

Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde in Fortführung und Ergänzung des Frauenförderplans von 2003 sowie der Gleichstellungspläne von 2012, 2015 und 2019 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 18.12.2024 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 2024, die Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) von 2009 sowie die Frauenförderrichtlinien von 1999 vor. Neuere Zielvorstellungen sind dem Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) für 2020–2025¹ und dem Gender Equality Plan (GEP) von 2023² zu entnehmen.

Nach § 7 Abs. 1 BbgHG fördern die Hochschulen des Landes „die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und Pflege hin“. Diesem Vorhaben ist der Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät unter Bezugnahme auf die Frauenförderrichtlinien verpflichtet. Er legt Zielstellungen und Maßnahmen zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit für Menschen aller Geschlechtsidentitäten fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften enthalten sind. Ausdrücklich schließt sich der vorliegende Gleichstellungsplan außerdem der im GEP 2023 formulierten intersektionalen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an, die das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsdimensionen berücksichtigt (vgl. GEP, S. 1).³ Diese erweiterte Perspektive ist bei der Beschreibung der Problemfelder und den vorgeschlagenen Maßnahmen wo immer möglich einzubeziehen.

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 01.01.2025 in Kraft und behält Gültigkeit bis zum 31.12.2028. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Philosophischen Fakultät: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte.

¹ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Gleichstellungszukunftskonzept_2020-2025.pdf

² https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/GEP_final_23012023.pdf

³ Die Zuständigkeiten der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) wurden daher bereits „um Aufgaben und Aktionsfelder zur Prävention und Beseitigung von Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder aus rassistischen Gründen erweitert“ (GEP, S. 26). Grundlagen wurden außerdem in der Diversitätsstrategie der UP formuliert: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2023/Diversit%C3%A4tsstrategie_UP.pdf

III. Analyse der Ausgangssituation

III.1 Qualifikationsstufen und Beschäftigungsstruktur

Im Vergleich mit den übrigen Fakultäten und dem bundesdeutschen Durchschnitt 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 01.12.2023 betrug der Frauenanteil unter den Professor*innen 50% und wies damit eine klare Steigerung gegenüber dem im früheren Gleichstellungsplan berücksichtigten Zeitraum auf (2014/15: 36%, 2018: 48%). 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 2023
(Quelle: D1)

A. Professuren

Philosophische Fakultät	C4 / W3			C3 / W2		
	ges.	weiblich	%	ges.	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	2	1	50%	0	0	0%
Institut für Jüdische Theologie	4	0	0%	0	0	0%
Institut für Philosophie	2	0	0%	2	1	50%
Historisches Institut	6	2	33%	3	2	66%
Klassische Philologie	1	1	100%	0	0	0%
Institut für Germanistik	7	4	57%	5	1	20%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	5	2	40%	4	4	100%
Institut für Romanistik	3	3	100%	1	0	0%
Institut für Slavistik	3	1	33%	1	1	100%
Institut für Künste und Medien	2	1	50%	2	1	50%
	35	15	42,8%	18	10	55,5%

Philosophische Fakultät	JP / W1			Gesamtergebnis		
	ges.	weiblich	%	ges.	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	0	0	0%	2	1	50%
Institut für Jüdische Theologie	0	0	0%	3	0	0%
Institut für Philosophie	1	1	100%	5	2	40%
Historisches Institut	0	0	0%	9	4	44,4%
Klassische Philologie	0	0	0%	1	1	100%
Institut für Germanistik	1	1	100%	13	6	46,1%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	0	0	0%	9	6	66,6%
Institut für Romanistik	2	2	100%	6	5	83,3%
Institut für Slavistik	0	0	0%	4	2	50%
Institut für Künste und Medien	1	0	0%	5	2	40%
	5	4	80%	58	29	50%

B. Akademische Beschäftigte

Philosophische Fakultät	Akademische Beschäftigte						
	ges.	weiblich	%	davon befristet	davon weiblich	davon unbefristet	davon weiblich
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft							
HH	9	5	55,5%	5	3	4	2
DM	2 (2024)	1 (2024)					
ges. HH/DM	9	5	55,5%				
Institut für Jüdische Theologie							
HH	12	4	33,3%	10	3	2	1
DM	2	1	50%				
ges. HH/DM	14	5	35,7%				
Institut für Philosophie							
HH	14	9	64,3%	12	7	2	2
DM	5	3	60%				
ges. HH/DM	19	12	63,1%				
Historisches Institut							
HH	13	2	15,4%	10	2	3	0
DM	17	8	47%				
ges. HH/DM	30	10	33,3%				
Klassische Philologie							
HH	2	0	0%	1	0	1	0
DM	1	1	100%				
ges. HH/DM	3	1	33,3%				
Institut für Germanistik							
HH	21	15	71,4%	16	11	5	4
DM	23	15	65%				
ges. HH/DM	44	30	68,2%				
Institut für Anglistik und Amerikanistik							
HH	22	18	81,8%	17	14	5	4
DM	36	30	83%				
ges. HH/DM	58	48	82,7%				
Institut für Romanistik							
HH	16	13	81,2%	12	10	4	3
DM	5	2	40%				
ges. HH/DM	21	15	71,4%				
Institut für Slavistik							
HH	14	10	71,4%	9	5	5	5
DM	8	4	50%				
ges. HH/DM	22	14	63,6%				
Institut für Künste und Medien							
HH	9	7	77,8%	7	6	2	1
DM	5	3	60%				
ges. HH/DM	14	10	71,4%				
Fakultät/Dekanat DM	3	3	100%				
Phil.Fak. gesamt	237	153	64,5 %	HH 99	HH 61	HH 33	HH 22

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

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

Philosophische Fakultät	gesamt	weiblich	%
Institut für jüdische Studien und Religionswissenschaft	1	1	100%
Institut für Jüdische Theologie	3	1	33,3%
Institut für Philosophie	2	2	100%
Historisches Institut	6	6	100%
Klassische Philologie	1	1	100%
Institut für Germanistik	9	7	77,8%
Institut für Anglistik und Amerikanistik	4	4	100%
Institut für Romanistik	4	4	100%
Institut für Slavistik	1	0	0%
Institut für Künste und Medien	1	1	100%
Dekanat	7	5	71,4%
	39	32	82%

D. Absolvent*innen

	gesamt	davon weiblich	%	davon divers/ k.A.	%
Studienanfänger*innen WiSe 2023/2024	1078	689	63,9%	18	1,6%
Gesamtzahl Studierende	4815	3040	63,1%	47	0,9%
Absolvent*innen Prüfungsjahr 2023	713	471	66%	3	0,4%
Promotionen Prüfungsjahr 2023	29	12	41%		
Habilitationen 2023	5	2	40%		

Tendenzen

- Bei den Professuren liegt der Frauenanteil (50%) deutlich über dem Durchschnitt der Universität Potsdam (40,5%) sowie über dem Bundesdurchschnitt (Erhebung VSVBB 2023: knapp 28%). Daran, dass die Universität Potsdam 2023 mit einem Frauenanteil von über 40% unter den Professor*innen den ersten Platz in einem bundesweiten Ranking belegte,⁴ hat die Philosophische Fakultät also einen wesentlichen Anteil.
- Die an der UP insgesamt erkennbare Tendenz zu geringeren Frauenanteilen in den höheren Besoldungsstufen ist auch für die Philosophische Fakultät festzustellen, jedoch verhältnismäßig schwächer ausgeprägt: Der Frauenanteil unter den W3-Professuren beträgt 42,8%, W2-Professuren 55,5%: Hier sind gegenüber der Erhebung von 2018 leichte Verschiebungen festzustellen: Der Anteil von W3-Professorinnen (vormals 46%) hat abgenommen, der Anteil von W2-Professorinnen (vormals 53%) dagegen etwas zugenommen. Der Frauenanteil von 80% bei W1 bzw. Juniorprofessuren verstärkt die beschriebene Tendenz erheblich, allerdings wird dies durch die Gesamtanzahl von nur 5 Juniorprofessuren relativiert.

⁴ Vgl. <https://svvbb.de/uni-frauenquote-2023/>

- Der Frauenanteil unter den akademischen Beschäftigten ist mit derzeit knapp 65% nur leicht angestiegen (2014/15: 54%, 2018: 63%), liegt im Durchschnitt aber deutlich höher als unter den Professor*innen. Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse unter den Beschäftigten auf Struktur- oder Drittmittelstellen lässt das Gesamtbild nicht darauf schließen, dass weibliche Beschäftigte generell eher über Drittmittel finanziert werden: Der Frauenanteil unter den Drittmittelbeschäftigten liegt bei knapp 67% um vier Prozentpunkte höher als bei den Strukturstellen.
- Bei den Übersichten zu den akademischen Beschäftigten handelt es sich aufgrund der Stellenbefristungen jedoch immer um Momentaufnahmen. So war für das Historische Institut beispielsweise festzustellen, dass sich der Frauenanteil, der 2023 bei nur 15,4% (Haushaltstellen) lag, im zweiten Halbjahr 2024 auf 30,7% (Haushaltstellen) bzw. 40% (inklusive Drittmittelstellen, für 2023: 33,3%) erhöht hatte. Den vorliegenden Zahlen sind daher nur Tendenzen zu entnehmen, die über einen längeren Zeitraum beobachtet werden müssen.
- Für die vergangenen Jahre sind Schwankungen im Bereich der Promotionen festzustellen: nach 56% (2021) und 58% (2022) liegt der Frauenanteil 2023 bei 41%. Der kurzfristige Anstieg der Zahlen ist jedoch durch erhöhte Abschlüsse im Rahmen eines Graduiertenkollegs zu erklären. 2019 und 2020 lag der Frauenanteil bei den Promotionen jeweils bei 46%. Bei den Habilitationen zeigt sich aktuell eine leicht steigende Tendenz (40% 2023 gegenüber 25% 2022), wobei die geringe Gesamtzahl jedoch zu berücksichtigen ist.
- Unter den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil mit derzeit 82% (gegenüber 91% 2018) etwas niedriger als zuvor; unter Berücksichtigung der Drittmittelstellen (hier liegt der Frauenanteil bei 62,5%) verringert sich der Frauenanteil auf insgesamt 78,7%.
- Während die aktuellen Statistiken zu den Studierenden- und Absolvent*innenzahlen bereits Personen ohne oder mit diverser Geschlechtsidentität berücksichtigen, fehlen bislang entsprechende Auswertungen für die Mitarbeitenden. Die grundsätzliche Berücksichtigung bislang nicht erfasster Geschlechtsidentitäten außerhalb der binären Geschlechterordnung gehört jedoch zu den im Folgenden identifizierten Handlungsfeldern und Maßnahmen.

Problemfelder

- An der Philosophischen Fakultät spiegeln sich trotz insgesamt höherer Prozentanteile die Tendenzen aller universitätsweiten Statistiken grundsätzlich wider: In den höheren Qualifikationsstufen und Beschäftigungsgruppen zeigt sich ein je geringerer Frauenanteil, der nicht mehr dem Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolvent*innen entspricht (Gesamtzahlen der Philosophischen Fakultät: Studentinnen 63,9% > Absolventinnen 66% > wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 62,6% > Professorinnen 50%). Sichtbar wird insbesondere der deutliche Unterschied zwischen dem prozentualen Anteil von Mitarbeiter*innen und Professorinnen an der Gesamtzahl.
- Die Beschäftigungsverhältnisse an den Instituten für Geschichte, Philosophie und Jüdische Theologie wichen in der Vergangenheit auffällig vom Durchschnitt der Fakultät ab. Für die Geschichte und die Philosophie ist inzwischen ein deutlicher Anstieg der Anzahl von Professorinnen zu verzeichnen, wiewohl ein Gefälle zwischen W3- und W2-Professuren bestehen bleibt. Bei künftigen Neubesetzungen wird in der Jüdischen Theologie auf eine Erhöhung des professoralen Frauenanteils dringend zu achten sein, zumal dort nach wie vor keine einzige Professorin beschäftigt ist; darüber

hinaus sind Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses als Instrument zur Gegensteuerung für alle genannten Institute in Betracht zu ziehen (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 gegenüber dem der weiblichen deutlich, z.T. erheblich geringer aus. Auch bei den Mitarbeitenden einzelner philologischer Fächer (Anglistik/Amerikanistik, Künste und Medien, Romanistik) zeigt sich ein stark überdurchschnittlicher Frauenanteil und ein entsprechend geringerer Anteil männlicher Beschäftigter.
- Ebenso sind männliche Beschäftigte im MTV-Bereich unterrepräsentiert. Insbesondere die Sekretariate oder Lehrstuhl-Assistenzen sind vorwiegend weiblich besetzt.

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. 6 tragen die Hochschulen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder mit Pflegeaufgaben Rechnung. Ebenso geben die Frauenförderrichtlinien § 10–13 vor, dass eine Vereinbarkeit von Familie, Studium, Arbeit und Wissenschaft zu sichern ist. Die Wiederauflage der Brandenburgischen Qualitätsstandards „Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich“ von 2024 unterstreicht und konkretisiert diese Ziele.⁵ Auch die UP hat sich der Zielvorgabe einer familiengerechten Hochschule verpflichtet,⁶ und das Gleichstellungszukunftskonzept sieht eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familienverantwortung für die gesamte Universität vor (vgl. GZK, S. 10). In Ergänzung der gesetzlichen Vorgaben verfolgt die Philosophische Fakultät den ganzheitlichen Ansatz, dass Vereinbarkeit von Familie, Studium, Arbeit und Wissenschaft explizit für pflegende Angehörige sowie für Elternteile aller Geschlechter und Personen mit Kinderbetreuungsaufgaben gleichermaßen sicherzustellen ist.

Angesichts durchgängig steigender Arbeitsbelastungen besteht in diesem Bereich ein hoher Handlungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Studierende, Lehrende, Beschäftigte, Doktorand*innen und Habilitand*innen sowie die Bereit-

⁵ https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/MWFK_Qualita%CC%88tsstandards_2024.pdf

⁶ Vgl. die Darstellung auf der Internetseite des Service für Familien: <https://www.uni-potsdam.de/service-fuer-familien/service-fuer-familien/familiengerechte-hochschule.html>

stellung von Mitteln zur Familienförderung und Arbeitszeitregelungen zur Entlastung von Familien und Universitätsangehörigen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Im Rahmen der Eltern- und Pflegezeiten von Beschäftigten 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.

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. Stärker als bisher soll die Gleichstellungsarbeit konsequent intersektional ausgerichtet werden.

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 Mitgliedern der Philosophischen Fakultät im Rahmen eines transparenten Verfahrens mit klaren Vergabekriterien auf Antrag zugänglich sind;
- die Vergabekriterien einem intersektionalen Ansatz folgend so weiterentwickelt werden, dass sie Diversität fördern und unterschiedliche Benachteiligungsdimensionen berücksichtigen;
- 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;
- 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 ist. Über die Ergebnisse des Verfahrens ist regelmäßig im Fakultätsrat Bericht zu erstatten.

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 Instituten 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 Frauenför-

derrichtlinien § 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.“

Für die Herstellung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren wird längerfristig auch die kritische Revision der Auswahlkriterien und die Reform der Bewertung von Forschungsleistungen von Bedeutung sein, wie sie die Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) anstrebt.⁷ Für den Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans sollte die Philosophische Fakultät dazu einen Diskussionsprozess organisieren, begleitet durch die dezentrale GBA.

Generell spiegelt die Personalentwicklung auch die Bewerber*innenlage bei den Berufungsverfahren wider, wobei festzustellen ist, dass Bewerberinnen in einzelnen Fächern deutlich unterrepräsentiert sind. Dieser Befund sowie die oben analysierten Zahlen sprechen 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 der 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 Philosophische 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;
- die Teilnahme an 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 Philosophische 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. Eine aktive Beteiligung am Netzwerk Interdisziplinäre Geschlechterstudien⁸ wird ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Die Philosophische Fakultät setzt sich außerdem dafür ein, dass das Netzwerk mit einer Koordinationsstelle ausgestattet wird, die transdisziplinär Forschung und Wissenschaftsmana-

⁷ Zu CoARA: <https://coara.eu/> Die Universität Potsdam ist CoARA im Januar 2024 beigetreten. Unter anderem geht es um die Zielvorstellung, „die Unterschiedlichkeit von Forschungsmethoden und Forschungsergebnissen in verschiedenen Fachdisziplinen anzuerkennen und in der Art der Bewertung von Forschungsleistung abbildbar zu machen“ (<https://www.uni-potsdam.de/de/arbeiten-an-der-up/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers>). Ergänzend sollen auch alternative Formen der qualitativen Leistungsmessung und -berücksichtigung entwickelt werden, die für Gleichstellungsziele relevant sind.

⁸ Das Netzwerk ist verbunden mit dem Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien: vgl.

<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/zusatzzertifikat-interdisziplinäre-geschlechterstudien>

gement vereint. Eine solche Koordinationsstelle soll unter anderem die Vernetzung aller Beschäftigten vorantreiben, die sich in Forschung und Lehre mit Themen aus dem Bereich Gender/Queer Studies und Diversität befassen.

Konkrete Maßnahmen richten sich weiterhin 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;
- das Genderprofil der Fakultät durch regelmäßige Bekanntmachungen präsent zu halten.

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 zur Förderung einer transparenten Arbeitszeitgestaltung bzw. Studienplanung umzusetzen; Beschäftigten und Studierenden mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben ist eine flexibel gestaltete Entlastung zu ermöglichen. Eine geschlechtergerechte Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung sowie der Mitarbeit in Gremien und Kommissionen wird angestrebt. Bei der paritätischen Besetzung von Gremien sind weiterhin nichtbinäre Beschäftigte zu berücksichtigen, auch wenn dies keinen Einfluss auf die Geschlechterverteilung hat.

Sollte es an einzelnen Instituten zu Überbelastungen kommen (beispielsweise durch Abnahme von Prüfungen, Betreuung von Abschlussarbeiten, Gremientätigkeit, Ämter), wird die Philosophische Fakultät den Einzelfall prüfen und ggf. Maßnahmen ergreifen, um angemessenen Ausgleich zu schaffen.

In den Bereich der Gleichstellungskultur gehören weiterhin niedrigschwellige Angebote zur Beratung und Unterstützung in Konfliktfällen, z.B. in Fällen von Machtmissbrauch, Diskriminierung, Nachstellung, sexueller Belästigung und Formen sexualisierter Gewalt. Gemäß LGG (Landesgleichstellungsgesetz) § 9a Abs. 1 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, weshalb auch in der Gleichstellungsarbeit ein intersektionales Bewusstsein für die unterschiedlichen Aspekte von Benachteiligung von größter Wichtigkeit ist. Neben Übergriffen und Benachteiligungen müssen weiterhin auch jene Konflikte einer Lösung zugeführt werden, die Arbeitsverhältnisse und Qualifikationsprojekte belasten.

Die Philosophische Fakultät ist sich der Abhängigkeiten und Machtverhältnisse, wie sie an Universitäten in vielen Bereichen herrschen und deren Rolle bei Fällen von beispielsweise Belästigung und Diskriminierung bewusst; sie bekennt sich zum Schutz Betroffener. Die Philosophische Fakultät nimmt Abstand von allen Formen der Banalisierung und Vertuschung und nimmt auch unangenehme Situationen, Gespräche und Prozesse mit Machtinnehabenden in Kauf.

Über viele Jahre hat sich die Philosophische Fakultät für eine universitätsweite Professionalisierung und Erweiterung der Beratungsangebote eingesetzt. 2022 hat die Universität Potsdam eine Antidiskriminierungsrichtlinie verabschiedet, die sich auch dem Schutz vor (Cyber-)

Mobbing und (Cyber-)Stalking verpflichtet.⁹ Im Sommersemester 2023 wurde außerdem ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das sich ebenfalls auf Fälle von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und Stalking konzentriert.¹⁰ Im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) wird derzeit an einem fakultätsübergreifenden Schutzkonzept gearbeitet. Da das KfC, die zentrale und die dezentralen GBA sowie weitere Anlaufstellen in Konfliktfällen beratend und unterstützend tätig werden, wird außerdem ein vereinheitlichtes Dokumentierungs- und Protokollierungsverfahren vorbereitet.

Insgesamt haben sich die Beratungsangebote an der UP deutlich vermehrt und diversifiziert, wie eine vom KfC erstellte Übersicht zeigt.¹¹ Überwiegend wird die Unterstützung bei der Konfliktbewältigung, im Beschwerdeverfahren usw. jedoch nebenamtlich von Universitätsbeschäftigten gewährleistet, die entsprechende Weiterbildungsangebote erhalten sollen. Die Vernetzung der verschiedenen, im Bereich des Konfliktmanagements tätigen Personen und Instanzen schreitet nur allmählich voran. Nach wie vor scheint es geboten, auch die Möglichkeiten einer professionellen Beratung und Mediation zu erweitern und strukturell zu verankern. Besonders wichtig ist es weiterhin, die Sichtbarkeit und Vernetzung der Beratungsmöglichkeiten zu verstärken und deren Angebote in der Philosophischen Fakultät leicht zugänglich zu machen (s.u., VI.4).

V. Zielstellung

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

- die Herstellung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Statusgruppen unter Berücksichtigung der verschiedenen Benachteiligungsdimensionen sowie der Förderung von Diversität;
- die Erweiterung aller Konzepte und Angebote mit expliziter Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt;
- die Unterstützung und Sichtbarmachung von Projekten und Schwerpunkten in Forschung und Lehre, die sich dem Themenbereich Gender und Diversität widmen;
- die Sensibilisierung für alle Mechanismen der Diskriminierung und Benachteiligung sowie Maßnahmen zu deren Beseitigung;¹²
- 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 darüber hinaus aber aufgerufen und verpflichtet, die Geschlechtergleichstellung mit der Förderung und Weiterentwicklung von *Diversität* zu verknüpfen und ihre genderspezifischen Strategien und Maßnahmen ausdrücklich auf *die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten* auszurichten.

⁹ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Antidiskriminierungsrichtlinie_Universitaet_Potsdam.pdf; vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/antidiskriminierung/antidiskriminierungsrichtlinie-der-universitaet-potsdam>

¹⁰ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beschwerdestelle>

¹¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/uebersicht-der-beratungsangebote>; vgl. weiter GEP 2023, S. 17, 26, 31f.

¹² Geplant ist fakultätsübergreifend auch die Einsetzung einer Antidiskriminierungsbeauftragten; diese Aufgabe wird kommissarisch von der derzeitigen Referentin für Chancengleichheit und Diversity im KfC übernommen.

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, wie sie auch die Diversitätsstrategie der UP einfordert,¹³ beinhaltet der Begriff eine nachdrückliche Begrüßung und Förderung von Vielfalt in der Fakultätskultur.

Dies betrifft weiterhin die veränderte Gesetzeslage durch das eben in Kraft getretene „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag“ (SBGG), das seit dem 01.11.2024 das ältere Transsexuellengesetz (TSG) vollständig ersetzt und sich darauf richtet, es für „trans-, intergeschlechtliche und nichtbinäre Personen leichter [zu] machen, ihren Geschlechtseintrag und ihre Vornamen ändern zu lassen“.¹⁴ Das SBGG ergänzt die seit 2018 gesetzlich verankerte Zulassung einer ‚dritten Geschlechtsoption‘ 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. Das SBGG ermöglicht neben der Änderung der Vornamen und des Geschlechtseintrags auch die ersatzlose Streichung des Geschlechtseintrags. Grundlage für diese Änderung ist, anders als im TSG, ausschließlich der erklärte Wille und das Selbstverständnis der jeweiligen Person.

Während an der UP bisher schon eine Regelung galt, die eine Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag (auf der Grundlage des dgti-Ergänzungsausweises) für hochschulinterne Angelegenheiten ermöglichte, galt dies für behördliche Angelegenheiten mit Außenwirkung (z.B. Ausstellung von Zeugnissen und Urkunden) bislang noch nicht.¹⁵ Diese Beschränkung entfällt mit Inkrafttreten des SBGG. Beschäftigte und Studierende können ihre Vornamen und Geschlechtseinträge auch nachträglich ändern lassen.¹⁶

Ergänzend ermöglicht es die im KfC erarbeitete „Empfehlung zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch“ (2024),¹⁷ sprachliche Einschränkungen, Ausgrenzungen und Ausblendungen kritisch zu reflektieren und ihnen durch die Verwendung geschlechterinklusive Sprachformen entgegenzutreten.¹⁸ Die im vorliegenden GSP verwendete Schreibweise mit Gendersternchen (z.B. Mitarbeiter*innen) soll neben männlichen und weiblichen auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten zur Geltung bringen und deutlich machen, dass sämtliche Richtlinien und Maßnahmen alle Geschlechtsidentitäten einschließen. Als Selbstverständlichkeit hat die konstruktive Auseinandersetzung mit den Empfehlungen für eine geschlechterinklusive Sprache an allen Instituten zu gelten. Weitere Maßnahmen, die Stigmatisierung und Diskriminierung entgegenwirken, die für die Situation von trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen (TIN-Personen) sensibilisieren und die Sichtbarkeit, die bewusste Auseinandersetzung mit und die Wertschätzung von Geschlechtervielfalt fördern, sind kontinuierlich zu ent-

¹³ Vgl. Anm. 3 sowie <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/diversitaet/diversitaet>

¹⁴ <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/queerpolitik-und-geschlechtliche-vielfalt/gesetz-ueber-die-selbstbestimmung-in-bezug-auf-den-geschlechtseintrag-sbgg--199332>

¹⁵ Vgl. GEP 2023, S. 23–25.

¹⁶ Alle Informationen für Beschäftigte und Studierende, die Vornamen und/oder Geschlechtseintrag ändern lassen möchten, finden sich auf dieser Internetseite des KfC: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/vornamensaenderung>

¹⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/empfehlung-zum-geschlechterinklusive-sprachgebrauch>

¹⁸ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinklusive_Sprachgebrauch_WEB1.pdf

wickeln (siehe auch unten, VI.4). Bei der Ausarbeitung eines fakultätsweiten Verhaltenskodex 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 Philosophische 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 und unter Berücksichtigung einer intersektional ausgerichteten Chancengleichheit (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

Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch eine von der Philosophischen Fakultät finanzierte studentische Hilfskraft (4 Stunden/Woche). Der GBA wird zudem eine Lehrdeputatsminderung um 2 SWS gewährt, wobei die entfallende Lehrveranstaltung durch einen von der Philosophischen Fakultät finanzierten Lehrauftrag ersetzt wird.

Titelgruppe (2): Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Aus dem Gesamtbetrag der Mittel zur Nachwuchsförderung (€ 20.000) 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.
- Zur Stärkung der Diversität und der intersektional konzipierten Chancengleichheit wird die FNK ergänzende Förderkriterien definieren und publik machen, die dazu geeignet sind, Benachteiligungen und Ungleichheitsfaktoren entgegenzuwirken. Die Förderung soll nachdrücklich auch Personen aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugutekommen, bei denen Belastungen sowie strukturelle Benachteiligungen (z.B. als Erstakademiker*innen, aufgrund von Fluchterfahrungen, gesundheitlicher Beeinträchtigungen oder des sozialen Hintergrunds) auszugleichen sind.

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 Mitgliedern der Philosophischen 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 zugutekommen, 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.

- Verfahrensweg: Antragsberechtigt sind alle Mitglieder der Philosophischen 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 Philosophischen Fakultät, die von der GBA darin beraten wird. Eine Antragstellung ist bis zum Abschluss des Haushaltsjahrs kontinuierlich möglich.

Die/Der Vorsitzende der FNK erstattet dem Fakultätsrat regelmäßig Bericht über die eingegangenen Anträge und die Vergabe der Mittel. Die Philosophische 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 Jahr die Ergebnisse der Förderung im Intranet.

VI.2 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Wie die Analyse der Ausgangssituation gezeigt hat, müssen sich alle Maßnahmen einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bei den akademischen Beschäftigten 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 fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen

1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen [ist die Zahl der Bewerberinnen 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 in der Jüdischen Theologie ist in kommenden Berufungsverfahren gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und mit allen geeigneten Maßnahmen auf eine Steigerung des Frauenanteils hinzuwirken.

(2) Das unter 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) werden gemäß dem GZK (S. 9) aus den Mitteln des Professorinnenprogramms 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 dem D1 ermutigt.
- Habilitierte Wissenschaftlerinnen und Juniorprofessorinnen nach der Evaluation haben prinzipiell Zugang zu allen Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen; darüber hinaus wird die Philosophische Fakultät weitere Maßnahmen zur gezielten Unterstützung hochqualifizierter Frauen auf dem Weg zur Professur beraten.
- Die Institute der Philosophischen Fakultät, bei denen tendenziell eine Unterrepräsentanz von Frauen unter den Mitarbeitenden festzustellen war (Geschichte, Jüdische Theologie), werden eigene Maßnahmen zur gezielten Förderung des weiblichen Nachwuchses entwickeln und ergreifen.
- Das Institut für Philosophie wird zur Stärkung des weiblichen Nachwuchses zuerst eine Umfrage unter Bachelor-Studierenden durchführen, da eine signifikante Abnahme der Zahl von Studentinnen im Master-Studium festzustellen ist. Auf der Grundlage der Befragung werden Maßnahmen entwickelt, die dazu geeignet sind, die Zahl der Master-Studentinnen zu erhöhen.
- Alle genannten Maßnahmen werden regelmäßig durch die Philosophische Fakultät bekannt gemacht.

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, womit explizit auch Beschäftigte mit nichtbinärer Geschlechtsidentität zu berücksichtigen sind. Eine quantitative Dominanz weiblicher Beschäftigter in einzelnen Arbeitsbereichen darf indes nicht zu einer Fixierung von Geschlechterstereotypen beitragen, weshalb eine entsprechende Sensibilisierung aller Beschäftigten der Philosophischen Fakultät anzustreben ist, insbesondere jener, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind. Die Philosophische Fakultät wird sich zudem in übergeordneten Gremien für faire Arbeitsbedingungen einsetzen.

Die Fort- und Weiterbildung von MTV-Beschäftigten wird durch die Philosophische Fakultät ermöglicht und unterstützt. Hierunter fällt beispielsweise – ausdrücklich für alle Beschäftigten – die Möglichkeit, über das ERASMUS+ Programm internationale Erfahrungen zu sammeln. Die Philosophische Fakultät bewirbt und fördert die Teilnahme an Maßnahmen der Fortbildung zur Sensibilisierung für ihre Beschäftigten (z.B. an den Workshops von Open-UP) auch während der regulären Arbeitszeit. Dazu 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

- Angebote im Bereich Gender-Theorie und Geschlechterstudien sollen als integrale Bestandteile 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 Studienkommissionen).
- 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.
- Ein weiteres 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 geschlechtsspezifischer 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 philologische 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, seit 2023 mit einem Preisgeld von € 250,-- dotiert, gefördert durch die Universitätsgesellschaft Potsdam e.V. Die ausgezeichneten Arbeiten können mit Zustimmung der Verfasser*innen durch die Universitätsbibliothek elektronisch publiziert und zur Sichtbarmachung des Schwerpunkts separat aufgeführt werden.
- 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.

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.

Im Geltungszeitraum des GSP setzt die Philosophische Fakultät unter Leitung der stellvertretenden GBA eine Arbeitsgruppe ein, in der möglichst alle Institute und Statusgruppen vertreten sein sollen. Sie erarbeitet einen fakultätsweiten *Verhaltenskodex* und legt ihn dem Fakultätsrat zur Abstimmung vor. Dieser Kodex soll unter anderem die folgenden Schwerpunkte beinhalten:

- die Selbstverpflichtung aller Fakultätsmitglieder auf generell respektvolle und produktive Umgangsformen,¹⁹
- eine klare Positionierung gegen alle Formen von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung,²⁰
- eine klare Positionierung für Chancengleichheit, Inklusivität und Diversität,
- allgemeine Leitlinien zum Umgang mit Verstößen gegen den Kodex.

Der Verhaltenskodex wird zusammen mit Informationen zu den Beratungsangeboten auf der Homepage der Fakultät publiziert (siehe auch unten, (3)).

(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, die Betreuungs- und Pflegaufgaben von Lehrenden besonders zu berücksichtigen und in ihre Planung aufzunehmen, um damit den Zielvorgaben der Universität hinsichtlich Chancengleichheit, Familienförderung und Vereinbarkeit Rechnung zu tragen. 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

¹⁹ Vgl. den bereits existierenden *Code of Conduct* des Instituts für Anglistik und Amerikanistik: <https://www.uni-potsdam.de/en/iaa/our-department/conduct.html> und des Instituts für Jüdische Theologie: https://www.juedischetheologie-unipotsdam.de/fileadmin/projects/juedische-theologie/images/Allgemein/Verhaltenscodex_SoJT_Lesefassung.pdf

²⁰ 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>

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 Philosophische Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen (Finanzierung aus Mitteln des Professorinnenprogramms).

Unterstützungsmaßnahmen, die sich explizit an Väter* richten, sind erst noch zu entwickeln. Mit dem Begriff Vater* sind im Folgenden alle nichtweiblichen Elternteile mit Sorgaufgaben gemeint. Die ab hier verwendete Form mit Gendersternchen erweitert den Begriff auf alle Personen, die nicht männlich gelesen werden (wollen). Damit sollen die tatsächliche Fluidität eines nichtbinären Verständnisses von Elternschaft und der Anspruch der fairen Verteilung der Sorgaufgaben in der Familie abgebildet werden.

Das Bild der Kernfamilie befindet sich im Wandel, doch Kindererziehung und Sorgaufgaben sind weiterhin weiblich konnotiert. Dies widerspricht dem Ziel der Gleichstellung und kann nichtbinäre Familienkonstellationen ausschließen. Generell soll auch hier auf eine inklusive Ansprache von Eltern hingearbeitet werden, ohne dabei Errungenschaften in der Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Studium zu widersprechen. Um auf eine entsprechende Gleichstellung von Eltern in allen Bereichen der UP hinzuwirken, sollen

- die tatsächliche Familienfreundlichkeit der Universität Potsdam evaluiert und aktuelle Statistiken zur Elternschaft von Beschäftigten und Studierenden erhoben werden (eine Arbeitsgruppe der CGK hat bereits mit der Entwicklung der Evaluation begonnen);
- die Sichtbarkeit von Eltern, betontermaßen auch von Vätern*, und damit deren Wahrnehmung im universitären Alltag erhöht werden (z.B. durch Portraits, Vernetzungsangebote);
- alle Angebote, die sich an Eltern richten, explizit nichtbinäre Familien ansprechen und deren Partizipation fördern; inklusive Räume für den Austausch von Vätern* geschaffen werden.²¹

Als fakultätsübergreifende Maßnahme zur Ermutigung und Unterstützung von (werden) Vätern* wird angeregt, in Zusammenarbeit mit dem Service für Familien einen Arbeitskreis einzurichten, der sich mit der Situation von Vätern* an der Universität befasst.

Weitere Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit betreffen Pflege- und Sorgverpflichtungen sowie eine familiengerechte Arbeitsorganisation:

- Die Brandenburgischen Qualitätsstandards von 2024 sehen vor, dass „die Hochschulen nicht nur ein umfassendes Informations-, Schulungs- und Beratungsangebot zur Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium mit Elternschaft, sondern auch mit Pflege- und Sorgaufgaben bereit[stellen]“ (S. 5). Da der Service für Familien über eine begrenzte personelle Ausstattung verfügt und insbesondere die Beratung für pflegende Angehörige²² noch ausbaufähig ist, wird sich die GBA der Philosophischen Fakultät an der Weiterentwicklung dieses Beratungsangebots beteiligen.

²¹ Weitere Informationen und Angebote auch unter: <https://www.schwule-vaeter.org/potsdam/> und <https://vaeterzentrum-berlin.de/>

²² Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/beruf-und-familie/pflege-von-angehoerigen/>; <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/beruf-und-familie/pflege-von-angehoerigen/coffee-to-care>

- In Fällen besonderer familiärer Belastungen, die von den Pflegeregelungen nicht abgedeckt werden (z.B. schwere Krankheit Angehöriger oder Sterbefälle), verpflichtet sich die Philosophische Fakultät, kollegiale Lösungen für eine angemessene Entlastung zu finden.
- Die Philosophische 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;
 - Berücksichtigung zusätzlicher Belastungen (z.B. Sorgeaufgaben, persönliche Beeinträchtigungen), für die ein flexibler Ausgleich – z.B. durch Home Office-Zeiten – gesucht wird;
 - Orientierung sämtlicher Gremientermine an der Vereinbarkeit von Lebensplanung, Familie und Beruf, unter besonderer Berücksichtigung von Betreuungs- und Sorgeverpflichtungen. Termine an Wochenenden sind daher nur in Ausnahmefällen möglich und schriftlich zu begründen.
- Für die MTV-Beschäftigten existiert seit 2023 eine neue Dienstvereinbarung zur Regelung von alternierender Wohnraumarbeit (Home Office). Gemäß dem Leitbild einer familiengerechten Hochschule wird eine flexible Handhabung in Fällen von Pflege- und Betreuungsverpflichtungen sowie deren Berücksichtigung bei der Planung zusätzlicher Veranstaltungen (bspw. abends) angestrebt, die im konkreten Arbeitsumfeld abzustimmen ist. Beratend steht das Dekanat (ggf. unter Hinzuziehung der GBA) zur Verfügung.

(2) Förderung eines wertschätzenden Umgangs mit Geschlechtervielfalt und Diversität

- Zur Anwendung einer geschlechterinklusive Sprache (s.o.) bietet das KfC Informationsveranstaltungen an, die von Instituten oder Arbeitsgruppen und Teams abgerufen werden können. Die dezentrale GBA steht dafür ebenfalls zur Verfügung.
- Angestrebt wird außerdem eine genderneutrale Raumbeschilderung; die Verfahrensweisen zur Änderung von Vornamen und Geschlechtseinträgen sollen auf den Internetseiten der Philosophischen Fakultät transparent zugänglich gemacht werden.
- Für den internationalen Austausch (z.B. mit Partneruniversitäten oder im Rahmen von Projekten) ebenso wie für die Vorbereitung auf Schulpraktika in Brandenburg sollen in Zukunft alle Beschäftigten mit Leitungs- oder Betreuungsverantwortung Beratungsangebote machen oder im Verbund mit dem KfC und der Antidiskriminierungsbeauftragten solche Angebote organisieren. Ziel ist es, Studierende ebenso wie Lehrende und Forschende gegen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung zu schützen und auf das außeruniversitäre, u.U. kulturell fremde Umfeld vorzubereiten. Die GBA der Philosophischen Fakultät wird dazu gemeinsam mit dem KfC einen Prozessablauf entwickeln und an unterstützenden Beratungsangeboten arbeiten.
- Allen Leiter*innen von Forschungsgruppen und Forschungsprojekten mit DFG-Förderung werden Anti-Bias Trainings empfohlen, die über die DFG-Pauschale für Chancengleichheitsmaßnahmen finanziert werden können. Das KfC unterstützt bei der Antragstellung und der Vermittlung von Angeboten, die auf die Herstellung diversitätssensibler Führungskompetenzen ausgerichtet sind.

(3) Vernetzung und Sichtbarkeit der fakultätsinternen und zentralen Konfliktberatungsangebote

Die Angebote zur Beratung und Unterstützung in Konfliktfällen haben seit 2020 deutlich zugenommen und sind z.T. für spezifische Problemfelder zugeschnitten worden. Erstberatungen werden von den ehrenamtlichen Vertrauenspersonen an den Universitätsstandorten durchgeführt. Außer den zentralen und dezentralen GBA nehmen unter anderem die Referentin für Chancengleichheit und Diversity am KfC, die Beauftragten für Menschen mit Behinderungen und der Service für Familien Beratungsaufgaben wahr. Die Antidiskriminierungsrichtlinie wird durch das neu eingerichtete Beschwerdeverfahren konkret ergänzt. So begrüßenswert die stetige Erweiterung der Angebote ist, bleiben einige Desiderate, an denen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans weiter zu arbeiten ist:

1. **Professionalisierung:** Es ist weiterhin darauf zu dringen, dass die Konfliktberatung der Universität Potsdam – insbesondere für die Beschäftigten – professionalisiert wird. Derzeit werden alle damit verbundenen Aufgaben (mit Ausnahme der betriebsärztlichen Versorgung und der psychologischen Beratungsstelle für Studierende) ehren- bzw. nebenamtlich durch Mitglieder der Universität wahrgenommen.
2. **Transparenz/Sichtbarkeit:** Die Konfliktberatung betrifft folgende Problemfelder: Konflikte am Arbeitsplatz sowie um Beschäftigungsverhältnisse und Machtmissbrauch, Konflikte um die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung, Konflikte zwischen Studierenden und Lehrenden, Nachteilsausgleich, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing, sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Um die Auffindbarkeit der Angebote zu verbessern, wird die Philosophische Fakultät auf ihren Internetseiten dafür Sorge tragen, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten transparent, leicht zugänglich sowie ergänzend auch in englischer Sprache darzustellen und damit auf niedrigschwellige Angebote hinzuwirken. Jeweils zu Beginn des Wintersemesters berichtet die GBA im Fakultätsrat über die aktuellen Hilfs- und Beratungsangebote, um insbesondere neuen Fakultätsmitgliedern den Zugang zu erleichtern.
3. **Vernetzung und Weiterbildung:** Eine Vernetzung der verschiedenen Beratungsstellen ist unbedingt weiterzuentwickeln, damit sich die Beratenden gegenseitig unterstützen können und diejenigen, die sich an sie wenden, auf möglichst kurzem Weg an die je zuständigen Personen und Stellen vermitteln können. Alle Mitglieder der Philosophischen Fakultät, die diversitätsorientierte, diskriminierungsrelevante oder gleichstellungsbezogene Beratungsaufgaben übernehmen, werden außerdem darin unterstützt, kontinuierlich Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Das KfC nimmt Vorschläge für Weiterbildungen und Coachings entgegen und unterstützt themenabhängig bei der Organisation und Finanzierung.²³
4. **Diversitätspolitik:** Komplexe Lebens- und Arbeitsverhältnisse bedingen es, dass 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, sozialer Hintergrund usw. – in ihren Wechselwirkungen wahrzunehmen und auf dieser Grundlage Beratungs- und Ausgleichsstrategien zu konzipieren. Auf der Grundlage der Diversitätsstrategie von 2022 wird die Philosophische Fakultät daran mitwirken, neben der Sicherung eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernumfelds die positiven Potentiale von Diversität und die Förderung von Vielfalt als wesentliche Zielstellungen hervorzuheben.

²³ Über bestehende universitätszentrale Angebote informieren die folgenden Seiten zu OpenUp (<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/weiterbildungsreihe-openup>) und WCW (<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/weiterbildungsakademie-fuer-chancengleichheit-in-der-wissenschaft>).

(4) 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 erfolgte seit längerem im Rahmen der elektronischen Anmeldung von Lehrveranstaltungen als freiwillige Selbstangabe und wurde semesterweise ausgewertet. Um dieses Verfahren auch nach der Umstellung auf OpenUP fortzuführen, wird die technische Umsetzung zum Wintersemester 2025/26 eingeleitet und überprüft. Die statistische Auswertung übernimmt das Dekanat. Möglichkeiten, die Erfassung von Lehrveranstaltungen mit Geschlechterperspektiven fakultätsübergreifend zu organisieren, werden während des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplans ebenfalls geprüft.

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 wie weit 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.