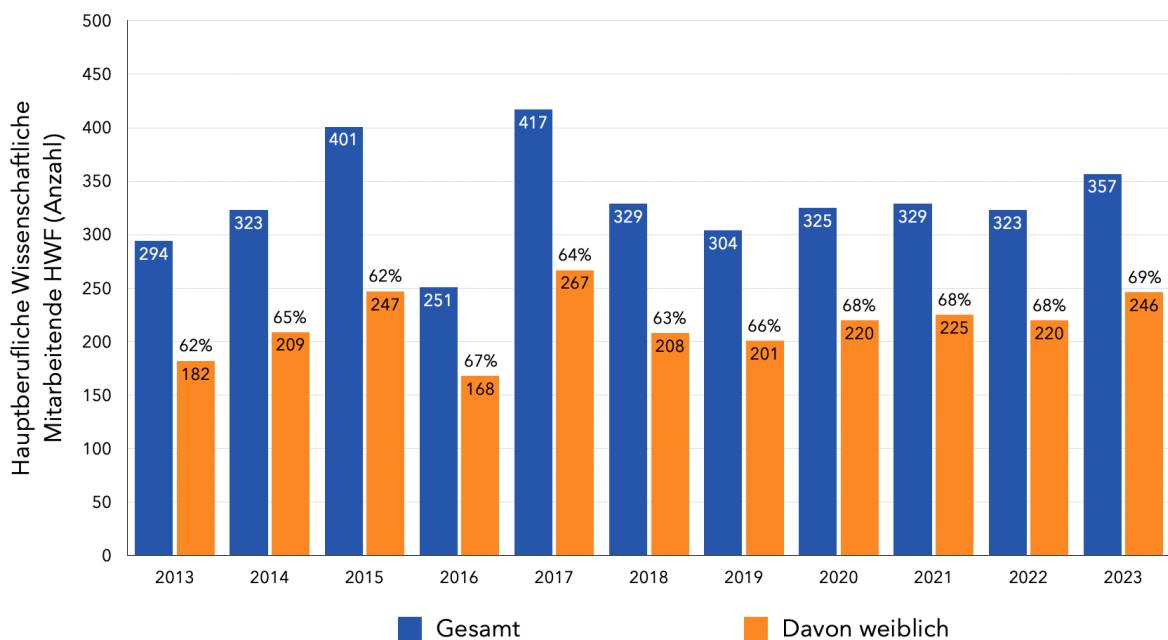


Abbildung 3. Übersicht über die Anzahl an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden-Stellen und den Frauenanteil daran an der HWF zwischen 2013 und 2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Die Anzahl an Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die über Drittmittel finanziert waren, war im Jahr 2023 höher (218) als die, die über Haushaltssmittel befristet (108) und unbefristet (31) finanziert waren. Die überwiegende Mehrheit der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (91%) war an der Humanwissenschaftlichen Fakultät befristet beschäftigt. Der Frauenanteil war in den befristeten Anstellungsverhältnissen ähnlich hoch ausgeprägt (71% Haushalt befristet, 70% Drittmittel), während der Frauenanteil unter den unbefristet angestellten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 55% darunter lag (siehe Abbildung 4).

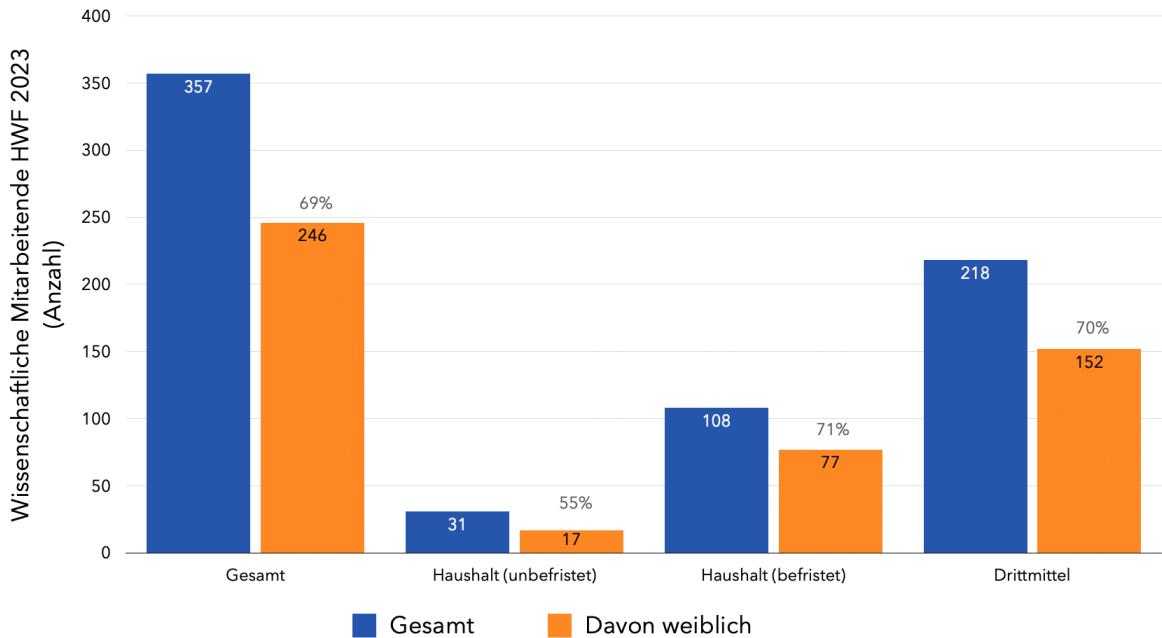


Abbildung 4. Übersicht über die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden-Stellen an der HWF im Jahr 2023 insgesamt sowie aufgeteilt nach befristeten und unbefristeten Haushaltsstellen sowie Drittmittelstellen mit dem jeweiligen Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Ein Vergleich des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, die an der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2023 über Drittmittel beschäftigt waren, mit dem der Universität Potsdam insgesamt zeigt, dass der Anteil an der Humanwissenschaftlichen Fakultät mit 70% über dem universitätsweiten Durchschnitt von 57% lag (siehe Abbildung 5). Ein ähnliches Muster zeigt sich bei den befristeten Haushaltsstellen: An der Humanwissenschaftlichen Fakultät betrug der Frauenanteil 71%, während er an der Universität Potsdam insgesamt bei 51% lag. Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Frauenanteil an der Humanwissenschaftlichen Fakultät mit 55% jedoch nur leicht über dem universitätsweiten Durchschnitt von 49% (siehe Abbildung 5).

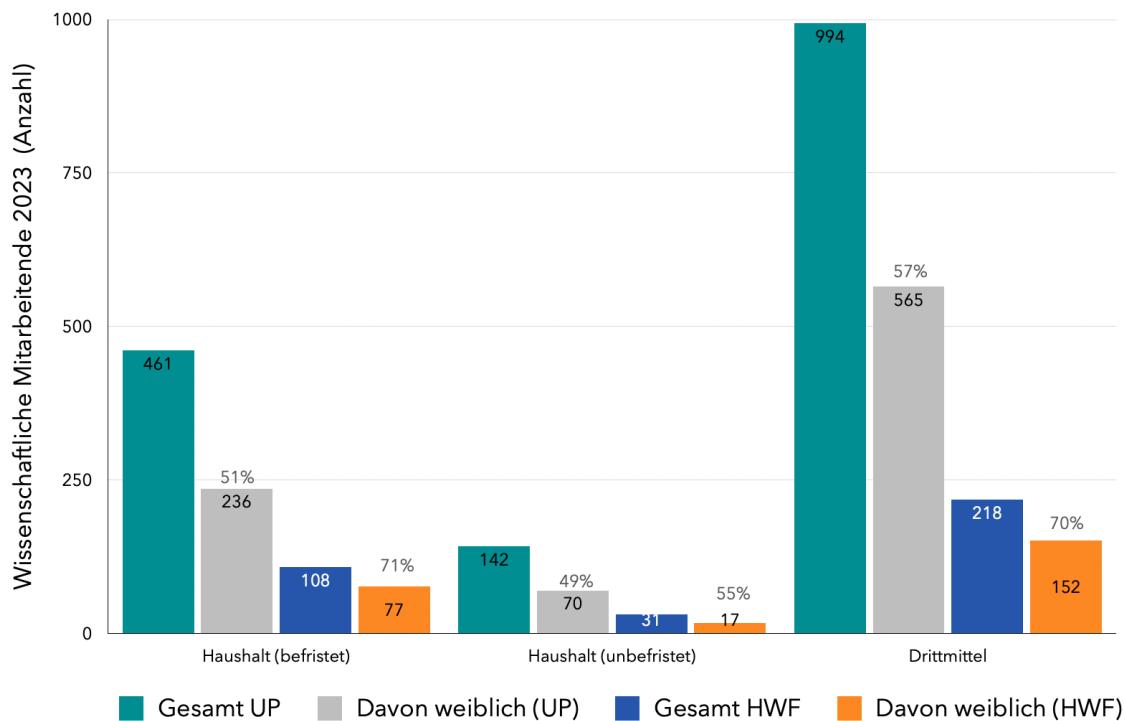


Abbildung 5. Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterenden, die an der Universität Potsdam und an der HWF aus Haushaltstellen befristet und unbefristet sowie aus Drittmitteln finanziert sind.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Betrachtet man die Teilzeitbeschäftigung unter den Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Humanwissenschaftlichen Fakultät im Jahr 2023, zeigt sich, dass 65% der Haushaltstellen und sogar 75% der Drittmittelstellen in Teilzeit besetzt waren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft häufig mit (unfreiwilliger) Teilzeit einhergehen, während der tatsächliche Arbeitsumfang oft über der vertraglich vereinbarten Stundenzahl liegt (siehe z.B. Fabian et al., 2023; Norkus, 2018). Der Frauenanteil bei Teilzeitbeschäftigung lag dabei auf Haushaltstellen bei 68% und bei Drittmittelstellen bei 74% (siehe Abbildung 6).

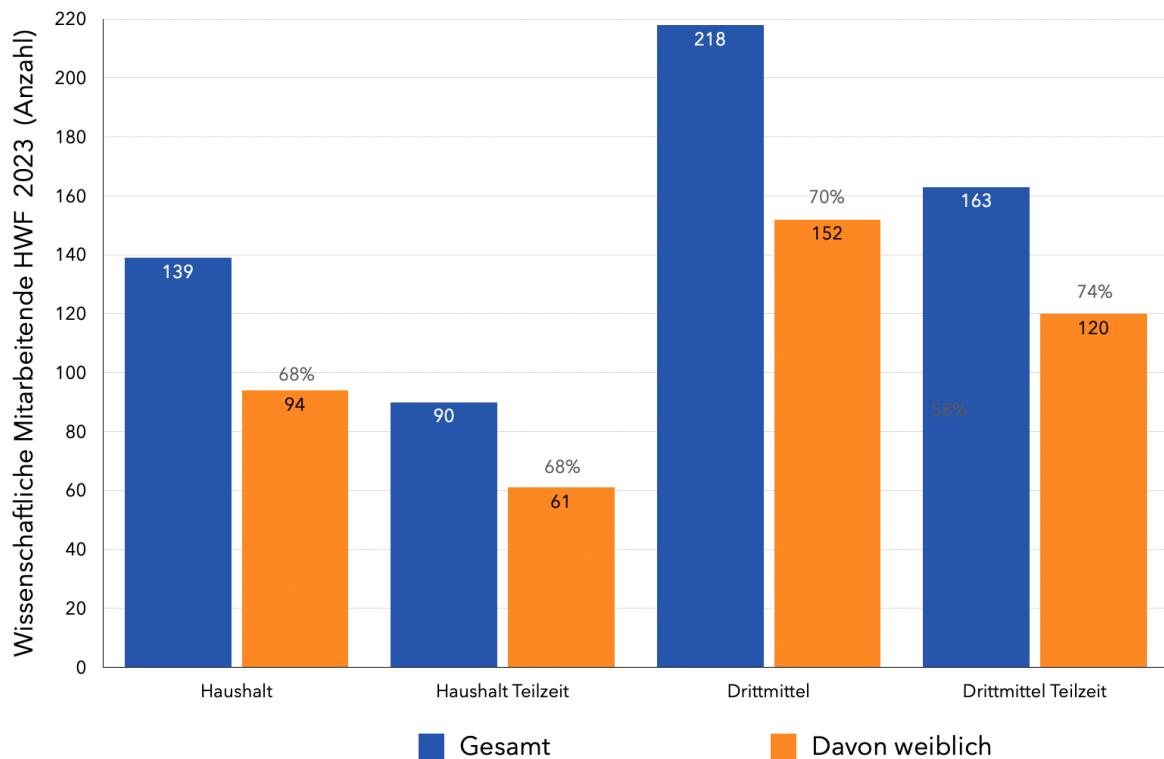


Abbildung 6. Übersicht über die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden-Stellen an der HWF im Jahr 2023, aufgeschlüsselt nach Haushalts- und Drittmittelstellen sowie Teilzeitbeschäftigung, inklusive Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.1.3 Abgeschlossene Promotionen und Frauenanteil

Insgesamt wurden zwischen 2014 und 2023 466 Personen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät promoviert. Pro Jahr wurden zwischen 20 und 44 Promotionen abgeschlossen, wobei sowohl die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen über die Zeit stark schwanken (siehe Abbildung 7). Der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen war im Jahr 2016 mit 83% am höchsten und im Jahr 2018 mit 50% am niedrigsten. Im letzten Berichtsjahr 2023 lag der Frauenanteil bei den Promotionen bei 73%. Insgesamt kann festgehalten werden, dass der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen über einen Zeitraum von 10 Jahren stets über 50% lag.

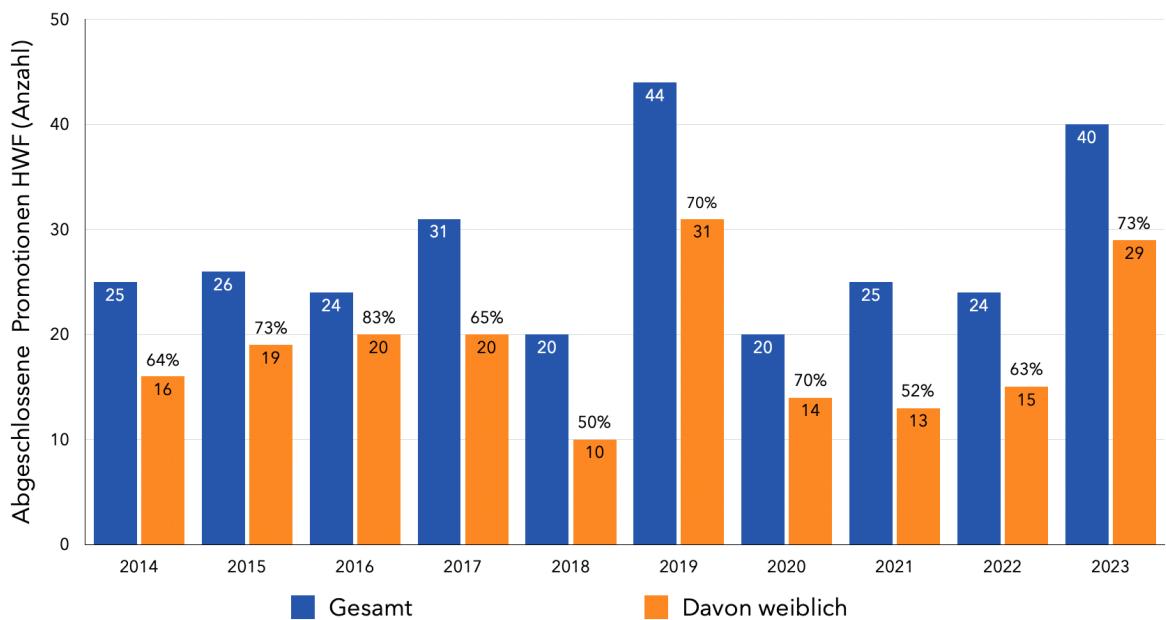


Abbildung 7. Anzahl der abgeschlossenen Promotionen und Frauenanteil an der HWF im Zeitraum 2014–2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.1.4 Abgeschlossene Habilitationen und Frauenanteil

Zwischen 2014 und 2023 wurden an der Humanwissenschaftlichen Fakultät insgesamt 32 Habilitationen abgeschlossen. Dabei ist zu bemerken, dass in den letzten Jahren die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen leicht zurückgegangen ist, was möglicherweise die Empfehlungen von Fachgesellschaften wie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs, 2018) widerspiegelt. Diese rät Berufungskommissionen, die Habilitation nicht mehr grundsätzlich als Voraussetzung für eine Professur festzulegen. So wurde im Jahr 2023 keine Habilitation abgeschlossen.

Betrachtet man den Zeitraum von 2014 bis 2021, zeigt sich tendenziell ein Anstieg des Frauenanteils unter den Personen, die eine Habilitation an der HWF abgeschlossen haben (siehe Abbildung 8). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kommt es jedoch zu starken jährlichen Schwankungen. So waren in den Jahren 2020 und 2022 unter den jeweils zwei abgeschlossenen Habilitationen keine Frauen vertreten, während im Jahr 2019 alle drei abgeschlossenen Habilitationen von Frauen verfasst wurden.

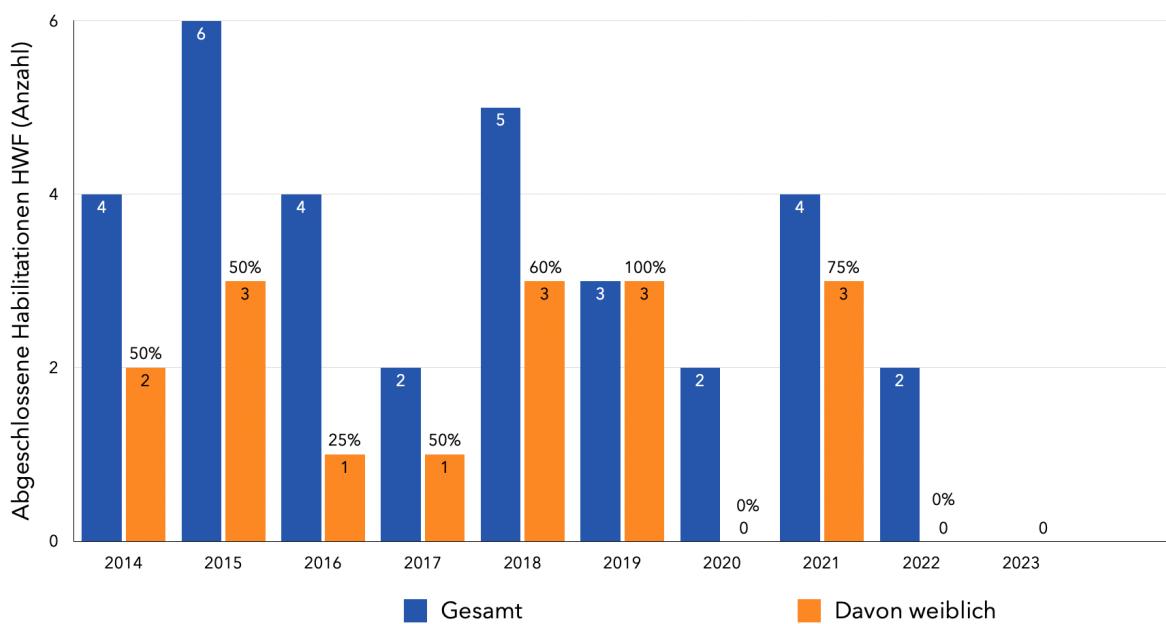


Abbildung 8. Anzahl der abgeschlossenen Habilitationen und Frauenanteil an der HWF im Zeitraum 2014–2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.1.5 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Professor*innen

Die Abbildung 9 zeigt, dass die Anzahl an Professuren an der Humanwissenschaftlichen Fakultät zwischen 2013 und 2023 von 50 stetig auf 69 angewachsen ist. Damit ist auch eine Steigerung des Frauenanteils von 30% im Jahr 2013 auf 48% im Jahr 2023 einhergegangen.

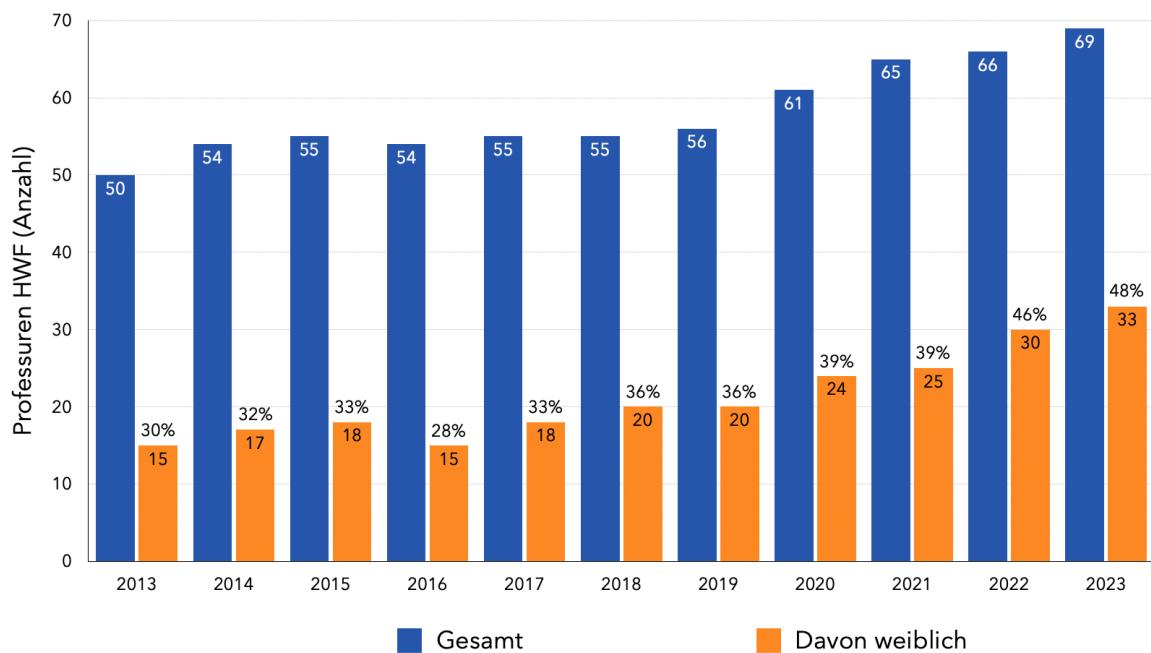


Abbildung 9. Entwicklung der Anzahl an Professuren an der HWF zwischen 2013 und 2023 und Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Die Geschlechterverteilung innerhalb der Besoldungsstufen an der Humanwissenschaftlichen Fakultät zeigt, dass der Frauenanteil mit steigender Besoldungsstufe sinkt. Während im Jahr 2023 in der niedrigsten Besoldungsstufe (W1) mit 67% der höchste Frauenanteil verzeichnet wurde, lag der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsstufe (W3) bei 42%. Auf W2-Professuren betrug der Frauenanteil 50%. Dabei ist zu berücksichtigen, dass an der Humanwissenschaftlichen Fakultät deutlich mehr W2- und W3-Professuren als W1-Professuren besetzt waren (siehe Abbildung 10).

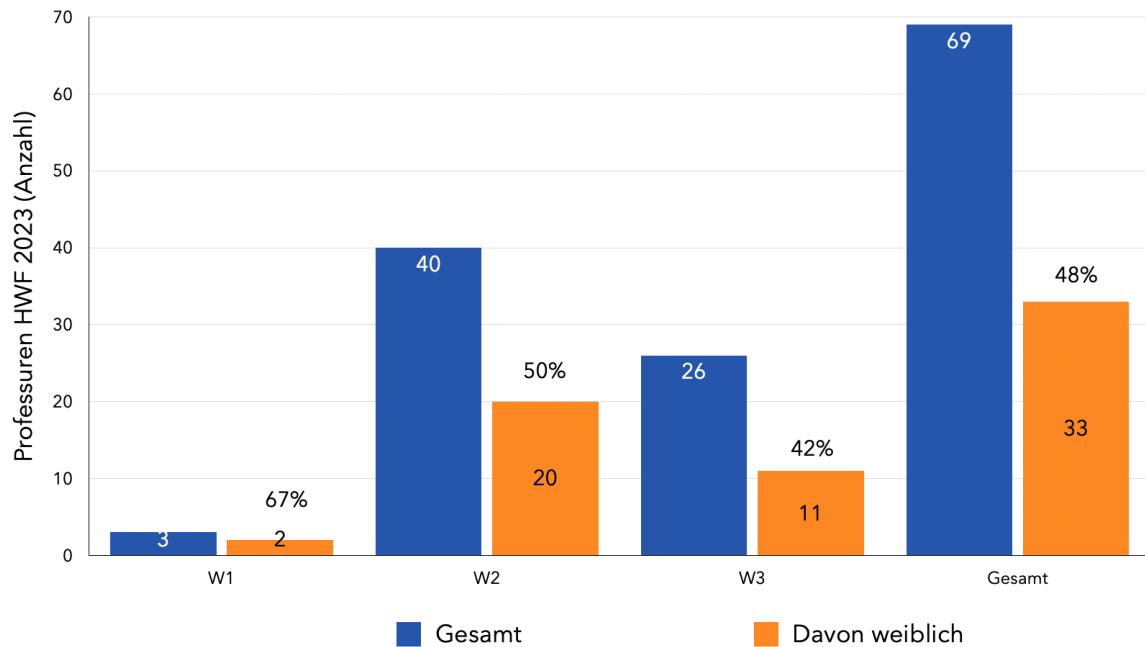


Abbildung 10. Anzahl an Professuren (mit Frauenanteil) an der HWF im Jahr 2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Betrachtet man die Entwicklung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich der Humanwissenschaftlichen Fakultät über die Qualifikationsstufen hinweg, zeigt sich für das Jahr 2023 ein relativ konstanter Anteil von rund 70% – von den Studienanfänger*innen bis zur Promotion. Im Übergang zu den Professuren nimmt der Frauenanteil jedoch deutlich ab. Bei den W3-Professuren dreht sich die Geschlechterverteilung, so dass mehr Männer als Frauen W3-Professuren an der Fakultät bekleiden (siehe Abbildung 11).

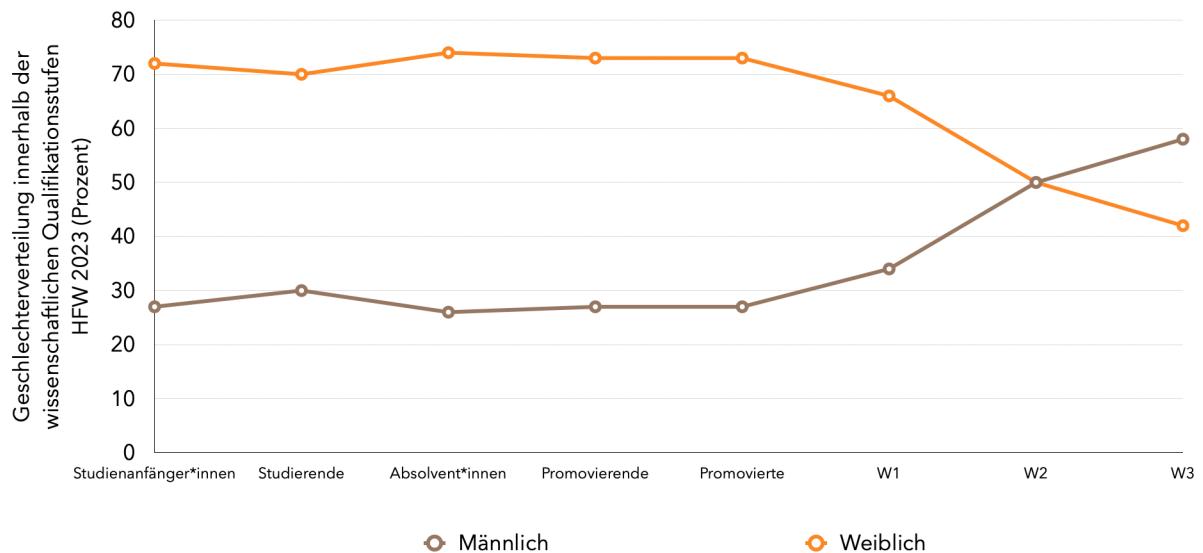


Abbildung 11. Frauenanteil an der HWF über die Qualifikationsstufen hinweg im Jahr 2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.1.6 Gleichstellungsrelevante Kennzahlen zur Gruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung

Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an der Humanwissenschaftlichen Fakultät bei 77%. Unter den befristet über Haushaltsmittel angestellten Personen waren 67% weiblich, während der Frauenanteil bei befristeten Drittmittelstellen mit 90% noch höher ausfiel. Der Frauenanteil unter den unbefristet auf Haushaltssstellen beschäftigten Mitarbeitenden betrug 68% (siehe Abbildung 12). Dabei kann festgehalten werden, dass etwas mehr Mitarbeitende im Bereich Technik und Verwaltung unbefristet (56) als befristet (47) beschäftigt waren. Insgesamt waren Frauen etwas häufiger befristet als unbefristet beschäftigt (41 vs. 38), während bei den männlichen Mitarbeitenden der Anteil der unbefristet Beschäftigten den der befristet Beschäftigten etwas überstieg (14 vs. 10).

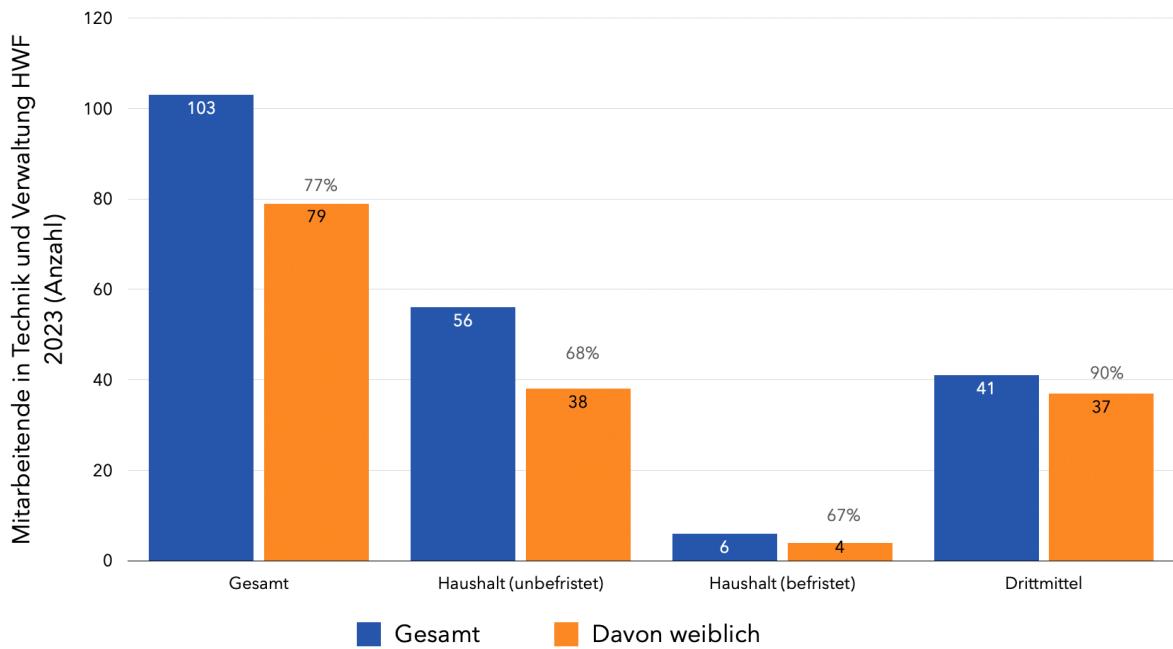


Abbildung 12. Übersicht über die Anstellungsverhältnisse von Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an der HWF im Jahr 2023 mit Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Unter denjenigen, die über Haushaltsstellen im Jahr 2023 an der HWF im Bereich Technik und Verwaltung beschäftigt waren, war die Mehrheit (79%) in Vollzeit angestellt, während dieser Anteil im Drittmittelbereich nur bei ca. 24% lag. Unter denjenigen, die in Teilzeit beschäftigt waren, waren hauptsächlich Frauen (Haushalt: 77%, Drittmittel: 90%; siehe Abbildung 13).

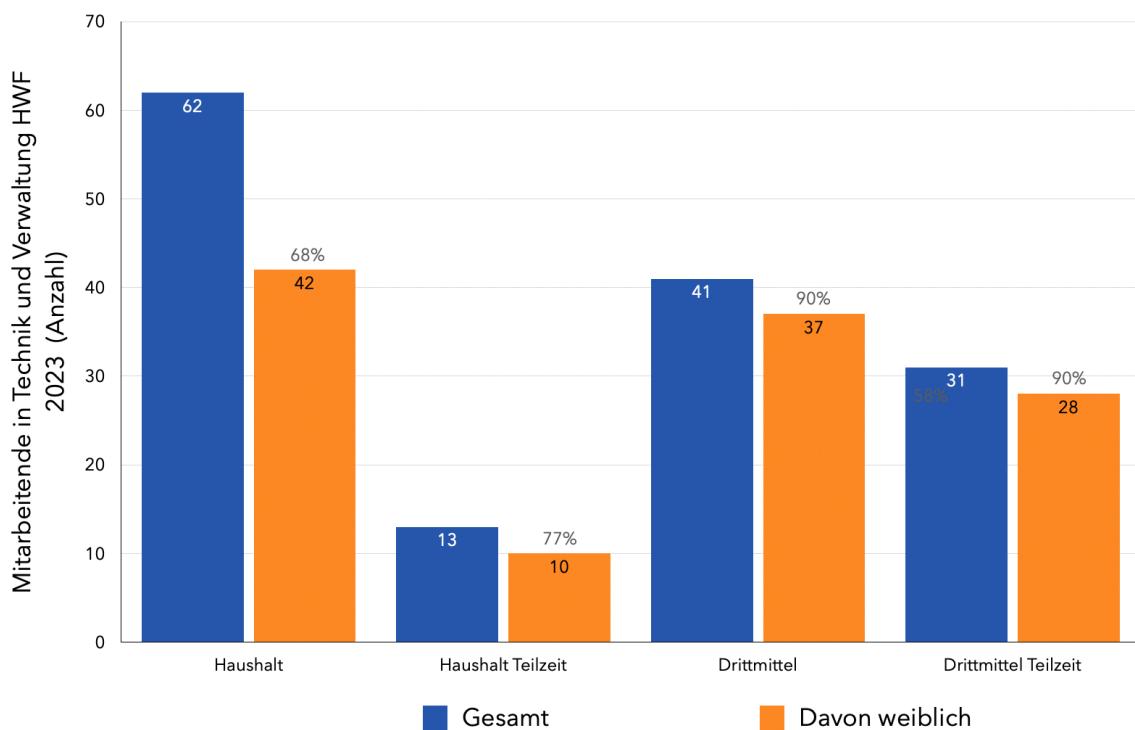


Abbildung 13. Übersicht über den Anteil an Beschäftigten in Teilzeit im Bereich Technik und Verwaltung an der HWF im Jahr 2023 mit Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Die Abbildung 14 zeigt, dass Frauen im Bereich Technik und Verwaltung im Jahr 2023 an der Humanwissenschaftlichen Fakultät insbesondere im Verwaltungsbereich vertreten waren (Frauenanteil 92%), während im Technikbereich überwiegend Männer beschäftigt waren (Frauenanteil: 29%).

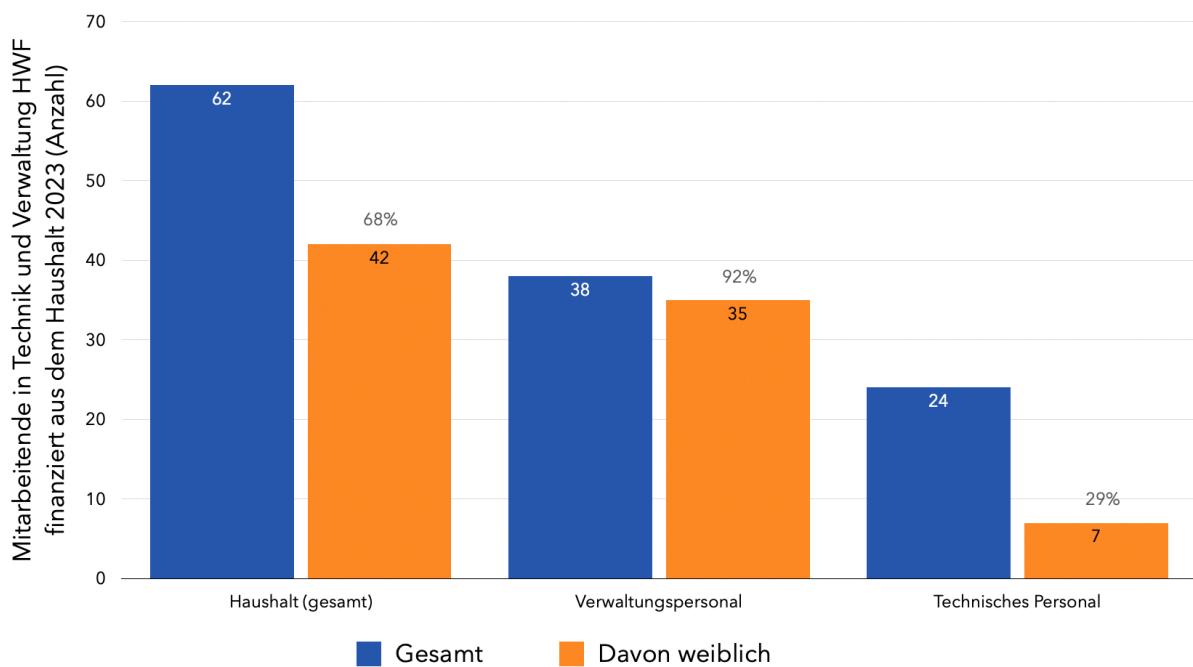


Abbildung 14. Übersicht über die Anzahl der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an der HWF im Jahr 2023, die über Haushaltsmittel beschäftigt sind, insgesamt sowie aufgeschlüsselt nach den Bereichen Verwaltung und Technik mit jeweiligem Frauenanteil.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

Die Abbildung 15 zeigt die Vergütungsstatistik für Mitarbeitende im Bereich Technik und Verwaltung. Es zeigt sich, dass besonders in den niedrigen Gehaltsklassen E6 (und darunter) bis E9 überproportional viele weibliche Mitarbeiter*innen beschäftigt sind.

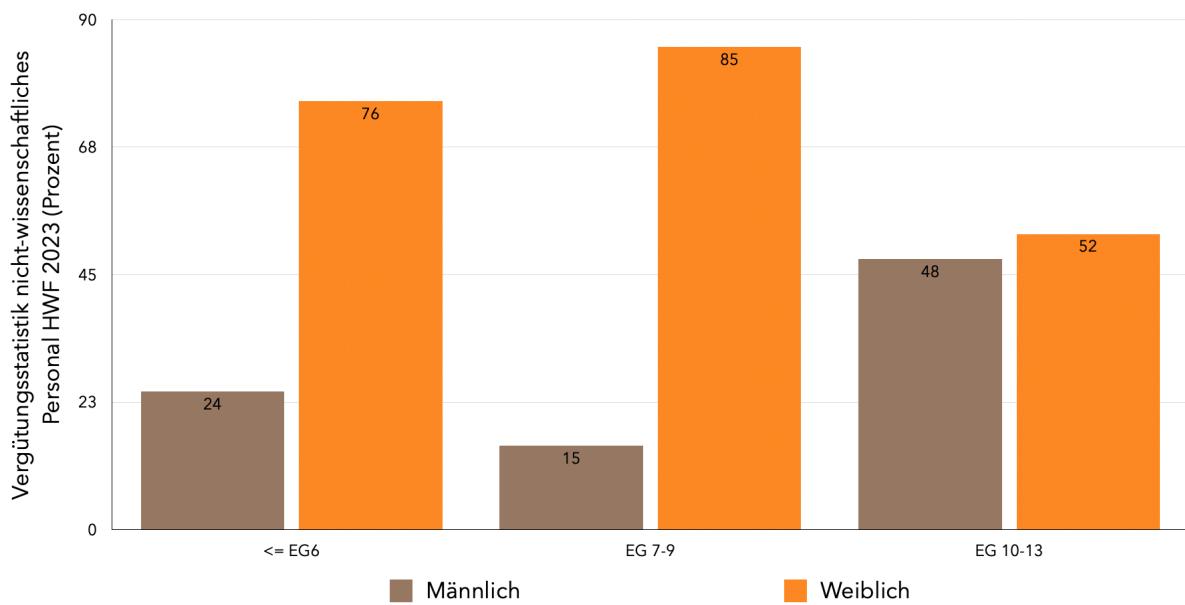


Abbildung 15. Vergütungsstatistik der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung an der HWF für das Jahr 2023.

Bemerkung. HWF = Humanwissenschaftliche Fakultät.

5.2 Fazit

Die Geschlechterverteilung an der Humanwissenschaftlichen Fakultät folgt über die verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen hinweg einer klaren Kaskade. Während der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen und Promovierenden mit etwa 70% weitgehend stabil bleibt, nimmt er auf der Professur-Ebene deutlich ab. Besonders bei den W3-Professuren zeigt sich eine Umkehrung der Verhältnisse, sodass Männer dort in der Mehrheit sind.

Auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden stellen Frauen mit einem Anteil von 69% die Mehrheit. Allerdings ist dieser Anteil in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen niedriger als in befristeten. Die starke Befristung in diesem Bereich – 91% der wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind befristet angestellt – trifft Frauen und Männer gleichermaßen, allerdings sind Frauen zusätzlich häufiger in Teilzeit tätig. Insbesondere bei Drittmittelstellen sind drei Viertel der Beschäftigten in Teilzeit angestellt, was langfristige Auswirkungen auf Karriereperspektiven und soziale Absicherung haben kann.

Im Bereich Technik und Verwaltung sind Frauen mit einem Gesamtanteil von 77% überdurchschnittlich vertreten, allerdings mit deutlichen Unterschieden je nach Tätigkeitsfeld. Während Frauen vor allem in Verwaltungspositionen tätig sind, sind Männer überwiegend im

technischen Bereich beschäftigt. Auch hier sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer, insbesondere auf Drittmittelstellen. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Arbeitszeitverteilung: Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit, insbesondere in drittmittelfinanzierten Positionen, wo Vollzeitstellen die Ausnahme sind.

Die Vergütungsstruktur offenbart ebenfalls geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen sind überproportional häufig in niedrigeren Entgeltgruppen vertreten, während höhere Gehaltsklassen seltener von Frauen erreicht werden. Diese Unterschiede in Befristung, Teilzeit und Vergütung deuten auf strukturelle Hürden hin, die sich entlang der Beschäftigungsformen und Tätigkeitsbereiche manifestieren.

Zusammenfassend verdeutlichen die Ergebnisse, dass sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten sowohl im wissenschaftlichen Bereich als auch im Bereich Technik und Verwaltung in Form von Befristung, Teilzeitbeschäftigung und Vergütung widerspiegeln. Die Daten liefern wichtige Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen, um Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an der Fakultät weiter zu fördern.

6 Umfrage

Im Rahmen der Erarbeitung des neuen Gleichstellungsplans 2024–2030 führten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Humanwissenschaftlichen Fakultät eine Online-Umfrage durch. Ziel war es, Perspektiven und Erfahrungen der Fakultätsangehörigen zu Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung zu erfassen und Hinweise für zukünftige Maßnahmen zu gewinnen. Nachfolgend wird die methodische Durchführung, die Stichprobe sowie die Ergebnisse der Umfrage vorgestellt.

6.1 Methode

6.1.1 Durchführung der Umfrage

Die Umfrage wurde im Juni 2024 über die Plattform Umfragen.UP durchgeführt und vom Dekanat an die Mitglieder der Humanwissenschaftlichen Fakultät weitergeleitet. Die Umfrage wurde zunächst in deutscher Sprache zur Verfügung gestellt und einen Tag später auch in englischer Sprache veröffentlicht, um möglichst viele Fakultätsangehörige zu erreichen.

Zu Beginn erhielten die Teilnehmenden Informationen zur Teilnahme an der Umfrage, zur Freiwilligkeit und zur Nutzung der erhobenen Daten. Es wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig ist und dass die Umfrage jederzeit und ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann, ohne dass den Teilnehmenden daraus Nachteile entstehen. Außerdem wurde darauf hingewiesen, dass die Daten anonym sowie in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) erhoben und verarbeitet werden. Nach diesen Informationen wurde die Einwilligung der Teilnehmenden eingeholt.

Im weiteren Verlauf wurden die Befragten gebeten, grundlegende Angaben zu ihrer Person wie Geschlecht, Statusgruppe sowie Erziehungs- und Pflegeverantwortung zu machen. Danach beantworteten sie Fragen zur Einschätzung der Bedeutung der Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung im Allgemeinen und im universitären Kontext. Im Anschluss bewerteten sie bestehende Maßnahmen und machten Angaben zur Nutzung dieser Angebote. Abschließend hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Vorschläge für den Gleichstellungsplan 2024–2030 einzubringen. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit betrug 6,5 Minuten ($SD = 4,0$).²

² Der angegebene Wert zur Bearbeitungszeit basiert ausschließlich auf den Daten der deutschsprachigen Version des Fragebogens, da die Anzahl der Teilnehmenden der englischsprachigen Version für eine verlässliche Analyse nicht ausreichend war.

6.1.2 Beschreibung der Stichprobe

Die Umfrage richtete sich an alle Fakultätsangehörigen. Insgesamt nahmen 153 Personen teil, davon 148 an der deutschsprachigen und 5 an der englischsprachigen Version. Von den Teilnehmenden identifizierten sich 64,0% als weiblich, 26,1% als männlich und 4,6% als divers. Ein kleiner Anteil von 0,7% gab an, genderfluid zu sein, während 2,0% keine Angabe machten. Fehlende Werte wurden bei 4,0% verzeichnet.

Hinsichtlich der Statusgruppen stellten akademische und wissenschaftliche Mitarbeitende mit 34,6% die größte Teilnehmendengruppe dar, gefolgt von Studierenden (22,2%) und Promovierenden (17,0%), Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung (11,1%) sowie Professor*innen (9,8%). Insgesamt machten 5,2% der Befragten keine Angaben zur Statusgruppe.

Von den Befragten gaben 22,9% an, minderjährige Kinder zu betreuen und 7,8% berichteten aktuell Pflegeverantwortung für Angehörige zu tragen. Von den Befragten machten 5,2% hierzu keine Angaben.

6.2 Ergebnisse der Umfrage

6.2.1 Wahrgenommene Wichtigkeit der Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung und Einschätzung der Geschlechtergleichstellung an der Fakultät

Die Ergebnisse zeigten, dass die Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung von der überwiegenden Mehrheit der Befragten als bedeutsam wahrgenommen wurden. Von den Teilnehmenden bewerteten 86,9% diese Themen im Allgemeinen als eher wichtig bis sehr wichtig. Nur 5,9% der Befragten schätzten diese Themen als eher nicht wichtig bis überhaupt nicht wichtig ein. Explizit auf den universitären Kontext bezogen, nahmen 86,2% die Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung als eher wichtig bis sehr wichtig wahr, während 6,6% der Teilnehmenden diese Themen als eher nicht wichtig bis überhaupt nicht wichtig bewerteten. Angaben fehlten bei 7,2% der Befragten.

Mehr als die Hälfte der Befragten (54,9%) gaben an, dass die Gleichstellung der Geschlechter an der Fakultät noch nicht erreicht sei, 32,7% empfanden sie als erreicht, während 12,4% keine Angabe machten.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Umfrageergebnisse die große Bedeutung der Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung für die Fakultätsangehörigen deutlich machen. Gleichzeitig zeigen sie, dass in der Wahrnehmung der

Teilnehmenden Handlungsbedarf in allen Bereichen besteht, sowohl bei der Geschlechtergleichstellung als auch bei der Förderung von Diversität und Antidiskriminierung. Diese Rückmeldungen bieten eine fundierte Grundlage, um bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und gezielt auf die identifizierten Bedürfnisse einzugehen.

6.2.2 Bewertung des Umfangs der aktuellen Maßnahmen

Die Teilnehmenden wurden gebeten, den Umfang der bestehenden Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung an der Fakultät zu bewerten. Im Bereich Geschlechtergleichstellung empfanden 41,2% der Befragten die Maßnahmen als angemessen, während 35,9% angaben, dass diese verstärkt werden sollten. Nur 2,0% hielten eine Verringerung des Umfangs für angebracht. Auch im Bereich Diversität äußerte sich eine Mehrheit für eine Intensivierung der Maßnahmen. Etwa 54,2% der Befragten wünschten sich hier eine stärkere Förderung. Derzeitige Maßnahmen wurden von 20,3 % als ausreichend bewertet, während 4,6 % eine Reduzierung für angebracht hielten. Ähnlich fiel die Einschätzung im Bereich Antidiskriminierung aus. Maßnahmen in diesem Bereich wurden von 54,9% der Teilnehmenden als ausbaufähig wahrgenommen, 22,9% hielten den aktuellen Umfang für angemessen und nur 1,3% sprachen sich für eine Reduktion der Maßnahmen in diesem Bereich aus. Insgesamt machten 20,9% der Teilnehmenden in allen drei Bereichen keine Angaben.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der derzeitige Umfang der Maßnahmen insbesondere in den Bereichen Diversität und Antidiskriminierung aus Sicht der Mehrheit der Teilnehmenden verstärkt werden sollte. Im Bereich Geschlechtergleichstellung wird der Umfang von einem größeren Teil der Befragten als ausreichend wahrgenommen, allerdings sah auch hier ein beträchtlicher Anteil Verbesserungspotenzial.

6.2.3 Nutzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020–2024

Um einen Überblick darüber zu erhalten, welche Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020–2024 genutzt wurden, wurden die Teilnehmenden zu ihrer Nutzung dieser Angebote befragt. Tabelle 1 bietet eine Übersicht über die Ergebnisse. Am häufigsten wurden die Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice (58,8%) sowie flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit (43,1%) genutzt. Schulungen und Workshops zu Themen wie Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung wurden von 10,5% der Befragten wahrgenommen. Seltener genutzt wurden Maßnahmen wie Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft (5,9%), die sich ausschließlich an diese Zielgruppe richten, sowie Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten (6,5%), die in der Regel nur bei konkreten Problemen in Anspruch

genommen werden – im Gegensatz zu breit genutzten Maßnahmen wie Homeoffice und Gleitzeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass alle Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020–2024 genutzt wurden – wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Während Homeoffice und Gleitzeit häufig in Anspruch genommen wurden, fanden auch spezifischere Angebote wie Mentoring und Beratung ihre Zielgruppen.

Tabelle 1

Übersicht über die Angaben zur Nutzung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan 2020–2024 in absoluten Nennungen und in Prozent.

Nutzung der Maßnahmen	N	%
Möglichkeiten zum Arbeiten im Homeoffice	90	58,8
Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Gleitzeit)	66	43,1
Fakultätsinterne und -externe Schulungen/Workshops zu Gleichstellungsaspekten, Diversität, Antidiskriminierung	16	10,5
Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11	7,2
Beratungsangebote der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät	10	6,5
Fakultätsinterne und -externe Mentoring-Programme für Frauen	9	5,9
Familien- und Betreuungsangebote für Kinder an der Universität Potsdam	7	4,6
Teilnahme/Durchführung akt. Rekrutierungsverfahren für Frauen in der Wissenschaft (z.B. Berufungsverfahren)	4	2,6

Andere (bitte angeben): - Nachteilsausgleich Nachteilsausgleiche für pflegende Angehörige ($N = 1$) - Teilzeitstudium ($N = 1$)	2	1,3
---	---	-----

6.2.4 Bewertung der bisherigen Maßnahmen

Nach der Erhebung zur tatsächlichen Nutzung der Angebote bewerteten die Teilnehmenden auch die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im vorangegangenen Gleichstellungsplan 2020–2024. Insgesamt wurden 25 Maßnahmen aus den Bereichen Arbeitsbedingungen, Forschung, Lehre, Personalgewinnung und Berufungsverfahren sowie Technik und Verwaltung auf einer Skala von 1 („Sehr wirksam“) bis 6 („Überhaupt nicht wirksam“) bewertet. Die meisten Maßnahmen wurden im Bereich „wirksam“ bis „eher wirksam“ eingeordnet, wobei einige als wirksamer beurteilt wurden als andere. Die detaillierten Ergebnisse zu den einzelnen Maßnahmen finden sich in den Tabellen A1–A6 im Anhang.

Als am wirksamsten wurden Maßnahmen im Bereich der Arbeitsbedingungen bewertet, darunter die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice ($M = 2,1$, $SD = 1,2$) und die Schaffung zusätzlicher Familien- und Betreuungsangebote ($M = 2,2$, $SD = 1,1$). Im Bereich Forschung wurden Coachings und Beratungen, etwa zu Karrierestrategien und Drittmitteleinwerbung, ebenfalls positiv wahrgenommen ($M = 2,2$ bis $2,3$). Maßnahmen wie die Beibehaltung des Selbstauskunftsboogens zur fairen Bewertung von Kinder- und Pflegezeiten ($M = 2,5$, $SD = 1,1$) sowie die Einführung intersektionaler Gleichstellungsarbeit ($M = 2,7$, $SD = 1,3$) wurden im Bereich „wirksam“ bis „eher wirksam“ bewertet. Die Einführung einer Blockveranstaltungsbörse zur besseren Vereinbarkeit in der Lehre wurde im Vergleich als die am wenigsten wirksame Maßnahme eingestuft, wobei die Wirksamkeit mit einem Mittelwert von $3,1$ ($SD = 1,3$) dennoch dem Bereich „eher wirksam“ zugeordnet werden kann. Insgesamt machten 34–35% der Befragten keine Angaben bei der Bewertung der einzelnen Maßnahmen. Die Ergebnisse zeigen, dass viele Maßnahmen als wirksam oder eher wirksam eingeschätzt wurden.

6.2.5 Vorschläge der Teilnehmenden

Als Antwort auf die Fragen, ob die Teilnehmenden weitere (Verbesserungs-) Vorschläge haben, wie die Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und Antidiskriminierung an der Humanwissenschaftlichen Fakultät gefördert werden könnten, wurden von 45 Teilnehmenden

konkrete Vorschläge eingebracht. Besonders häufig wurden allgemeine Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung genannt ($N = 42$), wie etwa die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Schwangeren und Müttern. Daneben wurden spezifische Maßnahmen für bestimmte Statusgruppen, beispielsweise Studierende oder wissenschaftliche Mitarbeitende, vorgeschlagen ($N = 8$).

6.3 Fazit

Die Umfrageergebnisse unterstreichen die große Bedeutung von Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung für die Fakultätsangehörigen. Sie verdeutlichen, dass diese Themen sowohl im Allgemeinen als auch im universitären Kontext als zentral angesehen werden. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Handlungsbedarf gesehen wird, insbesondere bei der Förderung von Diversität, Antidiskriminierung und der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Maßnahmen wie flexible Arbeitsmodelle wurden als besonders wirksam wahrgenommen, während spezifische Angebote, etwa Schulungen und Beratungen, gezielter beworben und weiterentwickelt werden könnten. Die Rückmeldungen zur Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen sowie die Verbesserungsvorschläge der Teilnehmenden liefern eine fundierte Basis, um den Gleichstellungsplan 2024–2030 gezielt an den Bedürfnissen der Fakultätsangehörigen auszurichten und seine Effektivität weiter zu stärken.

7 Workshops zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans 2024–2030

Im Juli 2024 fanden zwei aufeinander aufbauende Workshops mit der Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan 2024–2030“ (siehe Kapitel 4) statt, die von den Gleichstellungsbeauftragten der Humanwissenschaftlichen Fakultät organisiert und geleitet wurden. Ziel des ersten Workshops war es, den Teilnehmenden umfassende Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam und der Fakultät zu vermitteln, um eine gemeinsame Grundlage für die weitere Arbeit am Gleichstellungsplan 2024–2030 zu schaffen. Im zweiten Workshop lag der Fokus darauf, konkrete Maßnahmen für den neuen Gleichstellungsplan zu bewerten und zu entwickeln. Die Bewerbung der Workshops erfolgte über den Fakultätsrat und die Kommission für Lehre und Studium (LSK) im April 2024 sowie über die Umfrage im Juni 2024.

7.1 Erster Workshop: Information und Bestandsaufnahme

Der erste Workshop fand am Nachmittag des 3. Juli 2024 statt und hatte das Ziel, die Teilnehmenden mit den Grundlagen und aktuellen Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit vertraut zu machen. Zunächst wurde die Gleichstellungsarbeit auf Universitäts- und Fakultätsebene vorgestellt, gefolgt von einer Bestandsaufnahme gleichstellungsrelevanter Kennzahlen. Hierzu präsentierten die Gleichstellungsbeauftragten aktuelle Daten des Dezernats 1 der Universität Potsdam sowie der Fakultät. Ein weiterer Programmpunkt war die Vorstellung der Ergebnisse der kürzlich durchgeführten Umfrage an der Humanwissenschaftlichen Fakultät. Die Teilnehmenden erhielten so einen umfassenden Überblick über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit. Abschließend wurde ein Ausblick auf den zweiten Workshop gegeben. Die Teilnehmenden erhielten die Aufgabe, in ihrem Arbeitsumfeld an der Fakultät Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu beobachten und Personen aus ihrem universitären Umfeld dazu zu befragen. Die gesammelten Punkte sollten zum nächsten Workshop mitgebracht werden.

7.2 Zweiter Workshop: Maßnahmenentwicklung und Diskussion

Der zweite Workshop fand eine Woche später statt und konzentrierte sich auf die Entwicklung neuer Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2024–2030. Zu Beginn gaben die Gleichstellungsbeauftragten einen Rückblick auf die Inhalte des ersten Workshops. Anschließend folgte ein „Gallery Walk“, bei dem die bisherigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans sowie neue Maßnahmen aus der Umfrage thematisch geordnet auf Plakaten präsentiert wurden. Die Teilnehmenden hatten im Rahmen des „Gallery Walks“ die Möglichkeit, diese Vorschläge zu ergänzen und weiter auszuarbeiten. In einer abschließenden Diskussion wurden die Maßnahmen gemeinsam reflektiert und weiterentwickelt. Der Fokus lag

darauf, konkrete Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der Fakultät zu formulieren.

Insgesamt boten die Workshops den Mitgliedern der Fakultät eine strukturierte Gelegenheit, sich aktiv in die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit einzubringen und Maßnahmen für den neuen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Die konkreten Maßnahmen für den Gleichstellungsplan 2024–2030 werden im nachfolgenden Abschnitt detailliert vorgestellt.

8 Schwerpunktsetzung und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2024–2030

Die Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät fokussiert auf sechs zentrale Schwerpunkte, die insgesamt darauf abzielen, eine gerechte, inklusive und diskriminierungsfreie Fakultätskultur zu fördern:

1. **Verbesserung der Kommunikation und Information:** Transparente und leicht zugängliche Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und -angebote sollen bereitgestellt werden, um die Sichtbarkeit dieser Angebote zu fördern.
2. **Unterstützung von Fakultätsangehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben:** Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und familiären Verpflichtungen sollen auf eine familienfreundliche Arbeits- und Studienkultur hinwirken.
3. **Sicherstellung der Gleichstellung in Einstellungs- und Berufungsverfahren und auf professoraler Ebene:** Der Frauenanteil in Führungs- und professoralen Positionen soll durch faire Verfahren und moderne Bewertungsmaßstäbe gesteigert bzw. gesichert werden. Bei der Einstellung von Personal soll grundsätzlich auf eine faire, geschlechtergerechte Auswahl geachtet werden.
4. **Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Spezifische Programme und Unterstützungsangebote sollen die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen stärken und deren Zugang zu akademischen Spitzenpositionen fördern.
5. **Verbesserung der strukturellen und infrastrukturellen Verankerung von Chancengleichheit:** Die Arbeits- und Forschungsbedingungen sollen dahingehend optimiert werden, dass eine faire und gleichberechtigte Teilhabe aller Fakultätsangehörigen durch die Schaffung oder Etablierung entsprechender Strukturen gewährleistet wird und Barrieren weiter abgebaut werden.
6. **Sensibilisierung für die Themen Geschlechtergleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung:** Durch Workshops, Weiterbildungsangebote und (Informations-) Veranstaltungen sollen Fakultätsangehörige für Gleichstellungsthemen, Diversität und Antidiskriminierung sensibilisiert und dadurch ein respektvolles, inklusives Miteinander gefördert werden.

Diese Schwerpunktthemen bilden die Grundlage für die strategische und nachhaltige Umsetzung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät und werden durch entsprechende Maßnahmen in den folgenden Abschnitten konkretisiert.

8.1 Schwerpunkt 1: Kommunikation und Information

Ein zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit ist die sichtbare und transparente Kommunikation von Gleichstellungsthemen auf Fakultätsebene. Ziel ist es, die Angebote und Maßnahmen klar darzustellen und zugänglich zu machen. Um die internationale Ausrichtung der Fakultät zu fördern, erfolgt die Bereitstellung der Informationen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Die Maßnahmen sind in Tabelle 2 vollständig aufgeführt.

Tabelle 2

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Kommunikation und Information

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
Erhöhung der Sichtbarkeit der Beratungsangebote: <ul style="list-style-type: none"> • Auf der Fakultätswebseite • Im Intranet • In Social Media • In Einführungsveranstaltungen für Studierende • Im Newsletter des Studiendekans • Durch Multiplikatoren in Teams/Arbeitsbereichen/Gremien 	Steigerung der Sichtbarkeit, um <ul style="list-style-type: none"> • über Rechte, bestehende Angebote und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren • Hemmschwellen abzubauen • Zugang zu Ressourcen zu erleichtern 	Alle Fakultätsangehörige
Bereitstellung aller Angebote und Informationen sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung, dass alle Mitglieder der Fakultät – unabhängig von ihrer sprachlichen Herkunft – gleichberechtigten Zugang zu relevanten Informationen haben 	Alle Fakultätsangehörige
Erstellung und Ausgabe von Informationsbroschüren zu Gleichstellungsaspekten für	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung als eine gelebte Priorität der Fakultät • Frühzeitig Bewusstsein 	Mitarbeitende, Promovierende, Professor*innen

<ul style="list-style-type: none"> • neue Mitarbeitende, • Professor*innen, • Promovierende <p>bei Arbeits-/Dienstantritt (z.B. mit den Einstellungsunterlagen) oder zu Beginn der Promotion</p>	<p>schaffen für die zentralen Themen der Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Information über vorhandene Angebote, Kontaktpersonen und Unterstützungsstrukturen 	
<p>Kommunikation von Alternativen zu binären geschlechtsbezogenen Normen auf der jeweiligen Homepage (z.B. für die Sporteingangsprüfung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung der Vielfalt der Geschlechteridentitäten • Verbesserte Sichtbarkeit • Abbau von Barrieren, die sich aus binären Normen ergeben 	Alle Fakultätsangehörige, insb. Bewerber*innen für sportwissenschaftliche Studiengänge
<p>Erfassung und Veröffentlichung geschlechts- und diversitätsbezogener Kennzahlen der Fakultät, insbesondere im Hinblick auf Intersektionalität</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarmachung systematischer Ungleichheiten und Diskriminierungsmuster innerhalb der Fakultät • Fundierte Analyse der bestehenden Situation und die Ableitung spezifischer Handlungsbedarfe 	Alle Fakultätsangehörige

8.2 Schwerpunkt 2: Unterstützung von Fakultätsangehörigen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben

Ein wichtiger Schwerpunkt liegt auf der Förderung einer familienfreundlichen Arbeits- und Studienkultur, die die Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit bzw. Studium erleichtern soll. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, unterstützende Angebote und eine wertschätzende Organisationskultur sollen Angehörige der Fakultät mit Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben bestmöglich in ihren familiären Verpflichtungen unterstützt werden. In Tabelle 3 sind alle Maßnahmen im Bereich Familie und Care-Arbeit detailliert aufgelistet.

Tabelle 3

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Familie und Care-Arbeit

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
Verbesserung der Möglichkeiten, befristete Stellen nach der Elternzeit zu verlängern	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung von Chancengleichheit und Karrierekontinuität für Wissenschaftler*innen und Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen • Bessere Vereinbarkeit von Familie und (wissenschaftlicher) Karriere 	Alle Mitarbeitende
Einführung von gezielten Unterstützungsangeboten (z.B. Information & Beratung) für Männer und Väter und weitere Betreuungspersonen, um die Inanspruchnahme von Elternzeit und die Übernahme familiärer Verpflichtungen zu fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Gesellschaftliche Anerkennung der Erziehungszeiten von Vätern als gleichwertiger Beitrag zur Familienarbeit • Aufweichung traditioneller Rollenbilder • Gerechtere Verteilung von Care-Arbeit • Chancengleichheit in (wissenschaftlichen) Karrieren 	Alle Mitarbeitende
Anpassung oder Flexibilisierung der Arbeitsplatzbedingungen für Schwangere in berufsspezifischen Risikobereichen, wie z.B. den Sportwissenschaften	<ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsschutz für Schwangere in berufsspezifischen Risikobereichen • Ermöglichung der beruflichen und wissenschaftlichen 	Mitarbeiterinnen in bestimmten Berufsgruppen

	<p>Teilhabe während der Schwangerschaft ohne gesundheitliche Risiken einzugehen oder Karrierenachteile zu erleiden</p>	
<p>Erweiterung und Flexibilisierung von Familien- und Betreuungsangeboten durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ... die Schaffung weiterer Kitaplätze, ● ... kurzfristige und flexible Betreuungsmöglichkeiten, ● ... Kinderbetreuung bei universitären Veranstaltungen, ● ... Kooperationen mit externen Betreuungseinrichtungen und Ferienbetreuungsangebote 	<ul style="list-style-type: none"> ● Schaffung bedarfsgerechter Betreuungsangebote ● Stärkung der Attraktivität der Fakultät als familienfreundliche Arbeitgeberin 	<p>Alle Fakultätsangehörige mit familiären Verpflichtungen</p>
<p>Ausbau flexibler Home-Office-Regelungen durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Klare, transparente und gerechte Richtlinien zum Arbeiten im Home-Office ● Bereitstellen von Informationen über Vorteile von Home-Office und Best Practices für (Fach-) Vorgesetzte 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbesserung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen 	<p>Alle Mitarbeitende mit familiären / Betreuungsverpflichtungen</p>
<p>Familienfreundliche Lehre, durch</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ... eine Analyse der Lehrpläne und Identifikation 	<ul style="list-style-type: none"> ● bessere Vereinbarkeit von Lehre und Familie ● Erhöhung der Flexibilität 	<p>Studierende und Lehrende mit familiären</p>

<p>von Modulen, die sich für kompakte Wochenendkurse oder Blockwochen in der vorlesungsfreien Zeit eignen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ... die Abfrage und Berücksichtigung von familiären Sperrzeiten bei der Lehrplanung. ● ... die rechtzeitige Bekanntgabe der Termine und frühzeitige Prüfungsplanung 	<p>und Planbarkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Förderung der Attraktivität des Studiums und der Studienerfolgsquote 	<p>Verpflichtungen</p>
<p>Einführung einer sog. Departmentstruktur, in der mehr unbefristete Stellen in der Wissenschaft geschaffen werden, basierend auf den Vorschlägen von Sengwald et al. (2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Erhöhung der beruflichen Stabilität für Wissenschaftler*innen ● Verbesserung der Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Wissenschaftler*innen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben 	<p>Nachwuchswissenschaftler*innen</p>
<p>Reduktion von Verwaltungsaufgaben und Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, um Personen mit Erziehungs- oder Pflegeaufgaben mehr Zeit für Forschung zu ermöglichen, wie es in den Vorschlägen von Sengwald et al. (2024) angeregt wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Erhöhung der Forschungszeit ● Vereinbarkeit von Forschung, Familie und Pflege durch Reduzierung von administrativen Belastungen 	<p>Nachwuchswissenschaftler*innen</p>
<p>Erstattung von Reisekosten für Partner*innen auf dienstlichen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Unterstützung von Wissenschaftler*innen mit 	<p>Nachwuchswissenschaftler*innen</p>

Reisen, um die Kinderbetreuung zu sichern und eine gleichberechtigte Teilnahme an Kongressen und Veranstaltungen zu ermöglichen	<ul style="list-style-type: none"> Betreuungspflichten • Ermöglichung einer uneingeschränkten Teilnahme an wichtigen beruflichen Veranstaltungen • Sicherung der gleichberechtigten Teilhabe, insbesondere für Frauen und Alleinerziehende • Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungs- und professoraler Ebene 	
Einführung der Option, Elternzeitvertretungen für Juniorprofessuren einzusetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Karrieregestaltung • Elternzeit ohne Nachteile in der wissenschaftlichen Laufbahn 	<ul style="list-style-type: none"> • Juniorprofessor*innen

8.3 Schwerpunkt 3: Gleichstellung in Einstellungs- und Berufungsverfahren und auf professoraler Ebene

Ein weiterer Schwerpunkt ist die nachhaltige Förderung und Sicherung des Frauenanteils in Führungspositionen und auf Professuren. In Anbetracht des bereits hohen Anteils an weiblichen Studierenden an der Fakultät soll das bisher erreichte Niveau mindestens gehalten und weitere Fortschritte in Richtung Geschlechterparität und Chancengleichheit erzielt werden. Dazu gehören die aktive Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Einstellungsverfahren, die Einführung bzw. Nutzung moderner und fairer Bewertungsmaßstäbe für wissenschaftliche Leistungen sowie die Standardisierung von Prozessen. Eine Übersicht aller Maßnahmen findet sich in Tabelle 4.

Tabelle 4

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Einstellungs- und Berufungsverfahren und auf professoraler Ebene

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
<p>Anwendung von standardisierten Abläufen in Einstellungs- und Berufungsverfahren für eine faire und transparente Entscheidungsfindung durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung einheitlicher Kriterien und Verfahren für die Auswahl von Bewerber*innen • Beibehaltung des Selbstauskunftsgebogens in Berufungsverfahren • Einführung eines einheitlichen und standardisierten Umgangs mit dem akademischen Alter und den Betreuungs- und Erziehungszeiten der Bewerber*innen • Bereitstellung von Handlungsempfehlungen für Ausschreibende • Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen des Auswahlprozesses • Sensibilisierung der Beteiligten zu Themen wie Gleichstellung, Diversität und Unconscious Bias 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit und Fairness bei der Personalauswahl • Faire Bewertung wissenschaftlicher Leistungen unter Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten 	Bewerber*innen in Einstellungs- und Berufungsverfahren

<p>Etablierung moderner Bewertungsmaßstäbe für wissenschaftliche Leistungen in Berufungsverfahren, die der inhaltlichen Qualität mehr Bedeutung beimessen. Bspw. durch die Integration der COARA-Kriterien, um Publikationszahlen und Impact-Faktoren zugunsten von Innovation, Relevanz und gesellschaftlicher Wirkung der Forschung zu ergänzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren • Gerechte und differenzierte Bewertung von wissenschaftlichen Leistungen, die die Vielseitigkeit von Forschung und die Vielfalt an Ansätzen berücksichtigt 	<p>Bewerber*innen in Berufungsverfahren</p>
<p>Teilnahme der Fakultät am Professorinnen-Programm</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Gleichstellung • Verbesserung der Karrieremöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft 	<p>Professor*innen</p>

8.4 Schwerpunkt 4: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

In vielen Bereichen der Wissenschaft ist eine Geschlechterparität noch nicht erreicht, insbesondere auf höheren Karrierestufen und in Führungspositionen. Strukturelle Barrieren, ungleiche Chancen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie geschlechtsspezifische Biase in Einstellungs- und Berufungsverfahren führen dazu, dass Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Daher ist eine besondere Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere auf Promotions- und PostDoc-/Habilitationsebene unbedingt notwendig, um den Einstieg in akademische Karrieren zu erleichtern. Durch verbesserte Arbeits- und Forschungsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie unterstützende Maßnahmen sollen die Karrierechancen von Frauen verbessert und der Zugang zu wissenschaftlichen Führungspositionen ermöglicht werden. Eine vollständige Übersicht der Maßnahmen ist in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
<p>Informations- und Unterstützungsangebote zur Karriereentwicklung und -planung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines E-Mail-Verteilers für frauenspezifische Inhalte (Kongresse, Workshops, Stipendien, Ausschreibungen, Förderungen usw.) • Informationsveranstaltungen zu Promotionsthemen, Karriere- und Publikationsstrategien sowie Drittmittelakquise und rechtlichen Fragen • Angebote für Coachings, in denen z.B. Publikationsstrategien entwickelt, Co-Autoren-Richtlinien besprochen und Ressourcenmanagement vermittelt wird 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Förderung von Frauen in der Wissenschaft • Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungs- und professoraler Ebene 	Nachwuchswissenschaftler*innen
<p>Aufbau eines Wissenschaftlerinnennetzwerks an der Fakultät zur Förderung des Austauschs von Erfahrungen und Ressourcen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Frauen in der Wissenschaft • Austausch von Wissen, Ressourcen und Erfahrungen • Erhöhung des Anteils von Frauen auf Führungs- und professoraler Ebene 	Nachwuchswissenschaftler*innen

Schaffung der Möglichkeit, Teilzeitstellen bei Bedarf auf Vollzeitstellen aufzustocken	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung einer flexiblen Gestaltung der Karrierewege • Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft 	Nachwuchswissenschaftler*innen
--	---	--------------------------------

8.5 Schwerpunkt 5: Verbesserungen der strukturellen und infrastrukturellen Verankerung von Chancengleichheit

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Rahmenbedingungen und Infrastruktur. Dazu gehören z.B. die Einrichtung einer Gleichstellungsbeauftragtenstelle, barrierefreie Zugänge, die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, die Bereitstellung von Unisex-Toiletten und Prayer-Rooms sowie die Anerkennung mehrerer Geschlechtsdimensionen z.B. auf Formularen. Zudem soll ein diskriminierungsfreies, inklusives Arbeits- und Studienumfeld geschaffen werden, wobei die intersektionale Gleichstellungsarbeit auch Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsdimensionen berücksichtigen soll. Eine vollständige Liste der Maßnahmen kann Tabelle 6 entnommen werden.

Tabelle 6

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der strukturellen und infrastrukturellen Verankerung von Chancengleichheit

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
Verbesserung der strukturellen Situation der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch <ul style="list-style-type: none"> • eine Anpassung der Stellenstruktur • vordefinierte Regelungen zur Freistellung und/oder • eine angemessene (zeitliche) Kompensation entsprechend des Arbeitspensums 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsarbeit • Ausbau von Beratungsangeboten • Institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit als fester Bestandteil der Fakultät 	Alle Fakultätsangehörige
Erhöhung des Frauenanteils in	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährleistung einer 	Alle

Gremien, in denen sie unterrepräsentiert sind	<p>gerechteren Mitbestimmung und Repräsentation von Frauen in Entscheidungsprozessen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Abbau struktureller Barrieren ● Erhöhung der Zahl weiblicher Vorbilder ● Paritätische Beteiligung in allen akademischen und administrativen Entscheidungsstrukturen 	Fakultätsangehörige
Optimierung der räumlichen und gesundheitlichen Studien-, Lehr- und Arbeitsbedingungen im Sinne einer intersektionalen Gleichstellungsarbeit, z.B. durch: <ul style="list-style-type: none"> ● Barrierearme/barrierefreie Zugänge, PDFs sowie Vorlesungsskripte in digitaler Form ● Einrichtung von All-Gender-Toiletten und All-Gender-Umkleideräumen ● Verbesserung der Luftqualität in Lehr- und Arbeitsräumen, z.B. durch Anschaffung von Raumluftreinigern, Lüftungspläne ● Homeoffice-Optionen für Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen 	<ul style="list-style-type: none"> ● Verbesserung der Lehr- und Lernbedingungen für Studierende sowie die Arbeitsbedingungen für Lehrende und Forschende unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität, Religion sowie mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen, wie bspw. Immunschwächen, psychische Belastungen oder Mobilitätseinschränkungen 	Alle Fakultätsangehörige

<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Rückzugsraumes zur multifunktionalen Nutzung (Erste-Hilfe-, Ruhe-, Andachts- und Stillraum) 		
<p>Strukturen zur Unterstützung und Intervention bei Diskriminierung und Gewalt durch...</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... die Schaffung anonymer Kontaktmöglichkeiten für Betroffene zur Erstberatung • ... die Entwicklung eines Kriseninterventionsplanes an der Fakultät, um festzulegen, wie in Fällen von Gewalt oder Diskriminierung gehandelt wird 	<ul style="list-style-type: none"> • Opferschutz vor Täterschutz • Opfer ernst nehmen, schützen und stärken 	Alle Fakultätsangehörige
<p>Geschlechtervielfalt in Formularen und Sprache gerecht werden, z.B. durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration verschiedener Geschlechterdimensionen in Formularen und Anträgen • Berücksichtigung der Empfehlungen für geschlechterinklusiven Sprachgebrauch an der Universität Potsdam in der Kommunikation an der Fakultät 	<ul style="list-style-type: none"> • Sichtbarmachung von Geschlechtervielfalt an der Fakultät 	Alle Fakultätsangehörige
Schaffung einer zusätzlichen	<ul style="list-style-type: none"> • Effizienzsteigerung durch 	Assistent*innen

<p>Assistent*innen-Stelle (mindestens 0,5) in der Fakultät zur Einarbeitung neuer Kolleg*innen, Vertretung von Mitarbeiter*innen im Krankheitsfall oder bei unbesetzten Positionen und Organisation von Weiterbildungen für Assistent*innen</p>	<p>optimierte Abläufe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduktion von überfordernden Arbeitsbelastungen 	
<p>Einführung flexibler Arbeitsmodelle für Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, indem neben Präsenzzeiten auch die Möglichkeit von Sprechzeiten und temporärem Home-Office geschaffen wird, sofern der Lehr- und Studienbetrieb dies zulässt und ein ausgewogenes Verhältnis sichergestellt ist</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einer familienfreundlichen Arbeitskultur an der Fakultät • Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Effizienz, indem mehr Flexibilität für die Beschäftigten ermöglicht wird 	<p>Beschäftigte in Technik und Verwaltung</p>
<p>Angebot und Finanzierung von fakultätsinternen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Englischkurse, PC-Kurse)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Besondere Unterstützung der Statusgruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, um ihre Karrieremöglichkeiten durch berufliche Qualifizierung zu verbessern 	<p>Beschäftigte in Technik und Verwaltung</p>
<p>Schaffung von Angeboten zur Vernetzung für FLINTA*-Personen³ + X (weitere soziale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Chancengleichheit und Karriereperspektiven für 	<p>FLINTA*</p>

³ Begriffserklärung FLINTA*: Das Akronym steht für Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Menschen. Das * soll alle Menschen mit einbeziehen, die sich nicht mit den genannten Begriffen identifizieren, aber aufgrund ihres Geschlechts patriarchal diskriminiert werden.

Kategorie, z.B. Zuwanderungshintergrund) auch auf Fakultätsebene	FLINTA* durch einen gezielten Austausch, gegenseitige Unterstützung und bessere Sichtbarkeit innerhalb der Fakultät <ul style="list-style-type: none"> • Abbau struktureller Barrieren 	
--	---	--

8.6 Schwerpunkt 6: Sensibilisierung für die Themen Geschlechtergleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung

Die Gleichstellungsarbeit der Humanwissenschaftlichen Fakultät möchte die Fakultätsangehörigen für Gleichstellungsthemen, Antidiskriminierung, Geschlechtervielfalt und Diversität stärker sensibilisieren. Ziel ist es, an der Fakultät eine Arbeits- und Lernumgebung zu schaffen, die von Respekt, Anerkennung und Fairness geprägt ist. Die einzelnen Maßnahmen zielen insbesondere darauf ab, Vorurteile abzubauen, ein Bewusstsein für die Herausforderungen marginalisierter Gruppen zu schaffen und die Bereitschaft zu fördern, aktiv für ein inklusives Arbeits- und Studienumfeld einzutreten. Details zu den Maßnahmen sind in Tabelle 7 ersichtlich.

Tabelle 7

*Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich Sensibilisierung für die Themen
Geschlechtergleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung*

Maßnahmen	Ziele	Statusgruppe
Angebot von internen Workshops zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung zu zentralen Aspekten, wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> • gendergerechte Kommunikation, • Diskriminierung und Machtmisbrauch 	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Wissen • Sensibilisierung • Entwicklung von praxisnahen Strategien zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsmaßnahm en im universitären Alltag 	Alle Fakultätsangehöri ge
Einrichtung eines asynchronen	<ul style="list-style-type: none"> • Wissensvermittlung und 	Alle

Moodle-Kurses zu den Themen Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung	<p>Sensibilisierung im Hinblick auf Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible und barrierefreie Möglichkeit, sich kontinuierlich oder bei Bedarf mit diesen Themen auseinanderzusetzen 	Fakultätsangehörige
Angebot von mehreren Terminoptionen für Workshopangebote zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen	<ul style="list-style-type: none"> • Höhere Zugänglichkeit, so dass möglichst viele Fakultätsangehörige Workshops wahrnehmen können 	Alle Fakultätsangehörige
Regelmäßige Durchführung eines „Diversitäts-Campusfestes“ mit Spielen, Unterhaltungsangeboten und Informationsständen für alle Fakultätsangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Vielfalt und Gleichstellung • Stärkung des Gemeinschaftsgefühls innerhalb der Fakultät 	Alle Fakultätsangehörige

9 Fazit für die Gleichstellungsarbeit 2024 bis 2030 an der Humanwissenschaftlichen Fakultät

Die Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät hat im Rahmen des Gleichstellungsplans 2020–2024 bereits zahlreiche Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und zur strukturellen Verbesserung der Gleichstellungsbedingungen umgesetzt. Durch individuelle Beratung, die Begleitung von Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie eine aktive Gremien- und Netzwerkarbeit konnten zentrale gleichstellungspolitische Ziele vorangebracht werden. Dennoch bestehen weiterhin Herausforderungen in diesem Bereich, wie statistische Analysen von gleichstellungsrelevanten Daten der Fakultät, eine fakultätsweite Umfrage im Juni 2024 und durchgeführte Workshops der AG Gleichstellungsplan ergeben haben. Die Erstellung des Gleichstellungsplans 2024–2030 war ein umfassender und partizipativer Prozess, der auf einer fundierten Bestandsaufnahme und der aktiven Mitwirkung verschiedener Statusgruppen der Fakultät basierte. Damit konnte eine solide Arbeitsgrundlage geschaffen werden, um die Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät für die kommenden Jahre strukturiert weiterzuentwickeln.

Die Gleichstellungsarbeit an der Humanwissenschaftlichen Fakultät verfolgt das grundlegende Ziel, ein gerechtes Arbeits-, Forschungs- und Studienumfeld zu schaffen. Neben der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit gehört auch die Stärkung der Bereiche Diversität, Antidiskriminierung und Intersektionalität in das Aufgabenspektrum (siehe Abbildung 16).

Es wurden sechs Schwerpunkte herausgearbeitet und zugehörige Maßnahmen abgeleitet. Ein zentrales Anliegen ist die Verbesserung der Kommunikation und Information, um Transparenz zu schaffen und alle Fakultätsangehörigen über Gleichstellungsmaßnahmen zu informieren. Gleichzeitig wird mit verschiedenen Unterstützungsangeboten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären Verpflichtungen angestrebt, wodurch eine familienfreundliche Arbeits- und Studienkultur gefördert wird. Ein wichtiger Fokus liegt zudem auf der Sicherstellung der Gleichstellung in Einstellungs- und Berufungsverfahren sowie der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen sollen langfristige strukturelle Veränderungen bewirken. Darüber hinaus werden Verbesserungen in der strukturellen und infrastrukturellen Verankerung von Chancengleichheit angestrebt. Die Optimierung von Arbeits- und Forschungsbedingungen, der Abbau von Barrieren sowie die Förderung eines diskriminierungsfreien Umfelds sind entscheidende Schritte für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit. Schließlich sollen durch

Sensibilisierungsmaßnahmen, Workshops und Weiterbildungen das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Antidiskriminierung gefördert werden.

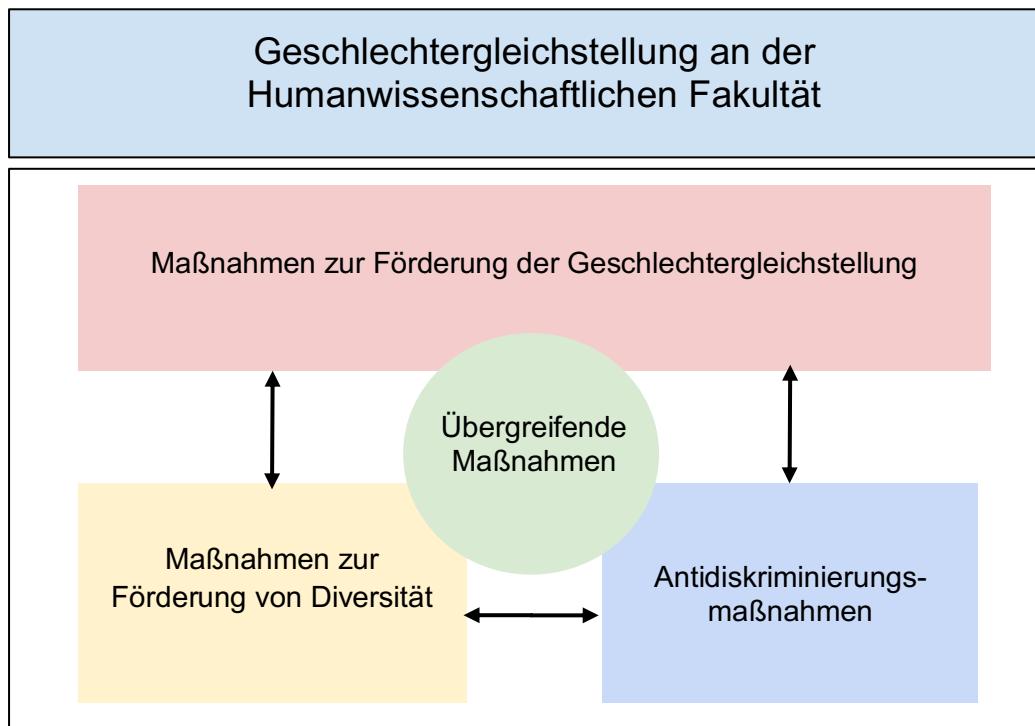


Abbildung 16. Geschlechtergleichstellung als Querschnittsaufgabe an der HWF

Die Gleichstellungsarbeit verfolgt einen integrativen Ansatz, da sich Maßnahmen in einem Bereich oft auf andere Bereiche auswirken. Insbesondere die intersektionale Perspektive ist zentral, da sie die Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsdimensionen – etwa Geschlecht, soziale Herkunft, Alter, Behinderung oder sexuelle Orientierung – berücksichtigt. Sie erkennt an, dass Benachteiligungen nicht isoliert auftreten, sondern sich verstärken können.

Der Gleichstellungsplan 2024–2030 stellt eine umfassende und strategisch ausgerichtete Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit dar. Die definierten Handlungsfelder und Maßnahmen bilden die Basis für eine gerechte und inklusive Fakultätskultur und leisten einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Gleichstellung.

Der Gleichstellungsplan 2024-2030 wird dem Fakultätsrat zur Prüfung und Verabschiedung weitergeleitet. Gemäß des PersVG Brandenburg §65 wird der Plan dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam zur Mitbestimmung vorgelegt. Dieser Plan hat eine Gültigkeit bis Ende 2030. Die Fortschreibung des Plans erfolgt im Zeitraum Oktober bis Dezember vor Auslaufen seiner Gültigkeit. Es wird zur Halbzeit (2027) eine Zwischenevaluation stattfinden.

10 Literaturverzeichnis

Fabian, G., Heger, C., & Fedzin, M. (2023). *Barometer für die Wissenschaft: Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023*.

König, C. J., Heinrichs, M., Antoni, C., Bühner, M., Elsner, B., Erdfelder, E., Fydrich, T., Gollwitzer, M., Spinath, B., & Vaterrodt, B. (2018). *Ausgedient! Empfehlungen der DGPs-Kommission „Studium und Lehre“ zur Habilitation in der Psychologie.* https://www.dgps.de/fileadmin/user_upload/PDF/Empfehlungen/Empfehlung_Habilitationen20180420.pdf

Norkus, M. (2018). Prekäre Partizipation. In M. Laufenberg, M. Erlemann, N. M., & G. Petschick (Eds.), *Prekäre Gleichstellung* (S. 211–239). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_9

Sengewald, M.-A., Henninger, M., Bechtloff, P., & Kubik, V. (2024). Familiengerechte Karrieremöglichkeiten in der psychologischen Forschung? Eine Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen im Fach Psychologie mit Empfehlungen für zielgerichtete Unterstützungsmaßnahmen. *Psychologische Rundschau*, 75(3), 234–248. <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000682>

Anhang A

Tabelle A1

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in allen Gruppen

Maßnahmen für alle Gruppen	M	SD
Fakultätsinterne Workshops für Führungskräfte, um Mitarbeitende in der Balance von Beruf und Privatleben besser zu unterstützen	2,3	1,2
Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, in denen sie unterrepräsentiert sind	2,4	1,3
Fakultätsinterne Schulungen zu Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Religion, um Bewusstsein zu schärfen und spezifische Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen	2,5	1,1
Einführung intersektionaler Gleichstellungsarbeit in allen Fakultätsebenen, um die Überlagerung und Wirkung mehrfacher Diskriminierungsmerkmale zu verhindern	2,7	1,3
Verstärkte Präsentation der Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätswebseiten, um Bekanntheit zu steigern	2,8	0,9
Regelmäßige Erfassung und Veröffentlichung relevanter Geschlechts- und Diversitätskennzahlen in der Fakultät, um gezielte Maßnahmen auf allen Ebenen zu entwickeln	2,8	1,3
Einrichtung eines E-Mail-Verteilers für frauenspezifische Inhalte wie Kongresse und Stipendien für alle Interessierten	2,9	1,2
Fakultätsinterne Schulungen in Bezug auf eine gendergerechte Kommunikation	3,0	1,4

Anmerkung. 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam

Tabelle A2

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Lehre

Maßnahmen im Bereich Lehre	M	SD
Angebot von Lehrveranstaltungen in Form von Blockveranstaltungen, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen zu verbessern	2,8	1,2
Einführung einer Blockveranstaltungsbörse für Studierende und Lehrende, um passende Blockveranstaltungen im Lehrangebot besser finden und Kursplätze ggf. tauschen bzw. Blockveranstaltungstermine besser koordinieren zu können	3,1	1,3
<i>Anmerkung.</i> 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam		

Tabelle A3

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Arbeitsbedingungen

Maßnahmen im Bereich Arbeitsbedingungen	M	SD
Verbesserte Möglichkeiten zum Arbeiten im Home-Office, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen zu verbessern	2,1	1,2
Schaffung zusätzlicher Familien- und Betreuungsangebote auf dem Campus Golm	2,2	1,1
Verbindliche Abfrage und Berücksichtigung familiärer Sperrzeiten bei der Lehrplanung, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen zu verbessern	2,4	1,2
<i>Anmerkung.</i> 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam		

Tabelle A4

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Forschung

Maßnahmen im Bereich Forschung	M	SD
Informationsveranstaltungen zu Promotion, Karrierestrategien, Drittmittel und rechtliche Fragen für Nachwuchswissenschaftler*innen	2,2	1,0
Coachings für Nachwuchswissenschaftler*innen zur Entwicklung von Publikationsstrategien, Diskussion von Co-Autoren-Richtlinien und Vermittlung von zielorientiertem Ressourcenmanagement	2,2	1,2
Spezielle Beratungsangebote für Nachwuchswissenschaftler*innen besonders für Fragen zur Drittmitteleinwerbung	2,3	1,1
Teilnahme der Fakultät am Professorinnen-Programm zur Gewinnung von Frauen für Nachfolgepositionen und Unterstützung von Tenure-Track-Verfahren durch Parallelbesetzung	2,3	1,3
Einführung eines E-Mail-Verteilers für Nachwuchswissenschaftler*innen zur breiten und aktuellen Verteilung wichtiger Informationen, wie Förderprogramme und Unterstützungsangebote	2,4	1,1
Erstattung von Reisekosten für Partner*innen von Nachwuchswissenschaftler*innen bei Dienstreisen (z.B. Kongresse), zur Sicherstellung der Kinderbetreuung	2,4	1,3
Aufbau Netzwerk für Wissenschaftlerinnen an der Fakultät zur Unterstützung und zum Austausch von Erfahrungen und Ressourcen	2,4	1,3
<i>Anmerkung.</i> 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam		

Tabelle A5

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Bereich Personalgewinnung und Berufungsverfahren

Maßnahmen im Bereich Personalgewinnung und Berufungsverfahren	M	SD
Einführung standardisierter Kriterien für akademisches Alter und Betreuungszeiten in Berufungsverfahren der Fakultät, um faire Vergleichbarkeit der Bewerber*innen zu gewährleisten	2,3	1,1
Etablierung moderner Bewertungsmaßstäbe in Berufungsverfahren, die inhaltliche Qualität wissenschaftlicher Forschung über quantitative Bewertungen stellen	2,3	1,2
Beibehaltung des Selbstauskunftsfragebogens als standardisiertes Verfahren, um wissenschaftliche Leistungen von Bewerber*innen in Berufungsverfahren fair unter Berücksichtigung von Kinder- und Pflegezeiten bewerten zu können	2,5	1,1
Im Rahmen einer Prozessstandardisierung sollen verbindlich geeignete Kandidatinnen bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen werden, z.B. über Fachgesellschaften, Kongresse, persönliche Kontakte	2,5	1,1
<i>Anmerkung.</i> 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam		

Tabelle A6

Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung

Maßnahmen in der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung	M	SD
Finanzierung von fakultätsinternen Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Technik und Verwaltung, um die beruflichen Chancen zu verbessern	2,3	1,2
Schaffung mind. einer halben Stelle für eine*n zentrale*n Ansprechpartner*in der Fakultät, der/die für Sekretär*innen und Assistent*innen zuständig ist, Weiterbildungen organisiert, neue Mitarbeiter*innen einarbeitet, vermittelt und in Vertretungsfällen einspringt	2,5	1,5
<i>Anmerkung.</i> 1 = Sehr wirksam, 2 = Wirksam, 3 = Eher wirksam, 4 = Eher nicht wirksam, 5 = Nicht wirksam, 6 = Überhaupt nicht wirksam		