



**Gleichstellungsplan
der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät**

2020-2024

Inhalt

1.	Einleitung	4
1.1.	Struktur der Fakultät	4
1.2.	Gesetzliche Grundlage des Gleichstellungsplans	4
1.3.	Indikatoren für den Gleichstellungsplan	5
1.4.	Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan 2020-2024	6
1.5.	Gültigkeitsbereich	7
2.	Allgemeine Bestandsaufnahme, übergreifende Themen und Perspektiven	8
2.1.	Geschlechterverteilung an der Fakultät	8
2.2.	Kenntnis über gleichstellungsrelevante Einrichtungen	8
2.3.	Kenntnis über Regelungen und Ansprechpersonen	9
2.4.	Familienfreundlichkeit	10
2.5.	Gefühlte Diskriminierung und wahrgenommene Handlungsbedarfe	11
2.6.	Barrierefreiheit	12
3.	Studierende	14
3.1.	Anwerbung und Rekrutierung	14
3.2.	Vereinbarkeit von Familie und Studium	15
3.3.	Gremienarbeit	16
3.4.	Förderung und Weiterbildung	17
4.	Studentische Beschäftigte	18
4.1.	Vereinbarkeit	18
4.2.	Rekrutierung	18
4.3.	Weiterbildung	19
5.	Promovierende	20
5.1.	Bestandsaufnahme	20
5.2.	Evaluation der Zielvorgaben und weitere Bedarfsermittlung	21
5.3.	Weiterbildung und Karriereplanung	24
6.	Wissenschaftliche Mitarbeitende	26
6.1.	Bestandsaufnahme	26
6.2.	Anwerbung und Rekrutierung	27
6.3.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	28
6.4.	Probleme bei den Regelungen für Vertragsverlängerungen nach der Elternzeit von Drittmitelbeschäftigten	29
7.	Professuren	30
7.1.	Bestandsaufnahme	30

7.2.	Gleichstellungsaspekte bei Juniorprofessuren	31
7.3.	Anwerbung und Rekrutierung	32
7.4.	Gremienarbeit	32
7.5.	Förderung und Weiterbildung	33
8.	Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen	35
8.1.	Anwerbung und Rekrutierung	35
8.2.	Arbeitsbedingungen	36
8.3.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	36
8.4.	Förderung und Weiterbildung	37
8.5.	Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2024 im Bereich nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen:	37
9.	Liste der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2024	39

Anlage: Fragebogen der AG Gleichstellungsstellungsplan

1. Einleitung

Die Universität steht für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit.

Leitbild der Universität Potsdam¹

Die Universität Potsdam verpflichtet sich in ihrem Leitbild über den gesetzlichen Rahmen hinaus, Chancengerechtigkeit für alle Mitglieder der Universität zu fördern und zu verwirklichen. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WiSo-Fakultät) versteht in diesem Sinne die Querschnittsthemen “Chancen- und Familiengerechtigkeit”, “Respekt im Umgang miteinander” sowie “Respekt gegenüber der Vielfalt der Lebensentwürfe” als wichtige Bereicherungen in Verwaltung, Forschung und Lehre. Der Gleichstellungsplan enthält die grundlegenden Ideen und Bausteine, um deren Umsetzung an der Fakultät gemeinsam voranzubringen. Das zentrale Ziel, die Verwirklichung der Chancengleichheit aller Angehörigen der WiSo-Fakultät, beinhaltet damit die Gleichstellung von Frauen, Männern und Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugehörig fühlen. Familienfreundlichkeit, die aktive Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und Maßnahmen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der religiösen und politischen Weltanschauung sowie des Alters gehören ebenso zur Realisierung der Chancengleichheit an unserer Fakultät. Der vorliegende Gleichstellungsplan präsentiert die aktuelle Situation an der Fakultät, evaluiert die Umsetzung der im letzten Gleichstellungsplan angeführten Maßnahmen und formuliert weitere Maßnahmen zum Ausbau der Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit.

1.1. Struktur der Fakultät

Die WiSo-Fakultät wurde im Jahr 1991 gegründet und ist am Standort Griebnitzsee sowie mit der Lehreinheit für Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) am Campus Golm angesiedelt. Am Campus Griebnitzsee umfasst sie die Bereiche Wirtschaftswissenschaften mit den Teilbereichen Betriebswirtschaftslehre sowie Volkswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften mit den Teilbereichen Politik und Verwaltung sowie Soziologie. Des Weiteren gehören zur Fakultät der angesiedelte Forschungsbereich „Politik, Verwaltung und Management“ und das Potsdam Centrum für Politik und Management (PCPM), das Zentrum Potsdam Transfer (für Gründung, Innovation, Wissens- und Technologietransfer) sowie gemeinsam mit der Juristischen Fakultät das Kommunalwissenschaftliche Institut (KWI).

1.2. Gesetzliche Grundlage des Gleichstellungsplans

Nach §7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam zur

¹ Leitbild der Universität Potsdam (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/unterdecken/docs/UP_kompakt/Leitbild_der_Universitaet_Potsdam.pdf).

tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den entsprechenden Bereichen verpflichtet. Der Senat der Universität Potsdam hat am 18.05.2011 die Erstellung von Gleichstellungsplänen in den einzelnen Fakultäten beschlossen. In der Stellungnahme der Universität Potsdam zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards vom 08.04.2009 hat sich die Hochschule verpflichtet, die Gleichstellungspläne (vormals Frauenförderpläne) der Organisationseinheiten zu aktualisieren, um Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsstandards zu garantieren.² Den Orientierungsrahmen für den Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät bilden die forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards sowie der letzte Gleichstellungsplan der Fakultät 2014-2019.

1.3. Indikatoren für den Gleichstellungsplan

Es wurde eine Bestandsaufnahme zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen, differenziert nach den Statusgruppen – Studierende, studentische Beschäftigte, Promovierende, Hochschulprofessor*innen und nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende – vorgenommen. Dazu zählen aktuelle Kennzahlen zur Gleichverteilung der Geschlechter auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere sowie die Ergebnisse, die durch eine Online-Befragung der Fakultätsangehörigen erhoben wurden. Damit reagiert der vorliegende Plan auf Forderungen, die im Gleichstellungsplan 2014-2019³ (GSP 2014-18, S. 5) formuliert wurden. In der Befragung wurden

- Angaben zu ggf. vergeschlechtlichten Rekrutierungsmustern bei der Anwerbung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sowie wissenschaftlicher Mitarbeitender (GSP 2014-19, S. 8),
- Informationen, inwieweit bei Einstellungsgesprächen Themen wie Vereinbarkeit, Kinderbetreuung und Möglichkeiten der (Weiter-)Qualifikation angesprochen werden (GSP 2014-19, S. 11f.)
- Nutzung von und Bedarf an Weiterbildungen für nichtwissenschaftliche Mitarbeitende (GSP 2014-19, S. 17)

erhoben.

Darüber hinaus wurden in der Befragung Daten

- zur allgemeinen Kenntnis über gleichstellungsrelevante Regelungen und Einrichtungen an der Fakultät und Universität (in Anlehnung an den GSP 2014-19, S. 21),
- zu Diskriminierungserfahrungen/gefühlter Diskriminierung,
- zur wahrgenommenen Vereinbarkeit von Beruf und Familie

erhoben.

² Stellungnahme zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards vom 08.04.2009 (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/StellungnahmeDFG_2009.pdf).

³ Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam 2014-2018, verlängerte Gültigkeit bis 2019 (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/wisofak/Dateien/Gleichstellung/Gleichstellungsplan_final.pdf).

Die Befragung haben 84 Angehörige der Fakultät begonnen, davon haben 80 die erste inhaltliche Frage zu Kenntnissen über gleichstellungsrelevante Einrichtungen beantwortet und 72 haben den Fragebogen bis zur letzten geschlossenen Frage ausgefüllt. Der Fragebogen ist dem Gleichstellungsplan als Anhang beigefügt.

Tabelle 1: *Beschreibung des Samples der Umfrage der AG Gleichstellungsplan (2019): Teilnahmen an der Umfrage nach Statusgruppe**

Statusgruppenzugehörigkeit	Teilnahmen
Professor/-in	12
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-in	32
Nicht-Wissenschaftliche Mitarbeiter/-in	6
Studentische Beschäftigte an der WiSo-Fakultät	8
Studierend oder promovierend ohne Beschäftigungsverhältnis an der WiSo-Fakultät	14
Insgesamt	72

* Gezählt werden Teilnahmen, die den Fragebogen bis zur letzten geschlossenen Frage ausgefüllt haben. 80 Personen haben die erste inhaltliche Frage beantwortet.

Auf der kombinierten Datengrundlage aus dem vom Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) und dem Dekanat der WiSo-Fakultät zur Verfügung gestellten und per Online-Survey erhobenen qualitativen Daten wurden neue gleichstellungspolitische Forderungen und Maßnahmen formuliert und nach Statusgruppen strukturiert.

Die Berichterstattung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Aspekten an der Fakultät im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan erfolgt in regelmäßigen Abständen in der zentralen Kommission für Chancengleichheit (CGK) sowie im Fakultätsrat der WiSo-Fakultät. Im vierjährigen Modus legt die Dekanin bzw. der Dekan der WiSo-Fakultät Rechenschaft im Präsidialkollegium zum Erfüllungsstand des Gleichstellungsplans und seiner Fortschreibung ab. Die Fortschreibung des Plans erfolgt im Zeitraum Oktober bis Dezember vor Auslaufen seiner Gültigkeit. Es wird zur Halbzeit eine Zwischenevaluation stattfinden.

1.4. Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan 2020-2024

Studentische Mitarbeitende und Studierende:

- Sabrina Arneth
- Chiara Osorio Krauter

Wissenschaftliche Mitarbeitende und Promovierende:

- Dr. Benjamin Apeljog
- Dr. Käthe von Bose

- Annika Koch
- Lydia Malmedie
- Ann-Kathrin Rothermel
- Hannah Wolf

Professor/-innen:

- Prof. Dr. Maja Apelt
- Prof. Dr. Lena Hipp

Nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende:

- Heike Magsaam (beratend)
- Monika Schäfer

1.5. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der WiSo-Fakultät tritt mit Beschluss am 18.12.2019 bzw. im Umlaufverfahren im Anschluss an diese Sitzung in Kraft und behält seine Gültigkeit bis zum 31.12.2024. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Fakultät: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte und Mitarbeitende in der Verwaltung.

Bis zum 31.12.2022 hat eine Zwischenevaluation zu erfolgen. Wie bereits im GSP 2014-19 (S. 5) formuliert, wird als Grundlage der Zwischenevaluation eine erneute Befragung der Angehörigen der Fakultät dringend angeraten, um den Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme von gleichstellungsrelevanten Angeboten sowie die Bedarfe an Maßnahmen und Regelungen zu erfassen.

2. Allgemeine Bestandsaufnahme, übergreifende Themen und Perspektiven

2.1. Geschlechterverteilung an der Fakultät

Abbildung 1: *Frauenanteil nach Statusgruppen der WiSo-Fakultät in Prozent*

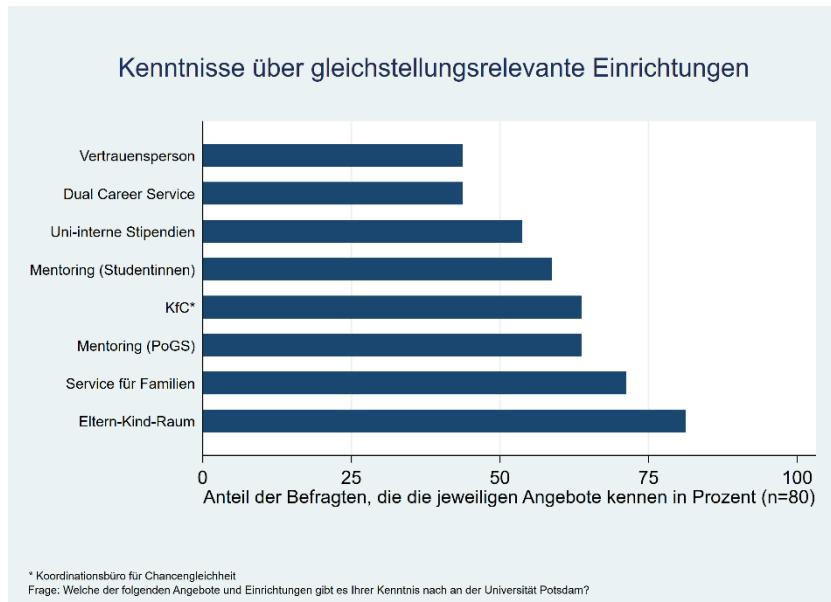


Abbildung 1 zeigt, dass Frauen in den Statusgruppen der WiSo-Fakultät tendenziell unterrepräsentiert sind. Ein geringer Frauenanteil besteht insbesondere bei den akademischen Beschäftigten auf haushaltfinanzierten Stellen und bei den C4/W3-Professuren. Die Nichtwissenschaftlichen Beschäftigten haben mit rund 89% den höchsten Frauenanteil an der WiSo-Fakultät.

2.2. Kenntnis über gleichstellungsrelevante Einrichtungen

Insgesamt stellt sich der allgemeine Kenntnisstand über gleichstellungsrelevante Einrichtungen an der Fakultät erfreulich dar. Die überwiegende Mehrheit der Befragungsteilnehmer*innen kennen das Koordinationsbüro für Chancengleichheit, den Service für Familien, den Eltern-Kind-Raum am Campus Griebnitzsee sowie Mentoring-Angebote des Career Centers und der Potsdam Graduate School (PoGS). Dagegen sind der Dual Career Service, universitätsinterne Stipendien und die Vertrauensperson/Konfliktberatung weniger bekannt. Da das Dual Career Service sich nur an eine spezifische Zielgruppe richtet, ist es in diesen Fällen nicht erstaunlich, dass es bei einer allgemeinen Umfrage an der Fakultät wenig bekannt ist. Die universitätsinternen Stipendien und die Konfliktberatung sind wichtige Einrichtungen und richten sich an breitere Zielgruppen der Fakultät. Hier muss innerhalb der Fakultät überlegt werden, ob und wie eine höhere Sichtbarkeit dieser Einrichtungen hergestellt werden kann.

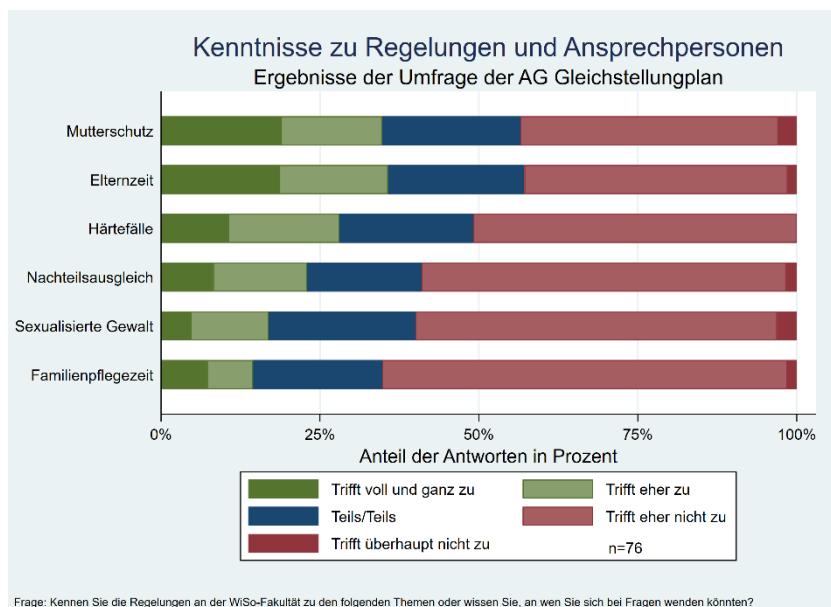
Abbildung 2: Ergebnisse der Umfrage der AG Gleichstellungsplan (2019) zu den Kenntnissen über gleichstellungsrelevante Einrichtungen und Angebote



2.3. Kenntnis über Regelungen und Ansprechpersonen

Ein kontrastierendes Bild zeigt sich bei der Kenntnis über spezielle Regelungen und Ansprechpartner*innen: Die überwiegende Mehrheit der Fakultäts-Angehörigen gibt an, Vorgaben bzw. Ansprechpartner*innen für Themen wie Mutterschutz und Elternzeit, Familienpflegezeit, Härtefallregelungen und Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht zu kennen. Hier sind Maßnahmen zur Information und/oder Sensibilisierung dringend angeraten.

Abbildung 3: Ergebnisse der Umfrage der AG Gleichstellungsplan (2019) zu den Kenntnissen über gleichstellungsrelevante Regelungen und Ansprechpersonen



2.4. Familienfreundlichkeit

“Zu einer familiengerechten Hochschule gehören die entsprechende Infrastruktur, Angebote der Information und Beratung, bedarfsgerechte Einrichtungen zur Kinderbetreuung, Möglichkeiten einer familiengerechten Arbeits- und Studienorganisation sowie ein vielfältiges Angebot an Veranstaltungen“.⁴

Leider gibt es am Campus Griebnitzsee nach wie vor keine reguläre Kinderbetreuungsmöglichkeit. Die über den externen Träger „Die Kinderwelt GmbH“ angebotene Kurzzeitkinderbetreuung (KuKi) bietet lediglich eine Möglichkeit zur flexiblen Betreuung in Notsituationen für eine jeweilige Dauer von bis zu vier Stunden. Über ein Drittel der an der Fakultät beschäftigten Befragten gibt an, dass es „manchmal“ oder „eher häufig“ zu Konflikten im Arbeitsumfeld kommt, die sich auf mangelnde Kinderbetreuung zurückführen lassen.

Grundlegende Herausforderungen, die mit dem Thema Familienfreundlichkeit zusammenhängen, betreffen zudem die fehlenden Strukturen für Vertretungsregelungen: In direkten Gesprächen mit Angehörigen der Fakultät wurde angesprochen, dass Arbeit im Team (z.B. eines Lehrstuhls) ungerecht verteilt ist, wenn Mitarbeiter*innen ohne Kinder aufgrund von Ausfallzeiten von Mitarbeiter*innen mit Kindern Mehrarbeit leisten müssen. Zudem entstehe Mehrarbeit, wenn beispielsweise das Sekretariat durch längere Ausfallzeiten (auch durch Krankheit) nicht besetzt ist. Wenn die liegenbleibende Arbeit in solchen Fällen informell durch Überstunden der anderen Teammitglieder ausgeglichen werden muss, kann das zu Konflikten oder Frustration führen und Mitarbeiter*innen mit Fürsorgeverantwortung, Behinderung oder Krankheit unter Druck setzen. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, sollte sich die Fakultät verstärkt dafür einsetzen, Vertretungsregelungen zu verbessern.

Seit dem letzten Gleichstellungsplan haben sich die gesetzlichen Regeln zur Familienpflegezeit geändert. Mittlerweile besteht ein Anrecht auf eine Familienpflegezeit. Beim Vorgehen zur Umsetzung der veränderten gesetzlich abgesicherten Ansprüche für Beschäftigte an der WiSo-Fakultät bestehen jedoch kaum Erfahrungen. Laut Erfahrungsberichten besteht von Seiten der Lehrstühle zwar viel Verständnis und Unterstützung, wenn Angehörige zu pflegen sind, dies wird jedoch nicht unbedingt mit der Anmeldung von Familienpflegezeit verbunden. Aus der Umfrage der AG Gleichstellungsplan im Herbst 2019 geht auch hervor, dass an der Fakultät kaum bekannt ist, an wen man sich überhaupt mit Fragen zum Thema Familienpflegezeit wenden kann. Nur rund 13,2% der 76 Befragten gaben an, dass sie die Regelungen zur Familienpflegezeit kennen oder wissen, an wen sie sich bei Fragen wenden könnten.

Da zu erwarten ist, dass das Thema der Familienpflegezeit in den nächsten Jahren zunehmend wichtiger wird und da gerade längere Pflegezeiten zu Mehrbelastungen für die Mitarbeitenden und die Lehrstühle führen können, setzt sich die Fakultät zum Ziel, diesen Sachverhalt im Zeitraum 2020-2024 zu adressieren.

⁴ Service für Familien der Universität Potsdam 2018: Familiengerechte Hochschule (<https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/service-fuer-familien/familiengerechte-hochschule.html>).

Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit:

Z2.1: Die Fakultät erarbeitet Regelungen zur Umsetzung der Ansprüche auf Familienpflegezeit.

Z2.2: Die Fakultät diskutiert die Ausarbeitung und Einhaltung eines allgemeinen Leitfadens zum Umgang mit der Familienpflegezeit.

Z2.3: Die Fakultät strebt eine Erleichterung der Regelungen für Vertretungen an.

Z2.4: Es wird angestrebt, dass die Fakultät Gelder zur Verfügung stellt, mit denen in kurz- und mittelfristigen Fällen wissenschaftliche Hilfskräfte als Unterstützung für die Mitarbeitenden und die Lehrstühle kurzfristig aufgestockt werden können.

2.5. Gefühlte Diskriminierung und wahrgenommene Handlungsbedarfe

Aus den durch die Befragung erhobenen Daten lassen sich keine eindeutigen Rückschlüsse auf Diskriminierungs- oder Benachteiligungsmuster ziehen. Auf die Frage „Gab es in Ihrer bisherigen Zeit an der WiSo-Fakultät Situationen, in denen Sie sich diskriminiert oder benachteiligt gefühlt haben?“ antwortet die Mehrheit (56,2%) mit „Nein“ (n=73). Die zweithäufigste Antwort war daneben „Ja, aufgrund von Geschlecht“. 19,2% der Befragten insgesamt und 28,6% der Befragten mit weiblichem Geschlechtseintrag kreuzten diese Antwort an. Darüber hinaus wurden häufig genannt: „Ja, aufgrund von familiärer Situation“ (11%) und „Ja, aufgrund von sozialem Status“ (11%). Für die nächste Befragung ließe sich überlegen, ob der sehr starke Begriff „Diskriminierung“ etwa durch Formulierungen wie „Nachteile“ o.ä. ersetzt werden könnte, um herauszufinden, ob die wenigen Antworten auch daran liegen könnten, dass man unter „Diskriminierung“ konkrete Vorfälle versteht.

Auf die Frage „Gibt es Ihrer Wahrnehmung nach Handlungsbedarf in Bezug auf Diskriminierung oder Benachteiligung an der WiSo-Fakultät?“ wurden besonders häufig die Kategorien „Familiäre Situation“ (23,6%), „Geschlecht oder geschlechtliche Identität“ (23,6%), „Sozialer Status“ (22,2%), „Religion oder Weltanschauung“ (16,7%) sowie „Ethnische Herkunft“ (15,3%) angekreuzt (n=72).

Es gibt zwar bereits jetzt an der Fakultät Anlaufstellen, an die man sich im Fall von Diskriminierung wenden kann, z.B. die zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertrauenspersonen. Der Zugang könnte hier verbessert werden, indem das Angebot stärker beworben wird. In der Umfrage der AG Gleichstellungsplan (2019) zeigte sich, dass weniger als die Hälfte der teilnehmenden Mitglieder der WiSo-Fakultät die Konfliktberatung/Vertrauensperson kennen. Nach der Kenntnis über Beratungsangebote der dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht gefragt, es kann aber auch hier davon ausgegangen werden, dass nur ein Teil der Mitglieder der WiSo-Fakultät weiß, dass diese auch für Beratung in Fragen von Diskriminierung zur Verfügung stehen – wenn aufgrund des geringen Stundenkontingents auch nur in begrenztem Maße.

Ziele und Maßnahmen zur Verringerung von Diskriminierung und Benachteiligung:

Z2.5: Die Arbeit unabhängiger Vertrauenspersonen sowie Anlaufstellen für Fragen zum Thema Diskriminierung wird an der Fakultät gestärkt.

Z2.6: Die Fakultät setzt alle Mitglieder bei Eintritt in die Organisationen über die Angebote in Kenntnis und erhöht die Werbung dafür. Es werden im Fall einer erhöhten Nachfrage auch erhöhte Ressourcen zur Freistellung für Beratungsstunden bereitgestellt.

Z2.7: Das Beratungsangebot der Vertrauensperson wird fortgeführt. Die Fakultät bemüht sich frühzeitig, eine Nachfolge für Dr. Renate Schmidt zu finden, um einen nahtlosen Übergang bei Renteneintritt zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden der nachfolgenden Person Mittel für die Weiterbildung und Zeitkontingente zur Verfügung gestellt.

Z2.8: Die genannten Aspekte von Diskriminierung und Benachteiligung werden im nächsten GSP weiter analysiert.

Z2.9: Die WiSo-Fakultät unterstützt die Bildung einer AG zum Thema „Diskriminierung und Benachteiligung“, um weitere Maßnahmen zu diesem Themenbereich zu entwickeln.

2.6. Barrierefreiheit

In der Umfrage der AG Gleichstellungsplan (2019) wurden die Teilnehmenden gefragt, ob der Campus Griebnitzsee ihrer Erfahrung nach barrierefrei sei und – falls nicht – welcher Verbesserungsbedarf bestehe. Im Ergebnis wurden folgende Verbesserungsbedarfe genannt.

Tabelle 2: Zusammenfassung der in der Umfrage der AG Gleichstellung (2019) genannten Verbesserungsbedarfe zur Barrierefreiheit am Campus Griebnitzsee

Genannter Verbesserungsbedarf	Nennungen
Aufzüge häufig oder längere Zeit defekt	4
Fehlende Fahrstühle oder fehlende barrierefreie Zugänge zu Haus 2 und 3	4
Barrierefreie Zugänge sind häufig mit Umwegen verbunden	7
<ul style="list-style-type: none">• Haupteingang von Haus 1 ist nur über einen Umweg barrierefrei erreichbar.• Fehlende Rampen in Haus 1• Es sind Umwege nötig, um den Eltern-Kind-Raum zu erreichen, bzw. die Schlüssel dafür zu erhalten• Ein Teil der Toiletten ist nicht barrierefrei, um barrierefreie Toiletten zu erreichen, sind Umwege nötig.• Um von Haus 1 in die Mensa zu gelangen, muss ein Umweg durch Haus 6 gelaufen werden	
Haus 1 ist nicht barrierefrei (allgemein)	3
Die höheren Stockwerke in Haus 1 sind nicht gut barrierefrei	1

In Gesprächen mit Beschäftigten und bei einer Raumbegehung stellten wir zudem fest, dass Fahrstühle und barrierefreie Zugänge kaum ausgeschildert sind. Ein Plan für eine barrierefreie Navigation durchs Gebäude war nicht auffindbar.

Der Eltern-Kind-Raum ist ebenfalls kaum ausgeschildert, ein Ziel, das bereits im Gleichstellungsplan 2014 bis 2019 festgehalten und nicht umgesetzt worden war.

Ziele zum Abbau von Barrieren:

Z2. 10: Einrichtung von Fahrstühlen in Haus 2 und Haus 3 bzw. Prüfung von alternativen barrierefreien Zugangsmöglichkeiten (auch der oberen Stockwerke).

Z2.11: Ausschilderungen von Fahrstühlen an allen Gebäudeeingängen.

Z2.12: Ausschilderung des Eltern-Kind-Raumes vonseiten der Mensa, des Haupteingangs und des barrierefreien Nebeneingangs in Haus 1.

Z2.13: Erarbeitung eines Übersichtsplans für die barrierefreie Navigation am Campus Griebnitzsee. Dieser sollte an zentralen Gebäudeeingängen und online an den einschlägigen Stellen auf der Homepage zur Verfügung stehen.

Z2.14: Einbau weiterer Rampen in Haus 1, insbesondere am Haupteingang.

Z2.15: Prüfung des Türöffners in Haus 7.

Z2.16: Wiederholung der Umfrage zur Barrierefreiheit in regelmäßigen Abständen.

3. Studierende

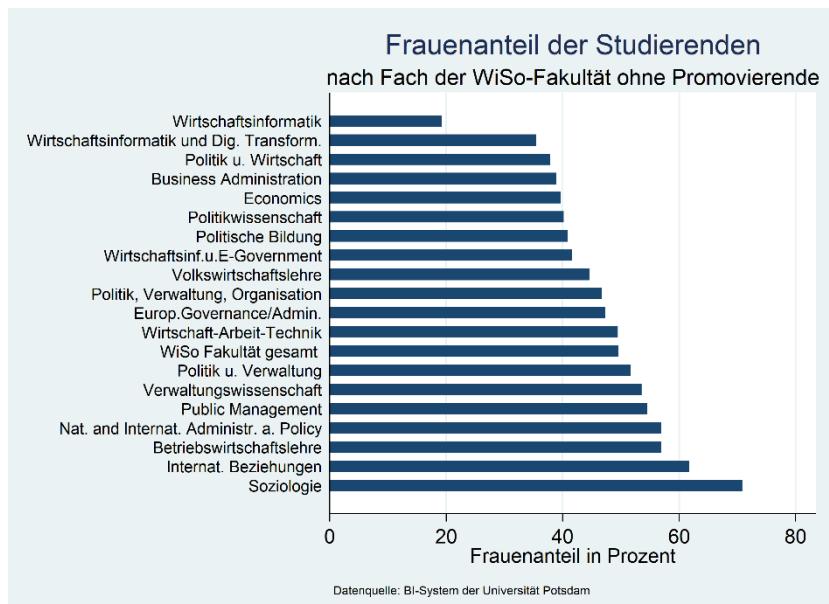
Der Gleichstellungsplan von 2014 bis 2018 stellt heraus, dass die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam für weibliche wie männliche Studierende ein attraktiver Standort ist.

Die WiSo-Fakultät der Universität Potsdam ist auch weiterhin für männliche und weibliche Studierende attraktiv. Die Verteilung des Frauen- und Männeranteils unter den Studierenden der Fakultät ist paritätisch, wie bereits in den letzten Jahren (2014-2019). Dementsprechend lässt sich die Verteilung als recht stabil einschätzen.

3.1. Anwerbung und Rekrutierung

Auch die Betrachtung des Frauenanteils in den einzelnen Fächern der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät bestätigt diese Einschätzung weitestgehend. Von den 21 Fächern dieser Fakultät hatten im Wintersemester 2018/19 13 einen Frauenanteil von 40% oder mehr. Fünf Studiengänge hatten damit einen Frauenanteil von unter 40%. Darunter findet sich auch das drittstärkste Fach nach Anzahl von Studierenden, Wirtschaftsinformatik (BA), mit einem Frauenanteil von 19%. Damit nimmt es den letzten Platz ein.

Abbildung 4: *Frauenanteil der Studierenden der WiSo-Fakultät nach Fach (ohne Promovierende)*



Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Studiengängen

Z3.1: *Für die nächste Zwischenevaluation 2022 wird anvisiert, die Entwicklung des Frauenanteils nach Studienfächern zu beobachten und herauszuarbeiten, wie Frauen für die Fächer mit einem Frauenanteil von unter 40% gezielt rekrutiert werden können.*

Z3.2: Die Fächer Wirtschaftsinformatik (BA), Politik und Wirtschaft (BA), Business Administration (MA), Economics (MA), Wirtschaftsinformatik und digitale Transformation (MA), die einen Frauenanteil unter 40% aufweisen, sprechen in der Anwerbung gezielt Frauen an.

3.2. Vereinbarkeit von Familie und Studium

Im letzten Gleichstellungsplan 2014-18 wurde die Verteilung von "Wegweisern" in der Einführungswoche als positiv vermerkt, um auf Förderungs- und Gleichstellungsangebote aufmerksam zu machen. Dies wurde eingestellt. Stattdessen gibt es eine zentrale Website zum Studienstart, auf welcher Informationen zu Beratungseinrichtungen und -angeboten aufgelistet sind.⁵ Das ist zu begrüßen, da die Informationen dort öffentlich zugänglich sind und eine gute Übersicht darstellen. In den „Ersti-Heften“ wird auf die Website verwiesen.

Im Gleichstellungsplan von 2014-2018 wird außerdem festgehalten, dass auf gleichstellungsrelevante Angebote auch in den für die Studierenden obligatorischen Tutorien hingewiesen werden soll, insbesondere mit dem Fokus auf „Studieren mit Kind“ und „Vereinbarkeit von Studium und Kind“. In den vom Dekanat organisierten Tutorien, für alle Fächer außer Soziologie, wird jedoch weder auf die Angebote verwiesen noch stellen sich entsprechende Einrichtungen vor. In dem „Ersti-Heft“ wird lediglich eine Kontaktadresse zum Thema „Studieren mit Kind“ mit entsprechenden Einrichtungen und Angeboten aufgeführt, zu Förder- und Gleichstellungsangeboten gibt es keinerlei Informationen.

Bei dem fächerübergreifenden „Info-Freitag“ stellen sich bisher nur der Career Service und die Zentrale Studienberatung vor. Hier besteht die Möglichkeit, dass gleichstellungsrelevante Einrichtungen sich und ihre Angebote ebenfalls präsentieren.

Bei der Lehrplanung der WiSo-Fakultät werden mittlerweile gleichstellungspolitische Aspekte für mehr Familienfreundlichkeit weitgehend mitberücksichtigt.

Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

*Z3.3: Die Repräsentant*innen des Koordinationsbüros für Chancengleichheit und/oder die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden mit ins Programm des „Info-Freitags“ in der Orientierungswoche einbezogen.*

*Z3.4: Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stellen sich in den Tutorien vor oder werden durch die Tutor*innen vorgestellt.*

Z3.5: Die neuen Studierenden werden im Rahmen der Einführungswoche und/oder ihren Tutorien über folgende Einrichtungen und Angebote informiert: Teilzeitstudium, Urlaubssemester, Nachteilsausgleich, familiengeeignete Wohnheimplätze, Brückenstipendien, Zuschüsse und Verlängerung von BAFöG und Eltern-Kind-Raum.

Z3.6: Da e-Learning ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument sein kann, wird

⁵ Infos zum Studienstart (<https://www.uni-potsdam.de/studium/konkret/anfaenger.html>).

der weitere Ausbau des e-Learning-Angebots angestrebt.

*Z3.7: In den Lehrveranstaltungen wird zum Semesterstart darauf hingewiesen, dass man Dozent*innen persönlich ansprechen kann, wenn es aufgrund von familiären Verpflichtungen und Sorgearbeit zu Terminproblemen kommt. Im gleichen Zuge benötigen Lehrende Informationen dazu, wann und wie sie Studierende ggf. an Verantwortliche für den Nachteilsausgleich weiterverweisen können, und welche Möglichkeiten es im Rahmen von Lehrveranstaltungen gibt, das Thema Familienvereinbarkeit konstruktiv zu bearbeiten.*

Z3.8: Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnehmendenbeschränkung muss für Studierende mit Familienverantwortung eine bevorzugte Zulassung erfolgen.

Z3.9: Damit die Lehrenden die letzten beiden Maßnahmen Anfang des Semesters präsent haben, erinnert der Studiendekan zu Beginn des Semesters an diese Maßnahmen. Dies kann beispielsweise in Form einer E-Mail erfolgen.

3.3. Gremienarbeit

Eine demokratische Hochschule lebt von dem Engagement der Studierenden, um den unterschiedlichen Interessen Ausdruck geben zu können. Die von der AG befragten Studierenden stellten sich als überdurchschnittlich engagiert dar. Rund 35% der Befragten engagierten sich in einem oder mehreren Gremien der Hochschule. Der Fakultätsdurchschnitt ist bislang nicht erhoben.

Von dieser befragten Personengruppe können 50% ihre Gremienarbeit mittelmäßig bis schlecht mit ihrer Arbeit und/oder ihrem Studium vereinbaren. Dies erklärt u.a. auch die personelle Häufung in Gremien, da nur Wenige bereit sind, diese „Belastung“ in Kauf zu nehmen. Die Universität Potsdam und auch die WiSo-Fakultät sollte jedoch die Vereinbarkeit von Engagement an der Hochschule und Arbeit/Studium ermöglichen, um ihrem demokratischen Selbstbild gerecht zu werden. Darüber hinaus sollte studentisches Engagement an der Hochschule auch gefördert und wertgeschätzt werden.

Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Gremientätigkeit und Studium

Z3.10: Die WiSo Fakultät setzt sich dafür ein, dass die Anwesenheitspflicht, die in einigen Kursen noch besteht (bspw. Sprachkurse), in Gremienzeiten für gewählte Gremienmitglieder aufgehoben wird.

Z3.11: Die WiSo-Fakultät erstellt ein Konzept, wie Engagement von Studierenden an der Universität und an der Fakultät gefördert und stärker wertgeschätzt werden kann.

3.4. Förderung und Weiterbildung

Ein wesentlicher Aspekt des vorigen Gleichstellungsplans war die Anwerbung von Studierenden für das Mentoring-Programm „Gemeinsam Zukunft gestalten“ in der Abschlussphase ihres Studiums. Aus diesem Programm entstand "Mentoring Plus", welches der Career Service der Universität Potsdam seit 2014 anbietet.

Jedes Jahr nehmen auch einige Studierende der WiSo-Fakultät an dem Programm teil. Außerdem ergibt sich ein positiver Trend, dass es immer mehr Teilnehmende gibt. Jedoch wird in den Vorlesungen und Seminaren nicht auf das Angebot hingewiesen.

Das Mentoring BQ-Programm, welches Studierenden mit Berufsausbildung den Einstieg in das Studium erleichtern soll, wird gut angenommen. Seit dem Wintersemester 16/17 sind die Zahlen der Nutzenden kontinuierlich angestiegen.

Der letzte Gleichstellungsplan wies darauf hin, dass die Fakultät kein eigenes Mentoring-Programm hat. Diese Maßnahme ist nicht nur sinnvoll, sondern ist auch im Brandenburgischen Hochschulgesetz verankert. Demnach ist die Hochschule verpflichtet, jeder und jedem Studierenden innerhalb des ersten Jahres nach der Aufnahme des Studiums eine*n Mentor*in zuzuordnen, "der ihn [oder sie] während des Studiums nach Bedarf insbesondere in der Studiengestaltung, bei der zeitlichen Planung und der inhaltlichen Ausrichtung [des] Studiums beratend unterstützt".⁶ Ein eigenes Mentoring-Programm der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät gibt es weiterhin nicht.

Ziele und Maßnahmen:

Z3.12: Ein eigenes Mentoring-Programm der WiSo-Fakultät wird als Maßnahme angestrebt. Hierfür müssen Möglichkeiten der Umsetzung ermittelt werden.

Z3.13: Die WiSo-Fakultät bittet zu Anfang jeden Semesters die Dozierenden, das Angebot "Mentoring Plus" in den Vorlesungen vorzustellen und in den Seminaren gezielt Studierende anzuwerben. Die Studierenden sollten verstärkt kurz vor ihrem Studienabschluss auf das Angebot "Mentoring Plus" hingewiesen werden, daher werden insbesondere Kolloquien informiert, die begleitend zu den Abschlussarbeiten belegt werden.

*Z3.14: Für Studierende mit Behinderung, mit Kindern oder anderen Herausforderungen wird ein Peer-Mentoring geschaffen. Die Integrationstutor*innen könnten dafür ein Vorbild sein.*

*Z3.15: Entlang des Brandenburgischen Hochschulgesetzes bietet die WiSo-Fakultät zukünftig ein Peer-Mentoring an, in welchem Studienanfänger*innen Studierenden zugeordnet werden, welche schon länger an der Universität sind und ähnliche Herausforderungen zu meistern hatten. Dafür muss die Zuständigkeit festgestellt und Budget zugewiesen werden.*

⁶ Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg 2008, §20(2).

4. Studentische Beschäftigte

Forschung zur Situation von studentischen Beschäftigten legt nahe, dass vor allem für wissenschaftliche Hilfskräfte (WHK) die Motivation, diesen Nebenjob anzutreten, im Streben nach einer wissenschaftlichen Karriere liegt.⁷ Umgekehrt haben viele Promovierende schon vor ihrer Promotion im wissenschaftlichen System gearbeitet. Deswegen kann der Nebenjob WHK als Einstiegstor in die Wissenschaft betrachtet werden. Das gilt auch für in Technik und Verwaltung beschäftigte Studierende, von denen 37,4% eine Promotion anstreben.

Unabhängig von dem konkreten Bereich, in dem sie tätig sind, findet bei der Arbeit studentischer Beschäftigter an Hochschulen eine Qualifizierung statt. Außerdem werden Erfahrungen gesammelt, die sich auf die weitere Lebensplanung auswirken. Daher ist es wichtig, bereits bei der Einstellung von studentischen Beschäftigten gleichstellungsrelevante Aspekte zu beachten und Personalverantwortliche dafür zu sensibilisieren.

4.1. Vereinbarkeit

Laut der Erhebung an der WiSo-Fakultät der AG Gleichstellungsplan wurden bei den Einstellungsverfahren von studentischen Beschäftigten explizit gleichstellungsrelevante Themen selten angesprochen. Dagegen fand das Thema „Vereinbarkeit von Arbeit und Studium“ deutlich häufiger Erwähnung. In 75% der Fälle wurde das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ nicht angeschnitten. „Home-Office“ und „Regelung zur Zeiteinteilung während des Semesters und in der vorlesungsfreien Zeit“ wurde in 58 bzw. 79% der Fälle thematisiert (n=19).

4.2. Rekrutierung

In der Befragung der AG Gleichstellungsplan wurden die Teilnehmenden gebeten, sich an das letzte Einstellungsverfahren einer WHK zu erinnern. Dabei gaben 77% der Befragten an, dass die studentischen Beschäftigten durch persönliche Ansprache rekrutiert wurden (n=26), davon wurde die Hälfte der Fälle mit einer öffentlichen Stellenausschreibung kombiniert. Allerdings ist aus der bisherigen Forschung bekannt, dass eine öffentliche und formale Ausschreibung die Chancengleichheit erhöht.⁸

Gute Noten und fach- bzw. tätigkeitsbezogene Kenntnisse sowie Praxiserfahrung sind wichtige Auswahlkriterien bei der Einstellung. In Kombination mit dem hohen Anteil von Rekrutierung

⁷ Lenger, A./Schneickert, C./Priebe, S. 2012: Studentische MitarbeiterInnen: Zur Situation und Lage von studentischen Hilfskräften und studentischen Beschäftigten an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen (https://www.gew.de/index.php?eID=download&t=f&f=47741&token=7bcc3f1bd97ae9608b1e078f7f1aed01813abfb6&sdownload=&n=Studentische_MitarbeiterInnen_online.pdf).

⁸ Achatz, J./Fuchs, S./Stebut, J., Wimbauer, C. 2002: Geschlechtergleichheit in Organisationen: zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen, in: J. Allmendinger & T. Hinz (Hrsg.), Organisationssoziologie, (Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft, 42), Opladen: Westdeutscher Verlag, S. 284-318.

über persönliche Ansprache ist es kritisch zu betrachten, dass bei 42% der Einstellungsverfahren (n=26) Sympathie eine wichtige Rolle spielte. Wenngleich Sympathie wichtig für eine gute Arbeitsatmosphäre ist, ist dies ein weiteres Indiz für homophile Selektion (s.o.), die mit einer Chancenungleichheit einhergeht.

Zu begrüßen ist, dass bei zumindest 37% der Einstellungen (n=26) gezielt versucht wurde, Frauen anzusprechen. Dies zeigt auch die potentiell positive Wirkung der direkten Ansprache als Rekrutierungsmittel: Durch sensibles Verhalten und gezielte Ansprache können Personen gefördert werden, die sich ohne diese Ansprache die Bewerbung nicht zutrauen würden. Dies gilt vor allem für Bereiche, in denen diese Gruppen unterrepräsentiert sind und/oder es soziale Mechanismen gibt, die schon früh die Erfolgschancen in einem Gebiet verringern (z.B. Mythen und Naturalisierungen wie „Mädchen können kein Mathe“ oder mangelnde Vorbilder).

Klassenspezifische Bildungs- und damit Chancenungleichheiten werden bei der Rekrutierung von akademischen Nachwuchs bisher noch zu wenig beachtet. Die (häufig unbewusste) Privilegierung von Akademiker*innenkindern, die sich in der Universität leichter und schneller zurechtfinden können, führt häufig zum Ausschluss von Arbeiter*innenkindern. Die Studie von Lenger et al. legt nahe, dass Studierende aus Nicht-Akademiker*innenfamilien eher eine Stelle in Technik und Verwaltung antreten als in der wissenschaftlichen Arbeit. Es kann lediglich vermutet werden, dass dies mit einem geringeren Selbstbewusstsein im akademischen Kontext zusammenhängt. Im Rahmen intersektional verstandener Chancengleichheit verdient die Förderung von Arbeiter*innenkindern im wissenschaftlichen Bereich besondere Aufmerksamkeit.

Für diese Form der oft latenten Diskriminierung und Benachteiligung sollte mehr sensibilisiert und informiert werden. Auch das intersektionale Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen sollte mehr in den Fokus gerückt werden, um Chancengleichheit beim Eintritt in die universitäre Arbeitswelt zu verbessern.

4.3. Weiterbildung

Die Befragung zeigt weiterhin auf, dass Informationen zu Qualifikationsmöglichkeiten nach dem Studium bei Mitarbeiter*innen und Vorgesetzten von studentischen Beschäftigten leider nicht präsent sind und kaum an Studierende vermittelt werden.

Ziele und Maßnahmen

Z4.1: Es sollte ein Einstellungsleitfaden für studentische Beschäftigte erstellt werden, der neben arbeitsrechtlichen auch gleichstellungspolitische Informationen umfasst. Diese sollten als Handreichung an alle Personen mit Personalverantwortung an der WiSo-Fakultät versendet werden.

Z4.2: Offene Stellen für studentische Beschäftigte sollten immer öffentlich ausgeschrieben werden.

*Z4.3: Bei Einstellungen sollten Diskriminierungsformen und Benachteiligungsstrukturen bei der Entscheidung für eine*n Bewerbende*n mitgedacht werden.*

*Z4.4: Bei Stellenausschreibungen sollte explizit auf die Erwünschtheit von Bewerbungen von Arbeiter*innenkindern hingewiesen werden.*

5. Promovierende

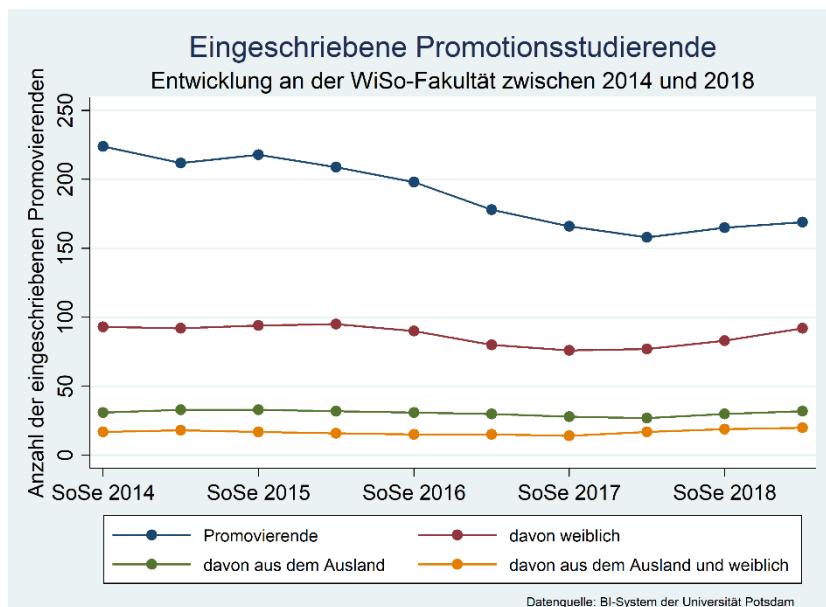
Die Erhebungen und Zielvorgaben der letzten Gleichstellungspläne in Bezug auf Promovierende bezogen sich insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils und Verringerung des Gender Gaps bei erfolgreich abgeschlossenen Promotionen durch Maßnahmen zur Verbesserung der Anwerbung, Betreuungsverhältnisse, Weiterbildungen und Informationen zu Chancengleichheits- und Vereinbarkeitsthemen für Promovierende.

Zusätzlich bezog sich der letzte Gleichstellungsplan auf die angestrebte Stärkung der internationalen Vernetzung und der fortschreitenden Internationalisierung der Fakultät durch höhere Anteile und bessere Betreuung internationaler Promovierender.

Im Folgenden erfolgt eine Bestandsaufnahme zum aktuellen Anteil von Frauen und Ausländer*innen an den an der Fakultät bearbeiteten und fertiggestellten Promotionen. Darauf erfolgen eine Evaluation der im letzten GSP angeregten Zielvorgaben und Maßnahmen, sowie eine darauf beruhende Bedarfsermittlung für die nächsten Jahre.

5.1. Bestandsaufnahme

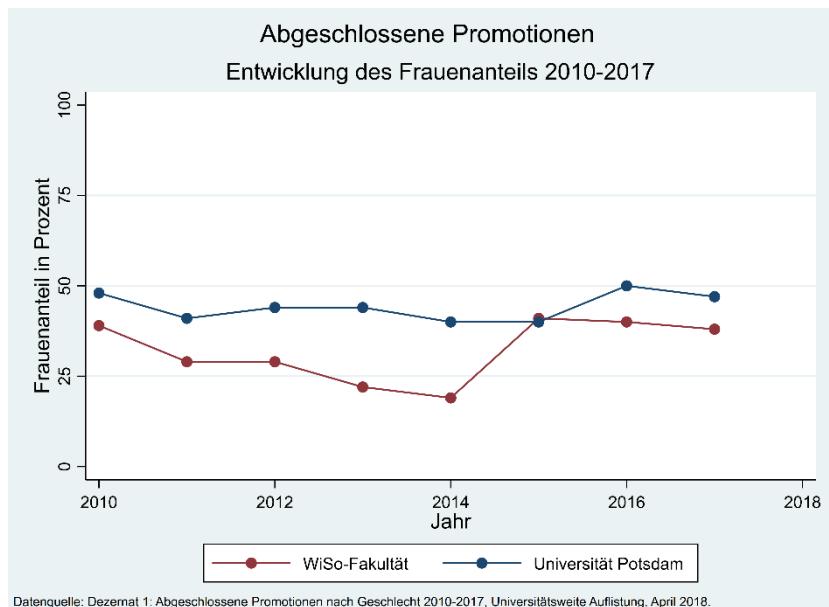
Abbildung 5: *Eingeschriebene Promotionsstudierende – Entwicklung an der WiSo-Fakultät zwischen 2014 und 2018*



Die Zahl der eingeschriebenen Promovierenden hat sich insgesamt in den letzten Jahren verringert (siehe Abbildung 5). Dementsprechend ist der Anteil weiblicher Promovierender von 42% auf 54% angestiegen, obwohl er in absoluten Zahlen gleichgeblieben ist (SoSe 2014 = 93; WiSe 2018/19 = 92). Damit hat die Fakultät die erwünschte Parität erreicht; es sollte jedoch bei

einer erneuten Erhöhung der Promotionsplätze darauf geachtet werden, dass diese ebenfalls paritätisch besetzt werden.

Abbildung 6: *Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen 2010-2017*



Der Anteil abgeschlossener Promotionen durch Frauen hat an der WiSo-Fakultät seit 2014 erhöht, wie Abbildung 6 veranschaulicht. Allerdings liegt er immer noch unter dem Durchschnitt der Universität Potsdam insgesamt. Im Jahr 2016 bestand an der Universität insgesamt sogar eine Gleichverteilung zwischen Promotionen von männlichen und weiblichen Absolvent*innen. An der WiSo-Fakultät lag der höchste Frauenanteil eines Jahres zwischen 2010 und 2017 dagegen nur bei 41,7% (2015). Dies liegt auch unter dem landesweiten Vergleichswert von 45%, der für das Jahr 2016 bekannt ist⁹ sowie dem Anteil von Frauen in vorhergehenden Qualifikationsstufen (WiSe 18/19: ca. 50% bei den Studierenden). Es besteht an der WiSo-Fakultät also weiterhin Bedarf an gleichstellungspolitischen Maßnahmen für Promovierende.

5.2. Evaluation der Zielvorgaben und weitere Bedarfsermittlung Anwerbung und Förderung von Abschlusschancen

Zentrales Ziel des letzten Gleichstellungsplans war die Verbesserung des Anteils abgeschlossener Promotionen durch weibliche Promovierende. Im letzten Gleichstellungsplan wurde hier eine starke Unterrepräsentanz von abgeschlossenen Promotionen durch Frauen festgestellt. In den Jahren nach 2015 hat sich die Unterrepräsentanz relativiert, was vor allem auf einen Anstieg von Promotionen weiblicher Promovierender in den Sozial-, Politik- und Verwaltungswissenschaften zurückzuführen ist.

⁹ Jurisch, Nicole (2018): Promotionen und Habilitationen, Wissenschaftlicher Nachwuchs an Berliner und Brandenburger Hochschulen, Zeitschrift für amtliche Statistik Berlin Brandenburg, 3+4 2018, S. 76 (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/aufsaetze/2018/HZ_201803-08.pdf).

Zur gezielten Verbesserung der Anteile abgeschlossener Promotionen wurde im vorigen Gleichstellungsplan eine differenziertere Erhebung zu Promotionen gefordert. Diese sollten einen qualitativen „Zusammenhang zwischen erfolgreichen Abschlüssen externer und interner Promotionen und den jeweiligen Arbeitssituationen“ herstellen und gleichstellungsrelevante Faktoren identifizieren. Tatsächlich wurde bei einer bundesweiten Erhebung festgestellt, dass tendenziell mehr Frauen als Männer in prekären Beschäftigungsverhältnissen promovieren,¹⁰ wodurch die Chance auf Abschluss der Promotion verringert wird.

Seit dem Beginn des Aufbaus einer zentralen Promotionsdatenbank auf Grundlage der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes 2016, ist eine Vollerhebung von Promovierenden nach einheitlichen Merkmalen vorgesehen.¹¹ Da die Deadline zur jährlichen Erhebung der Daten erst am 30.11.2019 ist, konnte für dieses Jahr keine Auswertung der Datenbank vorgenommen werden. Für zukünftige Gleichstellungspläne sichert die Fakultät zu, dass erhobene Angaben zu Geschlecht, Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule und Teilnahme an einem strukturierten Promotionsprogramm in den Gleichstellungplan einfließen.

Z5.1: Die AG Gleichstellungsplan regt an, in der Zukunft weitere Aspekte, insbesondere Art und Höhe der Finanzierung aufgeschlüsselt nach Geschlecht mit zu erheben um mögliche signifikante geschlechtsspezifische Barrieren herauszuarbeiten.

Im vorletzten GSP wurde die Zielvorgabe einer Preisverleihung an die beste Dissertation einer Doktorandin als verfehlt vermerkt. Derzeit verfügen die dezentralen GBA auch nicht über Mittel für ein Preisgeld.

Z5.2: Es wird ein Preis oder eine andere sinnvolle Fördermaßnahme für weibliche Promovierende eingeführt.

¹⁰ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWin) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2018, Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland, Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag (<https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>).

¹¹ Vollmar, Meike (2019): Neue Promovierendenstatistik: Analyse der ersten Erhebung 2017, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis), WISTA, 1 (https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2019/01/neue-promovierendenstatistik-012019.pdf?__blob=publicationFile&v=1).

4.3 Betreuungsverhältnisse

INFOBOX WIPCAD

Im Rahmen des letzten Gleichstellungsplans wurde auf das Gender Scanning des Graduiertenkollegs WIPCAD (Wicked Problems, Contested Administrations: Knowledge, Coordination, Strategy) verwiesen, mithilfe dessen Daten zu Betreuungsverhältnissen erhoben wurden. Die Daten des WIPCAD Gender Scannings, erhoben durch (a) Fragebogen unter Kollegiat*innen und Betreuenden (b) Forendiskussion unter Kollegiat*innen und (c) anonymes Gruppenchat-Interview, ergaben verschiedene für den GSP relevante Einblicke:

Der Fragebogen wurde von 99% der Stipendiat*innen und von 55% der (zumeist Zweit-)Betreuenden ausgefüllt. Erhoben wurden darüber hinaus die Wahrnehmung der Promovierenden zu Schnittstellen zwischen Gender, Personal- und Ressourcenplanung, Nachwuchsförderung, Karriereentwicklung, Internationalität der Forschung, Diversity etc. Angesichts der hohen Abhängigkeit im Betreuungsverhältnis erwies sich insbesondere die anonyme Befragung als gewinnbringend.

Das Graduiertenkolleg WIPCAD und damit auch das Pilotprojekt des „Gender Scannings“ wurden 2016 nicht verlängert. Damit liegt die Verantwortung zur Datenerhebung und Bereitstellung von Angeboten zur Verbesserung der Betreuungsverhältnisse im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan verstärkt bei der Fakultät selbst.

Die Fakultät führte als begrüßenswerte Maßnahme im Rahmen der Fokuswoche Studium und Lehre im Mai 2017 eine eigene Erhebung zur Zufriedenheit der Promovierenden durch, an der 36 Promovierende teilgenommen haben.

Die Fakultät hat eine Ombudsperson für Promotionsangelegenheiten ernannt, an welche sich Promovierende unabhängig von ihren Betreuenden wenden können.

Die Fakultät hat in Folge der Fokuswoche 2017 eine AG zur Verbesserung der Promotionsbedingungen an der Fakultät ins Leben gerufen, welche in Zusammenarbeit mit dem Dekanat jedes Wintersemester einen „Welcome Day“ zu Informationen und Hilfestellungen für Promovierende durchführt.

Z5.3: Die Institutionalisierung der Ansätze aus dem WIPCAD Programm zu Betreuungssituation wird momentan in der Arbeitsgruppe fortgeführt. Die Arbeitsgruppe wird weiterhin von der Fakultät gefördert und institutionalisiert, sodass Strukturen zur Bedarfsabfrage und -weiterentwicklung der Promotionsbedingungen an der Fakultät gewährleistet bleiben.

Z5.4: Der „Welcome Day“ wird weiterhin mindestens einmal im Jahr angeboten.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat bereits an mehreren Sitzungen der AG zur Verbesserung der Promotionsbedingungen teilgenommen.

Z5. 5: Der gegenseitige Austausch zwischen der AG zur Verbesserung der Promotionsbedingungen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der zukünftigen Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan wird weiterhin gefördert.

Im Rahmen der AG wurde im Februar 2019 ein Workshop für Promovierende angeboten. Ziel war es aktuelle Handlungsbedarfe zu vier Themenbereichen einzuholen: 1) Kumulativ promovieren an der WiSo-Fakultät, 2) Promovieren zwischen Projekt, Lehrveranstaltung und Administration, 3) Gute Betreuung – was ist das? und 4) Promovierendenvertretungen: Reichweite und Möglichkeiten. Hierbei wurden auch Überschneidungen mit gleichstellungsrelevanten Themen in der Promotionsphase, insbesondere unter den Stichworten Planungssicherheit (sowohl für die anfallende Arbeit an den Lehrstühlen, als auch für die Karriereplanung) und Work-Life-Balance deutlich.

Z5.6: Für zukünftige Maßnahmen im Bereich der Bedarfsermittlung sollten auch gleichstellungsrelevante Themen noch mehr in den Fokus rücken.

Im letzten Gleichstellungsplan war eine Maßnahme für eine familienfreundlichere Forschungsumgebung an der Universität offenere Diskussionen zwischen Professor*innen und Promovierenden über Vereinbarkeit und Weiterbildung zu führen. Die Ergebnisse der Umfrage der AG GSP zeigen, dass im Gegensatz zu Themen der Weiterbildung nur c.a. 1/3 der befragten Promovierenden mit ihren Betreuerinnen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Karrieremöglichkeiten nach der Promotion spricht.

Z5.7: Die AG Gleichstellungsplan regt an, für Promovierende insbesondere zu Beginn der Promotion Info-Broschüren zum WissZeitVG, rechtlichen Rahmen und Rechten sowie spezifischen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Familienfreundlichkeit proaktiv bereitzustellen.

*Z5.8: Hochschullehrer*innen werden dazu angeregt, Aspekte der Vereinbarkeit und Karrieremöglichkeiten verstärkt in Betreuungsgesprächen zu berücksichtigen.*

5.3. Weiterbildung und Karriereplanung

Zur Karriereplanung in oder außerhalb der Wissenschaft vor und nach Abschluss der Promotion wurde im letzten Gleichstellungsplan insbesondere auf Angebote der PoGs verwiesen. Laut Daten der PoGS (Stand: Oktober 2017) hat sich die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen der WiSo-Fakultät an Weiterbildungsangeboten der PoGS seit 2014 nur geringfügig verändert.

Die Angebote der PoGs werden von Promovierenden und PostDocs der Fakultät wahrgenommen.

*Z5.9: Die PoGs-Angebote werden aktiv beworben, um neue Wissenschaftler*innen verstärkt darauf aufmerksam zu machen.*

Die PoGs bietet für promovierende Frauen ein Mentoring Plus Programm an. Nachwuchswissenschaftlerinnen haben hierbei die Möglichkeit, sich über ein Jahr von einem*r Mentor*in aus ihrem gewünschten zukünftigen Tätigkeitsbereich begleiten zu lassen. Der Anteil von Teilnehmerinnen aus der WiSo-Fakultät am Mentoring Plus Programm liegt insgesamt bei 9%.

Z5.10: Die Fakultät bewirbt weiterhin die Teilnahme von Promovendinnen der WiSo-Fakultät am Mentoring Plus Programm.

Internationale Promotionen

Ein weiterer Bereich, der im Gleichstellungsplan 2014 Aufmerksamkeit bekommen hatte, ist die Erhöhung der Internationalisierung von Promotionen an der Fakultät. Zur speziellen Förderung von internationalen Promovierenden wurden im letzten Gleichstellungsplan Integrationstutorien erwähnt, sowie wiederum auf das nunmehr eingestellte Graduiertenkolleg WIPCAD verwiesen.

Auf Anfrage im International Office der Fakultät zeigt sich eine relativ gleichbleibende Tendenz (ca. 30) unter ausländischen Promotionsstudierenden seit 2014. Durch den Rückgang an Promovierenden insgesamt hat sich der Anteil an ausländischen Promotionsstudierenden leicht erhöht (von 16% im WiSe 2014/15 auf 18% im WiSe 2018/19).

Z5.11: Die Internationalisierung der Fakultät wird weiterhin gefördert, damit für den nächsten Evaluationszeitpunkt nicht nur ein relativer, sondern auch ein absoluter Anstieg des internationalen Anteils erreicht wird.

Die angeregten Integrationstutorien finden weiterhin statt – werden bislang allerdings ausschließlich für Bachelor- und Masterstudierende angeboten. Zusätzlich gibt es das Buddy Programm, bei welchem auch Promotionsstudierende eingeschlossen sind.

6. Wissenschaftliche Mitarbeitende

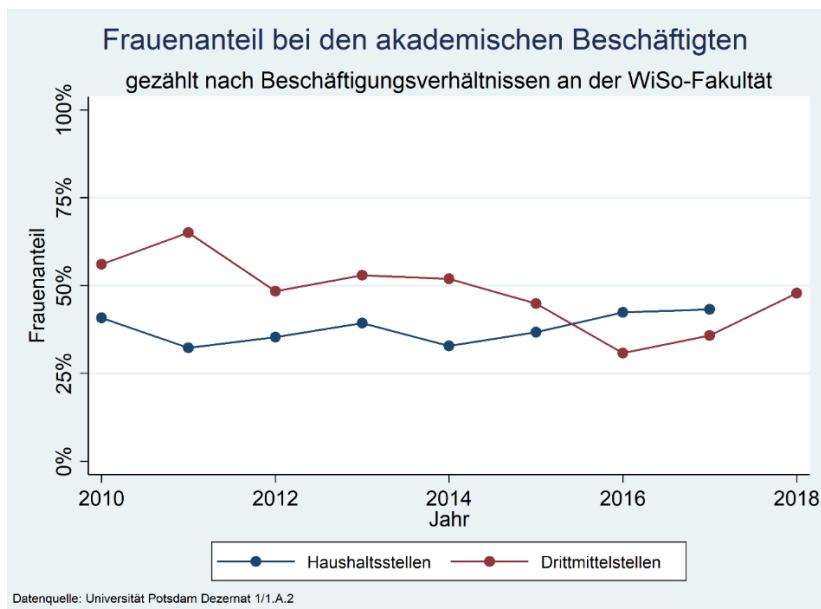
6.1. Bestandsaufnahme

Wie hoch genau der Frauenanteil auf der Position der akademischen Mitarbeitenden ist, wissen wir leider nicht. Vonseiten des Dezernat 1 wurden uns Tabellen zum Anteil der von Frauen besetzten Stellen, die aus Haushaltssmitteln finanziert werden, zur Verfügung gestellt, sowie zum Anteil der von Frauen besetzten Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden. Wie viele Stellen sowohl aus Haushalts- als auch aus Drittmitteln finanziert werden, ist nicht bekannt. Aus diesem Grund wird die Evaluation des Frauenanteils in Haushalts- und Drittmittelstellen aufgegliedert. Daraus ergibt sich als Ziel für den Gleichstellungsplan 2020-2024:

Z6 1: Die Fakultät bemüht sich um Daten zur Zahl der Personen mit männlichem und weiblichem Geschlechtseintrag, die als akademische Beschäftigte an der WiSo-Fakultät arbeiten. Dabei werden auch Stellen einbezogen, die sowohl aus Haushaltssmitteln als auch aus Drittmitteln finanziert werden.

Rund 43% der akademischen Mitarbeiter*innen auf Haushaltsstellen (Stand 12/2017) und 47,9% der akademischen Mitarbeiter*innen auf Drittmittelstellen (Stand 12/2018) sind weiblich. Sowohl auf Haushalts- als auch auf Drittmittelstellen arbeiten damit weniger Frauen als Männer auf der Position der akademischen Mitarbeitenden, und der Frauenanteil ist in dieser Statusgruppe deutlich geringer als unter den Masterstudierenden der WiSo-Fakultät.

Abbildung 7: Entwicklung des Frauenanteils bei den akademischen Mitarbeiter*innen



Entwicklung des Frauenanteils bei den akademischen Mitarbeitenden auf Haushaltsstellen

Ein Kritikpunkt im vergangenen Gleichstellungsplan war, dass der Frauenanteil im Besonderen bei Haushaltsstellen mit lediglich 33% gering sei. Als Ziel wurde formuliert, den

Anteil an Mitarbeiterinnen auf Haushaltstellen zu erhöhen. Dieses Ziel wurde erreicht: der Anteil von Frauen auf Haushaltstellen ist zum Jahr 2017 auf 43% gestiegen (Stichtag 01.12.2017; Datenquelle: Intranet).

Entwicklung des Frauenanteils bei den akademischen Mitarbeitenden auf Drittmittelstellen

Der Anteil von Frauen auf Drittmittelstellen weist für den Zeitraum 2010 bis 2018 eine stärkere Variation auf als der Frauenanteil auf Haushaltstellen. Derzeit ist die Verteilung mit rund 48% fast paritätisch. Allerdings ist diese Einschätzung ohne Gewähr zu betrachten. Leider lagen uns bis zur Fertigstellung dieses Textes keine Daten darüber vor, wie viele akademische Beschäftigte sowohl auf Drittmittel- als auch auf Haushaltstellen beschäftigt sind. Wir wissen daher nicht, wie viele der drittmitteleinfinanzierten Teilzeitstellen nur weitere haushaltseinfinanzierte Stellen ergänzen und anders herum.

6.2. Anwerbung und Rekrutierung

Im letzten Gleichstellungsplan wurde empfohlen, einen Fokus auf Rekrutierungsprozesse zu legen, um mögliche Ursachen für den unterdurchschnittlichen Anteil von Frauen an der WiSo-Fakultät zu identifizieren. Aus diesem Grund wurden Fragen zu Einstellungsverfahren in die Umfrage der AG Gleichstellungsplan im Herbst 2019 aufgenommen. In der Umfrage hat sich gezeigt, dass rund drei Viertel der befragten akademischen Beschäftigten ihre Stelle über soziale Kontakte gefunden haben, z.B. durch Zusammenarbeit in vorherigen Projekten, Empfehlungen von Bekannten oder darüber, dass sie von ihrer/m Vorgesetzten persönlich angesprochen wurden. Nur rund 25% der Befragten haben ihre Stelle durch eine öffentliche Ausschreibung gefunden. Diese Rekrutierungsmuster können für die Gleichstellung der Geschlechter bestimmte Nebeneffekte nach sich ziehen:

- Kontakte in sozialen Netzwerken können während Elternzeiten abbrechen und insbesondere für Frauen, die durchschnittlich deutlich öfter und länger Elternzeit beanspruchen als Männer, eine Hürde darstellen, bei einem gewünschten Wiedereinstieg Projektanfragen zu finden. Aus diesem Grund ist es besonders wichtig, dass die Ansprüche für Vertragsverlängerungen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit den Beschäftigten bekannt sind und verwirklicht werden können.
- Rekrutierung über soziale Netzwerke kann homophile Rekrutierungsmuster fördern, d.h. die Entscheidung für Personen, die viele Gemeinsamkeiten mit den Auswählenden haben - häufig sind diese Gemeinsamkeiten aber nicht an die Leistungsfähigkeit der Bewerber*innen gekoppelt. Da die Professuren an der WiSo-Fakultät mehrheitlich von Männern besetzt sind, würden homophile Rekrutierungsmuster die Einstellung von männlichen akademischen Mitarbeitenden begünstigen.
- Eine weitere Erklärung für den geringen Anteil von Frauen in der Position akademischer Mitarbeiter*innen könnte darin bestehen, dass Frauen weniger als Männer von der Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere und der Arbeitgeberattraktivität der WiSo-Fakultät überzeugt werden.

Für das weitere Vorgehen schlägt die AG-Gleichstellungsplan vor:

Z6.2: Die Fakultät arbeitet an der Verbesserung der Informationen über die Regelungen zur Elternzeit, um zu verhindern, dass Beschäftigte ihr Recht auf Vertragsverlängerung während der Elternzeit nicht wahrnehmen. Zur Information der Beschäftigten wird aus einer AG des Fakultätsrats eine Handreichung erarbeitet, die an alle Verteiler der Fakultät geschickt und auf dem Internetauftritt hochgeladen wird.

Z6.3: Die Fakultät erarbeitet Verbesserungen in ihrer Darstellung als attraktive Arbeitgeberin für die Zielgruppe Frauen mit guten Studienleistungen. Auf Ausschreibungen wird auf das Thema Familienfreundlichkeit und auf den oben genannten Leitfaden zu den gleichstellungsrelevanten Regelungen hingewiesen.

*Z6.4: Die Fakultät führt einen Workshop mit Beschäftigten aus verschiedenen Statusgruppen zum Austausch dazu durch, was für Herausforderungen in den Rekrutierungsverfahren für akademische Beschäftigte bestehen, wo nicht-standardisierte Rekrutierungswege nur genutzt werden, weil adäquate Strukturen für standardisierte Verfahren fehlen und wie die Verfahren durch die Fakultät dahingehend unterstützt werden können, dass männliche und weibliche Hochschulabsolvent*innen mit gleicher Wahrscheinlichkeit nach dem Studium akademische Mitarbeiter*innen werden.*

Z6.5: Die Fakultät schreibt eine Förderung für eine Abschlussarbeit aus, die die genauen Mechanismen der Reproduktion von Geschlechterungleichheit auf Ebene der akademischen Mitarbeitenden und Promovierenden an der WiSo-Fakultät untersucht.

6.3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Informationen über die Möglichkeiten der Nutzung von Homeoffice zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Der alte Gleichstellungsplan setzte auch das Ziel, dass über die verstärkte Nutzung von Homeoffice zum Wiedereinstieg nach Elternzeit informiert werden solle. Laut Erfahrungsberichten ist die Praxis an den Lehrstühlen unterschiedlich, wobei eine Vielzahl die Arbeit aus dem Homeoffice genehmigen.

Z6.6: Im Zuge der angedachten universitätsweiten Regelungen zum Homeoffice setzt sich die Fakultät dafür ein, dass das Homeoffice weiterhin unbürokratisch ermöglicht wird. Falls eine Neuregelung eintritt, werden deren Konsequenzen aus Gleichstellungsperspektive und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben evaluiert.

Kenntnisse über die Anwendung des WissZeitVG und die Familienkomponente

Bei der Umfrage der AG Gleichstellungsplan wurden die wissenschaftlichen Mitarbeitenden unter anderem gefragt, ob sie mit ihrer/-m Vorgesetzten über die Regelungen des WissZeitVG gesprochen haben. Von 32 Teilnehmenden antworteten nur 10, dass dies der Fall war. Auch wenn die Zahl der Teilnehmenden bei der Umfrage aufgrund der kleinen Grundgesamtheit der WiSo-Fakultät nicht hoch ist, so ist bei einem so eindeutigen Ergebnis doch davon auszugehen, dass ein nicht unerheblicher Teil der WiSo-Fakultät noch nicht von ihren Vorgesetzten über die genauen Regelungen des WissZeitVG informiert wurden. Dies erhöht das Risiko dafür, dass

Beschäftigte den Rahmen der Möglichkeiten nicht ausschöpfen können.

Z6.7: Die Fakultät erhöht die Informationen über die Regelungen des WissZeitVG und die Familienkomponente.

6.4. Probleme bei den Regelungen für Vertragsverlängerungen nach der Elternzeit von Drittmittelbeschäftigten

An der WiSo-Fakultät bestehen Unklarheiten und Unsicherheiten in Bezug auf die Verantwortlichkeiten und Risiken bei Vertragsverlängerungen von Beschäftigten, die ursprünglich über Projektmittel eingestellt wurden und während der Projektlaufzeit in Elternzeit gehen. Nach Ablauf der Elternzeit und potentiell abgelaufenem Projekt müssen diese Personen weiterbeschäftigt werden. Auf die Frage, wer dafür die Kosten trägt, wer sie tragen sollte und wie die Abläufe der Vertragsverlängerung geregelt werden, haben wir von verschiedenen Seiten verschiedene Antworten erhalten. So wird einerseits gefordert, dass die Fakultät zur Lösung des Problems anstrebe, darauf hinzuwirken, dass in solchen Fällen eine Finanzierung über den Kanzlerhaushalt zur Verfügung gestellt wird, da eine Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung nach einer Elternzeit zu einem finanziellen Risiko für die Lehrstühle werden und zu Unmut am Lehrstuhl führen kann. Auch sei es keine Aufgabe der Fakultät, hier einzuspringen. Andererseits besteht die Ansicht, dass nur die Lehrstühle die Personen nach der Elternzeit wieder auf einer passenden Stelle beschäftigen könnten und die Verantwortung daher zunächst bei den Lehrstühlen liegen sollte. Würde stattdessen der Kanzler die Finanzierung der Verlängerung übernehmen, müssten die Gelder ggf. auf Kosten der Fakultäten und Lehrstühle bereitgestellt werden. In der Umfrage der AG Gleichstellungsplan wurden die teilnehmenden Professor*innen nach ihrer Zufriedenheit mit den Regelungen zur Elternzeit bei Drittmittelbeschäftigten gefragt. Im Ergebnis zeigte sich, dass die Einschätzungen zu dieser Frage sehr gemischt waren. Die Antwortoptionen „Sehr zufrieden“, „Eher zufrieden“, „Eher unzufrieden“ und „Sehr unzufrieden“ traten gleichermaßen häufig auf, zudem wurde darüber berichtet, dass es zu einem Ping-Pong zwischen verschiedenen Instanzen gekommen sei. Eine unklare Zuständigkeit in der Verwaltung kann für die Beschäftigten eine Unsicherheit dahingehend nach sich ziehen, ob die Ansprüche in Verbindung mit der Elternzeit verwirklicht werden können und wer dafür die Kosten trägt.

Z6.8: Die Fakultät setzt sich dafür ein, mehr Klarheit über die Zuständigkeiten und Verfahrenswege bei Vertragsverlängerungen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Drittmittelprojekten infolge von Elternzeit herzustellen.

Z6.9: Lehrstühle und Fakultät intensivieren die Kooperation, um für Beschäftigte in Elternzeit auf Drittmittelstellen bei Vertragsverlängerungen bis nach Ende des Drittittelprojektes einen angemessenen Einsatzplatz zu finden.

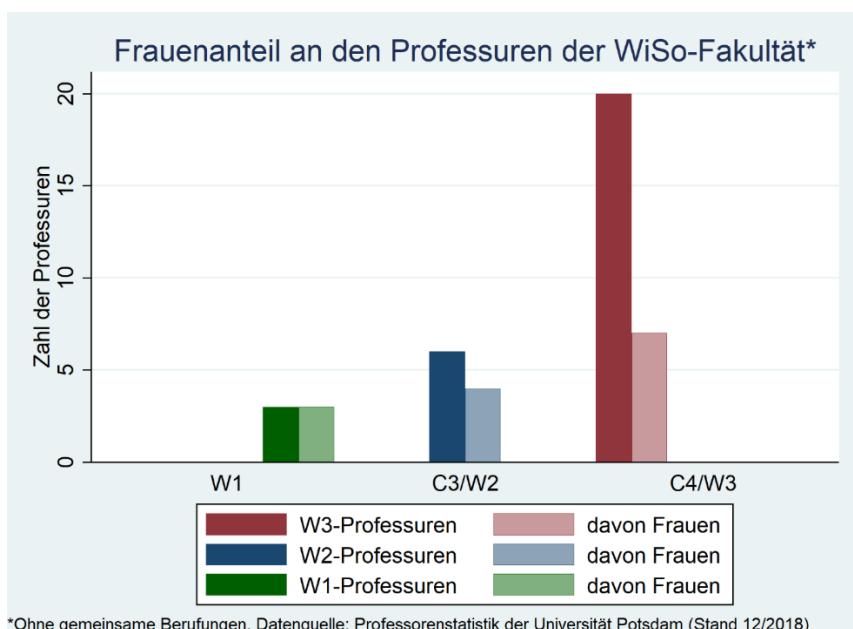
Z6.10: Die Fakultät regt an, in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat einen Leitfaden über die Optionen zum Umgang mit der Finanzierung von Vertragsverlängerungen für Drittmittelbeschäftigte in Elternzeit zu erstellen. Dabei werden sowohl Kriterien genannt, die eine Übernahme der Kosten durch die Lehrstühle rechtfertigen als auch solche, die eine Übernahme durch den Haushalt des Kanzlers rechtfertigen.

7. Professuren

7.1. Bestandsaufnahme

An der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät waren im Dezember 2018 16 von 33 Professuren durch Frauen besetzt, also fast die Hälfte (48,48 %)¹². Dies bedeutet gegenüber dem Frauenanteil von 31,66 % universitätsweit eine überdurchschnittliche Beteiligung von Frauen an Professuren. Die Frage der Geschlechterparität auf professoraler Ebene verdient jedoch eine stärker ausdifferenzierte Betrachtung, insbesondere in Hinsicht auf den Kontakt mit Studierenden und die Funktion als Vorbild bzw. role model. Hier ist auch das tatsächlich Lehrdeputat zu berücksichtigen, z.B. bei gemeinsam berufenen Professuren. Betrachtet man auf diese Weise differenziert z.B. die Fachgruppe Soziologie, so zeigt sich, dass derzeit (WiSe 19/20) nur einer von vier Lehrstühlen mit einer Frau besetzt ist, und die weiblich besetzte Professur für „Sozialstrukturanalyse, insbesondere Arbeit und Organisation“ eine gemeinsame Berufung mit dem WZB mit einem Lehrdeputat von lediglich 4 SWS darstellt. Dies hat zur Folge, dass Studierende de facto weniger Kontakt mit Professorinnen als mit Professoren in der Lehre haben.

Abbildung 8: *Frauenanteil an den Professuren der WiSo-Fakultät (Stand Dezember 2018, ohne gemeinsame Berufungen)*

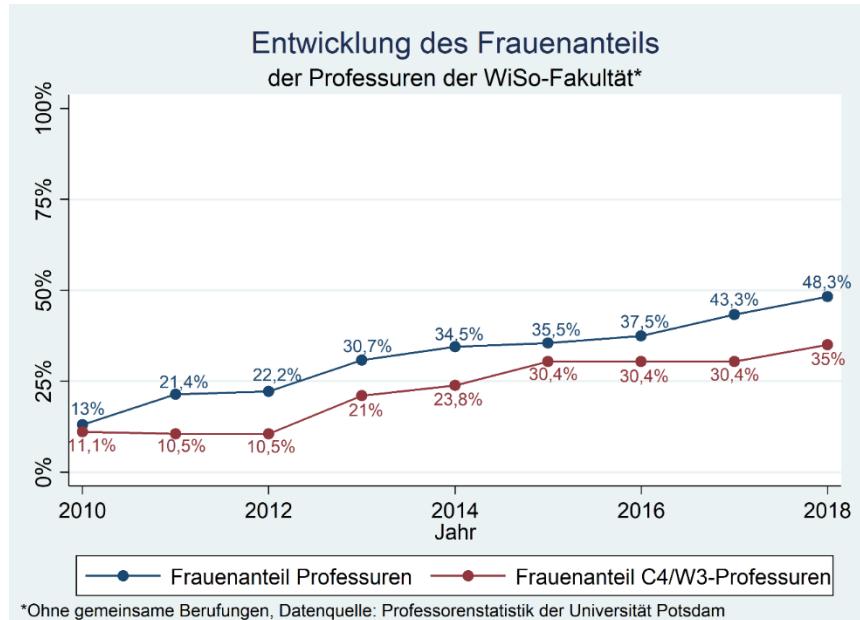


Innerhalb der Professor*innenschaft besteht eine vertikale Segregation, insofern der Frauenanteil bei Juniorprofessuren (W1) bei 100 %, bei W2-Professuren bei 66,67 %, jedoch auf Ebene der W3/C4-Professuren nur bei 35 % liegt (siehe Abbildung 8). Zudem ist zu beachten, dass es nur drei Juniorprofessuren an der Fakultät gibt, so dass die Besetzung dieser statusniedrigsten Professur mit einem 100%-igen Frauenanteil aus gleichstellungspolitischer Perspektive zwar ein Erfolg, aber nicht überzubewerten ist. Aus diesen Gründen ist bei künftigen Berufungsverfahren ein besonderes Augenmerk auf den Frauenanteil für W3-

¹² Professorenstatistik der Universität Potsdam (2019), inklusive gemeinsame Berufungen

Professuren zu legen sowie auf die Bedingungen von Tenure Track Möglichkeiten für Juniorprofessor*innen.

Abbildung 9: *Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren der WiSo-Fakultät (ohne gemeinsame Berufungen)*



Der Frauenanteil an den Professuren der WiSo-Fakultät hat sich seit 2010 und auch im Zeitraum der Gültigkeit des letzten Gleichstellungsplans erhöht. Waren laut Professorenstatistik der Universität Potsdam im Jahr 2010 nur rund 13% der Professuren der WiSo-Fakultät von Frauen besetzt, so waren es 2018 rund 48,3%.

Allerdings hat sich der Frauenanteil auf den C4/W3-Professuren nicht gleichermaßen erhöht. Hier stieg der Frauenanteil zwischen 2010 und 2017 von rund 11,1% auf rund 34,4% an, stagnierte in den Jahren zwischen 2015 und 2017 und erhöhte sich bis Dezember 2018 auf 35%. Bedarfe für Gleichstellung bestehen also insbesondere für die Erhöhung des Frauenanteils auf C4/W3-Professuren.

7.2. Gleichstellungsaspekte bei Juniorprofessuren

Juniorprofessuren können in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Hürden verbunden sein, beispielsweise weil nur wenig Zeit zwischen Abschluss der Promotion und Bewerbung auf die Juniorprofessur liegen darf oder weil nach Abschluss der Dissertation nur wenig Zeit verbleibt, sich in ein von der Dissertation unabhängiges Thema einzuarbeiten (Voraussetzung für Habilitationsäquivalenz) und entsprechende Publikationen so frühzeitig einzureichen, dass sie die bei hochrangigen Journals häufig langwierigen und mehrfachen Review-Prozesse rechtzeitig zur Zwischenevaluation durchlaufen haben.¹³ Das Land Brandenburg ermöglicht hier aus Gleichstellungssicht relativ freundliche Regelungen, so ist es

¹³ vgl. Färber, C./ Riedler, U. 2011: Black Box Berufung. Strategien auf dem Weg zur Professur. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

beispielweise nach § 45 BbgHG möglich Zeiten für die Betreuung von Kindern oder Angehörigen bei der Rechnung der erlaubten Beschäftigungszeiten vor der Juniorprofessur mit einzubeziehen. Die genauen Chancen und Herausforderungen von Juniorprofessuren an der WiSo-Fakultät sollten in Zukunft genauer beobachtet werden. Die Zwischenevaluation am Ende der ersten Einstellungsphase erfolgt an der Universität Potsdam durch eine Kommission, die wie eine Berufungskommission zusammengesetzt sein muss.¹⁴ An dieser Kommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft immer zu beteiligen.

7.3. Anwerbung und Rekrutierung

Beachtung von Chancengleichheitsaspekten bei Berufungsverfahren

Die geforderten Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2014-2018 sind bereits umgesetzt worden: alle Berufungsverfahren wurden von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten intensiv begleitet und der Prüfbogen für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Potsdam wird seit seinem Beschluss in der CGK vom 1.6.2016 in den Berufungskommissionen von den Vorsitzenden ausgefüllt.

Hinweise auf Familienfreundlichkeit bei der Anwerbung von Professor*innen

Die Fakultät will eine familienfreundliche Umgebung für Professor*innen schaffen. Die Ergebnisse der Umfrage an der WiSo-Fakultät von 2019 eröffnen, dass es unter Professor*innen teilweise und in unterschiedlichen Maßen Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und anderen (familiären) Verpflichtungen gibt. Von 11 Antworten geben 5 an, mit der Vereinbarkeit zufrieden zu sein, 3 sind weder zufrieden noch unzufrieden und nur 2 geben an, „eher unzufrieden“ zu sein. Die Antworten auf die Fragen im geschlossenen Fragebogen lassen keine Schlüsse darüber zu, welche Maßnahmen genau erforderlich sind, legen allerdings nahe, dass das Thema aus gleichstellungspolitischer Sicht weiterhin wichtig ist und immer wieder erhoben werden sollte.

Der Gleichstellungsplan 2014-2018 enthielt Maßnahmen, um bereits in Ausschreibungen sowie bei der Neuberufung von Professor*innen auf Familienfreundlichkeit hinzuweisen. So enthalten die Ausschreibungen von Professuren bereits standardmäßig einen Hinweis auf den Dual Career Service und Coaching Angebote. Gezielte Werbung mit Informationen über Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bspw. Kinderbetreuung etc.) und zur Nutzung von Welcome Center Angeboten fehlen jedoch noch.

7.4. Gremienarbeit

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren zieht das Risiko einer Mehrbelastung durch akademische Gremientätigkeit nach sich. Denn wenn Kommissionen möglichst

¹⁴ Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam, 20. April 2011, §3.1.

geschlechterparitätisch besetzt werden sollen, es an der Fakultät aber weniger Frauen als Männer in den entsprechenden Positionen gibt, bedeutet dies, dass Frauen sich häufiger in Kommissionen beteiligen müssen. Aufgrund der kleinen Fallzahlen konnte die AG Gleichstellungsplan in ihrer Umfrage 2019 keine valide Aussage zur Beteiligung von Frauen auf der Ebene der Professur bei den akademischen Gremien treffen, die Problematik wurde aber in Erfahrungsberichten von Professorinnen mehrfach angesprochen. Die Fakultät sollte daher eine Balance zwischen der paritätischen Besetzung von Gremien und der gleichmäßigen Arbeitsaufteilung der Gremienaufgaben unter den Mitgliedern des Professoriums anstreben.

7.5. Förderung und Weiterbildung

Coaching für Neuberufene

Der Gleichstellungsplan 2014-2018 hat als Maßnahmen beschlossen, ein Coaching für Neuberufene einzurichten. Dieses wurde in der Zwischenzeit universitätszentral eingeführt.

Fortbildungen im Bereich Othering und Diskriminierung

Gleichstellung und Antidiskriminierung an der Universität Potsdam beziehen sich nicht nur auf eine Geschlechterparität, sondern auch auf Faktoren wie Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Geschlechterdiversität und soziale Herkunft. Der vorherige Gleichstellungsplan hat ein Führungskräftetraining für Professor*innen als Mittel vorgeschlagen, um eine Kulturveränderung zu erreichen, welche die Universität zu einem diskriminierungsfreien Ort macht.

Unserer Kenntnis nach sind Weiterbildungen in dieser Form während der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans nicht fakultätsweit ermöglicht worden.

Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2024 im Bereich der Professuren:

Aus den bisherigen Erkenntnissen über die Situation der Gleichstellung bei Professor*innen an der WiSo-Fakultät werden aus gleichstellungspolitischer Perspektive folgende Ziele vorgeschlagen:

Z7.1: Bei Juniorprofessuren ist es entsprechend § 45 BbgHG möglich, die Dauer der erlaubten vergangenen Zeit seit der Promotion um Familienphasen zu erweitern. Hier strebt die WiSo-Fakultät an, die Spielräume möglichst weit auszunutzen. Hier wird außerdem empfohlen, auf die Landesregierung einzuwirken, den Passus zur erlaubten Zeit §45 Absatz 2 zu streichen, weil dieser nicht den realen Lebensbedingungen entspricht, dass Frauen z.B. nicht offiziell nachweisen können, dass sie aufgrund von Familienaufgaben eine Teilzeitstelle aufgenommen haben.

Z7.2: Die Zwischenevaluation am Ende der ersten Einstellungsphase erfolgt an der Universität Potsdam durch eine Kommission, die wie eine Berufungskommission

zusammengesetzt sein muss (Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam, 20. April 2011, §3.1). An dieser Kommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft immer zu beteiligen.

Z7.3: Die Geschlechterparität bei der Besetzung von Professuren wird angestrebt.

Z7.4: Es wird eine Erhöhung des Frauenanteils bei den C4/W3-Professuren angestrebt.

Z7.5: Die Fakultät strebt an, Personen mit Behinderung auch Zugang zu den höchsten akademischen Ämtern zu ermöglichen. Somit wird dem gesetzlichen Auftrag, Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, auch auf professoraler Ebene nachgekommen.

Z7.6: Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund wird auch auf Ebene der Professuren gestärkt.

Z7.7: Zur Förderung der Internationalisierung wird in Berufungsverfahren deutlich signalisiert, dass Bewerbungen auch auf Englisch eingereicht werden dürfen sowie Berufungsvorträge und -gespräche auf Englisch geführt werden können.

Z7.8: Bei der Bestimmung des akademischen Alters werden (weiterhin) Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten sowie Behinderung und chronische Krankheiten miteinbezogen.

Z7.9: Die Fakultät bemüht sich, eine Balance zwischen der paritätischen Besetzung von Gremien und der gleichmäßigen Arbeitsaufteilung der Gremienaufgaben unter den Mitgliedern des Professoriums herzustellen.

Z7.10: Die Fakultät regt gegenüber dem Präsidium an, in Ausschreibungstexten nicht nur auf Career Service und Coaching, sondern auch auf den Familienservice der Universität hinzuweisen.

Z7.11: Die Fakultät nutzt Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Handlungsfelder des Othering insbesondere zu Behinderung, Migration, Internationalisierung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Z7.12: Evaluation: Die Fakultät ergreift Maßnahmen, um eine kontinuierliche Bedarfserhebung einzuleiten.

8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

Die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der WiSo-Fakultät besteht überwiegend aus Frauen und ist damit fakultätsweit am stärksten geschlechtlich segregiert. Seit 2014 erhöht sich der Frauenanteil kontinuierlich, wenn auch minimal (2014 waren es 86% Frauen, 2015 88% und im Jahr 2016 und 2017 jeweils 89%). Universitätsweit ist die Geschlechterverteilung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit 68% (Stand 1.12.2017) hingegen ausgeglichener.

Aus dem Gleichstellungsplan 2014-2018 ergibt sich für die Evaluation der Auftrag, weitere Daten zur Arbeitssituation der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu erheben.

Zwischen Juli und September 2015 hat es eine Befragung zur Evaluation von Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen (MA-V-Gespräche) gegeben, die durch die AG Personalentwicklung durchgeführt wurde. Das Angebot für MA-V-Gespräche ist bei Mitarbeitenden in der zentralen Universitätsverwaltung verpflichtend (bei unbefristeten Mitarbeitenden alle 2 Jahre, bei neueingestellten Mitarbeitenden nach 6 bis 8 Monaten und bei befristeten Mitarbeitenden mit einer Mindestbeschäftigszeit von 2 Jahren in der Mitte des Beschäftigungszeitraums), in allen anderen Bereichen der Universität ist dies eine Kann-Bestimmung.¹⁵ In der Evaluation wurden Mitarbeitende und Vorgesetzte verschiedener Arbeitsbereiche der gesamten Universität befragt. Schwerpunkte waren (a) die Wichtigkeit von einzelnen (vorgegebenen) Themenbereichen in diesen Gesprächen, sowie (b) die Zufriedenheit mit MA-V-Gesprächen. Die Evaluation ergab unter anderem, dass die Gespräche sowohl von Mitarbeitenden als auch Vorgesetzten als positiv wahrgenommen wurden. Daran anschließend wurden in der Befragung 2019 erneut MA-V-Gespräche angesprochen: Obwohl die Angaben aufgrund der geringen Teilnehmendenzahl nur bedingt aussagekräftig sind, lässt sich festhalten, dass von sechs Befragten insgesamt fünf angeben, in den letzten zwei Jahren kein MA-V-Gespräch geführt zu haben, die Hälfte davon sich dieses aber wünscht. Daraus lässt sich die Empfehlung ableiten, dass die Vorgesetzten verstärkt über ihre Verpflichtung, MA-V-Gespräche anzubieten, informiert werden müssen, damit die Arbeitnehmer*innenrechte der Angestellten gewahrt und umgesetzt werden.

8.1. Anwerbung und Rekrutierung

Im Gleichstellungsplan 2014-2018 wird als erforderliche Maßnahme die Qualitätssicherung unter Gleichstellungsaspekten bei Auswahl- und Einstellungsverfahren formuliert.

Die WiSo-Fakultät weist in ihren Ausschreibungen standardmäßig darauf hin, in allen Beschäftigungsgruppen eine ausgewogene Geschlechterrelation anzustreben. Auch die

¹⁵ Dienstvereinbarung Hochschulleitung und Gesamtpersonalrat vom 13.10.2009 (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/personalvertretungen/Downloads/Dienstvereinbarungen_GPR/DV-Mitarbeitergespraechen_neu.pdf).

Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Bewerbungsverfahren und Einstellungsgesprächen ist gewährleistet. Es fehlt allerdings ein einheitliches und allen Beteiligten bekanntes Verfahren, über das die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig Einsicht in Bewerbungsunterlagen erhalten.

8.2. Arbeitsbedingungen

In den vergangenen Jahren hat sich die Universität Potsdam dafür eingesetzt, universitätsweit nicht mehr in Entgeltgruppe 5 einzugruppieren. Dies betraf überwiegend die Statusgruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Auch an der WiSo-Fakultät rückten prekäre Arbeitsbedingungen in den Fokus. Erste Änderungen konnten nun festgestellt werden:

- Bei Neueinstellungen wird in Anlehnung an die universitätsweite Strategie auch an der WiSo- Fakultät nur noch ab Entgeltgruppe 6 eingruppiert.
- Allen Mitarbeitenden werden möglichst – auf Wunsch – Vollzeitverträge angeboten. Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze soll konsequent reduziert werden. Da Professuren i.d.R. Lehrstuhlassistenzen in Höhe von 0,33 - 0,5 Stellen zustehen und somit innerhalb einer Professur nur Teilzeitverträge möglich sind, wird verstärkt versucht, zwei bzw. drei Professuren zu koppeln bzw. die Stellen entsprechend anders aufzustocken, sodass Vollzeitstellen entstehen.

Diese Priorisierung von Vollzeitverträgen durch Kopplung von zwei bzw. drei Assistenzstellen kann allerdings auch zu einer zusätzlichen administrativen Belastung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden führen, wenn z.B. räumlich getrennte Lehrstühle zu betreuen sind, individuelle Arbeitszeitmodelle mit den jeweiligen Vorgesetzten auszuhandeln sind etc. Hierauf sollte im nächsten Gleichstellungsplan besonderes Augenmerk gelegt werden. Darüber hinaus sollte die Fakultät weiterhin bestrebt sein, Assistenzstellen so zu koppeln, dass zusätzliche Belastungen für das nicht-wissenschaftliche Personal möglichst vermieden werden. Es besteht die Möglichkeit, die Zahlung von Leistungszulagen für nicht-wissenschaftliches Personal zu beantragen, z.B. wenn zusätzlich zur regulären Tätigkeit Auszubildende betreut werden oder zusätzlicher Aufwand für die Verwaltung von Drittmittelprojekten an Lehrstühlen zu bewältigen ist. Diese Leistungszulagen müssen von den Vorgesetzten beantragt werden. Leider geben nur 33,3% der Professor*innen an, dass ihnen die Regelungen zur Beantragung von Leistungszulagen bekannt sind. Hier sollten Lehrstuhlinhaber*innen dringend informiert und geschult werden, damit Mitarbeitenden nicht ggf. zustehende Leistungszulagen vorenthalten werden.

8.3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Gleichstellungsplan 2014-2018 sah vor, dass über die Möglichkeiten von Mitarbeitenden-Vorgesetzten-Gesprächen, Homeoffice und Gleitzeitregelungen verstärkter zu informieren ist.

- Seit dem Inkrafttreten der Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraumarbeit am

08.03.2019 gibt es eine universitätsweite Regelung zum Homeoffice.¹⁶

Zur tatsächlichen Umsetzung der Dienstvereinbarung lässt die Online-Befragung keine aussagekräftigen Schlüsse zu, allerdings ist erwähnenswert, dass vier von fünf Befragten gerne aus dem Homeoffice arbeiten würden, es aber nicht tun. Als Hinderungsgründe bzw. Änderungswünsche werden genannt: mangelnde “Unterstützung im Antragsverfahren”, “Kriterien der Dienstvereinbarung anpassen” und “Rufumleitung einführen”. Hier ist zu prüfen, inwieweit die Dienstvereinbarung dem tatsächlichen Bedarf nach flexibler Arbeitszeitgestaltung nachkommt, sowie ob und wie sich technische und bürokratische Hürden bei der Antragsstellung und -umsetzung verringern lassen.

8.4. Förderung und Weiterbildung

Die Fakultät stellt Mittel für Weiterbildungen bereit. Dringend angefragt war ein Kurs für Office-Englisch, dessen Finanzierung die Fakultät übernimmt.

2014 hat ein Englisch-Kurs stattgefunden, der zentral finanziert und von den nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden sehr gut angenommen wurde.

Eine Abfrage im Dezernat 3 ergab indes, dass es für die Jahre 2015, 2016 und 2017 keinerlei Anmeldungen zu Weiterbildungsangeboten gegeben hat. Das Weiterbildungsangebot der Universität in diesen Jahren beinhaltete u.a. Kurse für Office-Englisch und Schulungen für Office Programme sowie für die E-Learning Plattform Moodle. In der Online-Befragung wurde nach Gründen gefragt, die einer Teilnahme an einer Weiterbildung im Wege stehen, sowie nach konkreten thematischen Bedarfen. Dabei wurden Zeitmangel und fehlende Vertretungsregelungen genannt. Gewünschte Weiterbildungsthemen sind:

- Datenbankfunktionen in Excel
- SAP und spezielle Software-Programme
- Personalmanagement und Kommunikation
- Weiterbildungen, die der Sachbearbeitung der Dezernate vorbehalten sind.

Eine regelmäßige Abfrage der Bedarfe und der Hinderungsgründe, Angebote wahrzunehmen, sowie eine aktive Beseitigung letzterer von Seiten der Fakultät muss umgesetzt werden, um die Förderung des nicht-wissenschaftlichen Personals zu gewährleisten.

8.5. Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2024 im Bereich nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen:

Z8.1: Um der Abwertung von weiblich dominierten Berufsfeldern etwas zu entgegnen, muss entschieden gegen die prekären Arbeitsbedingungen durch bspw. unfreiwillige

¹⁶ Dienstvereinbarung über alternierende Wohnraumarbeit (https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/personalvertretungen/PRMTV/Dokumente/Dienstvereinbarung_alternierende_Wohnraumarbei_vom_08.03.2019.pdf).

Teilzeitarbeitsverträge und dauerhafte Befristung der Arbeitsverträge, trotz der Übernahme von Daueraufgaben, vorgegangen werden. Attraktive und flexible Arbeitsmodelle können dazu beitragen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Z8.2: Die Fakultät bekräftigt die Forderung des Gleichstellungsplans 2014-2018 nach einem verbindlichen Verfahren, dass die Vertretung von Mitarbeiterinnen im Fall des gesetzlichen Mutterschutzes transparent und einheitlich regelt.

Z8.3: Zur Förderung und Verbesserung der Familienfreundlichkeit informiert die Fakultät bereits bei Einstellung von Mitarbeitenden über die Angebote und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Z8.4: Der Wiedereinstieg von Mitarbeitenden nach Elternzeit soll durch die Möglichkeit des Homeoffice unterstützt werden. Dazu sollen die geltenden Regelungen zum Homeoffice auf ihre Praktikabilität überprüft werden.

Z8.5: Die Fakultät zieht eine Befragung in Betracht, die zum Ziel hat, bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungen für interessierte Mitarbeitende an der Fakultät im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals bereitzustellen.

Z8.6: Die Fakultät begrüßt die aktuellen Maßnahmen im Rahmen der Internationalisierungsstrategie und Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschulleitung und motiviert die Mitarbeitenden zu Sprachfortbildungen und / oder Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung. Finanziert werden diese Angebote durch die Hochschulleitung.

9. Liste der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2020-2024

Aus Kapitel 2. Allgemeine Ziel

Z2.1: Die Fakultät erarbeitet Regelungen zur Umsetzung der Ansprüche auf Familienpflegezeit.....	11
Z2.2: Die Fakultät diskutiert die Ausarbeitung und Einhaltung eines allgemeinen Leitfadens zum Umgang mit der Familienpflegezeit.....	11
Z2.3: Die Fakultät strebt eine Erleichterung der Regelungen für Vertretungen an.....	11
Z2.4: Es wird angestrebt, dass die Fakultät Gelder zur Verfügung stellt, mit denen in kurz- und mittelfristigen Fällen wissenschaftliche Hilfskräfte als Unterstützung für die Mitarbeitenden und die Lehrstühle kurzfristig aufgestockt werden können.....	11
Z2.5: Die Arbeit unabhängiger Vertrauenspersonen sowie Anlaufstellen für Fragen zum Thema Diskriminierung wird an der Fakultät gestärkt.....	12
Z2.6: Die Fakultät setzt alle Mitglieder bei Eintritt in die Organisationen über die Angebote in Kenntnis und erhöht die Werbung dafür. Es werden im Fall einer erhöhten Nachfrage auch erhöhte Ressourcen zur Freistellung für Beratungsstunden bereitgestellt.....	12
Z2.7: Das Beratungsangebot der Vertrauensperson wird fortgeführt. Die Fakultät bemüht sich frühzeitig, eine Nachfolge für Dr. Renate Schmidt zu finden, um einen nahtlosen Übergang bei Renteneintritt zu gewährleisten. Zu diesem Zweck werden der nachfolgenden Person Mittel für die Weiterbildung und Zeitkontingente zur Verfügung gestellt.....	12
Z2.8: Die genannten Aspekte von Diskriminierung und Benachteiligung werden im nächsten GSP weiter analysiert	12
Z2.9: Die WiSo-Fakultät unterstützt die Bildung einer AG zum Thema „Diskriminierung und Benachteiligung“, um weitere Maßnahmen zu diesem Themenbereich zu entwickeln.	12
Z2.10: Einrichtung von Fahrstühlen in Haus 2 und Haus 3 bzw. Prüfung von alternativen barrierefreien Zugangsmöglichkeiten (auch der oberen Stockwerke).....	13
Z2.11: Ausschilderungen von Fahrstühlen an allen Gebäudeeingängen.....	13
Z2.12: Ausschilderung des Eltern-Kind-Raumes vonseiten der Mensa, des Haupteingangs und des barrierefreien Nebeneingangs in Haus 1.	13
Z2.13: Erarbeitung eines Übersichtsplans für die barrierefreie Navigation am Campus Griebnitzsee. Dieser sollte an zentralen Gebäudeeingängen und online an den einschlägigen Stellen auf der Homepage zur Verfügung stehen.	13
Z2.14: Einbau weiterer Rampen in Haus 1, insbesondere am Haupteingang.	13
Z2.15: Prüfung des Türöffners in Haus 7.	13
Z2.16: Wiederholung der Umfrage zur Barrierefreiheit in regelmäßigen Abständen.	13

Aus Kapitel 3. Studierende

Z3.1: Für die nächste Zwischenevaluation 2022 wird anvisiert, die Entwicklung des Frauenanteils nach Studienfächern zu beobachten und herauszuarbeiten, wie Frauen für die Fächer mit einem Frauenanteil von unter 40% gezielt rekrutiert werden können.....	14
Z3.2: Die Fächer Wirtschaftsinformatik (BA), Politik und Wirtschaft (BA), Business Administration (MA), Economics (MA), Wirtschaftsinformatik und digitale Transformation (MA), die einen Frauenanteil unter 40% aufweisen, sprechen in der Anwerbung gezielt Frauen an.....	15
Z3.4: Die Repräsentant*innen des Koordinationsbüros für Chancengleichheit und/oder die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden mit ins Programm des „Info-Freitags“ in der Orientierungswoche einbezogen.....	15
Z3.5: Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stellen sich in den Tutorien vor oder werden durch die Tutor*innen vorgestellt.	15

Z3.6: Die neuen Studierenden werden im Rahmen der Einführungswoche und/oder ihren Tutorien über folgende Einrichtungen und Angebote informiert: Teilzeitstudium, Urlaubssemester, Nachteilsausgleich, familiengeeignete Wohnheimplätze, Brückenstipendien, Zuschüsse und Verlängerung von BAFÖG und Eltern-Kind-Raum.	15
Z3.7: Da e-Learning ein wichtiges gleichstellungspolitisches Instrument sein kann, wird der weitere Ausbau des e-Learning-Angebots angestrebt.	15
Z3.8: In den Lehrveranstaltungen wird zum Semesterstart darauf hingewiesen, dass man Dozent*innen persönlich ansprechen kann, wenn es aufgrund von familiären Verpflichtungen und Sorgearbeit zu Terminproblemen kommt. Im gleichen Zuge benötigen Lehrende Informationen dazu, wann und wie sie Studierende ggf. an Verantwortliche für den Nachteilsausgleich weiterverweisen können, und welche Möglichkeiten es im Rahmen von Lehrveranstaltungen gibt, das Thema Familienvereinbarkeit konstruktiv zu bearbeiten.	16
Z3.9: Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnehmendenbeschränkung muss für Studierende mit Familienverantwortung eine bevorzugte Zulassung erfolgen.	16
Z3.10: Damit die Lehrenden die letzten beiden Maßnahmen Anfang des Semesters präsent haben, erinnert der Studiendekan zu Beginn des Semesters an diese Maßnahmen. Dies kann beispielsweise in Form einer E-Mail erfolgen.	16
Z3.11: Die WiSo Fakultät setzt sich dafür ein, dass die Anwesenheitspflicht, die in einigen Kursen noch besteht (bspw. Sprachkurse), in Gremienzeiten für gewählte Gremienmitglieder aufgehoben wird.	16
Z3.12: Die WiSo-Fakultät erstellt ein Konzept, wie Engagement von Studierenden an der Universität und an der Fakultät gefördert und stärker wertgeschätzt werden kann.	16
Z3.13: Ein eigenes Mentoring-Programm der WiSo-Fakultät wird als Maßnahme angestrebt. Hierfür müssen Möglichkeiten der Umsetzung ermittelt werden.	17
Z3.14: Die WiSo-Fakultät bittet zu Anfang jeden Semesters die Dozierenden, das Angebot "Mentoring Plus" in den Vorlesungen vorzustellen und in den Seminaren gezielt Studierende anzuwerben. Die Studierenden sollten verstärkt kurz vor ihrem Studienabschluss auf das Angebot "Mentoring Plus" hingewiesen werden, daher werden insbesondere Kolloquien informiert, die begleitend zu den Abschlussarbeiten belegt werden.	17
Z3.15: Für Studierende mit Behinderung, mit Kindern oder anderen Herausforderungen wird ein Peer-Mentoring geschaffen. Die Integrationstutor*innen könnten dafür ein Vorbild sein.	17
Z3.16: Entlang des Brandenburgischen Hochschulgesetzes bietet die WiSo-Fakultät zukünftig ein Peer-Mentoring an, in welchem Studienanfänger*innen Studierenden zugeordnet werden, welche schon länger an der Universität sind und ähnliche Herausforderungen zu meistern hatten. Dafür muss die Zuständigkeit festgestellt und Budget zugewiesen werden.	17

Aus Kapitel 4. Studentische Beschäftigte

Z4.1: Es sollte ein Einstellungsleitfaden für studentische Beschäftigte erstellt werden, der neben arbeitsrechtlichen auch gleichstellungspolitische Informationen umfasst. Diese sollten als Handreichung an alle Personen mit Personalverantwortung an der WiSo-Fakultät versendet werden.	19
Z4.2: Offene Stellen für studentische Beschäftigte sollten immer öffentlich ausgeschrieben werden.	19
Z4.3: Bei Einstellungen sollten Diskriminierungsformen und Benachteiligungsstrukturen bei der Entscheidung für eine*n Bewerber*in mitgedacht werden.	19
Z4.4: Bei Stellenausschreibungen sollte explizit auf die Erwünschtheit von Bewerbungen von Arbeiter*innenkindern hingewiesen werden.	19

Aus Kapitel 5. Promovierende

Z5.1: Die AG Gleichstellungsplan regt an, in der Zukunft weitere Aspekte, insbesondere Art und Höhe der Finanzierung aufgeschlüsselt nach Geschlecht mit zu erheben um mögliche signifikante geschlechtsspezifische Barrieren herauszuarbeiten.	22
--	----

Z5.2: Es wird ein Preis oder eine andere sinnvolle Fördermaßnahme für weibliche Promovierende eingeführt.	22
Z5.3: Die Institutionalisierung der Ansätze aus dem WIPCAD Programm zu Betreuungssituation wird momentan in der Arbeitsgruppe fortgeführt. Die Arbeitsgruppe wird weiterhin von der Fakultät gefördert und institutionalisiert, sodass Strukturen zur Bedarfsabfrage und -weiterentwicklung der Promotionsbedingungen an der Fakultät gewährleistet bleiben.	23
Z5.4: Der ‚Welcome Day‘ wird weiterhin mindestens einmal im Jahr angeboten.	23
Z5. 5: Der gegenseitige Austausch zwischen der AG zur Verbesserung der Promotionsbedingungen und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der zukünftigen Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan wird weiterhin gefördert.	23
Z5.6: Für zukünftige Maßnahmen im Bereich der Bedarfsermittlung sollten auch gleichstellungsrelevante Themen noch mehr in den Fokus rücken.	24
Z5.7: Die AG Gleichstellungsplan regt an, für Promovierende insbesondere zu Beginn der Promotion Info-Broschüren zum WissZeitVG, rechtlichen Rahmen und Rechten sowie spezifischen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung und Familienfreundlichkeit proaktiv bereitzustellen.	24
Z5.8: Hochschullehrer*innen werden dazu angeregt, Aspekte der Vereinbarkeit und Karrieremöglichkeiten verstärkt in Betreuungsgesprächen zu berücksichtigen.	24
Z5.9: Die PoGs-Angebote werden aktiv beworben, um neue Wissenschaftler*innen verstärkt darauf aufmerksam zu machen.	24
Z5.10: Die Fakultät bewirbt weiterhin die Teilnahme von Promovendinnen der WiSo-Fakultät am Mentoring Plus Programm.	24
Z5.11: Die Internationalisierung der Fakultät wird weiterhin gefördert, damit für den nächsten Evaluationszeitpunkt nicht nur ein relativer, sondern auch ein absoluter Anstieg des internationalen Anteils erreicht wird.	25

Aus Kapitel 6. Akademische Mitarbeitende

Z6 1: Die Fakultät bemüht sich um Daten zur Zahl der Personen mit männlichem und weiblichem Geschlechtseintrag, die als akademische Beschäftigte an der WiSo-Fakultät arbeiten. Dabei werden auch Stellen einbezogen, die sowohl aus Haushaltssmitteln als auch aus Drittmitteln finanziert werden.	26
Z6.2: Die Fakultät arbeitet an der Verbesserung der Informationen über die Regelungen zur Elternzeit, um zu verhindern, dass Beschäftigte ihr Recht auf Vertragsverlängerung während der Elternzeit nicht wahrnehmen. Zur Information der Beschäftigten wird aus einer AG des Fakultätsrats eine Handreichung erarbeitet, die an alle Verteiler der Fakultät geschickt und auf dem Internetauftritt hochgeladen wird.	28
Z6.3: Die Fakultät erarbeitet Verbesserungen in ihrer Darstellung als attraktive Arbeitgeberin für die Zielgruppe Frauen mit guten Studienleistungen. Auf Ausschreibungen wird auf das Thema Familienfreundlichkeit und auf den oben genannten Leitfaden zu den gleichstellungsrelevanten Regelungen hingewiesen.	28
Z6.4: Die Fakultät führt einen Workshop mit Beschäftigten aus verschiedenen Statusgruppen zum Austausch dazu durch, was für Herausforderungen in den Rekrutierungsverfahren für akademische Beschäftigte bestehen, wo nicht-standardisierte Rekrutierungswege nur genutzt werden, weil adäquate Strukturen für standardisierte Verfahren fehlen und wie die Verfahren durch die Fakultät dahingehend unterstützt werden können, dass männliche und weibliche Hochschulabsolvent*innen mit gleicher Wahrscheinlichkeit nach dem Studium akademische Mitarbeiter*innen werden.	28
Z6.5: Die Fakultät schreibt eine Förderung für eine Abschlussarbeit aus, die die genauen Mechanismen der Reproduktion von Geschlechterungleichheit auf Ebene der akademischen Mitarbeitenden und Promovierenden an der WiSo-Fakultät untersucht.	28
Z6.6: Im Zuge der angedachten universitätsweiten Regelungen zum Homeoffice setzt sich die Fakultät dafür ein, dass das Homeoffice weiterhin unbürokratisch ermöglicht wird. Falls eine Neuregelung	

eintritt, werden deren Konsequenzen aus Gleichstellungsperspektive und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben evaluiert.....	28
Z6.7: Die Fakultät erhöht die Informationen über die Regelungen des WissZeitVG und die Familienkomponente.....	29
Z6.8: Die Fakultät setzt sich dafür ein, mehr Klarheit über die Zuständigkeiten und Verfahrenswege bei Vertragsverlängerungen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Drittmittelprojekten infolge von Elternzeit herzustellen.	29
Z6.9: Lehrstühle und Fakultät intensivieren die Kooperation, um für Beschäftigte in Elternzeit auf Drittmittelstellen bei Vertragsverlängerungen bis nach Ende des Drittmittelprojektes einen angemessenen Einsatzplatz zu finden.	29
Z6.10: Die Fakultät regt an, in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat einen Leitfaden über die Optionen zum Umgang mit der Finanzierung von Vertragsverlängerungen für Drittmittelbeschäftigte in Elternzeit zu erstellen. Dabei werden sowohl Kriterien genannt, die eine Übernahme der Kosten durch die Lehrstühle rechtfertigen als auch solche, die eine Übernahme durch den Haushalt des Kanzlers rechtfertigen.	29

Aus Kapitel 7. Professuren

Z7.1: Bei Juniorprofessuren ist es entsprechend § 45 BbgHG möglich, die Dauer der erlaubten vergangenen Zeit seit der Promotion um Familienphasen zu erweitern. Hier strebt die WiSo-Fakultät an, die Spielräume möglichst weit auszunutzen. Hier wird außerdem empfohlen, auf die Landesregierung einzuwirken, den Passus zur erlaubten Zeit §45 Absatz 2 zu streichen, weil dieser nicht den realen Lebensbedingungen entspricht, dass Frauen z.B. nicht offiziell nachweisen können, dass sie aufgrund von Familienaufgaben eine Teilzeitstelle aufgenommen haben.	33
Z7.2: Die Zwischenevaluation am Ende der ersten Einstellungsphase erfolgt an der Universität Potsdam durch eine Kommission, die wie eine Berufungskommission zusammengesetzt sein muss (Satzung über die Feststellung der Bewährung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an der Universität Potsdam, 20. April 2011, §3.1). An dieser Kommission ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft immer zu beteiligen.	33
Z7.3: Die Geschlechterparität bei der Besetzung von Professuren wird angestrebt.....	34
Z7.4: Es wird eine Erhöhung des Frauenanteils bei den C4/W3-Professuren angestrebt.	34
Z7.5: Die Fakultät strebt an, Personen mit Behinderung auch Zugang zu den höchsten akademischen Ämtern zu ermöglichen. Somit wird dem gesetzlichen Auftrag, Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen, auch auf professoraler Ebene nachgekommen.	34
Z7.6: Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund wird auch auf Ebene der Professuren gestärkt.	34
Z7.7: Zur Förderung der Internationalisierung wird in Berufungsverfahren deutlich signalisiert, dass Bewerbungen auch auf Englisch eingereicht werden dürfen sowie Berufungsvorträge und -gespräche auf Englisch geführt werden können.c34	
Z7.8: Bei der Bestimmung des akademischen Alters werden (weiterhin) Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten sowie Behinderung und chronische Krankheiten miteinbezogen.	34
Z7.9: Die Fakultät bemüht sich, eine Balance zwischen der paritätischen Besetzung von Gremien und der gleichmäßigen Arbeitsaufteilung der Gremienaufgaben unter den Mitgliedern des Professoriums herzustellen.....	34
Z7.10: Die Fakultät regt gegenüber dem Präsidium an, in Ausschreibungstexten nicht nur auf Career Service und Coaching, sondern auch auf den Familienservice der Universität hinzuweisen.....	34
Z7.11: Die Fakultät nutzt Weiterbildungsmöglichkeiten für alle Handlungsfelder des Othering insbesondere zu Behinderung, Migration, Internationalisierung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.	34
Z7.12: Evaluation: Die Fakultät ergreift Maßnahmen, um eine kontinuierliche Bedarfserhebung einzuleiten.	34

Aus Kapitel 8. Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter/-innen

Z8.1: Um der Abwertung von weiblich dominierten Berufsfeldern etwas zu entgegnen, muss entschieden gegen die prekären Arbeitsbedingungen durch bspw. unfreiwillige Teilzeitarbeitsverträge und dauerhafte Befristung der Arbeitsverträge, trotz der Übernahme von Daueraufgaben, vorgegangen werden. Attraktive und flexible Arbeitsmodelle können dazu beitragen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.....	37
Z8.2: Die Fakultät bekräftigt die Forderung des Gleichstellungsplans 2014-2018 nach einem verbindlichen Verfahren, dass die Vertretung von Mitarbeiterinnen im Fall des gesetzlichen Mutterschutzes transparent und einheitlich regelt.	38
Z8.3: Zur Förderung und Verbesserung der Familienfreundlichkeit informiert die Fakultät bereits bei Einstellung von Mitarbeitenden über die Angebote und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	38
Z8.4: Der Wiedereinstieg von Mitarbeitenden nach Elternzeit soll durch die Möglichkeit des Homeoffice unterstützt werden. Dazu sollen die geltenden Regelungen zum Homeoffice auf ihre Praktikabilität überprüft werden.	38
Z8.5: Die Fakultät zieht eine Befragung in Betracht, die zum Ziel hat, bedarfsgerechte Fort- und Weiterbildungen für interessierte Mitarbeitende an der Fakultät im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals bereitzustellen.	38
Z8.6: Die Fakultät begrüßt die aktuellen Maßnahmen im Rahmen der Internationalisierungsstrategie und Personalentwicklungsmaßnahmen der Hochschulleitung und motiviert die Mitarbeitenden zu Sprachfortbildungen und / oder Schulungen zur interkulturellen Sensibilisierung. Finanziert werden diese Angebote durch die Hochschulleitung.	38