

Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde in Fortführung und Ergänzung des Frauenförderplans von 2003 sowie der Gleichstellungspläne von 2012 und 2015 gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999 erstellt und auf der Grundlage des Senatsbeschlusses vom 18.05.2011 am 11.12.2019 vom Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät verabschiedet.

I. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Den gesetzlichen und hochschulpolitischen Rahmen des Gleichstellungsplans geben das Hochschulrahmengesetz (HRG), das Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (Brandenburgisches Hochschulgesetz – BbgHG) von 2014, die Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) von 2009 sowie die Frauenförderrichtlinien von 1999 vor. Neuere Zielvorstellungen sind dem Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) von 2019 zu entnehmen.

Nach § 7 Abs. 1 BbgHG fördert die Universität Potsdam die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern 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. Diesem Vorhaben ist der Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät unter Bezugnahme auf die Frauenförderrichtlinien verpflichtet. Der Gleichstellungsplan legt Zielstellungen und Maßnahmen zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften enthalten sind. Im Folgenden wird bei der Vorstellung des Handlungsbedarfs auf einzelne gesetzliche Bestimmungen und Vorgaben der Frauenförderrichtlinien Bezug genommen.

Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an den universitären Gremien der Selbstverwaltung ist durch die Grundordnung der Universität Potsdam (Artikel 13, Abs. 1, Artikel 15, Satz 4 und Artikel 16) geregelt. Gemäß GrundO Artikel 16 Abs. 2 werden an der Philosophischen Fakultät eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) und ihre Stellvertreterin(nen) für einen Zeitraum von jeweils zwei Jahren gewählt.

II. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät tritt zum 01.01.2020 in Kraft und behält Gültigkeit bis zum 31.12.2024. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Angehörigen der Fakultät: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte.

III. Analyse der Ausgangssituation

III.1 Qualifikationsstufen und Beschäftigungsstruktur

Im Vergleich mit den übrigen Fakultäten fällt die Bilanz der Philosophischen Fakultät im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit positiv aus. Die vorliegenden Statistiken zeigen, dass die Philosophische Fakultät in allen Qualifikationsstufen sowie der Beschäftigtenstruktur einen hohen Frauenanteil vorzuweisen hat. Zum 01.10.2018 betrug der Frauenanteil unter den Professor*innen 48% und wies damit eine deutliche Steigerung gegenüber dem im früheren Gleichstellungsplan berücksichtigten Zeitraum auf (2014/15: 36%). Der folgende Überblick hält wesentliche Tendenzen fest und konzentriert sich auf die weiter zu bearbeitenden Problemfelder, die aus den Qualifikations- und Personalstatistiken hervorgehen.

Statistische Übersichten zum Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen 2018 (D1)

A. Professuren

Philosophische Fakultät	C4 / W3			C3 / W2		
	ges.	weiblich	%	ges.	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	2	1	50%	1	–	0%
Institut für Jüdische Theologie	3	–	0%	0	–	0%
Institut für Philosophie	2	–	0%	2	1	50%
Historisches Institut	5	1	20%	2	1	50%
Klassische Philologie	1	1	100%	1	1	100%
Institut für Germanistik	6	4	67%	4	1	25%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	5	2	40%	4	3	75%
Institut für Romanistik	4	3	75%	1	1	100%
Institut für Slavistik	4	2	50%	–	–	0%
Institut für Künste und Medien	3	2	67%	2	1	50%
	35	16	46%	17	9	53%

Philosophische Fakultät	JP / W1			Gesamtergebnis C4/W3 C3/W2		
	ges.	weiblich	%	ges.	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	1	–	0%	3	1	33%
Institut für Jüdische Theologie	–	–	0%	3	–	0%
Institut für Philosophie	–	–	0%	4	1	25%
Historisches Institut	–	–	0%	7	2	28,5%
Klassische Philologie	–	–	0%	2	2	100%
Institut für Germanistik	1	–	0%	10	5	50%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	–	–	0%	9	5	55,5%
Institut für Romanistik	1	1	100%	5	4	80%
Institut für Slavistik	–	–	0%	4	2	50%
Institut für Künste und Medien	1	–	0%	5	4	60%
	4	1	25%	52	25	48%

B. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Philosophische Fakultät	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen						
	ges.	weiblich	%	davon befristet	davon weiblich	davon unbefristet	davon weiblich
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft							
HH	10	6	60%	7	4	3	2
DM	5	4	80%				
ges. HH/DM	15	10	67%	7	4	3	2
Institut für Jüdische Theologie							
HH	6	4	67%	4	3	2	1
DM	3	1	33%				
ges. HH/DM	9	5	56%	4	3	2	1

Institut für Philosophie							
HH	11	6	55%	8	3	3	3
DM	5	1	20%				
ges. HH/DM	16	7	44%	8	3	3	3
Historisches Institut							
HH	17	2	12%	10	1	7	1
DM	8	6	75%				
ges. HH/DM	25	8	21%	10	1	7	1
Klassische Philologie							
HH	3	1	33%	1	1	2	0
DM	1	1	100%				
ges. HH/DM	4	2	50%	1	1	2	0
Institut für Germanistik							
HH	22	18	82%	16	13	6	5
DM	8	5	63%				
ges. HH/DM	30	23	77%	16	13	6	5
Institut für Anglistik und Amerikanistik							
HH	20	15	75%	15	12	5	3
DM	17	11	65%				
ges. HH/DM	37	26	70%	15	12	5	3
Institut für Romanistik							
HH	21	12	57%	15	9	6	3
DM	–	–	–				
ges. HH/DM	21	12	57%	15	9	6	3
Institut für Slavistik							
HH	14	13	93%	8	7	6	6
DM	2	1	50%				
ges. HH/DM	16	14	88%	8	7	6	6
Institut für Künste und Medien							
HH	10	6	60%	9	6	1	–
DM	5	5	100%				
ges. HH/DM	15	11	73%	9	6	1	–
Fakultät/Dekanat DM	12	7	58%				
Phil.Fak. gesamt	200	125	63%	93	59	41	24

HH = ausschließlich aus dem Stellenplan finanziert
DM = Sonder- und Drittmittelfinanzierung

C. Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung (MTV)

Philosophische Fakultät	ges.	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	1	1	100%
Institut für Jüdische Theologie	3	3	100%
Institut für Philosophie	5	4	80%
Historisches Institut	1	1	100%
Klassische Philologie	1	1	100%

Institut für Germanistik	6	5	83%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	4	4	100%
Institut für Romanistik	5	5	100%
Institut für Slavistik	1	1	100%
Institut für Künste und Medien	1	1	100%
Dekanat	5	4	80%
	33	30	91%

D. Absolvent*innen

	gesamt	davon weiblich	%
Studierende WiSe 2019/20 Stand 05.11.2019 (vorläufige Daten)	5.335	3.437	64%
Absolvent*innen Prüfungsjahr 2018	814	579	71%
Promotionen Prüfungsjahr 2018	37	14	38%
Habilitationen 2018	5	3	60%

Tendenzen

- Bei den Professuren liegt der Frauenanteil (48%) deutlich über dem Durchschnitt der Universität Potsdam (knapp 35%) sowie über dem Bundesdurchschnitt (Erhebung 2018: bundesweiter Frauenanteil bei den Professuren knapp 24%, in Berlin bei 47%).
- Die an der UP insgesamt festzustellende Tendenz zu abnehmenden Frauenanteilen in den höheren Besoldungsstufen ist auch für die Philosophische Fakultät festzustellen, jedoch verhältnismäßig schwächer ausgeprägt: Der Frauenanteil unter den W3-Professuren beträgt 46%, W2-Professuren 53%. Der Frauenanteil von 25% bei W1 bzw. Juniorprofessuren verhält sich gegenläufig dazu, doch ist die Gesamtanzahl von 4 JP nur begrenzt als repräsentativ anzusehen.
- Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist weiter angestiegen (2014/15: 54%, 2018: 63%), im Durchschnitt aber deutlich höher als unter den Professor*innen. Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse unter den Beschäftigten auf Struktur- oder Drittmittelstellen ist das Bild heterogen und lässt nicht darauf schließen, dass weibliche Beschäftigte generell eher über Drittmittel finanziert werden.
- Für die vergangenen Jahre sind Schwankungen im Bereich der Promotionen festzustellen: nach 38% (2012) und 43% (2014/15) liegt der Frauenanteil 2018 wieder bei 38%. Bei den Habilitationen zeigt sich eine ansteigende Tendenz, wobei die geringe Gesamtzahl stets zu berücksichtigen ist.
- Unter den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil mit derzeit 91% gleichbleibend hoch.

Problemfelder

- An der Philosophischen Fakultät spiegeln sich trotz insgesamt höherer Prozentanteile die Tendenzen aller universitätsweiten Statistiken grundsätzlich wider: In den höheren Qualifikationsstufen und Beschäftigungsgruppen nimmt der Frauenanteil stetig ab und entspricht nicht mehr dem Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent*innen (Gesamtzahlen der Phil Fak: Studentinnen 64% > Absolventinnen 71% > wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 63% > Professorinnen 48%). Es besteht also nach

wie vor eine deutliche Differenz zwischen dem prozentualen Anteil von Studentinnen/Absolventinnen, Mitarbeiter*innen und Professorinnen an der Gesamtzahl.

- Die Beschäftigungsverhältnisse an den Instituten für Geschichte, Philosophie und Jüdische Theologie weichen nach wie vor deutlich vom Durchschnitt der Fakultät ab. Bei künftigen Neubesetzungen wird in den genannten Instituten besonders auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu achten sein, zudem sind Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses als Instrument der Gegensteuerung zu ergreifen (s.u. VI.2.1).
- Gänzlich neue Fragen und Herausforderungen wirft das anders gelagerte Geschlechterungleichgewicht unter den Studierenden und Absolvent*innen in bestimmten Fächern auf. So fällt z.B. in den philologischen Fächern der Anteil der männlichen Studierenden deutlich, z.T. erheblich geringer aus.
- Ebenso sind männliche Beschäftigte im MTV-Bereich klar unterrepräsentiert, da die Sekretariate oder Lehrstuhl-Assistenzen dominant weiblich besetzt sind.

III.2 Interne Mittelverteilung

Die Analyse der Mittelverteilung nach Gleichstellungsindikatoren hatte 2011 deutlichen Verbesserungsbedarf ergeben. Diesem Befund wurde durch eine mehrschichtige Neufokussierung der gleichstellungsbezogenen Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten Rechnung getragen. Das im GSP von 2012 entwickelte Modell wird mit Modifikationen fortgeführt (s.u. VI.1).

III.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

Die Frauenförderrichtlinien (Abschnitt 2: Studium, Lehre und Forschung) sehen vor, dass „auf eine umfassende Integration der Geschlechterperspektiven in die Fachausbildung“ hingewirkt wird, wobei insbesondere „die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten dieser Forschungsdisziplin“ gefördert (§6 Abs. 1), entsprechende Forschungsberichte veröffentlicht (§6 Abs. 3) und Studienangebote ausgebaut werden (§6 Abs. 4). Diese Ziele wurden bereits partiell realisiert (s.u., IV.3), wobei die einzelnen Institute unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Voranzutreiben und zu koordinieren sind die systematische Umsetzung in der Lehre, die Erfassung und öffentliche Darstellung von Gender-Inhalten in Lehre und Forschung.

III.4 Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf

Gemäß BbgHG §3 Abs. 4 tragen die Hochschulen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder mit Pflegepflichtigen Rechnung. Ebenso geben die Frauenförderrichtlinien §10-13 vor, dass eine Vereinbarkeit von Familie, Studium, Arbeit und Wissenschaft zu sichern ist. Der Zielvorgabe einer familiengerechten Hochschule hat sich auch die UP verpflichtet;¹ das Gleichstellungszukunftskonzept sieht eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familienverantwortung für die gesamte Universität vor.² In Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verfolgt die Philosophische Fakultät den ganzheitlichen Ansatz, dass Vereinbarkeit von Familie, Studium, Arbeit und Wissenschaft explizit für Elternteile aller Geschlechter, für Mütter und Väter gleichermaßen sicherzustellen ist.

¹ Vgl. die Darstellung auf der Internetseite des Service für Familien: <https://www.uni-potsdam.de/service-fuer-familien/service-fuer-familien/familiengerechte-hochschule.html>

² https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf

Angesichts durchgängig steigender Arbeitsbelastungen besteht in diesem Bereich ein hoher Handlungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Studierende, Lehrende und Beschäftigte wie auch für Doktorand*innen und Habilitand*innen sowie die Bereitstellung von Mitteln zur Familienförderung und Arbeitszeitregelungen zur Entlastung von Familien und Universitätsangehörigen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Im Rahmen von Eltern- und Pflegezeiten ist zudem unbedingt eine Vertretung zu gewährleisten. Entsprechende Rahmenbedingungen sind durch die Hochschulleitung und auf Landesebene gegeben, die Philosophische Fakultät unterstützt diese Ziele jedoch nachdrücklich und fordert zu weiteren Verbesserungen auf. Gleiches gilt für die Lehrplanung mit Hilfe von Time Edit, die nach wie vor keine strukturell verankerten Kriterien für die Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf beinhaltet.

IV. Handlungsbedarf

Das Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam macht bereits darauf aufmerksam, dass Defizite bei den Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen auszugleichen, entsprechende Anreizsysteme und Förderprogramme in den Fakultäten weiter zu entwickeln und auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen sind. Weiterhin kann die Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen von Lehrveranstaltungen sowie die Entwicklung eines Genderprofils im Bereich von Lehre und Forschung einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit im Sinne eines Gender Mainstreaming leisten.

Im Folgenden wird der festgestellte Handlungsbedarf nach übergeordneten Themengebieten aufgeführt, die auch die Struktur des nachfolgenden Maßnahmenkatalogs bilden.

IV.1 Finanzmanagement

Die gleichstellungsbezogene Mittelverteilung ist darauf ausgerichtet, dass

- Mittel zur Förderung des weiblichen Nachwuchses allen Angehörigen der Fakultät im Rahmen eines transparenten Verfahrens mit klaren Vergabekriterien auf Antrag zugänglich sind;
- Fördermittel nicht ausschließlich personenbezogen, sondern auch inhaltsbezogen für solche Projekte vergeben werden, die durch eine Schwerpunktsetzung im Bereich Gender und Diversität dazu geeignet sind, in Forschung und Lehre das Genderprofil der Universität, Gender Mainstreaming und Chancengleichheit voranzutreiben und zu fördern (s.u. IV.3);
- die vorhandenen Mittel im Rahmen eines motivationsfördernden Anreizsystems gezielt und konzentriert zur Herstellung von Chancengleichheit eingesetzt werden.

Insgesamt ist größtmögliche Transparenz des Verteilungsverfahrens anzustreben, das in der Philosophischen Fakultät publik zu machen und über dessen Ergebnisse regelmäßig Bericht zu erstatten ist.

IV.2 Personalentwicklung und Qualifikationsförderung

Gemäß den Frauenförderrichtlinien §2 Abs. 1 wird als „Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal [...] eine Steigerung des Frauenanteils, orientiert an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip), angestrebt“. Gemessen am Kaskadenprinzip erweisen sich die an der Philosophischen Fakultät erreichten Prozentzahlen noch als unzulänglich.

Das Gleichstellungszukunftskonzept fordert die Philosophische Fakultät dazu auf, im Bereich der Professuren Parität herzustellen und zu halten (GZK, S. 4). Aufgeschlüsselt nach Insti-

tuten ergibt sich ein differenziertes Bild (s.o., III.1), das spezifische Gewichtungen und Maßnahmen für einzelne Institute nahelegt. Bei allen Berufungsverfahren ist die in den Frauenförderrichtlinien §2 Abs. 2 benannte Maßgabe zu berücksichtigen: „In allen Bereichen der Universität, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen vorgezogen. Dies gilt unter der Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.“

Allerdings spiegelt die Personalentwicklung auch die Bewerber*innenlage bei den Berufungsverfahren wider, wobei festzustellen ist, dass Bewerberinnen in einzelnen Fächern deutlich unterrepräsentiert sind. Dieser Befund spricht für die Notwendigkeit einer Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere auf und nach der letzten Qualifikationsstufe (Habilitation, Juniorprofessur) und bei der Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren sowie die Einwerbung von Drittmitteln.

Maßnahmen, die dazu geeignet sind, Doktorandinnen und Habilitandinnen wirkungsvoll zu fördern, Karriereplanung zu erleichtern und auf Bewerbungsverfahren sowie die spätere Berufspraxis vorzubereiten, können nur teilweise durch die Philosophische Fakultät realisiert werden. Benötigt werden unter anderem Anschubfinanzierungen für die erste Phase eines Dissertations- oder Habilitationsvorhabens bzw. dessen Vorbereitung sowie Promotions- und Habilitationsstipendien, die die Fakultät nicht in hinreichendem Umfang zur Verfügung stellen kann.

Über die schon bestehenden Angebote und Fördermöglichkeiten der Potsdam Graduate School (PoGs) hinaus richten sich die geplanten Maßnahmen darauf, Nachwuchswissenschaftlerinnen

- bei der Planung, Finanzierung und Durchführung ihrer Qualifikationsarbeiten und der Entwicklung von Projekten zu unterstützen;
- bei der Karriereplanung zu unterstützen und zu beraten;
- Qualifizierungsmaßnahmen und Schulungen in Vorbereitung auf Bewerbungsverfahren und Berufspraxis zu ermöglichen.

IV.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

Hinsichtlich der Präsenz von Geschlechterperspektiven in Lehre und Forschung stellt sich die Situation an der Philosophischen Fakultät äußerst heterogen dar. Die Fakultät wirkt daher verstärkt darauf hin, Lehr- und Forschungsschwerpunkte im Bereich Gender und Diversität zu bündeln, in der Fakultät präsent zu machen und einen instituts- sowie fakultätsübergreifenden Austausch zu fördern. Aktive Beteiligung am Netzwerk Interdisziplinäre Geschlechterstudien³ wird ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Konkrete Maßnahmen richten sich darauf,

- Genderforschung in den Studienordnungen und fächerübergreifend als regelmäßigen Bestandteil des Lehrprogramms zu verankern;
- einen Anreiz für Projekte mit dieser Ausrichtung zu schaffen und im Einzelfall Förderung für konkrete Vorhaben und Veranstaltungen zu gewähren (s.u. VI.1);
- das Genderprofil der Fakultät durch regelmäßige Bekanntmachungen präsent zu halten.

³ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/vernetzung/netzwerk-interdisziplinaere-geschlechterstudien.html>

IV.4 Gleichstellungsorientierte Fakultätskultur

Für eine gleichstellungsorientierte Fakultätskultur ist die Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf von großer Bedeutung. In der Philosophischen Fakultät sind daher Maßnahmen umzusetzen, die eine transparente und geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeiten sowie eine entsprechende Studienplanung fördern und eine flexibel gestaltete Entlastung zugunsten von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege ermöglichen. Eine ausgewogene Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung sowie der Mitarbeit in Gremien und Kommissionen wird angestrebt. Sollte es an einzelnen Instituten zu Überbelastungen kommen (beispielsweise durch Abnahme von Prüfungen, Betreuung von Abschlussarbeiten, Gremientätigkeit, Ämter), wird die Fakultät den Einzelfall prüfen und ggf. Maßnahmen ergreifen, um angemessenen Ausgleich zu schaffen.

Eine fakultätsweite Befragung hat bereits im Jahr 2007 ergeben, dass sich 22,54% der Befragten von Mobbing oder sexueller Belästigung betroffen sahen, wobei nur 8,45% aller Befragten, also ungefähr ein Drittel der Betroffenen, angaben, von der Universität im richtigen Maße bei der Problemlösung unterstützt worden zu sein. Diese Erhebung sowie seither bekannt gewordene Fälle zeigen, dass niedrigschwelligen Angeboten zur Konfliktberatung und -bewältigung weiterhin besondere Dringlichkeit zukommt. Gemäß LGG (Landesgleichstellungsgesetz) § 9a gehört es „zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.“ Eine ebensolche Daueraufgabe leitet sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) her, das darauf gerichtet ist, Diskriminierung in jeder Form zu unterbinden. Neben Übergriffen und Benachteiligungen müssen weiterhin auch jene Konflikte einer Lösung zugeführt werden, die Arbeitsverhältnisse und Qualifikationsprojekte an der Philosophischen Fakultät belasten. Die Einrichtung eines universitätsweiten Verfahrens zum Konfliktmanagement stellt in dieser Hinsicht einen wichtigen Schritt dar, kann eine professionelle Beratung und Mediation, die nach wie vor geboten scheint, aber nicht ersetzen. Umso wichtiger ist es, Sichtbarkeit und Vernetzung der Beratungsmöglichkeiten weiterzuentwickeln und deren Angebote in der Philosophischen Fakultät leicht zugänglich zu machen.

V. Zielstellung

Die Philosophische Fakultät begreift die Sensibilisierung für und die Herstellung von Chancengleichheit in allen Arbeitsbereichen als zentrale Aufgabe und Leitprinzip, das zur Profilbildung sowohl im wissenschaftlichen Bereich wie auch der Fakultätskultur der Universität Potsdam wesentlich beiträgt. Zentrale Zielstellungen sind

- die Herstellung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Statusgruppen;
- Unterstützung und Sichtbarmachung von Projekten und Schwerpunkten in Forschung und Lehre, die sich dem Themenbereich Gender und Diversität widmen;
- Sensibilisierung für alle Mechanismen der Diskriminierung und Benachteiligung sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung;
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf.

Zwar richten sich die gesetzlich vorgegebenen Gleichstellungsziele explizit auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, die Philosophische Fakultät sieht sich darüberhinaus aber aufgerufen und verpflichtet, die Geschlechtergleichstellung mit der Förderung und Weiterentwicklung von *Diversität* zu verknüpfen und ihre genderspezifischen Strategien und Maßnahmen ausdrücklich auf *alle Geschlechter* auszurichten.

Mit dem Begriff Diversität werden individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede von Personen und Gruppen erfasst, die aus gesellschaftlich geprägten Differenzierungen und Identitätskategorien hervorgehen und ihrerseits zusammenwirken. Bevorteilungen und Benachteiligungen lassen sich nicht auf den Faktor ‚Geschlecht‘ reduzieren, sondern ergeben sich in der Praxis aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren (unter anderem: Alter, ethnische Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Behinderungen und Beeinträchtigungen). Über die Abwendung von Benachteiligungen hinaus beinhaltet der Begriff eine nachdrückliche Begrüßung und Förderung von Vielfalt in der Fakultätskultur.

Dies betrifft auch die seit 2018 gesetzlich verankerte Zulassung eines ‚dritten Geschlechts‘ im Personenstandsgesetz, wonach die Angabe ‚divers‘ im Personenstandsregister sowohl unmittelbar nach der Geburt (PStG § 22, Absatz 3) als auch in Form einer nachträglichen Änderung erfolgen kann (PStG § 45b). Als *divers* werden demnach Personen bezeichnet, die „weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet“ sind. Auf dieser gesetzlichen Grundlage wird es die Philosophische Fakultät allen Fakultätsangehörigen ermöglichen, ein drittes Geschlecht anzugeben, und dafür Sorge tragen, dass Dokumente wie Urkunden und Zeugnisse entsprechend angepasst werden. Die im GSP verwendete Schreibweise mit Gendersternchen (z.B. Mitarbeiter*innen) soll neben männlichen und weiblichen auch nicht-binäre Geschlechtsidentitäten zur Geltung bringen und deutlich machen, dass sämtliche Richtlinien und Maßnahmen alle Geschlechter einschließen. Als Selbstverständlichkeit hat die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an allen Instituten zu gelten.

Die Änderungen des Personenstandsrechts werden in absehbarer Zeit weitere gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung aller Geschlechter notwendig machen. In Ermangelung solcher Regelungen wird die Philosophische Fakultät einen Diskussionsprozess über die damit verbundenen Fragen anstoßen, um insbesondere für die Pathologisierung und Diskriminierung geschlechtlicher Uneindeutigkeit zu sensibilisieren, Benachteiligungen entgegenzutreten und die Sichtbarkeit sowie die bewusste Auseinandersetzung mit der Geschlechtervielfalt zu fördern. Bei der Ausarbeitung eines fakultätsweiten Verhaltenskodex (s.u. IV.4) wird dieser Aspekt ebenfalls Berücksichtigung finden.

Insgesamt verfolgt die Philosophische Fakultät eine Erweiterung des Konzepts von Chancengleichheit, wie sie bereits im Text der Präambel ihrer Selbstdarstellung formuliert wurde:

Die Philosophische Fakultät der Universität Potsdam hält erfolgreiche Gleichstellungsstrategien in allen Handlungsbereichen – Forschung, Lehre und akademische Selbstverwaltung – für unerlässlich und bekennt sich ausdrücklich zu den von der DFG benannten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Dies beinhaltet zum einen das stetige, aktive Bemühen um Chancengleichheit aller Geschlechter im universitären Betrieb, zum anderen eine Wertschätzung aller wissenschaftlichen Ansätze und Methoden, die das kritische Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines Gender Mainstreaming fördern. Aus dieser Zielstellung folgt, dass die Philosophische Fakultät ihre vielfältigen akademischen Aktivitäten und Projekte im Bereich der Gender Studies nachhaltig unterstützt. Chancengleichheit wird darüber hinaus jedoch weiter gefasst, denn sie zielt auf die Abwehr jedweder Diskriminierung (aufgrund von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität) und eine engagierte Gestaltung von Diversity in allen Bereichen, die sich im produktiven Austausch der Vielfalt von Lehr- und Forschungsperspektiven verwirklicht.

Auf dieser Grundlage berücksichtigt der Gleichstellungsplan Schnittstellen mit weiteren Feldern zur Herstellung von Chancengleichheit und Diversität. Dies kann sowohl Lehr- und Forschungsperspektiven (z.B. Queer Studies) als auch Maßnahmen zur Abwehr von Diskriminierung und zur Förderung universitärer Diversität betreffen. Die hier benannten Leitbilder beinhalten zudem einen weit gefassten Begriff von Familie und Lebensplanung, der eine Vielfalt von Lebensentwürfen ausdrücklich einschließt.

Konkretisierte Zielstellungen im hier abgesteckten Rahmen, Maßnahmen und Zeiträume für deren Umsetzung werden im folgenden Abschnitt definiert.

VI. Maßnahmenkatalog

VI.1 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

In Anbetracht begrenzter Mittel kann die finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Projekten im Bereich Gender und Diversität nicht in dem Umfang erfolgen, der auf der Grundlage des ermittelten Handlungsbedarfs wünschenswert wäre. Die Philosophische Fakultät setzt sich jedoch zum Ziel, mit einer konzentrierten, transparenten und motivationsfördernden Mittelvergabe Chancengleichheit in der Wissenschaft voranzutreiben und ihr zugleich einen sichtbar hohen Stellenwert zu verleihen.

Auf der Grundlage des Gleichstellungsplans von 2012 hat die Fakultät die Verteilung von Mitteln nach Gleichstellungsindikatoren umstrukturiert. Diese Mittel werden in insgesamt drei Titelgruppen vergeben, die jeweils unterschiedlichen Aufgabengebieten und Zielstellungen Rechnung tragen. Neben der finanziellen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit (1) erfolgt eine personengebundene Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (2) sowie eine inhaltsgebundene Förderung für Gender- und Diversitätsprojekte in Forschung und Lehre (3). Insgesamt wird größtmögliche Transparenz bei der Mittelvergabe nach eindeutig definierten Maßgaben und Kriterien angestrebt.

Titelgruppe (1): Etat der GBA

Finanzielle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit mit € 2.000,-- jährlich (gemäß der bisherigen Praxis): Der GBA wird zudem eine Lehrdeputatsminderung um 2 SWS gewährt, wobei die entfallende Lehrveranstaltung durch einen von der Fakultät besoldeten Lehrauftrag ersetzt wird.

Titelgruppe (2): Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Aus dem Gesamtbetrag der Mittel zur Nachwuchsförderung wird ein Prozentsatz von mindestens 50% für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt. Bei einer Zentralisierung der Nachwuchsförderung im Dezernat 1 wird die Philosophische Fakultät für die Beibehaltung dieses Grundsatzes eintreten.

- Ziel: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsarbeiten, Forschungsprojekten und Drittmittelanträgen sowie der Karriereplanung.
- Verfahrensweg: Antragstellung bei der FNK, regelmäßige Berichterstattung über die Mittelvergabe im Fakultätsrat.
- Vergabekriterien: Personengebundene Förderung von Wissenschaftlerinnen (befristet angestellt, Stipendiatinnen oder ohne gesicherte Finanzierung) in der Qualifikationsphase oder während der Vorbereitung einer Qualifikationsarbeit. Mehrbelastungen durch Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege sind bei der Höhe der je zu vergebenden Mittel zu berücksichtigen.
- Förderzwecke: Tagungsteilnahmen, Forschungsreisen, Organisation von Nachwuchstreffen oder Workshops, Vorbereitung von Drittmittel-Anträgen, Teilnahme an berufsvorbereitenden und karrierefördernden Maßnahmen (z.B. Coaching für Bewerbungsvorträge) usw.

Titelgruppe (3): Förderung von Projekten im Bereich Gender und Diversität

Die vormals im Rahmen der leistungsbezogenen Mittelverteilung nach Gleichstellungskriterien verteilten Mittel werden in einer eigenen Titelgruppe konzentriert und auf Antrag durch die FNK vergeben. An die Stelle eines Belohnungssystems tritt damit ein Anreizsystem, das allen Angehörigen der Fakultät die Möglichkeit eröffnet, Geschlechterfragen und Diversitätsperspektiven auf wissenschaftlichem Gebiet umzusetzen. Im Sinne einer Förderung von Chancengleichheit als Gegenstand von Forschung und Lehre sollen diese Mittel inhaltsgebunden solchen Projekten zugute kommen, die Themen aus dem Bereich von Gender und Diversität zum Gegenstand haben.

Für diese Titelgruppe wird für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ein Betrag von € 3.000,- jährlich angestrebt. Aufgrund der Neuverteilung von Mitteln aus den Leistungs- und Zielvereinbarungen wird der verfügbare Gesamtbetrag allerdings erst in der zweiten Jahreshälfte 2020 abschließend zu ermitteln sein.

- **Verfahrensweg:** Antragsberechtigt sind alle Angehörigen der Fakultät. Anträge werden an die FNK gerichtet und unter Hinzuziehung der GBA bewilligt; regelmäßige Berichterstattung über die Mittelvergabe im Fakultätsrat.
- **Vergabekriterien:** Förderungsberechtigt sind alle Vorhaben, die sich zentral mit Gender oder Queer Studies sowie Normierungs-, Differenzierungs- und Normalisierungsprozessen in der Herstellung von Identitäts- und Gesellschaftsstrukturen (Bsp. Nationalität, Alter, Klasse, Religionszugehörigkeit) befassen. Mehrbelastungen durch Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege sind bei der Höhe der je vergebenen Mittel zu berücksichtigen.
- **Förderzwecke:** Vorbereitung von Forschungsprojekten und Drittmittelanträgen, Unterstützung von Qualifikationsarbeiten (z.B. durch Tagungs- und Forschungsreisen), Durchführung von Workshops, Ringvorlesungen, Lehrveranstaltungen außerhalb des regulären Lehrprogramms usw.

Das hier beschriebene Modell der Mittelverteilung ist zum 01.04.2012 in Kraft getreten. Die Vergabe erfolgt durch die FNK der Fakultät, die von der GBA darin beraten wird. Eine Antragstellung ist bis zum Abschluss des Haushaltsjahrs kontinuierlich möglich.

Der Vorsitzende der FNK erstattet dem Fakultätsrat regelmäßig Bericht über die eingegangenen Anträge und die Vergabe der Mittel. Die Fakultät trägt dafür Sorge, dass die Modalitäten der Antragstellung sowie die Vergabekriterien allen Instituten bekannt gemacht werden und publiziert als transparenz- und motivationssteigernde Maßnahme einmal im Semester die Ergebnisse der Förderung.

VI.2 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Wie die Analyse der Ausgangssituation gezeigt hat, müssen sich alle Maßnahmen einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung darauf richten, den prozentualen Anteil der Professorinnen in den bereits genannten Instituten zu erhöhen (1) und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Qualifikationsphasen und bei der Berufsvorbereitung wirksam zu fördern (2). Die folgenden Maßnahmen sollen dem Rechnung tragen:

(1) Bei der Neubesetzung von Professuren in Fächern, in denen Frauen derzeit deutlich unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich nach BbgHG §7 Abs. 4 verfahren:

Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu för-

dem. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen

1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen hierfür zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und
2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Angesichts der deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professor*innen im Philosophischen und Historischen Institut sowie in der Jüdischen Theologie ist in kommenden Berufungsverfahren dieser Institute gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und mit allen geeigneten Maßnahmen auf eine Steigerung des Frauenanteils hinzuwirken.

(2) Das in VI.1 vorgestellte Finanzierungsmodell ist dazu geeignet, Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung und Durchführung von Forschungs- und Qualifikationsprojekten zu unterstützen. Ebenso werden zusätzliche Qualifikationsmaßnahmen und berufsvorbereitende Schulungen oder Weiterbildungen sowie Vernetzung gefördert. Darüber hinaus werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- gezielte Beratung über Stipendienmöglichkeiten, Teilnahme an Mentoring-Programmen, Fördermöglichkeiten der Potsdam Graduate School (PoGs), Drittmittel- und Förderanträge usw. durch die GBA;
- Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen wird die Teilnahme an Tagungen, berufsbezogenen Schulungen und Workshops oder weiterqualifizierenden Maßnahmen mit Hilfe einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, ohne dass daraus zusätzliche Belastungen entstehen;
- Maßnahmen zur Entlastung befristet beschäftigter Doktorandinnen und Habilitandinnen in der Schlussphase vor Abgabe der Qualifikationsschrift (z.B. Unterstützung durch Hilfskraftmittel oder Reduktion der Lehrverpflichtungen) werden gemäß dem GZK (S. 9) aus den Mitteln des PPIII umgesetzt;
- die bereits bestehende Möglichkeit einer Förderung der Teilnahme an berufsbezogenen Coachings und Weiterbildungsmaßnahmen während und nach Qualifikationsphasen wird durch Ausschreibung publiziert; Nachwuchswissenschaftlerinnen werden zur Bewerbung um diese Mittel bei der FNK oder D1 ermutigt;
- habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen nach der Evaluation haben prinzipiell Zugang zu allen Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen; darüber hinaus wird die Fakultät weitere Maßnahmen zur gezielten Unterstützung hochqualifizierter Frauen auf dem Weg zur Professur beraten (z.B. Aufbau eines Netzwerks zur Vermittlung von Gast- und Vertretungsprofessuren);
- die Institute der Fakultät, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen unter den Professor*innen festzustellen war (Philosophie, Geschichte, Jüdische Theologie), werden eigene Maßnahmen zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses entwickeln und ergreifen: z.B. fachspezifisches Mentoring für Masterstudentinnen, Unterstützung bei Vorbereitung und Abschluss von Qualifikationsschriften;
- regelmäßige Bekanntmachung aller genannten Maßnahmen durch die Fakultät.

Zuständig für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das Dekanat in Zusammenarbeit mit den Institutsleitungen und der GBA.

(3) Im Bereich der MTV-Beschäftigten erscheint eine Steigerung des Männeranteils wünschenswert. Das Prinzip der Bereicherung durch Vielfalt sollte auch hier gelten; zudem kann eine Dominanz weiblicher Beschäftigter in bestimmten Arbeitsbereichen zu einer Fixierung von Geschlechterstereotypen beitragen. In diesem Sinne ist eine Sensibilisierung aller Be-

schäftigten der Fakultät anzustreben, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind. Die Philosophische Fakultät wird sich zudem in übergeordneten Gremien für faire Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Die Fort- und Weiterbildung von MTV-Beschäftigten wird durch die Philosophische Fakultät ermöglicht und unterstützt. Dazu sollen zum einen regelmäßige Mitteilungen über Fortbildungsmaßnahmen erfolgen, zum anderen sind Vertretungsmöglichkeiten zu ermitteln und zu regeln, die den zeitweisen Ausfall von Arbeitsleistungen kompensieren können. Im Konfliktfall entscheidet das Dekanat unter Hinzuziehung der GBA. Kostenpflichtige Teilnahmen an Fortbildungen, die nicht von der Landesakademie für öffentliche Verwaltung (LAKöV) veranstaltet werden, können durch das Dekanat auf Antrag gefördert oder erstattet werden.

VI.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

Als Ziel strebt die Philosophische Fakultät an, Geschlechterforschung fächerübergreifend als regelmäßigen Bestandteil des Lehrprogramms zu verankern, Anreizsysteme für Projekte mit der Ausrichtung Gender und Diversität zu schaffen, die fakultätsinterne Vernetzung in diesem Bereich zu fördern und diesem Schwerpunkt in ihrer öffentlichen Selbstdarstellung entsprechendes Gewicht zu verleihen. Dieser Zielvorgabe sind die folgenden Maßnahmen gewidmet.

(1) Gleichstellungsorientierung, Gender und Diversität in der Lehre

- Die Berücksichtigung von Gender Theorie und Geschlechterstudien soll als integraler Bestandteil der Lehre in allen Instituten vertreten sein. Dies muss nicht in Form eigens ausgewiesener Module oder Lehrveranstaltungen geschehen, doch soll darauf geachtet werden, dass Gender als möglicher Schwerpunkt von Lehrveranstaltungen sowie in Modulbeschreibungen und Modulhandbüchern der Studienordnungen aufgeführt wird (Überprüfung durch die Studienkommission).
- Bei der Vergabe von Lehraufträgen wird sowohl durch die Institute als auch durch die EPK darauf geachtet, dass Lehraufträge für Veranstaltungen mit Gender- und Queer-Thematik besonders dort vergeben werden, wo solche Veranstaltungen durch das fest beschäftigte Lehrpersonal nicht angeboten werden. Zudem wird die Philosophische Fakultät durch regelmäßige Veranstaltungen zu Genderthemen am Ausbau des *Zusatzzertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien* (vgl. GZK, S. 12) mitwirken.
- Die Einrichtung einer *Diversity School*, wie sie das Gleichstellungszukunftskonzept vorsieht (GZK, S. 12), wird ausdrücklich begrüßt. Nach Abschluss der Planungsphase im KfC, das die damit verbundenen Aktivitäten und Veranstaltungen koordiniert, wird sich die Philosophische Fakultät an der Umsetzung beteiligen.
- Gemäß GZK (S. 6) wird „[b]asierend auf einer Ausschreibung einmal jährlich eine rotierende Gastprofessur an herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland auf dem Gebiet der interdisziplinären Frauen*- und Geschlechterforschung vergeben“. Die Philosophische Fakultät wird sich an dieser Maßnahme beteiligen und dazu eine durch Genderkompetenzen ausgewiesene Kommission einsetzen.
- Ein neues Handlungsfeld ergibt sich aus der Unterrepräsentanz männlicher Studierender und Absolventen in den philologischen Fächern: Angesichts einer breit feststellbaren Feminisierung von Erziehungsarbeit (in Familien, Kitas und Kindergärten) und in Teilen der Bildungsberufe (bes. Grundschullehramt) sowie geschlechtsbedingter Unterschiede in Textverstehen und Lesekompetenz bei Schüler*innen muss ein Interesse daran bestehen, diesen Tendenzen – insbesondere in den Lehramtsstudiengängen – entgegenzuwirken. In diesem Bereich sind Diskussionsprozesse anzustoßen und Maßnahmen zu entwickeln, die dazu dienen können, männliche Studierende für philo-

logische Fächer zu gewinnen und Lehrer auszubilden, die ihrerseits Schülern das Spektrum der Bildungs- und Berufsmöglichkeiten näherbringen. Über das Forum des ZeLB wird ein Austausch mit den übrigen Fakultäten zu diesem Thema angestrebt.

(2) Gleichstellungsorientierung, Gender und Diversität in der Forschung

- Finanzielle Förderung von Projekten mit einem Schwerpunkt im Bereich Gender und Diversität (s.o. VI.1).
- Auslobung eines Preises für herausragende studentische Abschlussarbeiten zu Gender- und Differenz-Themen. Die ausgezeichneten Arbeiten werden durch die Universitätsbibliothek elektronisch publiziert und zur Sichtbarmachung des Schwerpunkts separat aufgeführt.
- Auslobung eines Preises in Form eines Druckkostenzuschusses für herausragende wissenschaftliche Publikationen oder Qualifikationsarbeiten im Bereich von Gender und Differenz. Beide Preise werden durch die FNK in Zusammenarbeit mit der GBA vergeben.
- Jährliche Veröffentlichung von Forschungsberichten (Projekte und Publikationen im Bereich Gender und Diversität, die von Angehörigen der Fakultät veröffentlicht oder verantwortet werden oder aus Veranstaltungen an der Philosophischen Fakultät hervorgegangen sind). Nach Abfrage durch das Dekanat im Zusammenhang mit der leistungsbezogenen Mittelvergabe erfolgt eine elektronische Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

(3) Vernetzung

- Die Gründung einer ständigen Fachgruppe zur fakultätsinternen Vernetzung aller Fakultätsangehörigen, die sich in Forschung und Lehre mit Themen aus dem Bereich Gender/Queer Studies und Diversität befassen, stellt weiterhin ein Desiderat dar. Die Fachgruppe hätte zur Aufgabe, den wissenschaftlichen Austausch und die stärkere Zusammenarbeit und Nachwuchsförderung im Bereich Gender und Diversität zu unterstützen. Zumal derzeit keine zentrale Koordination eines solchen Netzwerks gegeben ist und die dezentralen GBA dies nicht leisten können, wird sich das Dekanat darum bemühen, eine/n geeigneten Koordinator oder eine Koordinatorin unter den FakultätsmitarbeiterInnen zu finden. Die Übernahme dieser Aufgabe wird aus Mitteln der Fakultät und der GBA honoriert und unterstützt.

Die Philosophische Fakultät unterstützt disziplinübergreifende Projekte der Geschlechterforschung bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln in besonderem Maße (s.o., VI.1).

VI.4 Gleichstellungsorientierte Fakultätskultur

Die Philosophische Fakultät setzt sich zum Ziel, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als gelebte Fakultätskultur zu realisieren. Dazu gehört insbesondere die tatsächliche Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, wissenschaftlicher Karriere und Beruf. Ebenso wichtig ist die Abwehr von Benachteiligung und Diskriminierung jedweder Art, der die Einrichtung einer gezielten Konfliktberatung entgegenwirken soll.

Im Geltungszeitraum des GSP setzt die Fakultät eine Arbeitsgruppe ein, die einen fakultätsweiten *Verhaltenskodex* erarbeitet und dem Fakultätsrat zur Abstimmung vorlegt. Neben der

Selbstverpflichtung auf generell respektvolle und produktive Umgangsformen⁴ soll darin klare Position gegen alle Formen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung⁵ bezogen sowie Wege zur Beratung und Verfahrensweisen zur Konfliktlösung konkret benannt werden. Der Verhaltenskodex wird zusammen mit Informationen zu den Beratungsangeboten auf der Homepage der Fakultät publiziert.

(1) Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, wissenschaftlicher Karriere und Beruf

Angesichts vielfältiger und immer noch steigender Belastungen aller Fakultätsangehörigen sind nachdrücklich Rahmenbedingungen einzufordern, die eine tatsächliche Vereinbarkeit gewährleisten (Kinderbetreuungsmöglichkeiten, gesicherte Vertretung während der Wahrnehmung von Eltern- und Pflegezeiten usw.). Auf der Grundlage der Frauenförderrichtlinien §12 sollen gemäß dem Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam

„flexible Gestaltungsmöglichkeiten für Frauen ermöglicht werden, um Erwerbsleben und Familienaufgaben besser abzustimmen und auch bei einer Teilzeitbeschäftigung gleiche berufliche Chancen zu erhalten. Individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten, Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt bzw. Gleitarbeitszeit und eine zeitweilige Telearbeit werden insbesondere von Frauen zur Betreuung von Kleinkindern während bzw. im Anschluss an die Elternzeit in Anspruch genommen. Stellen, die wegen Wahrnehmung von Elternzeit frei werden, werden grundsätzlich in dieser Zeit vertreten. [...] In einer Dienstvereinbarung sollen generelle Freistellungsregelungen für Beschäftigte mit akuter Pflegeherausforderung berücksichtigt werden.“

Fakultätsintern werden die folgenden Maßnahmen ergriffen, um unter den gegebenen Bedingungen Chancengleichheit, Entlastung und Flexibilisierung zu erreichen:

- Bei der Lehrplanung verpflichten sich die Institute, den durch Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger gesetzten Zeitrahmen besonders zu berücksichtigen und in ihre Zeitplanung aufzunehmen.
- Begleitend zur Verlagerung der Raumplanung für Lehrveranstaltungen ins Studiendekanat werden grundsätzliche Richtlinien erarbeitet, die dazu dienen, die Lehrplanung mit Time Edit auf die Zielvorgaben der Universität hinsichtlich Chancengleichheit, Familienförderung und Vereinbarkeit abzustimmen. Alle Institutsleitungen sind weiterhin dazu aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexibel zu verfahren und bei zusätzlichen Belastungen nach Ausgleichsmöglichkeiten zu suchen. In Problemfällen steht die GBA beratend und unterstützend zur Verfügung.
- Im Rahmen einer Selbstverpflichtung der Institute wird darauf geachtet, dass – entsprechend dem Nachteilsausgleich – Studierenden die Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht wird, die zum Absolvieren des Studiums notwendig sind. Bei nachweislichen Zeitkonflikten werden von den Lehrenden flexible Lösungen gesucht.
- Auf der Grundlage des 2019 novellierten Mutterschutzgesetzes (MuSchG) sind gemäß GZK „Kompensationen für schwangerschafts- und stillzeitbedingte Einschränkungen bei der Forschungsarbeit [...] durch die Finanzierung zusätzlicher Hilfskräfte, unterstützende technische Ausstattung sowie die Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort notwendig“ (S. 10). Die Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen (Finanzierung aus Mitteln des PPIII).

⁴ Vgl. den bereits existierenden *Code of Conduct* des Instituts für Anglistik und Amerikanistik: <https://www.uni-potsdam.de/en/iaa/our-department/conduct.html>

⁵ Vgl. dazu die Website der zentralen GBA: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ziele-und-aufgaben-von-gleichstellungsarbeit/beratung-und-unterstuetzung/umgang-mit-sexualisierter-diskriminierung-und-gewalt.html>

- Unterstützungsmaßnahmen, die sich explizit an engagierte Väter richten, sind noch zu entwickeln: Sie sollten sich darauf richten, eine größere Sichtbarkeit aktiver Väter herzustellen, zum Austausch anzuregen und (werdende) Väter mit Informationen über Unterstützungs- und Ausgleichsmöglichkeiten zu versorgen. In diesem Sinne sollte bereits in den Veranstaltungen der Einführungswochen ausdrücklich auf den Gleichstellungsplan, die Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Arbeit für alle Fakultätsmitglieder, einschließlich der männlichen Studierenden, hingewiesen werden.
- Als fakultätsübergreifende Maßnahme zur Ermutigung und Unterstützung von (werdenden) Vätern wird angeregt, in Zusammenarbeit mit dem Service für Familien einen Arbeitskreis einzurichten, der sich mit der Situation von Vätern an der Universität befasst.
- In Fällen besonderer familiärer Belastungen, die von den Pflegeregelungen nicht abgedeckt werden (z.B. schwere Krankheit Angehöriger oder Sterbefälle), verpflichtet sich die Fakultät, kollegiale Lösungen für eine angemessene Entlastung zu finden.
- Die Fakultät organisiert eine gleichmäßige Verteilung der durch Mitarbeit in Kommissionen und Gremien, Übernahme von Ämtern usw. entstehenden Belastungen, wobei auch hier Vereinbarkeitskriterien Berücksichtigung finden. Im Einzelnen beinhaltet dies:
 - Eine regelmäßige Abfrage durch die Institutsleitungen, die zugleich Sorge dafür tragen, dass Ämter und Gremienarbeit gleichmäßig verteilt werden.
 - Berücksichtigt werden zusätzliche Belastungen (z.B. Wohnort, Familienverhältnisse, Lebensumstände usw.), für die ein flexibler Ausgleich – z.B. durch Tele-Arbeit – gesucht wird.
 - Um die Besetzung aller Gremien mit einem Frauenanteil von 40% zu erreichen (Zielvorgabe des BbgHG), müssen sämtliche Gremientermine an der Vereinbarkeit von Lebensplanung und Beruf orientiert sein. Termine an Wochenenden sind daher nur in Ausnahmefällen möglich und schriftlich zu begründen.
 - Angesichts des Abbaus von Dauerstellen wird sich die Problematik einer Überbelastung der Mitarbeiterinnen – insbesondere der Professorinnen – durch Gremien- und Verwaltungstätigkeiten in absehbarer Zeit verschärfen. Auch unter Gleichstellungsaspekten ist daher durch die Fakultät auf die Einrichtung bzw. Beibehaltung einer angemessenen Anzahl von Dauerstellen zu dringen.
- Für die MTV-Beschäftigten existiert seit 2019 eine neue Dienstvereinbarung zur Regelung von alternierender Wohnraumarbeit (Telearbeit). Beratend steht das Dekanat (ggf. unter Hinzuziehung der GBA) zur Verfügung.

(2) Ausgestaltung und Vernetzung der fakultätsinternen und zentralen Konfliktberatung

Im Gleichstellungsplan von 2012 war vorgesehen, ein fakultätsinternes Konfliktberatungsverfahren einzurichten. Auf der Grundlage eines ähnlich gelagerten Konzepts ist auf zentraler Ebene zwischenzeitlich ein Verfahren etabliert worden, das eine Erstberatung durch ehrenamtliche Vertrauenspersonen an den Universitätsstandorten ermöglicht. Es besteht daher keine Notwendigkeit, eine zusätzliche fakultätsinterne Beratung einzurichten. Folgende Desiderate und Aufgabenstellungen sind in der Laufzeit des Gleichstellungsplans jedoch anzugehen:

1. **Professionalisierung:** Es ist weiterhin darauf zu dringen, dass die Konfliktberatung der Universität Potsdam – insbesondere als Ansprechpartner für die Mitarbeiter*innen – professionalisiert wird. Derzeit werden alle damit verbundenen Aufgaben (mit Ausnahme der betriebsärztlichen Versorgen und der psychologischen Beratungsstelle für

Studierende) ehren- bzw. nebenamtlich durch Angehörige der Universität wahrgenommen.

2. **Transparenz:** Die Konfliktberatung betrifft folgende Problemfelder: Konflikte am Arbeitsplatz sowie um Beschäftigungsverhältnisse, Konflikte um die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung, Konflikte zwischen Studierenden und Lehrenden, Nachteilsausgleich, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung. Derzeit werden solche Konfliktfälle von unterschiedlichen Stellen – insbesondere dem Personalrat, den GBA, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Behindertenbeauftragten – betreut. Eine Erstberatung wird durch die Vertrauenspersonen an den Standorten geleistet. Die Philosophische Fakultät wird auf ihren Internetseiten sowie durch andere Maßnahmen der Veröffentlichung dafür Sorge tragen, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten transparent und leicht zugänglich darzustellen und damit auf niedrigschwellige Angebote hinzuwirken.
3. **Diversitätspolitik:** Zunehmend komplexe Lebens- und Arbeitsverhältnisse bedingen es, dass auch bei Fragen der Chancengleichheit ein Bündel unterschiedlicher Aspekte zu berücksichtigen ist. Zum einen gilt es, derartige Aspekte – wie Geschlechtsidentitäten, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, ethnische Zugehörigkeit usw. – in ihren Wechselwirkungen wahrzunehmen und auf dieser Grundlage Beratungs- und Ausgleichsstrategien zu konzipieren. Zum anderen fehlt der Universität Potsdam derzeit ein übergreifendes Konzept, das neben der Sicherung eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernumfelds die positiven Potentiale von Diversität formuliert und die Herstellung und Förderung von Vielfalt in ihre Zielstellungen integriert. Die Entwicklung eines solchen Konzepts wird auf zentraler Ebene unter Mitwirkung der Philosophischen Fakultät und der dezentralen GBA vorangetrieben.

(3) Qualitätssicherung und Datenerhebung

Um entsprechend den Frauenförderrichtlinien (Abschnitt 2: Studium, Lehre und Forschung) „auf eine umfassende Integration der Geschlechterperspektiven in die Fachausbildung“ hinzuwirken, werden nach Beschluss der QSK alle Lehrveranstaltungen erfasst, die Geschlechterperspektiven zum Gegenstand haben. Die Erfassung erfolgt seit Beginn des Wintersemesters 2012/13 im Rahmen der elektronischen Anmeldung von Lehrveranstaltungen als freiwillige Selbstangabe und wird semesterweise ausgewertet. Die statistische Auswertung wird durch das Dekanat übernommen.

VII. Controlling

Die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen sowie mögliche Änderungen und Ergänzungen werden jährlich durch eine vom Dekanat in Abstimmung mit der GBA einberufene Arbeitsgruppe überprüft, die Informationen über Durchführung und Erfolg der Maßnahmen bei den Fakultätskommissionen und der Studierendenvertretung einholt. Die Arbeitsgruppe erstattet dem Fakultätsrat Bericht und schlägt im Bedarfsfall Modifikationen, Konkretisierungen und zusätzliche, den Zielstellungen des Gleichstellungsplans verpflichtete Maßnahmen vor, die vom Fakultätsrat beschlossen werden.

Die kontinuierliche Berichterstattung dient der Analyse des Umsetzungsgrades und der Überprüfung, ob und in wieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet, veränderte Schwerpunktsetzungen definiert und die Verstetigung von Maßnahmen angestrebt.