



Universität Potsdam

GLEICHSTELLUNGSPLAN

der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Laufzeit 2026 – 2030

Autorinnen: Franziska Stimming, Sophie Wagner, Janine Voigt, Daniela Großmann

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.“

Artikel 12 Absatz 3 Verfassung des Landes Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

I. Abkürzungsverzeichnis.....	4
II. Abbildungsverzeichnis.....	5
III. Tabellenverzeichnis.....	5
1 Präamble.....	6
2 Rechtlicher Rahmen und Zielsetzung	7
3 Gleichstellungsarbeit an der Fakultät.....	9
4 Grundlagen für den Gleichstellungsplan	11
4.1 Allgemeiner Überblick über die Geschlechterverteilung	11
4.2 Statusgruppenbezogene Geschlechterverteilung	13
4.3 Beschäftigungsbedingungen an der Fakultät	16
4.4 Umfrage	18
4.4.1 Vereinbarkeit von Familie und Pflegeaufgaben im Beruf und Studium ..	20
4.4.2 Barrierefreiheit und diskriminierungsarme Rahmenbedingungen	21
4.4.3 Kenntnisstand über Arbeit und Gleichstellung	24
4.4.4 Einstellungsverfahren & Personenentwicklung	27
5 Ziele und Handlungsfelder.....	28
5.1 Ziele für Vereinbarkeit von Familie, Studium/ Beruf und Pflege.....	28
5.2 Ziele für Antidiskriminierung und Barrierefreiheit	30
5.3 Ziele für Informationsweitergabe und Sichtbarkeit von Gleichstellung..	33
5.4 Ziele für Personalgewinnung und -entwicklung	34
5.5 Ziele für Berufungsverfahren und Gremienbesetzung	38
6 Maßnahmenzeitplan	42
IV. Referenzen	43
V. Anhang	45
A. Weitere Abbildungen.....	45
B. Fragebogen	46
VI. Glossar	53

I. Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Art.	Artikel
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSoE	Berlin School of Economics
BWL	Betriebswirtschaftslehre
CAB	Campus am Brauhausberg
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
dGBA	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
EPQM	Economic Policy and Quantitative Methods
EU	Europäische Union
FPfZG	Familienpflegezeitgesetz
GBA	Gleichstellungsbeauftragte* ^r
GrundO (UP)	Grundordnung der Universität Potsdam
i.d.R.	in der Regel
IT	Informationstechnologie
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
LaKoF	Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellung beauftragten an Berliner Hochschulen
LGG	Landesgleichstellungsgesetz (Brandenburg)
MTV	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
PflegeZG	Pflegezeitgesetz
PhD	Doctor of Philosophy/Promotionsgrad
PIK	Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung
PoGS	Potsdam Graduate School
Postdoc	Postdoktorand
SQB / sqb	Studienqualität Brandenburg
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UP	Universität Potsdam
VZÄ	Vollzeitäquivalent(e)
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeitende
WiSe	Wintersemester
WAT	Wirtschaft - Arbeit - Technik
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WSF	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
z.B.	zum Beispiel
ZfQ	Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium
§	Paragraph

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Geschlechterverteilung der WSF	S. 11
Abbildung 2	Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigungsgruppen über die Zeit	S. 12
Abbildung 3	Frauenanteil unter den Professuren nach Besoldungsgruppen	S. 15
Abbildung 4	Frauenanteil unter den Professuren nach Fachgruppe	S. 15
Abbildung 5	Einschätzung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	S. 21
Abbildung 6	Erfahrung mit Barrieren oder Benachteiligungen im universitären Kontext	S. 22
Abbildung 7	Erfahrung von Ungleichbehandlung oder Benachteiligung im Studium und Einfluss von Geschlecht auf verschiedene Bereiche im Studium	S. 23
Abbildung 8	Wahrnehmung und Sichtbarkeit von Gleichstellung im universitären Alltag	S. 24
Abbildung 9	Bekanntheit von Einrichtungen und Angeboten	S. 25
Abbildung 10	Zufriedenheit mit Informationszugang zum Thema Gleichstellung	S. 26
Abbildung 11	Bekanntheit von Regelungen je Statusgruppe	S. 26
Abbildung A1	Frauenanteil im Studium nach Abschlussart über die Zeit	S. 45
Abbildung A2	Anteil an Teilnehmende bei der Umfrage je Statusgruppe	S. 45
Abbildung A3	Erfahrung mit Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit	S. 46

III. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Beschreibung der Stichprobe der Umfrage nach Statusgruppe	S. 20
Tabelle 2	Geschlechterinklusive Sprache in Stellenausschreibungen	S. 35

1 Präambel

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (WSF) der Universität Potsdam (UP) setzt sich mit Nachdruck für Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in allen Arbeits- und Studienbereichen ein. Die Gleichstellungsarbeit der Fakultät betont die zentrale Rolle von Vielfalt und Gleichberechtigung für eine offene, wertschätzende und leistungsfördernde Arbeits- und Lernumgebung.

Der Gleichstellungsplan dient als Orientierung und Handlungsrahmen, um diese Grundsätze fest im Alltag der Fakultät zu verankern. Ziel ist es, allen Mitgliedern der WSF den gleichberechtigten Zugang zu Chancen und Ressourcen zu ermöglichen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter sowie der Förderung von Familienfreundlichkeit.

Darüber hinaus tritt die Fakultät aktiv gegen jede Form von Diskriminierung ein. Dazu zählen insbesondere Benachteiligungen aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, einer Behinderung, chronischen Erkrankung, sozialem Status oder sozialer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, Sprache, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Sorgearbeit oder äußerer Erscheinung. Diese Kategorien orientieren sich an der Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam aus dem Jahr 2022.

Die WSF verpflichtet sich, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um Chancengleichheit zu fördern, Barrieren abzubauen und die Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden auf allen Ebenen sichtbar zu machen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der gezielten Förderung unterrepräsentierter Gruppen – insbesondere in höheren Qualifikationsstufen und Besoldungsgruppen.

Mit diesem Gleichstellungsplan bekräftigt die Fakultät ihr Engagement für ein inklusives, gerechtes und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld. Der Plan wird bei Bedarf überprüft und weiterentwickelt, um neuen Herausforderungen und Entwicklungen gerecht zu werden.

2 Rechtlicher Rahmen und Zielsetzung

2.1 Gesetzliche Grundlagen und Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Die UP ist gemäß § 7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern, bestehende Benachteiligungen abzubauen und geschlechtsspezifische Auswirkungen bei allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Dies schließt auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ein (§ 7 Abs. 1 und 2 BbgHG).

Nach § 7 Abs. 3 BbgHG sind dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, um die Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie in Funktionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben in den Fakultäten zu reduzieren. Auch die Verbesserung von Arbeitsbedingungen und der Vereinbarkeit von Pflege- und Sorgeaufgaben in allen Bereichen – unabhängig vom Repräsentationsgrad von Frauen – ist Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Die inhaltliche Ausgestaltung orientiert sich zusätzlich an § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

§ 76 BbgHG betont die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten als zentrale Akteurinnen: Sie beraten und unterstützen die Hochschulleitung sowie alle Hochschulorgane in Fragen der Gleichstellung, insbesondere bei Personalentscheidungen und der Entwicklung sowie Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Zudem fungieren sie als Ansprechpersonen bei sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Diese Aufgaben und Rechte werden durch Artikel 16 Abs. 3 der Grundordnung der UP ergänzt, der die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts vorsieht.

Aus diesen gesetzlichen Vorgaben ergibt sich das klare Mandat der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der WSF: Sie tragen aktiv zu einer geschlechtergerechten und inklusiven Hochschulkultur bei und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur strukturellen Weiterentwicklung der Universität Potsdam.

2 Das KfC ist mit der Verabschiedung der Satzung vom 19. Mai 2025 durch den Senat eine Zentrale Einrichtung und fällt künftig nicht mehr in den Zuständigkeitsbereich der dezGBA-ZUV. In den erhobenen Daten (Stand Oktober 2024) ist das KfC jedoch noch mit einbezogen.
3 Zum 1. Januar 2025 wurde das International Office (IO) aus dem Dezernat 2 herausgelöst und zur Zentralen Einrichtung. In den erhobenen Daten zum Dezernat 2 (Stand Oktober 2024) ist das IO jedoch noch mit einbezogen.

2.2 Geltungsbereich- und Gültigkeitsbereich

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die WSF der UP im Zeitraum von 2026 bis 2030. Er erfasst alle Fachgruppen, sowie die dazugehörigen Studiengänge die zur WSF gehören:

Wirtschaftswissenschaften	Sozialwissenschaften
Betriebswirtschaftslehre, inkl. Wirtschaftsinformatik	Politik- und Verwaltungswissenschaften
Volkswirtschaftslehre	Soziologie
Ökonomische und Technische Bildung	

Der Plan bezieht sich auf alle Statusgruppen, die an der Fakultät tätig sind oder mit ihr in einem organisatorischen Zusammenhang stehen. Dazu gehören:

- **Professor*innen (einschließlich Juniorprofessor*innen)**
- **Akademische Mitarbeiter*innen**
- **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)**
- **Studentische Beschäftigte**
- **Studierende**

Der Gleichstellungsplan ergänzt den universitätsweiten Gleichstellungsplan und konkretisiert ihn für die spezifischen Bedingungen, Herausforderungen und Potenziale der WSF. Er bildet damit die strategische Grundlage, um Gleichstellung auf struktureller, kultureller und individueller Ebene systematisch zu fördern.

Der Gleichstellungsplan hat eine Gültigkeit von fünf Jahren und soll voraussichtlich im dritten Jahr seiner Laufzeit einer Zwischenevaluation unterzogen werden. Ziel ist es, Fortschritte zu prüfen, Umsetzungsstände sichtbar zu machen und gegebenenfalls Anpassungsbedarfe zu identifizieren.

3 Gleichstellungsarbeit an der Fakultät

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dGBAs) tragen die Verantwortung für die Entwicklung und Umsetzung des fakultätsspezifischen Gleichstellungsplans. Dieser umfasst eine fundierte Analyse der aktuellen Situation, die Formulierung von Zielen sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit (§ 76 BbgHG, Art. 16 Abs. 3 GrundO UP).

Ein zentrales Tätigkeitsfeld ist die Begleitung von Auswahlverfahren. Mit Informations-, Rede- und Antragsrechten stellen die dGBAs sicher, dass Gleichstellungsaspekte frühzeitig berücksichtigt werden. Besonderes Augenmerk gilt Berufungsverfahren, Führungspositionen, höheren Entgeltgruppen sowie Bereichen mit nachweislicher Unterrepräsentanz von Frauen. Bei Ressourcenengpässen erfolgt eine Priorisierung der Verfahren.

Die dGBAs sind die erste Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen an der Fakultät. In vertraulichen Beratungsgesprächen bieten sie Orientierung, verweisen bei Bedarf an spezialisierte Stellen weiter und erleichtern so den Zugang zu Unterstützungsangeboten der Universität.

Dabei greifen sie auf ein breites Spektrum bestehender Strukturen zurück, von denen die Fakultät profitiert: Dazu zählen bauliche Maßnahmen wie Eltern-Kind-Räume, aber auch Rahmenbedingungen wie Teilzeitstudium, Nachteilsausgleiche oder flexible Arbeitszeitmodelle. Ergänzt werden diese durch zahlreiche Beratungs- und Kontaktstellen, die Unterstützung bei individuellen Anliegen bieten.

Die Arbeit der dGBA ist eng vernetzt mit zentralen Einrichtungen wie dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit, dem bisherigen Service für Familien, welcher als Fachbereich in das KfC ab 2026 übergeführt wird, dem Gesundheitsmanagement und dem Personaldezernat (insbesondere Personalentwicklung). Sie wirken fakultätsübergreifend mit, gestalten Informationsangebote und bringen ihre Expertise aktiv in Gremien wie der Senatskommission für Chancengleichheit und dem Gleichstellungsrat ein. So wird ein kontinuierlicher Austausch gewährleistet und die Gleichstellungsstrategie auf Fakultätsebene stetig weiterentwickelt.

Auch für Studierende und internationale Beschäftigte bestehen vielfältige Unterstützungsangebote: Die Zentrale Studienberatung, die Inklusive Studienberatung sowie das Welcome Center unterstützen bei Fragen zu Barrierefreiheit, Vereinbarkeit, Integration oder Diskriminierungserfahrungen.

Die aktuelle Amtsperiode der dGBAs (Oktober 2024 bis September 2026) wird von einem vierköpfigen Team wahrgenommen: Franziska Stimming, Sophie Wagner, Janine Voigt und Daniela Großmann – zugleich Verfasserinnen dieses Gleichstellungsplans.

Weitere Informationen sowie eine Übersicht aller Beratungs- und Anlaufstellen rund um Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung sind auf der Webseite der Universität Potsdam abrufbar: [Beratungsstellen an der Universität Potsdam](#).

4 Grundlagen für den Gleichstellungsplan

4.1 Allgemeiner Überblick über die Geschlechterverteilung

Gleichstellung aller Geschlechter ist ein zentrales Ziel der Fakultät und Teil ihrer Entwicklungsplanung. Grundlage für gezielte Maßnahmen ist eine Analyse der aktuellen Geschlechterverteilung in den Statusgruppen. Hierzu wurden Daten aus dem Berichtssystem BI.UP ausgewertet sowie administrative Daten vom KfC zur Verfügung gestellt.

Im Folgenden wird die personelle Zusammensetzung der Fakultät nach Geschlecht differenziert dargestellt. Betrachtet werden die vier zentralen Statusgruppen:

Professor*innen, akademisches Personal (einschließlich promovierender und postdoktoraler Beschäftigter), Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) sowie Studierende. Ziel ist es, mögliche geschlechtsspezifische Disparitäten in Bezug auf Zugang, Teilhabe und berufliche Entwicklung sichtbar zu machen. Neben quantitativen Verteilungen werden auch strukturelle Entwicklungen berücksichtigt, insbesondere entlang der Qualifikationsstufen und Tätigkeitsbereiche.

Darauf aufbauend zeigt Abbildung 1 die prozentuale Verteilung von Frauen und Männern entlang der akademischen Qualifikationsstufen – von der Studienaufnahme bis hin zur Professur – und veranschaulicht damit die sogenannte „Leaky Pipeline“. Während das Geschlechterverhältnis beim Studienbeginn nahezu ausgeglichen ist (52 % Männer, 48 % Frauen), verringert sich der Frauenanteil in den weiteren Karriereschritten kontinuierlich: Unter den Promovierenden liegt er bei 47 %, unter den Promovierten nur noch bei 42 %.

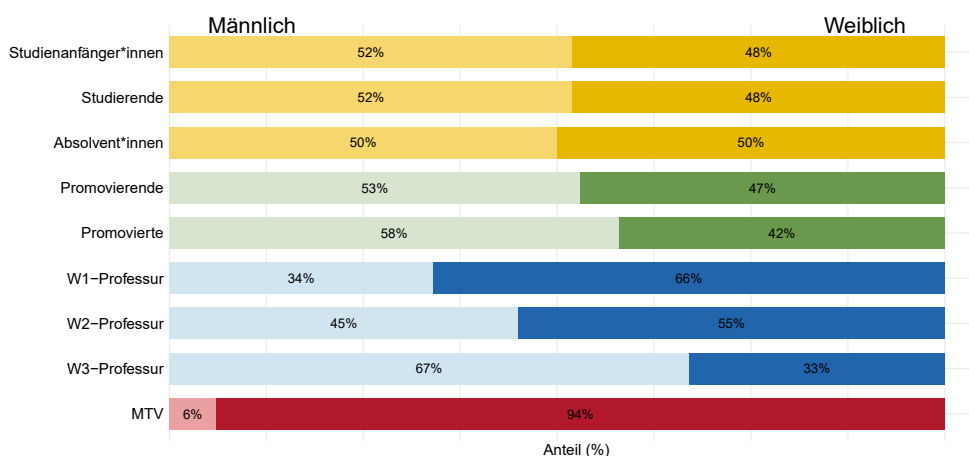


Abbildung 1: Geschlechterverteilung der WSF. Es werden hier nur die binären Geschlechterkategorien ausgewiesen, da die administrativen Daten keine weiteren Kategorien enthalten. | Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BI.UP-Daten (Stand 2024).

Auffällig ist der hohe Frauenanteil bei W1-Professuren (66 %), der den Männeranteil deutlich übersteigt. Dies könnte auf erfolgreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses hindeuten. Allerdings zeigt sich in den höheren Besoldungsgruppen ein gegenläufiger Trend: Der Frauenanteil liegt bei W2-Professuren bei 55 % und erreicht bei W3-Professuren nur noch 33 %.

Es wird vermutet, dass sich zwar immer mehr Frauen für wissenschaftliche Karrieren entscheiden und in entsprechende Einstiegspfade gelangen, gleichzeitig aber Tendenzen bestehen, dass Frauen beim langfristigen Verbleib im Wissenschaftssystem und beim Erreichen der höchsten Professuren seltener vertreten sind. Studien deuten darauf hin, dass der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikationsstufe abnimmt und dass Faktoren wie strukturelle Hürden, Netzwerkeffekte oder Arbeitsbedingungen diesen Verlauf begünstigen können. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, Gleichstellungsmaßnahmen nicht allein auf den Karriereeinstieg zu fokussieren, sondern auch Aspekte der Förderung, Unterstützung und des Verbleibs in höheren Qualifikations- und Besoldungsstufen stärker in den Blick zu nehmen¹.

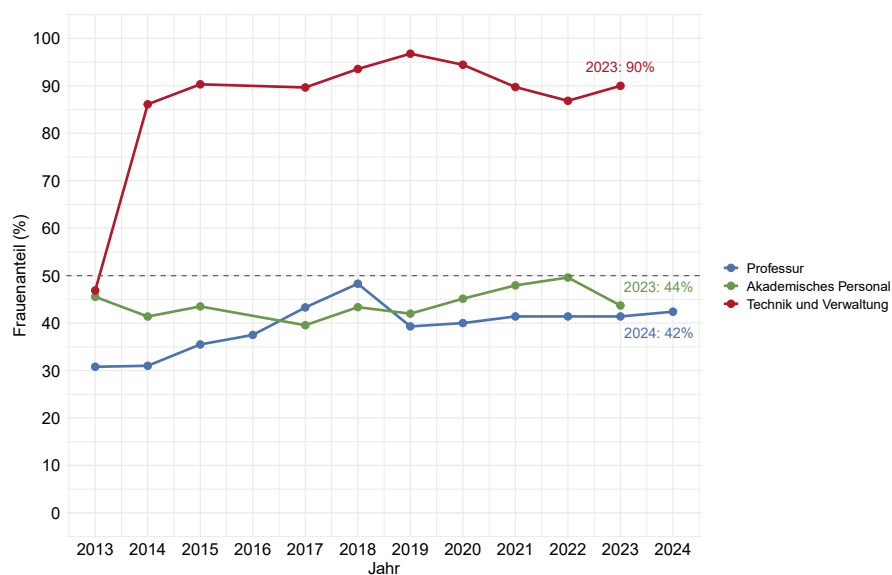


Abbildung 2: Entwicklung des Frauenanteils in den Beschäftigtengruppen über die Zeit. | Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von KfC-Daten (2013-2024).

Ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Beschäftigtengruppen der Fakultät über den Zeitraum 2013 bis 2024 zeigt unterschiedliche Trends. Im Bereich Technik und Verwaltung ist der Frauenanteil seit 2014 durchgehend sehr hoch und lag zuletzt bei 90 % (2023), was auf eine starke geschlechtsspezifische Segregation in diesen Berufsfeldern hinweist. Der Frauenanteil

¹ Vgl. Engelage/Schubert (2011)

beim akademischen Personal bewegt sich dagegen über den gesamten Zeitraum hinweg auf einem relativ stabilen Niveau zwischen 40 % und 50 % und lag 2023 bei 44 %. Im Bereich der Professuren ist der Frauenanteil im selben Zeitraum von etwa 31 % auf 42 % im Jahr 2024 angestiegen. Auch wenn dieser Anstieg eine positive Entwicklung darstellt, bleibt der Frauenanteil in diesem Bereich weiterhin unterhalb der Parität.

4.2 Statusgruppenbezogene Geschlechterverteilung

Die Betrachtung der Geschlechterverteilung nach Statusgruppen ermöglicht eine differenzierte Einschätzung der Gleichstellungssituation innerhalb der Fakultät. Während aggregierte Zahlen wichtige Gesamttendenzen aufzeigen, lassen sich durch die statusgruppenbezogene Analyse Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtengruppen sichtbar machen.

Studierende

Die Fakultät verzeichnet im Wintersemester 2024/25 787 Studienanfänger*innen und 3.141 Studierende (Bachelor, Master, Diplom) und 598 Abschlüsse im Prüfungsjahr 2024. Der Frauenanteil liegt bei den Studienanfänger*innen bei rund 48%, bei den aktuellen Studierenden der Fakultät bei 47,7% und bei den Abschlüssen bei 50,1%. Diese weitgehend ausgewogene Verteilung ist vor dem Hintergrund positiv zu bewerten, dass die Fakultät auch Studiengänge wie Wirtschaftsinformatik anbietet, in denen Frauen in der Regel unterrepräsentiert sind.

Im Zeitraum vom Wintersemester 2013/14 bis zum Wintersemester 2023/24 zeigt sich in einigen Studiengängen ein rückläufiger Anteil weiblicher Studierender. Besonders auffällig ist dieser Trend in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern BWL und VWL. Eine Ausnahme bildet hier der 2021 neu eingeführte Masterstudiengang „Economic Policy and Quantitative Methods“ (EPQM) mit einem aktuellen Frauenanteil von 57 %. Wie zu erwarten, weisen die Studiengänge im Bereich Wirtschaftsinformatik durchgehend niedrige Frauenanteile auf – derzeit rund 20 %. Der neu etablierte Masterstudiengang „Wirtschaftsinformatik und Digitale Transformation“ (Einführung: WiSe 2017/18) liegt mit einem Anteil von 37 % jedoch deutlich über dem Durchschnitt des Fachbereichs.

Stabil bis zunehmend zeigt sich der Frauenanteil in den sozialwissenschaftlichen Studiengängen: In der Soziologie – sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau – sowie im gemeinsamen Masterstudiengang Internationale Beziehungen liegt der Anteil weiblicher Studierender aktuell bei rund 73 %. Auch in den Masterstudiengängen Politik- und Verwaltungswissenschaften liegt der Frauenanteil bei etwa 50 %.

Akademische Mitarbeiter*innen

Das akademische Personal (in der Regel Qualifizierungsstellen) der Fakultät setzt sich aus Promovierenden und Postdoktorand*innen zusammen. Im Zeitraum von 2013 bis 2023 weist die Fakultät eine weitgehend stabile Geschlechterverteilung in dieser Statusgruppe auf. Der Frauenanteil bewegte sich durchgehend zwischen 40 % und 50 % und lag zuletzt bei 44 % (siehe Abbildung 2). Trotz leichter Schwankungen über die Jahre hinweg ist insgesamt keine deutliche strukturelle Veränderung erkennbar. Diese relative Konstanz hebt sich von den Entwicklungen in anderen Beschäftigtengruppen ab und deutet auf eine gewisse Stabilität in der Zusammensetzung des wissenschaftlichen Mittelbaus hin.

Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung setzen sich in der Fakultät aus den Assistenzen, den Verwaltungsmitarbeiter*innen des Dekanats sowie dem technischen Personal aus der Fachgruppe der ökonomischen und technischen Bildung zusammen. Im Betrachtungszeitraum 2013-2023 stieg die Zahl der Mitarbeiter*innen insgesamt an; entsprechend nahm auch der Frauenanteil zu. Einen Höchstwert erreichte die Fakultät 2019 mit 97% weiblichen Beschäftigten in Technik und Verwaltung, mit der aktuellen Zahl von 2023 liegt die Quote bei 90% (siehe Abbildung 2).

Professor*innen

Die Professuren der Fakultät setzen sich aus Struktur- und Stiftungsprofessuren sowie gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen – etwa dem Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) oder dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) – zusammen. Seit 2013 ist ein Zuwachs der Professuren in den Besoldungsgruppen W1, W2 und W3 zu beobachten. Besonders deutlich ist der Ausbau im Bereich der W2-Professuren, die sich im Beobachtungszeitraum um vier Stellen erhöht haben. Ein zusätzlicher struktureller Aufwuchs erfolgte zuletzt im Zuge der Einrichtung des neuen Lehramtsstudiengangs für berufsbildende Schulen zum Wintersemester 2024/25. Auch die Zahl der gemeinsamen Berufungen mit außeruniversitären Einrichtungen hat in den letzten Jahren nachweislich zugenommen.

Die Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Besoldungsgruppen über die Zeit. Dabei ist erkennbar, dass insbesondere im Bereich der Juniorprofessuren (W1) der Frauenanteil in mehreren Zeiträumen deutlich über 50 % lag – in der Periode 2018–2019 sogar bei 100 %. Auch bei den W2-Professuren zeigt sich über die Jahre hinweg ein vergleichsweise hoher Frauenanteil, mit Spitzenwerten von über 60 %. Demgegenüber bleibt der Anteil von Frauen an W3-Professuren durchgängig deutlich unterhalb der Paritätsgrenze, liegt aber zuletzt mit rund 34 % (2022–2024) leicht über dem langjährigen Mittel.

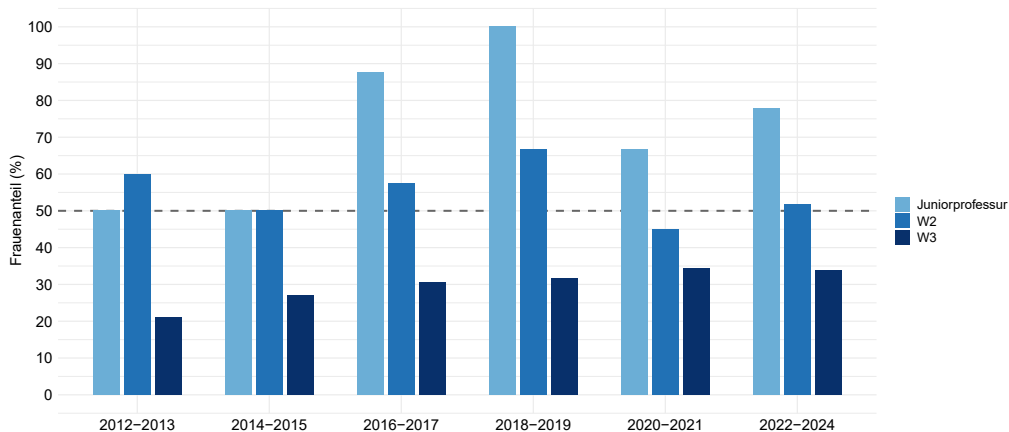


Abbildung 3: Frauenanteil unter den Professuren nach Besoldungsgruppe. | Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von KfC-Daten (2012-2024).

Insgesamt erreichte der Frauenanteil unter den Professuren insgesamt im Jahr 2018 mit 48,3 % einen vorläufigen Höchststand. Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang ist zuletzt wieder ein leichter Anstieg auf 42,4 % (2024) zu verzeichnen. Auffällig ist, dass der Frauenanteil bei den gemeinsamen Berufungen mit 37,5 % aktuell unter dem Durchschnitt der Struktur- und Stiftungsprofessuren liegt.

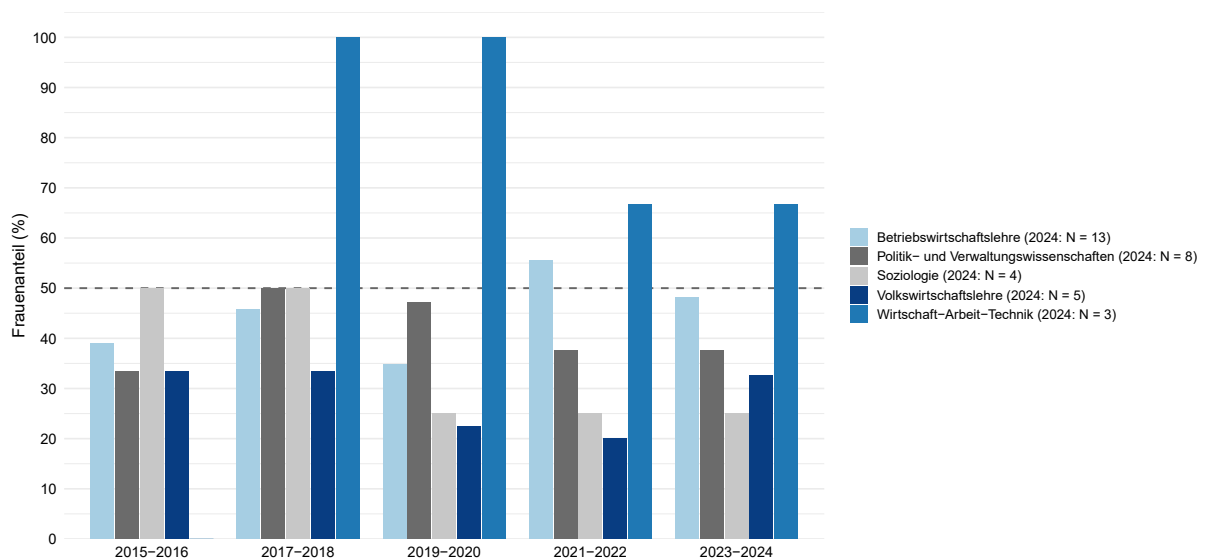


Abbildung 4: Frauenanteil unter den Professuren nach Fachgruppe. | Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von KfC-Daten (2015-2024).

Neben den Unterschieden nach Besoldungsgruppen zeigt auch die disziplinäre Verteilung der Professuren eine deutliche Heterogenität im Hinblick auf den Frauenanteil. Abbildung 4 macht sichtbar, dass der Anteil von Professorinnen je nach Fachgruppe erheblich variiert. Besonders hohe Frauenanteile verzeichnet der Bereich Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT), mit zwischenzeitlich 100 % (2017–2020) und zuletzt 67 % (2023–2024). In der Betriebswirtschaftslehre ist ein tendenziell positiver Verlauf

erkennbar, mit einem aktuellen Anteil von 46 %. In der politik- und verwaltungswissenschaftlichen Fachgruppe liegt der Anteil von Professorinnen derzeit bei 37,5 %, während die Soziologie mit 25 % und die Volkswirtschaftslehre mit 33 % klar unterhalb der Paritätsgrenze bleiben.

Neben dem Zeitverlauf der Professuren liegen zudem Zahlen zu den Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen aus dem Zeitraum 2020 bis 2024 vor. Im Mittel beträgt der Anteil der Bewerbungen von Frauen auf W1- bis W3-Professuren rund ein Drittel. Daraus ergibt sich ein deutliches Potenzial für Maßnahmen des Active Recruitings. Der Anteil von Frauen unter Listenplätzen ist bei W3-Professuren mit 43,8 % am stärksten, bei W1-Professuren liegt dieser Wert bei 33,3 % und bei W2-Professuren bei 20 %. Die Frauenanteile bei Ruferteilungen und Ernennungen liegen für W3- bei 40 %, für W2- bei knapp 43 % und für W1-Professuren bei 50 %.

4.3 Beschäftigungsbedingungen an der Fakultät

Befristungen

Die Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sowie die Ausgestaltung akademischer Laufbahnmodelle haben unmittelbare Auswirkungen auf die Chancengleichheit innerhalb der Fakultät. Befristungen, Evaluationsanforderungen und unklare Entwicklungsperspektiven betreffen verschiedene Statusgruppen in unterschiedlichem Ausmaß, wirken sich jedoch insbesondere auf die Planbarkeit von Karriereverläufen², die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen sowie auf die Teilhabe unterrepräsentierter Gruppen aus³.

Die Ausgestaltung von Professuren und wissenschaftlichen Qualifikationswegen hat zentrale gleichstellungspolitische Bedeutung, da sie die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben unmittelbar beeinflusst.

An der WSF bestehen derzeit vier befristete Professuren (zwei Frauen, zwei Männer), darunter zwei Juniorprofessuren mit Tenure Track und zwei ohne (jeweils zwei Frauen, zwei Männer). Das Tenure Track-Modell eröffnet gleichstellungspolitische Potenziale, da es frühzeitige Berufungen mit klaren Entwicklungsperspektiven verbindet. Sofern Evaluationsverfahren geschlechtergerecht gestaltet sind – etwa durch transparente Kriterien, faire Berücksichtigung familienbedingter Auszeiten und diversitätsbewusste Kommissionsbesetzungen – kann der Tenure Track dazu beitragen, strukturelle Barrieren abzubauen⁴. Gleichzeitig bestehen Herausforderungen, etwa durch hohe Anforderungen in kurzer Zeit sowie die Gefahr, individuelle Lebensrealitäten unzureichend zu berücksichtigen.

² vgl. Menéndez-Espina et al. (2020), ³ vgl. Waaijer et al. (2017), ⁴ vgl. Bakker & Jacobs (2016)

Auch befristete Professuren ohne Entfristungsperspektive, wie W1-Professuren ohne Tenure Track oder Vertretungsprofessuren, sind mit Unsicherheiten verbunden. Für Wissenschaftler*innen mit familiären oder sozialen Verpflichtungen erschwert dies die Planbarkeit erheblich. Unterrepräsentierte Gruppen sind hiervon häufig besonders betroffen, insbesondere wenn Mobilitätsanforderungen oder flexible Einsatzbereitschaft unreflektiert als Leistungskriterien gelten⁵.

Im akademischen Mittelbau führen befristete Beschäftigungen, insbesondere im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, zu struktureller Unsicherheit. Kurze Vertragslaufzeiten, fehlende Anschlussoptionen und unklare Finanzierungsperspektiven erschweren die Vereinbarkeit von Qualifikation und familiären Verpflichtungen. Die im WissZeitVG geregelte Mindestvertragslaufzeit für Promotionsverhältnisse von drei Jahren wird bei drittmittelfinanzierten Projekten häufig unterschritten, was die intendierte Stabilität relativiert. Neben den befristeten Qualifizierungsstellen stehen der Fakultät weitere Funktionsstellen zur Verfügung, neben befristeten Stellen sind 12 dieser Stellen (bis zu 1,0 VZÄ) als unbefristet besetzbare Stellen besetzbar. Die Entscheidung über die Entfristung obliegt nicht der Fakultät.

Positiv hervorzuheben ist, dass an der Fakultät für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ausschließlich unbefristete Arbeitsverhältnisse bestehen. Diese bieten langfristige Planungssicherheit, stärken die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und tragen zu einer stabilen, gleichstellungsorientierten Personalstruktur bei.

Für studentische Beschäftigte wurde mit der Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes vom 9. April 2024 eine Mindestvertragslaufzeit von einem Jahr eingeführt. Zudem wurde die Möglichkeit zur unbefristeten Beschäftigung geschaffen, sofern die Immatrikulation fortbesteht. Diese Neuregelung verbessert die Planungssicherheit, reduziert prekäre Beschäftigungsverhältnisse und stärkt die Chancengleichheit auch auf dieser Qualifikationsstufe.

Teilzeit

Allen Angehörigen der WSF steht gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ein Anspruch auf Teilzeitarbeit zu – unabhängig vom Geschlecht, familiären Verpflichtungen oder Beschäftigungsstatus. Eine Begründung ist für den Antrag nicht erforderlich. Teilzeitbeschäftigten dürfen hieraus keine Nachteile entstehen; sie haben Anspruch auf dieselben beruflichen Entwicklungs-, Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte.

⁵ vgl. O'Connor & Drew (2023)

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive stellt Teilzeitarbeit ein zentrales Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären bzw. sozialen Verpflichtungen dar⁶. Gleichzeitig zeigen sich in der Praxis häufig strukturelle Herausforderungen: Teilzeitstellen werden nicht in allen Bereichen gleichermaßen ermöglicht oder akzeptiert, insbesondere bei wissenschaftlichen Qualifikationsstellen. Zudem besteht das Risiko der faktischen Benachteiligung, etwa durch eingeschränkte Projektbeteiligung, geringere Sichtbarkeit oder reduzierte Chancen bei Beförderungsverfahren.

Ziel ist es, eine Arbeitskultur zu fördern, in der auch reduzierte Arbeitszeiten als vollwertiger Beitrag anerkannt werden und berufliche Entwicklung unabhängig vom Beschäftigungsumfang möglich ist.

Elternzeit

Elternzeit ist ein gesetzlich verankerter Anspruch gemäß dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) und steht allen abhängig Beschäftigten der Fakultät unabhängig vom Geschlecht oder Beschäftigungsumfang zu. Sie kann bis zu drei Jahre pro Kind in Anspruch genommen und flexibel zwischen den Elternteilen aufgeteilt werden.

Im wissenschaftlichen Bereich kann die Elternzeit zu einer Verlängerung befristeter Verträge führen, sofern diese unter das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) fallen. Bei drittmittelfinanzierten Stellen sind Vertragsverlängerungen hingegen häufig eingeschränkt möglich. Für Stipendiat*innen bestehen keine einheitlichen Regelungen, die Verlängerung liegt im Ermessen des jeweiligen Förderwerks.

Gleichstellungspolitisch ist insbesondere die geringe Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter sowie der potenzielle Karriereeinbruch durch familienbedingte Unterbrechungen relevant. Eine geschlechtergerechte Gestaltung der Rahmenbedingungen – etwa durch transparente Informationen, faire Bewertungsmaßstäbe und unterstützende Rückkehrstrukturen – ist daher zentral für die chancengerechte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Elternverantwortung.

4.4 Umfrage

Zur Ergänzung der Datenbasis wurde eine fakultätsinterne Online-Umfrage durchgeführt. Ziel war es, systematisch individuelle Erfahrungen, Einschätzungen sowie wahrgenommene Bedarfe der Fakultätsmitglieder*innen in Bezug auf Gleichstellung, Chancengleichheit und Diskriminierung zu erfassen.

⁶ vgl. Lyonette (2015)

Die Umfrage richtete sich an alle Statusgruppen, einschließlich Professor*innen, wissenschaftliches Personal, Verwaltungspersonal, Studierende, studentische Beschäftigte und umfasste sowohl geschlossene als auch offene Fragen.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Befragungen orientierten sich einerseits an der zuvor durchgeführten Umfrage im Rahmen des letzten GSP (2020-2024). Dabei wurden insbesondere der Umsetzungsstand der dort festgelegten Ziele sowie die Entwicklung zentraler Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit abgefragt. Andererseits erfolgte zu Beginn des Jahres 2025 im Rahmen einer Austauschrunde mit studentischen Vertretungen der WSF eine ergänzende thematische Schwerpunktsetzung, um studentische Perspektiven gezielt und vertieft in die Befragung zu integrieren. Auf dieser Grundlage wurden in einem internen dGBA Workshop Ende Januar die thematische Schwerpunkte der Befragung festgelegt, wobei differenzierte Auswertungen für die zentralen Fakultätsmitglieder*innen vorgesehen waren.

Zu den thematischen Schwerpunkten der Befragungen gehörten u.a.:

- **Vereinbarkeit von Familie und Pflegeaufgaben im Beruf und Studium**
- **Barrierefreiheit und diskriminierungsarme Rahmenbedingungen**
- **Kenntnisstand über die Arbeit der Gleichstellung**
- **Einstellungsverfahren und Personalentwicklung**

Zu Beginn der Befragung wurden alle Teilnehmenden transparent über den Zweck der Erhebung, die Art der Datenverarbeitung sowie ihre Rechte im Rahmen der Datennutzung informiert. Die Teilnahme erfolgte freiwillig.

Die Erhebung wurde im Zeitraum von Beginn März bis Ende Mai 2025 über das Onlinetool soSci Survey durchgeführt. Die geschlossenen Fragen basierten überwiegend auf mehrstufigen Antwortskalen, während offene Fragen ergänzend qualitative Rückmeldungen ermöglichten.

Die Auswertung erfolgte deskriptiv, anonymisiert und auf Grundlage aggregierter Antworten. Einzelne Angaben wurden in Form von Durchschnittswerten, Häufigkeiten oder Summen ausgewertet, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Teilnehmende möglich sind. Nach Abschluss der Datenauswertung wurden sämtliche digital erhobenen Rohdaten gelöscht. Die weitere Aufbewahrung der Ergebnisse

erfolgt ausschließlich in aggregierter und anonymisierter Form und entspricht den geltenden datenschutzrechtlichen Vorgaben (vgl. Art. 5, 6, 89 DSGVO).

Die Ergebnisse der Befragung bilden eine zentrale Grundlage für die Ableitung konkreter Maßnahmvorschläge (siehe Kap. 5).

Die Befragung wurde 186 Mal aufgerufen, davon haben 129 Mitglieder der Fakultät den Fragebogen bis zur letzten geschlossenen Frage ausgefüllt. Tabelle 1 zeigt die Gesamtzahl der Teilnahmen je Statusgruppe. Ergänzend findet sich im Anhang Abbildung A2, welche die Rücklaufquoten darstellt. Der vollständige Fragebogen ist dem Gleichstellungsplan als Anhang beigefügt.

Statusgruppenzugehörigkeit	Teilnahme	Rücklaufquote
Professor*in	19	63,5 %
Akademische Mitarbeiter*in	40	60,4 %
Mitarbeiter*in aus Technik und Verwaltung (MTV)	17	53,1 %
Studentische Beschäftigte	14	
Studierend oder promovierend ohne Beschäftigungsverhältnis	39	1,3 %**
Insgesamt	129	

Tabelle 1: Beschreibung der Stichprobe der Umfrage nach Statusgruppe*

* Gezählt werden Teilnahmen, die den Fragebogen bis zur letzten geschlossenen Frage ausgefüllt haben.

** Die Rücklaufquote der Studierenden bezieht sich auf die gesamte Statusgruppe (inkl. studierende Beschäftigte).

4.4.1 Vereinbarkeit von Familie und Pflegeaufgaben im Beruf und Studium

Trotz der strukturellen Grundlagen an der WSF zeigen die Befragungsergebnisse Handlungsbedarf bei der Sichtbarkeit und Nutzbarkeit der bestehenden Angebote. Die Umfrage zeigt, dass vor allem die Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf im Kontext von Flexibilität und durch eine hohe Arbeitsbelastung eine Herausforderung ist (vgl. Abbildung A3 im Anhang).

Insgesamt erleben die Befragten ihre Kolleg*innen, Lehrende und Vorgesetzte als eher verständnisvoll in Bezug auf unterschiedliche Bedarfe, zugleich geben lediglich 8% der Befragten an sich „voll und ganz“ über ihre Möglichkeiten zur Vereinbarkeit informiert zu fühlen und nur 15% der Befragten gibt an „voll und ganz“ zu wissen an welche Stelle sie sich wenden können (siehe Abbildung 5). Grundsätzlich wird der Informationsstand als unzureichend bewertet: Die Informationswege werden als nicht

zielgruppengerecht, nicht frühzeitig genug und zu als fragmentiert empfunden. Studierende beklagen, dass sie erst im konkreten Belastungsfall, etwa mit Geburt eines Kindes oder Pflege eines Elternteils, auf Unterstützungsoptionen stoßen, während Beschäftigte fehlende Transparenz zu Vertretungsregelungen oder Rückkehrmodellen nach Auszeiten benennen.

Daraus ergibt sich der Bedarf an zielgruppengerechten, frühzeitigen und einfach zugänglichen Informationswegen.

Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit zu?

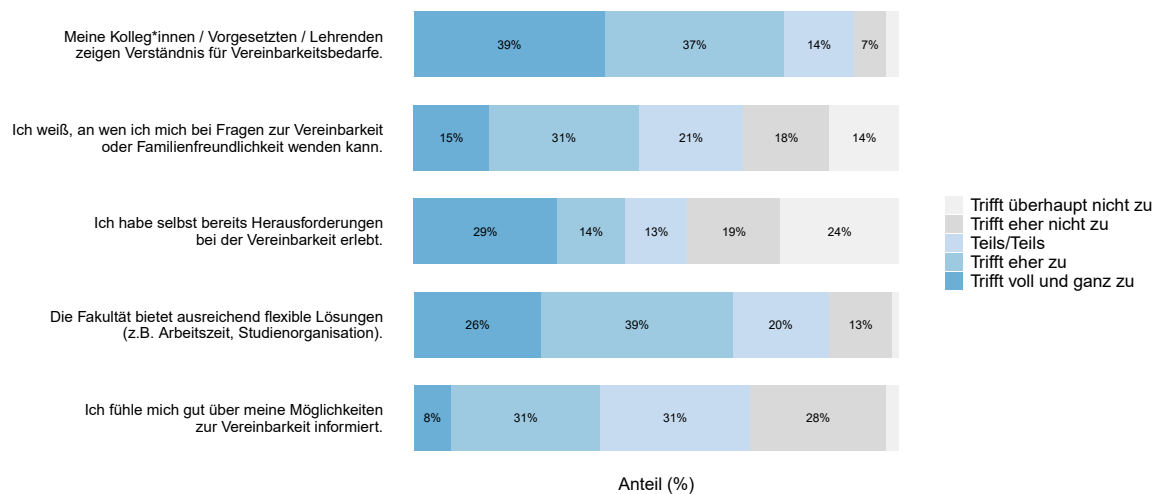


Abbildung 5: Einschätzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. | Quelle: Umfrage 2025, zwischen N = 76 und N = 84.

4.4.2 Barrierefreiheit und diskriminierungsarme Rahmenbedingungen

Barrierefreiheit an der WSF umfasst sowohl bauliche und digitale als auch kommunikative Aspekte. Der Umfrage zufolge werden in Bezug auf Barrieren oder Benachteiligungen am häufigsten bauliche Barrieren genannt (34,3 %; vgl. Abbildung 6). Insbesondere werden schwierige bzw. nicht mögliche Gebäudezugänge, kaputte Aufzüge und fehlende sanitäre Anlagen hervorgehoben. Zusätzlich werden fehlende Informationen und Leitsysteme genannt (25,7 %) oder fehlende Informationen in englischer und gender-inklusive Sprache (11,4 %) genannt.

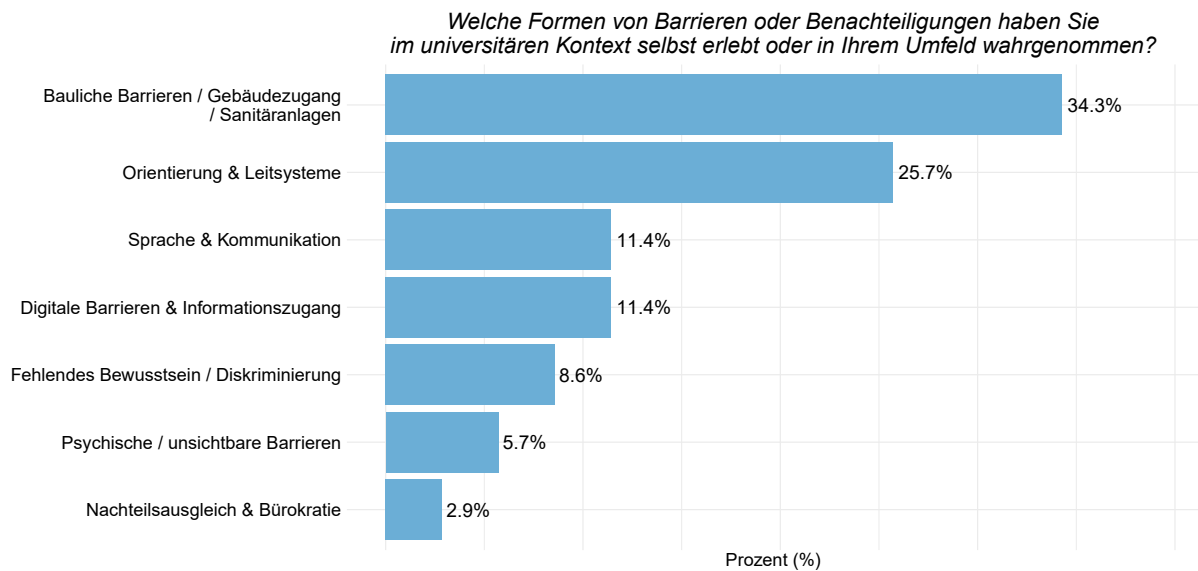
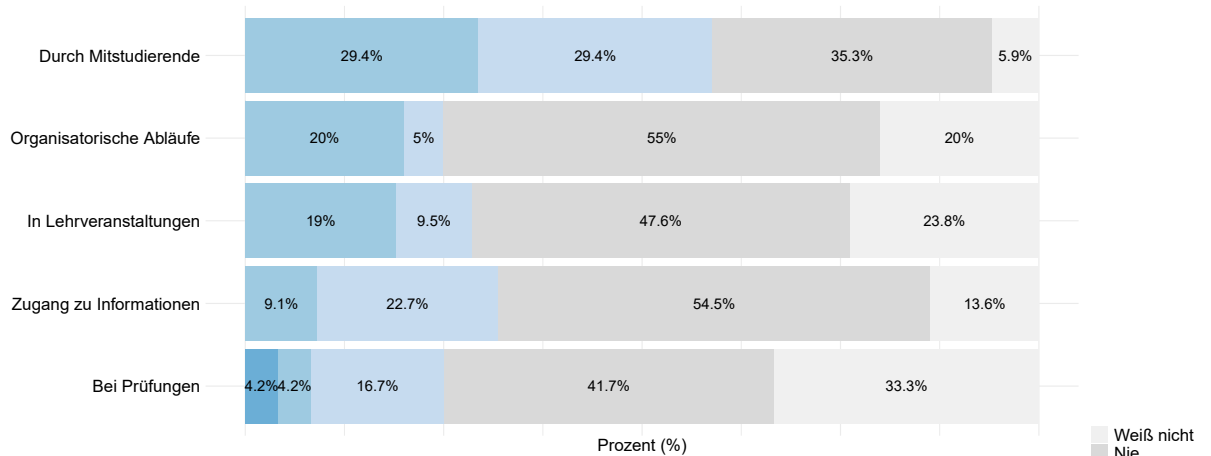


Abbildung 6: Erfahrungen mit Barrieren oder Benachteiligungen im universitären Kontext. | Quelle: Umfrage 2025, N = 21

Auf die Frage nach Erfahrungen mit Ungleichbehandlung oder Benachteiligungen im Studium wurden Mitstudierende, Organisatorische Abläufe und Lehrveranstaltungen als Hauptquellen für erlebte Benachteiligungen genannt (vgl. Abbildung 7, oben). Auch bei Prüfungen gab es bei den Befragten Ereignisse von Ungleichbehandlungen, auch wenn die Beobachtungszahl in diesem Fall sehr gering ist. Insgesamt zeigt dieser Bereich der Umfrage, dass es auch im Bereich Studium in allen Dimensionen an der WSF Raum für Verbesserungen im Kontext von Gleichbehandlung gibt.

Mit besonderem Blick auf die Rolle von Geschlecht in spezifischen Aspekten im Studium gaben 10,5 % bzw. 68,4 % an, dass Erwartungen und Ansprüche "sehr häufig" oder "häufig" vom Geschlecht beeinflusst werden (vgl. Abbildung 7, unten). Konkret gibt darüber hinaus ein Großteil der Befragten an, dass sowohl Teamrollen, Noten, als auch die Betreuung in Lehrveranstaltungen "sehr häufig" oder "häufig" vom Geschlecht beeinflusst werden.

Wie häufig haben Sie in Ihrem Studium Erfahrungen mit Ungleichbehandlung oder Benachteiligung gemacht?



Welche dieser Felder wird Ihrer Meinung nach von Ihrem Geschlecht beeinflusst?

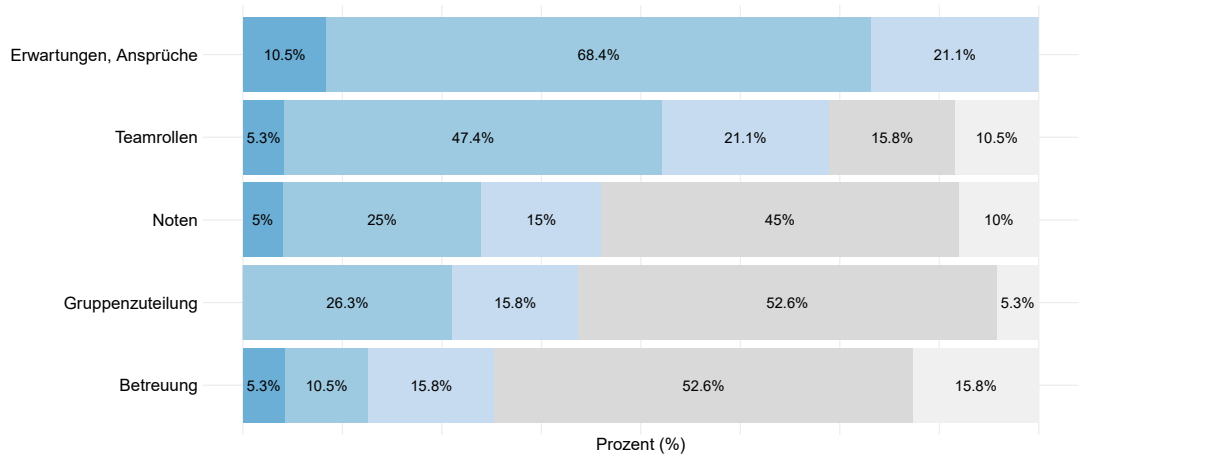


Abbildung 7: Erfahrungen von Ungleichbehandlungen oder Benachteiligungen im Studium (oben) und Einfluss von Geschlecht auf verschiedene Bereiche im Studium (unten). | Quelle: Umfrage 2025, Studierende, N = 22 und N = 24.

Insgesamt zeigt dieser Bereich der Umfrage den sowohl großen Bedarf an baulichen Verbesserungen, wie zum Beispiel die schnelle Reparatur der Fahrstühle, als auch an barrierefreien und inklusiven Zugängen zu Informationen auf. Im Bereich Studium zeigt sich, dass auch hier Verbesserungsbedarf besteht: Es müssen diskriminierungsarme Rahmenbedingungen geschaffen werden. Das gilt sowohl für die Lehrveranstaltungen und Betreuung von Studierenden, als auch für die organisatorischen Abläufe im Studium.

4.4.3 Kenntnisstand über die Arbeit der Gleichstellung

Der Kenntnisstand über die Arbeit der Gleichstellung ist ein zentraler Indikator dafür, inwieweit Gleichstellungsthemen im universitären Alltag präsent sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wahrnehmung des Themas deutlich nach Statusgruppen und institutionellen Bereichen variiert (siehe Abb. 8).

Insgesamt wird Gleichstellung auf der Ebene der Universität häufiger bewusst wahrgenommen als innerhalb einzelner Fakultäten oder im direkten Arbeits- bzw. Studiumumfeld. Während etwa ein Drittel bis die Hälfte der Befragten angibt, Gleichstellung auf Universitätsebene zumindest gelegentlich wahrzunehmen, sinkt dieser Anteil in der Fakultät und im unmittelbaren Umfeld deutlich ab.

Zwischen den Statusgruppen zeigen sich klare Unterschiede. Professor*innen nehmen Gleichstellungsthemen insgesamt am häufigsten wahr; etwa die Hälfte gibt an, diese an der Universität regelmäßig oder häufig zu bemerken. Wissenschaftliche Mitarbeitende und nicht-wissenschaftliches Personal (MTV) liegen leicht darunter und berichten von einer mittleren Wahrnehmungshäufigkeit, die auf Universitätsebene am höchsten und im direkten Umfeld am geringsten ausfällt. Studentische Beschäftigte nehmen Gleichstellung insgesamt etwas seltener wahr, zeigen jedoch ein ähnliches Muster über die drei Bereiche hinweg. Studierende weisen die geringste Wahrnehmung auf: Mehr als die Hälfte gibt an, Gleichstellungsthemen nie oder nur selten bewusst wahrzunehmen, unabhängig vom betrachteten Bereich.

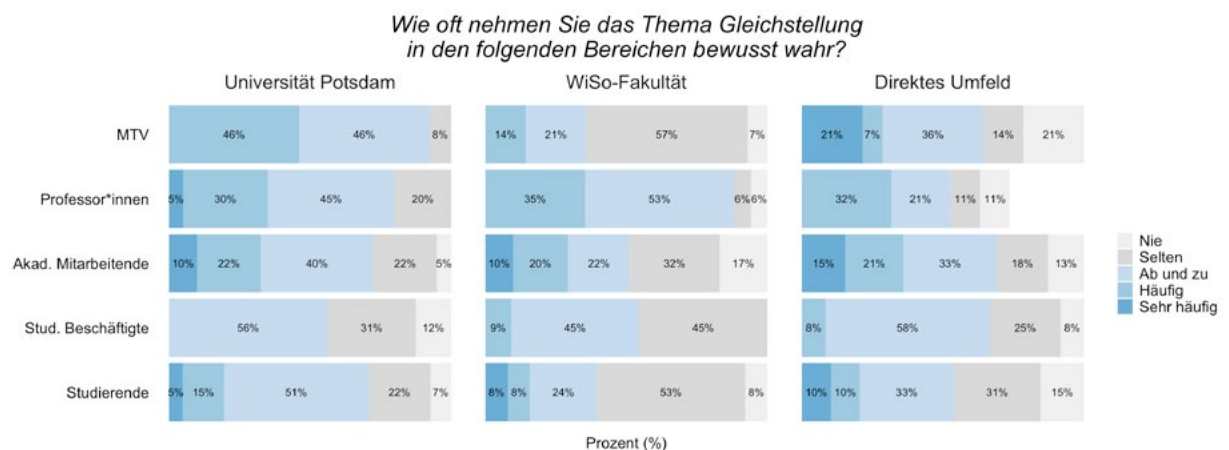


Abbildung 8: Wahrnehmung und Sichtbarkeit von Gleichstellung im universitären Alltag. | Quelle: Umfrage 2025, zwischen N = 115 und N = 122.

Die institutionelle Struktur der universitären Gleichstellungsarbeit, das Netzwerk aus zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem KfC, dem ehemaligen Service für Familien, der Beschwerdestelle sowie Weiterbildungseinrichtungen wie der PoGS, sind zwar etabliert, ihre Bekanntheit ist jedoch ungleich verteilt (Abb. 9). Zwischen den Statusgruppen bestehen auch hier Unterschiede: Beschäftigte – insbesondere wissenschaftliches Personal – geben häufiger an, die verschiedenen Angebote zu kennen, während Studierende und studentische Beschäftigte diese Einrichtungen nur vereinzelt benennen. Neu eingestellte Mitarbeitende und Studierende wissen besonders häufig nicht, an welche Anlaufstellen sie sich bei Gleichstellungsfragen wenden können.

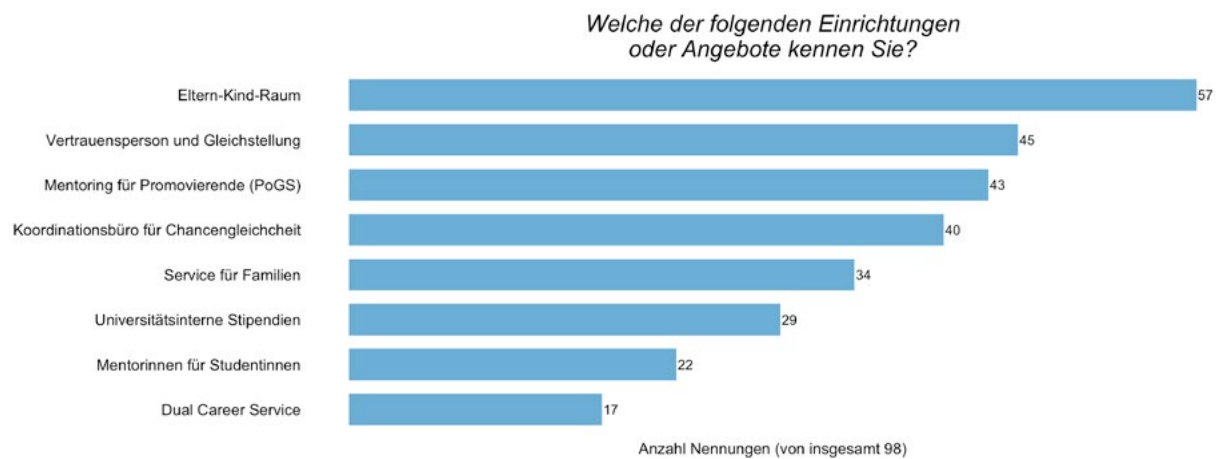


Abbildung 9: Bekanntheit von Einrichtungen und Angeboten. | Quelle: Umfrage 2025, N = 98.

Als ein zentrales Hindernis für eine breite Wahrnehmung der Gleichstellungsarbeit ist die eingeschränkte Sichtbarkeit ihrer Aktivitäten (siehe Abb. 10). Bestehende Kanäle, etwa E-Mails, Webseiten oder analoge Aushänge, werden in der Umfrage vielfach als unübersichtlich, unstrukturiert oder schwer zugänglich beschrieben. Auch die Verantwortlichkeiten sind oft unklar: Nur ein Teil der Befragten weiß, an wen man sich bei Fragen oder Problemen wenden kann. Entsprechend gering ist die Teilnahme an Gleichstellungsveranstaltungen – insbesondere Studierende und Lehrende beteiligen sich nur vereinzelt an Schulungen zu Vereinbarkeit oder Diversität.

in Bezug auf die Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der WiSo-Fakultät aus Ihrer Sicht zu?

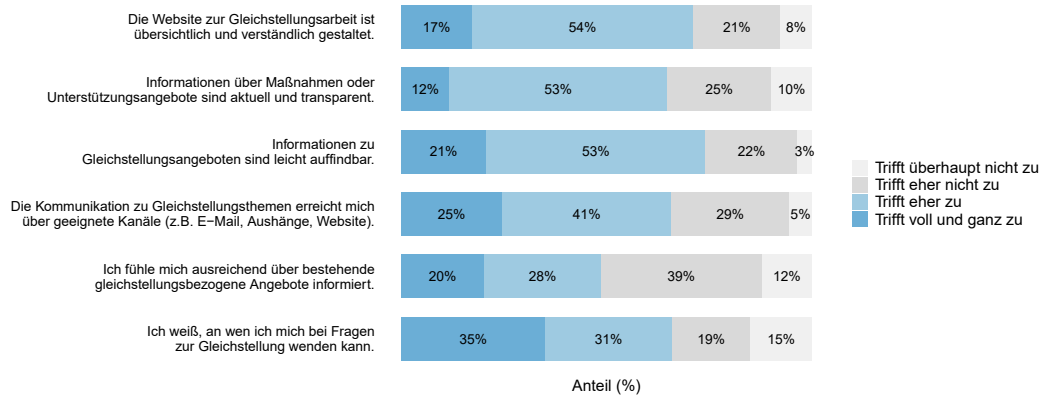


Abbildung 10: Zufriedenheit mit Informationszugang zum Thema Gleichstellung. | Quelle: Umfrage 2025, zwischen N = 60 und N = 93

Auch beim Wissen über rechtliche Regelungen bestehen deutliche Unterschiede zwischen den Statusgruppen (siehe Abb. 11). Während Beschäftigte mit Mutterschutz- und Elternzeitregelungen weitgehend vertraut sind, kennen Studierende vor allem den Nachteilsausgleich. Härtefallregelungen, Pflegezeit oder Unterstützungsangeboten bei sexualisierter Diskriminierung sind hingegen insgesamt wenig bekannt. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen zwar etabliert sind, ihre Kommunikation jedoch nicht alle Gruppen gleichermaßen erreicht.

Welche der folgenden Regelungen sind Ihnen bekannt?

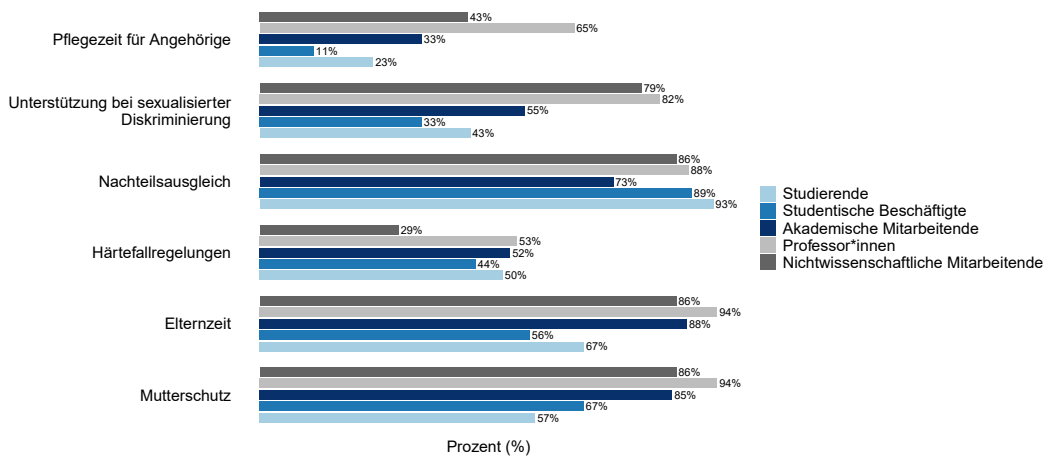


Abbildung 11: Bekanntheit von Regelungen je Statusgruppe. | Quelle: Umfrage 2025, N = 103.

Insgesamt zeigt sich, dass die Gleichstellungsarbeit institutionell gut aufgestellt ist, ihre Wirkung aber durch unzureichende Kommunikation und geringe Sichtbarkeit begrenzt bleibt. Eine klar strukturierte, transparente und zielgruppenorientierte Informationsstrategie ist entscheidend, um die Angebote und Regelungen stärker in den universitären Alltag zu integrieren und die Gleichstellungskultur nachhaltig zu stärken.

4.4.4 Einstellungsverfahren & Personalentwicklung

Obwohl in der Befragung keine direkte Frage zu Einstellungsverfahren oder Personalentwicklung gestellt wurde, lassen sich aus den offenen Antworten und thematischen Schwerpunkten mehrere Bezüge ableiten. Die Ergebnisse zeigen indirekt, dass die Gleichstellungsarbeit auch im Kontext der Stellenbesetzung eine Rolle spielt. So wurde etwa angemerkt, dass Gleichstellungsbeauftragte institutionell Einfluss auf Rekrutierungsprozesse nehmen können und sollten. Auch von professoraler Seite wurde die Rolle von Einstellungsverfahren hervorgehoben. Diese Rückmeldungen entsprechen Befunden aus der Hochschulforschung, wonach die Art und Weise, wie Professuren oder wissenschaftliche Stellen besetzt werden, entscheidend ist, ob alle Geschlechter die gleichen Chancen auf eine wissenschaftliche Karriere haben⁷.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Angebote zur Qualifizierung und Unterstützung von Lehrenden und Führungskräften bereits etabliert sind und punktuell genutzt werden. Dazu gehören Mentoring- und Coachingprogramme, methodische Schulungen sowie Informationsformate zu Diversität und Vereinbarkeit. Einzelne Bereiche bieten ergänzend niedrigschwellige Weiterbildungsformate, etwa kurze Online-Sessions oder individuelle Beratungen an. Gleichzeitig besteht weiterhin Bedarf an einer systematischen Verankerung dieser Angebote in der Personalentwicklung, insbesondere mit Blick auf die gezielte Förderung unterrepräsentierter Gruppen und die Ausweitung von Mentoringstrukturen.

Diese Rückmeldungen decken sich mit der Forschung zur Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen, die Mentoring und Coaching als wirksame Instrumente zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit hervorhebt⁸. Insbesondere die Qualifizierung von Führungskräften und Lehrenden gilt dabei als ein zentraler Ansatzpunkt, um Gleichstellungsziele nachhaltig in den Strukturen zu verankern.

⁷ vgl. Van den Brink, & Benschop (2012), ⁸ Dahmen-Adkins (2020)

5. Ziele und Handlungsfelder

5.1 Ziele für Vereinbarkeit von Familie, Studium/Beruf und Pflege

Die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen mit Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und Berufstätigkeit stellt einen zentralen Bestandteil chancengerechter Rahmenbedingungen an der Fakultät dar⁹. Insbesondere Studierende oder Beschäftigte mit Care-Verantwortung, insbesondere in Form von Kinderbetreuung oder der Pflege naher Angehöriger, betrifft in der Praxis häufig Frauen und wirkt sich unmittelbar auf Bildungs- und Karriereverläufe aus¹⁰. Ziel sollte es daher sein, strukturelle Hindernisse zu reduzieren und verlässliche, lebensphasenorientierte Arbeits- und Studienbedingungen zu schaffen.

Die Flexibilisierung von Arbeitsmodellen bildet hierfür eine wesentliche Grundlage. Wichtige Maßnahmen sind der bedarfsgerechte Ausbau mobiler Arbeit und von Gleitzeitregelungen sowie die Sensibilisierung von Auswahl- und Prüfungsgremien für strukturelle Benachteiligungen und Ausschlussmechanismen. Die Verankerung diskriminierungsfreier Standards in der alltäglichen Kommunikations- und Arbeitskultur bildet dabei eine wesentliche Voraussetzung.

Zudem sind Angebote zur Kinderbetreuung sowie unterstützende Maßnahmen für pflegende Angehörige weiterzuentwickeln. Hierzu zählen insbesondere bedarfsgerechte Informationen, Vermittlungsangebote und Kooperationen mit Betreuungseinrichtungen sowie die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit bestehender Unterstützungsstrukturen auf zentraler und dezentraler Ebene.

In Arbeits-, Lehr- und Studienorganisation sind Care-Verantwortungen systematisch zu berücksichtigen. Dies betrifft etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Prüfungsmodalitäten, aber auch die Vermeidung von Ausschlussmechanismen bei Gremienarbeit, die z. B. durch späte Sitzungstermine oder Präsenzpflcht entstehen können. Eine gerechte Beteiligung erfordert hier eine strukturelle Sensibilität und organisatorische Anpassungen.

Langfristig ist eine familienfreundliche Organisationskultur in allen Bereichen der Fakultät zu verankern. Hierzu gehört auch die bewusste Thematisierung von Vereinbarkeitsfragen, der Abbau von Stigmatisierung sowie die kontinuierliche Überprüfung der fakultätsinternen Strukturen und Prozesse hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit.

⁹ vgl. BMFSFJ (2023), ¹⁰ Europäische Kommission (2021)

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M1.1. Transparente Information zu Vertragsoptionen in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses

Bis Ende 2026 soll sichergestellt werden, dass alle Beschäftigten der Fakultät in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses klar, verständlich und zentral zugänglich über ihre Vertragsoptionen, Rechte und Antragswege informiert sind. Ziel ist es, Transparenz über Arbeitszeitmodelle, Vertragslaufzeiten, Elternzeitregelungen und Rückkehrmöglichkeiten zu schaffen und dadurch die Planbarkeit individueller Lebensphasen zu verbessern.

Dazu werden (1) sämtliche Informationen zu Vertragsoptionen, Teilzeitarbeit und Rückkehrrechten in einer zentralen digitalen Informationsplattform zusammengeführt, (2) fakultätsübergreifend standardisierte Informationsmaterialien in deutscher und englischer Sprache erstellt und (3) die Verantwortlichkeiten für Antragsverfahren klar kommuniziert. Erfolgsindikator ist, dass ab dem Jahr 2027 alle relevanten Informationen zu Vertragsoptionen, Teilzeitarbeit und Rückkehrrechten auf der Fakultätswebsite verfügbar sind.

M1.2. Berücksichtigung von Care-Verantwortung in der Lehrplanung

Bis zum Wintersemester 2026/27 soll sichergestellt werden, dass Care-Verantwortungen systematisch in die Lehr- und Raumplanung der Fakultät einbezogen werden. Ziel ist es, die Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Lehrtätigkeiten für Studierende und Lehrende mit familiären Betreuungsaufgaben zu erleichtern und die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Care-Arbeit zu verbessern.

Dazu werden (1) Lehrveranstaltungen – insbesondere Übungen und Seminare – zeitlich so verteilt, dass mehrere Teilnahmeoptionen bestehen, (2) Lehrende mit Care-Verantwortung bei der Vergabe von Zeit- und Raumkontingenten vorrangig berücksichtigt und (3) Planungsprozesse dokumentiert und regelmäßig auf ihre Vereinbarkeitsfreundlichkeit überprüft.

5.2 Ziele für Antidiskriminierung und Barrierefreiheit

Die Sicherstellung von Antidiskriminierung und Barrierefreiheit ist ein grundlegendes Ziel und betrifft sämtliche Statusgruppen. Ziel ist es, Diskriminierung in allen Formen, ob geschlechtsbezogen, rassistisch, ableistisch oder aufgrund anderer Merkmale, vorzubeugen und allen Angehörigen der Fakultät chancengerechte Rahmenbedingungen zu bieten¹¹.

Ein zentrales Handlungsfeld stellt die systematische Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken im Hochschulkontext dar. Hierzu gehören Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung, die statusgruppenübergreifend greifen müssen. Insbesondere Führungskräfte, Lehrende sowie Mitglieder in Auswahl-, Einstellungs- und Berufungsgremien tragen hierbei eine besondere Verantwortung. Bereits auf zentraler Ebene gibt es eine Vielzahl an Ansprechpersonen, Beratungsangeboten und Informationsveranstaltungen zu den genannten Themen. Die Sicherstellung der Wahrnehmung dieser Beratungsangebote soll gewährleistet werden. Es bedarf niedrigschwelliger, transparenter und vertraulicher Strukturen zur Beschwerde, Beratung und Unterstützung bei Diskriminierungserfahrungen. Diese Strukturen sind bekannt zu machen, kontinuierlich weiterzuentwickeln und institutionell abzusichern. Hierbei sind insbesondere die folgenden zentralen Strategien und Konzepte zu beachten: Diversitätsstrategien¹², dem Inklusionskonzept¹³, Weiterbildungsreihen¹⁴ und Antidiskriminierungsleitlinien¹⁵ der Universität Potsdam.

Zur Förderung einer inklusiven Arbeits- und Studiumgebung ist die Barrierefreiheit umfassend zu denken: baulich, digital sowie kommunikativ. Neben baulichen Anpassungen sind insbesondere digitale Barrierefreiheit (z. B. bei Lehrmaterialien, Online-Verfahren und Webseiten) sowie sprachliche Zugänglichkeit zentrale Voraussetzungen für gleichberechtigte Teilhabe. Die Gestaltung inklusiver Lern- und Arbeitsbedingungen erfordert eine kontinuierliche Überprüfung der bestehenden Strukturen sowie eine enge Abstimmung mit zentralen Anlaufstellen und Beauftragten darunter die Kooperation mit der Schwerbehindertenvertretung, weiteren Beratungsstellen der UP sowie möglicherweise externen Beratungsstellen, ist dabei jederzeit sicherzustellen.

Studierende und Beschäftigte mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sind durch geeignete Maßnahmen gezielt zu unterstützen. Auch hier gibt es Angebote zentraler Seite, die durch dezentrale Angebote an der Fakultät ergänzt werden können. Dazu zählen unter anderem individuelle Nachteilsausgleiche, barrierefreie Lehr- und Prüfungsformate, flexible Arbeitszeitregelungen sowie die Bereitstellung spezifischer technischer oder personeller Hilfen.

¹¹ vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2023), ¹² vgl. Universität Potsdam (2024), ¹³ vgl. Universität Potsdam (o.Ja.), ¹⁴ vgl. Universität Potsdam (o.Jb), ¹⁵ vgl. Universität Potsdam (o.Jc.)

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M2.1. Sensibilisierung zu Antidiskriminierungsthemen

Bis Ende 2026 soll sichergestellt werden, dass an der Fakultät eine niedrigschwellige und vertrauliche Möglichkeit zur Kontaktaufnahme bei Diskriminierungs- und Belästigungserfahrungen bekannt und leicht zugänglich ist. Ziel ist es, Betroffenen Orientierung zu geben und auf bestehende Unterstützungs- und Beratungsangebote aufmerksam zu machen. Dazu werden (1) Informationen zu Antidiskriminierung, Beratungs- und Beschwerdestellen bereitgestellt oder vorgestellt und (2) die Informationswege zu Beratungs- und Beschwerdestellen transparent auf der Fakultätswebsite veröffentlicht. Ergänzend wird das Angebot regelmäßig in fakultären Kommunikationskanälen und Einführungsveranstaltungen bekannt gemacht. Erfolgsindikator ist, dass ab 2027 alle relevanten Informationen auf der Fakultätswebsite verfügbar sind.

M2.2 Sicherstellung baulicher Zugänge

Bis zum Abschluss der Planungsphase für den neuen Campus am Brauhausberg (CAB) sollen Aspekte der Vereinbarkeit, Gleichstellung und Barrierefreiheit in die bauliche, räumliche und infrastrukturelle Planung integriert werden. Ziel ist, durch vorausschauende bauliche Maßnahmen die Nutzungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte mit unterschiedlichen Lebenssituationen nachhaltig zu verbessern. Dazu werden (1) Bedarfe zu familienfreundlichen, barrierearmen und inklusiven Raumkonzepten (z. B. Still- und Ruheräume, barrierefreie Sanitäranlagen, flexible Arbeitszonen) systematisch erhoben, (2) die Ergebnisse bis Ende 2026 in die Bau- und Ausstattungsplanung eingebracht und (3) in der finalen Entwurfsphase verbindlich berücksichtigt. Erfolgsindikator ist, dass alle relevanten Planungsunterlagen des CAB dokumentiert nachweisen, dass Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekte integraler Bestandteil der Campusplanung sind.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M2.3. Verbesserung digitaler Webstrukturen

Bis Ende 2029 soll sichergestellt werden, dass die zentrale Webseite der Fakultät sowie, soweit möglich, die Webseiten der Professuren über englische Übersetzungen zentraler Inhalte verfügen und vollständig mit Screenreadern kompatibel sind. Ziel ist, die digitale Sichtbarkeit, Barrierefreiheit und internationale Anschlussfähigkeit der Fakultät zu erhöhen. Dazu können (1) bestehende Webauftritte systematisch überprüft und (2) Übersetzungen zentraler Seiteninhalte (z. B. Forschung, Lehre, Team, Kontakt) erstellt und implementiert werden und (3) es wird empfohlen, dass alle Fakultätswebseiten geschlechterinklusive Sprache unter Verwendung des Gendersterns (*) verwenden. Erfolgsindikator ist, dass ab 2030 alle Fakultätswebseiten barrierefrei zugänglich sind und mindestens 80 % der Professuren die vereinheitlichten Strukturen sowie englischsprachige Versionen ihrer Kernseiten übernommen haben.

M2.4. Besserer Zugang zu Information zu Nachteilsausgleichen

Bis zum Wintersemester 2026/27 verbessert die Fakultät die niederschwellige Zugänglichkeit und strukturelle Unterstützung bei der Beratung zu Anträgen auf Nachteilsausgleich für Studierende. Ziel ist es, Barrieren abzubauen und insbesondere neurodiverse sowie internationale Studierende besser über ihre Rechte und Ansprechpersonen zu informieren. Dazu werden (1) bestehende Beratungsprozesse analysiert und vereinheitlicht, (2) die Informationen zu Nachteilsausgleichen und Ansprechstellen sichtbar und leicht zugänglich auf der Fakultätswebsite aufbereitet, (3) Informationsformate in deutscher und englischer Sprache (z. B. FAQ, Kurzvideos, Infoveranstaltungen) bereitstellen und (4) die zuständigen Ansprechpersonen regelmäßig in fakultären Kommunikationskanälen vorgestellt. Erfolgsindikator ist, dass ab dem Wintersemester 2026 alle relevanten Informationen digital leicht auffindbar sind.

5.3 Ziele für Informationsweitergabe und Sichtbarkeit von Gleichstellung

Die Sichtbarkeit gleichstellungsrelevanter Themen sowie die transparente Informationsweitergabe zu bestehenden Angeboten, Ansprechpersonen und Maßnahmen sind zentrale Voraussetzungen für die Umsetzung von Gleichstellung in der Fakultät¹⁶.

Aktuell erfolgt die Kommunikation gleichstellungsbezogener Informationen fakultätsintern uneinheitlich. Informationen zu Ansprechpersonen, Beratungsangeboten, familienfreundlichen Maßnahmen sowie zu bestehenden Förderinstrumenten werden zwar auf der Fakultätswebsite bereitgestellt oder aktiv kommuniziert, dennoch wird deutlich, dass über die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teilweise nur eingeschränktes Wissen besteht. Insbesondere neu eingestellte Mitarbeiter*innen sowie Studierende erhalten zum Zeitpunkt ihres Eintritts in die Fakultät häufig keine strukturierten Informationen zu gleichstellungsrelevanten Strukturen und Angeboten. Eine gezielte Sichtbarmachung gleichstellungspolitischer Aktivitäten, z. B. über digitale Plattformen, Newsletter, Informationsflyer oder regelmäßige Berichte, ist bislang nicht systematisch etabliert. Dies erschwert die Inanspruchnahme vorhandener Angebote und verringert die Wahrnehmung institutioneller Verantwortung für Gleichstellung. Die Nutzung bestehender Angebote kann durch fehlende systematische Verankerung eingegrenzt werden¹⁷.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht besteht daher Handlungsbedarf in den Bereichen: strukturelle Verankerung von Kommunikationswegen, regelmäßige Sichtbarmachung gleichstellungsbezogener Inhalte sowie transparente Darstellung von Zuständigkeiten und Unterstützungsangeboten.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M3 Zielgerichtete Kommunikation und Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen

Bis Ende 2027 werden Informationen und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bzw. Studium verbindlich in alle Onboarding-Prozesse der Fakultät integriert. Dies umfasst sowohl Studierende (z. B. im Rahmen der Einführungswoche) als auch neue Mitarbeiter*innen (z. B. über Begrüßungsunterlagen

¹⁶ Murgia & Poggio (2021), ¹⁷ Holmes et al. (2024)

und E-Mail-Serien). Ziel ist, Gleichstellung und Vereinbarkeit strukturell in den Einstieg an der Fakultät einzubetten. Dazu werden (1) Onboarding-Angebote in Zusammenarbeit mit dem Dekanat ausgebaut und um gleichstellungsrelevante Inhalte ergänzt, (2) regelmäßige Kommunikationsformate wie Infomails, kurze Video- und FAQ-Formate sowie Präsentationen in Lehrveranstaltungen oder über Social Media etabliert und (3) die Webstruktur der Fakultät überarbeitet, um durch vereinfachte Navigation, Suchfunktionen und zielgruppenspezifische Einstiegsseiten den Informationszugang zu verbessern. Erfolgsindikator ist, dass ab 2028 alle neuen Studierenden und Beschäftigten systematisch über Vereinbarkeits- und Gleichstellungsangebote informiert werden und die entsprechenden Informationen digital leicht auffindbar sind.

5.4 Ziele für Personalgewinnung und -entwicklung

Die Personalgewinnung und -entwicklung an der Fakultät erfolgt dezentral im Rahmen der hochschulrechtlichen Vorgaben der Universität Potsdam. Gleichstellungsaspekte werden dabei bislang unterschiedlich konsequent berücksichtigt. Insbesondere im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigt sich eine geschlechtsspezifisch segregierte Stellenverteilung: Technische Tätigkeiten sind mehrheitlich männlich, administrative Tätigkeiten überwiegend weiblich besetzt.

Bewerbungs- und Auswahlverfahren erfolgen in der Regel ohne zentrale Steuerung. Eine systematische Dokumentation oder Auswertung im Hinblick auf Gleichstellung findet bislang nicht flächendeckend statt. Dies betrifft sowohl die wissenschaftlichen als auch die nichtwissenschaftlichen Beschäftigtengruppen einschließlich studentischer Hilfskräfte.

Zur gleichstellungsorientierten Ansprache potenzieller Bewerber*innen ist eine bewusste und diskriminierungssensible Gestaltung sämtlicher Elemente der Personalgewinnung erforderlich. Grundsätzlich ist zu beachten, dass die alleinige Verwendung des Zusatzes „w/m/d“ hinter einer ausschließlich männlich formulierten Berufsbezeichnung, etwa „wissenschaftlicher Mitarbeiter (w/m/d)“, nicht ausreicht, um eine geschlechterinklusive Sprache zu gewährleisten. Die rein männliche Form der Berufsbezeichnung ist diskriminierend und kann zu einer geringeren Reichweite führen¹⁸. Gendergerechtes Recruiting bedeutet nicht den Ausschluss männlicher Bewerber, sondern die Sicherstellung, dass Frauen explizit angesprochen und im Verfahren nicht strukturell benachteiligt wer-

¹⁸ vgl. Hetjens & Hartmann (2024)

den. Dies erfordert insbesondere eine geschlechterneutrale und wertschätzende Gestaltung der gesamten Candidate Journey – von der Ausschreibung über die Ansprache bis hin zur Auswahlentscheidung¹⁹.

Ein zentraler Hebel liegt in der sprachlichen Gestaltung von Stellenausschreibungen. Studien belegen, dass maskulin konnotierte Anforderungen wie „durchsetzungsstark“ oder „wettbewerbsfähig“ abschreckend auf Frauen wirken können, während positive, geschlechtsneutrale Eigenschaften wie „teamorientiert“, „umsichtig“ oder „zuverlässig“ einladender wahrgenommen werden. Stellenanzeigen sollten daher klar strukturiert, lesefreundlich und realistisch formuliert sein – mit nachvollziehbarer Unterscheidung zwischen Muss- und Kann-Kriterien. Familienfreundliche Informationen (z. B. flexible Arbeitszeiten, Teilzeitoptionen, mobile Arbeit) sollten explizit benannt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit transparent zu machen.

Unter Verwendung der Stellenausschreibungsvorlagen, wird empfohlen den Punkt “Sie bringen Folgendes mit:” geschlechterinklusive Sprache zu verwenden (siehe Tabelle 2). Weitere Orientierungshilfe bietet die Empfehlung zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch der Universität Potsdam²⁰.

Wörter, die verwendet werden sollten	Wörter, die vermieden werden sollten
umsichtig	herausfordernd
teamorientiert	aggressiv, offensiv
engagiert	eigenständig
gewissenhaft	analytisch
loyal	durchsetzungsstark
empatisch	sachlich
zuverlässig	ehrgeizig
verantwortungsvoll	entschlossen

Tabelle 2: Geschlechterinklusive Sprache in Stellenausschreibungen | Quelle: eigene Darstellung.

Darüber hinaus ist der Einsatz aktiver Rekrutierungsstrategien (Active Recruiting) ein wirksames Mittel zur Erweiterung des Bewerber*innenkreises, insbesondere in Bereichen mit strukturell geringer Frauenrepräsentanz (bspw. in der Statusgruppe der Professor*innen sowie in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Community herrscht, u.a. Technikdidaktik, Informationstechnologie). Es gibt hierzu bereits auf zentraler Ebene ein Konzept, welches stringent in der Fakultät umgesetzt

¹⁹ vgl. Horvath (2015), ²⁰ vgl. Universität Potsdam (o.Jd.)

werden sollte. Hierbei ist Rücksprache mit der Fakultätsleitung und/ oder den Vorsitzenden der Berufungskommission oder, sofern noch nicht bekannt, mit den Fachguppensprecher*innen zu halten. Potenzielle Kandidatinnen können gezielt über Fachnetzwerke, Tagungen oder Promotionsprogramme angesprochen werden. Auch bestehende fachliche Kontakte können genutzt werden, um qualifizierte Personen frühzeitig über offene Stellen zu informieren. Die beteiligten Personen sind hierfür zu sensibilisieren und ggf. durch die Berufungsbeauftragte zu unterstützen. Ergänzend sollten Ausschreibungen nicht nur auf den zentralen Universitätsplattformen, sondern auch auf spezialisierten Portalen mit Fokus auf Frauen in der Wissenschaft veröffentlicht werden (z. B. femconsult, AcademiaNet, gleichstellungsorientierte Fachnetzwerke).

Auch Stellen für studentische Beschäftigte sind unter Gleichstellungsaspekten relevant. Der Zugang zu diesen Stellen stellt häufig den ersten beruflichen Qualifizierungsschritt (insbesondere für Masterstudierende) im akademischen Kontext dar. Eine transparente, chancengerechte und offen kommunizierte Vergabepaxis ist daher essentiell, um unterrepräsentierte Gruppen frühzeitig einzubinden. Insbesondere Studentinnen und nicht-akademisch sozialisierte Studierende profitieren von klaren Ausschreibungen, wertschätzender Betreuung und einer systematischen Integration in die wissenschaftliche Praxis. Eine geschlechtergerechte Vergabe solcher Stellen trägt zur langfristigen Sichtbarkeit und Förderung von Diversität im akademischen Qualifikationsverlauf bei.

Die Personalentwicklung stellt ein zentrales Handlungsfeld zur Förderung chancengerechter Karriereverläufe an der Fakultät dar. Sie umfasst strategische Maßnahmen zur Qualifikationsförderung, Kompetenzentwicklung und Unterstützung individueller Laufbahnen über alle akademischen Statusgruppen hinweg. Eine systematische Begleitung wissenschaftlicher Qualifikationswege, insbesondere im Übergang zwischen den Karrierephasen, ist aus gleichstellungspolitischer Perspektive von besonderer Relevanz, da strukturelle Unsicherheiten in frühen Karrierestufen überproportional Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen betreffen. Dies gilt insbesondere für befristete Professuren mit Tenure-Track, bei denen eine kontinuierliche, strukturierte Begleitung durch die Fakultätsleitung sicherstellen soll, dass Evaluationsprozesse transparent, geschlechtersensibel und planbar gestaltet werden.

Mentoring-Programme, Coachingangebote und Formate zur Karriereberatung leisten einen wichtigen Beitrag zur individuellen Entwicklung und zur Sichtbarkeit qualifizierter Wissenschaftler*innen. Geschlechtersensible Angebote, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen, unterstützen gezielt beim Aufbau von Netzwerken, der Profilbildung und der Orientierung im Wissenschaftssystem. Die WSF bietet eine strukturierte Qualifizierung für angehende Wissenschaftler*innen. Der jährliche PhD- & PostDoc-Day schafft eine Plattform für interdisziplinären Austausch und unterstützt junge Forschende

auf ihrem Karriereweg. Ein zentraler Bestandteil der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besteht durch Workshops und Forschungskolloquien. Ergänzend bietet die Potsdam Graduate School ein breites Spektrum an Qualifizierungs- und Förderprogrammen. Das Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb) und das Zentrum für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) bieten hochschuldidaktische Programme und Zertifikatsangebote, mit denen die Lehrenden ihre didaktischen Fähigkeiten gezielt weiterentwickeln können. Finanzielle Fördermöglichkeiten erfolgen bspw. durch die Potsdam Graduate School (PoGS) und der Berlin School of Economics (BSoE). Als weitere Fördermöglichkeit wurde an der WSF der "Explorer Grant" eingeführt, mit dem Promovierende und PostDocs bei der Umsetzung eigener wissenschaftlicher Projekte und neuer Forschungsideen unterstützt werden. Die dGBA begleitet das Auswahlverfahren beratend und unterstützend.

Für Professor*innen und Führungskräfte stehen insbesondere zentral organisierte Weiterbildungsangebote zur Verfügung. Diese betreffen u. a. Berufungsverfahren, Führungskompetenz, Personalverantwortung und die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Standards. Die kontinuierliche Sensibilisierung für strukturelle Benachteiligungen sowie der kompetente Umgang mit Diversität und Machtasymmetrien stellen dabei wesentliche Entwicklungsziele dar.

Langfristig sollte die Personalentwicklung an der Fakultät stärker systematisch verankert, geschlechtersensibel ausdifferenziert und statusgruppenübergreifend zugänglich gestaltet werden.

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M4.1. Active Recruiting zur gezielten Ansprache unterrepräsentierter Gruppen

Bis 30.09.2027 soll eine Handreichung²¹ für aktive Rekrutierungsstrategie zur gezielten Ansprache qualifizierter Bewerberinnen, insbesondere Frauen unterrepräsentierter Gruppen, entwickelt werden. Dazu sollen mindestens zwei Maßnahmen umgesetzt werden: (1) Persönliche Kontaktaufnahme potenzieller Kandidatinnen über fachliche Netzwerke, (2) Veröffentlichung aller Ausschreibungen auf externen, öffentlich zugänglichen Plattformen. Ziel ist es, den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen und den Anteil bei Frauen bei Qualifizierungsstellen, Dauerstellen sowie in höheren Entgeltgruppen (MTV). Zudem soll es regelmäßige Austauschtermine mit der Fakultätsgeschäftsführung geben, um die Maßnahmen zu besprechen.

²¹ Unter Handreichung wird hier eine Orientierungshilfe verstanden, welche empfehlenswerte Quellen zusammenträgt.

M4.2. Geschlechterinklusive Sprache in Stellenausschreibungen

Bis zum 30. Juni 2026 wird sichergestellt, dass in allen Stellenausschreibungen geschlechterinklusive und diskriminierungsfreie Sprache verbindlich verwendet wird. Dazu sollen (1) auf Grundlage der Formulierungsvorlage aus dem GSP sowie der Empfehlungen zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch verbindliche Standards entwickelt und fakultätsweit eingeführt und (2) eine halbjährliche Stichprobenprüfung der Ausschreibungstexte durch die Gleichstellungsbeauftragte etabliert werden. Ziel ist, dass ab Januar 2027 100 % der veröffentlichten Stellenausschreibungen den Leitlinien entsprechen.

M4.3. Systematische Aufklärung von Vereinbarkeitsfragen

Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und familiären Verpflichtungen werden bis Mitte 2030 zielgruppenorientierte Informations- und Beratungsangebote zu Elternzeit, Pflegezeit und Teilzeitmodellen systematisch aufbereitet, zentral bereitgestellt und niedrigschwellig kommuniziert. Ergänzend erfolgt eine Sensibilisierung von Auswahlgremien und Führungskräften für strukturelle Nachteile durch Care-Verantwortung. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit von dGBA und Personalentwicklung unter Nutzung bestehender Strukturen. Ziel ist es, bis 2030 eine transparente und chancengerechte Informationslage zu schaffen, sodass mindestens 70 % der Beschäftigten die bestehenden Angebote kennen und deren Inanspruchnahme, insbesondere durch Personen mit Care-Verantwortung, messbar zunimmt.

5.5 Ziele für Berufungsverfahren und Gremienbesetzung

Berufungsverfahren stellen ein wesentliches Steuerungsinstrument der Fakultät zur Profilbildung sowie zur Sicherung von Qualität in Forschung und Lehre dar. Gleichzeitig bilden sie einen zentralen Hebel zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem. Gemäß § 7 Absatz 4 Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) sind alle Hochschulen verpflichtet, Gleichstellungsaspekte systematisch in Berufungsverfahren zu integrieren.

Genderaspekte sind über alle Phasen des Berufungsverfahrens hinweg zu berücksichtigen. Bereits im Strategiegelgespräch zur Stellenvakanz sind gleichstellungspolitische Zielsetzungen, wie etwa die Erhöhung des Frauenanteils im jeweiligen Fachbereich, verbindlich zu thematisieren. Die Stellenausschreibung muss Hinweise auf den Gleichstellungsauftrag der Universität enthalten sowie Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur aktiven Ansprache von Wissenschaftlerinnen. Die Berufungskommission ist mit

einem Frauenanteil von mindestens 40 % zu besetzen; mindestens eine Professorin muss Mitglied sein. Die Teilnahme der dezentralen oder zentralen Gleichstellungsbeauftragten am gesamten Verfahren soll organisatorisch sichergestellt werden.

Die Auswahlentscheidung ist auf Grundlage vorab definierter, transparenter und dokumentierter Kriterien zu treffen. Familien- und Erziehungszeiten sind bei der Bewertung der wissenschaftlichen Laufbahn ausdrücklich zu berücksichtigen. Entsprechend § 7 Absatz 4 BbgHG ist sicherzustellen, dass mindestens 50 % der zur Anhörung eingeladenen Personen Frauen sind, sofern sie die für die Professur erforderliche Qualifikation erfüllen. Bei der Auswahl externer Gutachter*innen ist auf eine paritätische Zusammensetzung zu achten; zudem sind die Befangenheitsregelungen zu berücksichtigen. Die LaKoF entwickelte eine Handreichung und Checkliste zu chancengerechten Berufungsverfahren („Best Practice“) sowie Schulungen zum Thema Unconscious Bias²².

Der Berufungsvorschlag hat im Abgleich mit den festgelegten Auswahlkriterien zu erfolgen. Eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist der Berufungsakte beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragten stehen den Berufungskommissionen während des gesamten Verfahrens beratend zur Seite und unterstützen bei der rechtskonformen, diskriminierungssensiblen und chancengerechten Durchführung.

Die Besetzung von Gremien stellt ein wesentliches Instrument für Mitbestimmung und gleichstellungsorientierte Steuerung innerhalb der Fakultät dar. Dabei ist auf eine paritätische Zusammensetzung sowie auf eine ausgewogene Repräsentanz der an der Fakultät vertretenen Fächer zu achten. Frauen sollten in Gremien mindestens entsprechend ihrem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe vertreten sein. Eine Unterrepräsentation ist durch gezielte Auswahl und gegebenenfalls Rotation auszugleichen. Ebenso ist sicherzustellen, dass nicht einzelne Fachbereiche oder Personen systematisch überproportional in Gremien eingebunden werden. Die gleichmäßige fachliche Streuung dient der Sicherung unterschiedlicher Perspektiven und einer gerechten Lastenverteilung. Besondere Aufmerksamkeit erfordert die strukturelle Mehrfachbelastung von Frauen und weiteren unterrepräsentierten Gruppen: Aufgrund ihrer geringen Präsenz in höheren Qualifikationsstufen und Führungspositionen sind sie häufig mehrfach in Gremien eingebunden („Repräsentationslast“). Dies kann zu einer Überlastung führen und sollte bei der Gremienvergabe berücksichtigt werden. Die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in fakultären Gremien erfolgt auf Grundlage gesetzlicher Vorgaben. Ihre Einbindung ist aktiv zu ermöglichen und organisatorisch abzusichern.

²² vgl. LaKoF Berlin (2023)

Folgende Maßnahmen werden empfohlen, sofern diese noch nicht einheitlich umgesetzt werden:

M5.1. Verbindliche Berücksichtigung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen in der Verfahrensplanung

Ab dem Berufungsjahrgang 2026 werden gleichstellungspolitische Zielsetzungen, insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils im jeweiligen Fachbereich, systematisch in die Verfahrensplanung von Berufungsverfahren integriert. Bei einem geplanten Ausscheiden aus einer Professur ist spätestens 24 Monate im Voraus das Gespräch mit dem Fachbereich zu suchen, um mögliche Maßnahmen sowie die Ausgestaltung des Bewerberinnenfeldes abzustimmen. Im Fall eines externen Rufes erfolgt die Abstimmung umgehend nach dessen Bekanntwerden.

Im Rahmen der hochschulöffentlichen Vorträge erhält die dGBA die Möglichkeit eigene Fragen zu stellen oder Anmerkungen einzubringen. Ziel ist, dass ab 2026 alle Berufungsverfahren eine dokumentierte gleichstellungspolitische Zielreflexion enthalten²³.

M5.2. Einhaltung rechtlicher Vorgaben zur Gleichstellung in Berufungsverfahren

Die Fakultät stellt sicher, dass die gesetzlichen Vorgaben gemäß § 7 Abs. 4 BbgHG zur paritätischen Besetzung von Berufungskommissionen sowie zur verpflichtenden Einladung von mindestens 50 % der qualifizierten Bewerberinnen zur Anhörung konsequent und vollständig umgesetzt werden. Die Einhaltung wird für alle Berufungsverfahren fortlaufend überprüft und in der Berufsakte nachvollziehbar dokumentiert. Ziel ist, die rechtskonforme und transparente Umsetzung dauerhaft zu gewährleisten.

M5.3. Begleitverfahren für Tenure-Track Professor*innen

Ab dem Berufungsjahrgang 2026 soll in Zusammenarbeit mit der Fakultätsleitung und der dGBA ein strukturiertes Begleitverfahren für alle Tenure-Track-Professuren über den gesamten Evaluationszeitraum erfolgen. Ziel ist eine transparente, planbare und faire Evaluationspraxis. Dazu werden (1) innerhalb von sechs bis zehn Monaten nach Dienstantritt sollen die Evaluationskriterien in einem Informationsgespräch kommuniziert werden, (2) jährlich und nach Bedarf strukturierte Statusgespräche mit der Fakultätsleitung fortgesetzt und dokumentiert sowie (3) individuelle Lebensumstände, insbesondere Care-Verpflichtungen und Vereinbarkeitsaspekte, systematisch in die Evaluation einbezogen. Erfolgsindikator ist, dass alle Tenure-Track-Professor*innen an diesem strukturierten Begleitprozess teilnehmen.

²³ vgl. Universität Potsdam. (o. J.e)

M5.4. Paritätische Gremienbesetzung anstreben

Bis zur nächsten Wahlperiode etabliert die dGBA ein Verfahren zur systematischen Überprüfung der Zusammensetzung der fakultätsinternen Gremien (insbes. Fakultätsrat, Promotionsausschuss und Studienkommission) im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse. Ziel ist eine paritätische Besetzung unter Berücksichtigung der jeweiligen Fachkulturen und Personalstrukturen. Dazu werden (1) zu den wechselnden Amtspersiden bzw. spätestens alle 24 Monate die Gremienbesetzungen erfasst und ausgewertet, (2) Abweichungen von der Parität dokumentiert und ggf. (3) Maßnahmen zur Vermeidung struktureller Überlastung unterrepräsentierter Gruppen (z. B. durch Rotationsprinzipien oder Poollösungen) eingeführt.

6 Maßnahmenzeitplan

Themenbereich/Ziel	Maßnahme	Ansprechpartner für die dezGBA	bis wann
Vereinbarkeit von Familie, Studium/Beruf und Pflege	M1.1 Transparente Information zu möglichen Vertragsoptionen in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses	Dezernat 3 in Zusammenarbeit mit Fakultätsleitung*	Q4 2026
	M1.2 Berücksichtigung von Care-Verantwortung in der Lehrplanung	Studiendekanat	Q1 2027
Antidiskriminierung und Barrierefreiheit	M2.1 Sensibilisierung zu Antidiskriminierungsthemen	zGBA mit Unterstützung der dGBA	Q4 2026
	M2.2 Sicherstellung baulicher Zugänge	Dezernat 5 in Zusammenarbeit mit Fakultätsleitung	Q4 2029
	M2.3 Verbesserung digitaler Webstrukturen	Professuren und Dekanat	Q1 2027
	M2.3 Besserer Zugang zu Informationen zu Nachteilsausgleichen	Studiendekanat	Q1 2027
Informationsweitergabe und Sichtbarkeit von Gleichstellung	M3 Onboarding-Kommunikation & Sensibilisierung Gleichstellungsarbeit	Fakultätsleitung in Zusammenarbeit mit dGBA	Q4 2027
Personalgewinnung und -entwicklung	M4.1 Active Recruiting zur gezielten Ansprache unterrepräsentierter Gruppen	Fakultätsleitung in Zusammenarbeit mit Fachgruppen	Q3 2027
	M4.2 Geschlechterinklusive Sprache in Stellenausschreibungen	Fakultätsleitung und Professuren	Q3 2026
	M4.3 Systematische Aufklärung von Vereinbarkeitsfragen		Q2 2030
Berufungsverfahren und Gremienbesetzung	M5.1 Integration gleichstellungspolitischer Zielsetzungen in Berufungsverfahren	Fakultätsleitung in Zusammenarbeit mit Fachgruppen und Berufungsbeauftragte	Q4 2026
	M5.2 Einhaltung rechtlicher Vorgaben zur Parität und Einladungspflichten	Berufungsbeauftragte	Q4 2026
	M5.3 Einführung eines strukturierten Begleitverfahrens für Tenure-Track-Professor*innen	Fakultätsleitung und Berufungsbeauftragte	Q3 2026
	M5.4 Paritätische Gremienbesetzung anstreben	Berufungsbeauftragte und dGBA	Q1 2027

* Fakultätsleitung umfasst insbesondere Dekan*in, Prodekan*innen, Studiendekan*in und Fakultätsgeschäftsführung

IV. Referenzen & Literaturhinweise

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2023). Diskriminierung in Deutschland – Dritter Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Deutschen Bundestag, <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2023.html>

Bakker, M. M., & Jacobs, M. H. (2016). Tenure track policy increases representation of women in senior academic positions, but is insufficient to achieve gender balance. *PLoS ONE*, 11(9), Article e0163276

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2020). Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (2023). Familienfreundliche Arbeitszeiten – Handlungsempfehlungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. BMFSFJ.

Dahmen-Adkins, J. (2020). „Dass Netzwerke Einfluss haben, ist doch normal ...“ – Zu den Karrierebedingungen von Postdocs in den Ingenieurwissenschaften und der Informationstechnologie: Tagungsbericht zum Abschlussworkshop des Projekts GenderNetz am 8. und 9. Oktober 2020. Technische Universität Braunschweig.

Engelage, S., & Schubert, R. (2011). How leaky is the academic pipeline for female PhDs? *Zeitschrift für Soziologie*, 40(5), 349–367.

Europäische Kommission. (2021). She figures 2021: Gender in research and innovation. Publications Office of the European Union.

Franzke, A., & Weirich, S. (2022). Geschlechterstereotype in Stellenanzeigen. (Forschungsbericht). Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen.

Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence that gendered wording in job advertisements exists and sustains gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 109–128.

Hetjens, D., & Hartmann, S. (2024). Effects of gender sensitive language in job listings: A study on real-life user interaction. *PLoS ONE*, 19(8).

Holmes, K., et al. (2024). Structural and cultural change for equity in science. *eLife*, 13, e105352.

Horvath, L. K. (2015). Gender-fair language in the context of recruiting and evaluating leaders. In I. M. Welp, P. Brosi, L. Ritzenhöfer, & T. Schwarzmüller (Hrsg.), *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte: Perspektiven aus Wirtschaft, Wissenschaft, Medien und Politik* (S. 33-50). Springer Gabler.

Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam. (2024). Empfehlung zum geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch, [KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinkluisiven_Sprachgebrauch_WEB1.pdf](#)

Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF Berlin, 2023) Checkliste und Empfehlungen für chancengerechte Berufungsverfahren.

Lyonette, C. (2015). Part-time work, work–life balance and gender equality. *Journal of Social Welfare and Family Law*, 37(3), 321–333.

Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., & Sáiz-Villar, R. (2020). The influence of gender inequality in the development of job insecurity: Differences between women and men. *Frontiers in Public Health*, 8, 1–9.

Murgia, A., & Poggio, B. (2021). Communication and gender equality policies in academic institutions. *Frontiers in Sociology*, 6, 681086.

O'Connor, P., & Drew, E. (2023). The tenure track model: Its acceptance and perceived gendered character. *Trends in Higher Education*, 2(1), 62–76.

Universität Potsdam. (2024). Diversitätsstrategie, https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2024/KfC_Diversit%C3%A4tsstrategie_WEB.pdf

Universität Potsdam. (o. J.a). Inklusionskonzept (barrierefreie Version), <https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/diskriminierungsfreie-hochschule/Dokumente/inklusionskonzept-barrierefrei-web.pdf>

Universität Potsdam. (o. J.b). Weiterbildungsreihe „OpenUp“, <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/weiterbildungsreihe-openup>

Universität Potsdam. (o. J.c). Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Potsdam, <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/antidiskriminierung/antidiskriminierungsrichtlinie-der-universitaet-potsdam>

Universität Potsdam. (o.J.d). Empfehlung zum geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch, <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/empfehlung-zum-geschlechterinkluisiven-sprachgebrauch>

Universität Potsdam. (o. J.e). Auswertungsbogen für Auswahlgespräche aller Gleichstellungsbeauftragten, <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/materialien>

Van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.

Waaijer, C. J. F., Belder, R., Sonneveld, H., van Bochove, C., & van der Weijden, I. C. M. (2017). Temporary contracts: Effect on job satisfaction and personal lives of recent PhD graduates. *Higher Education*, 74(2), 321–339.

V. Anhang

A. Weitere Abbildungen

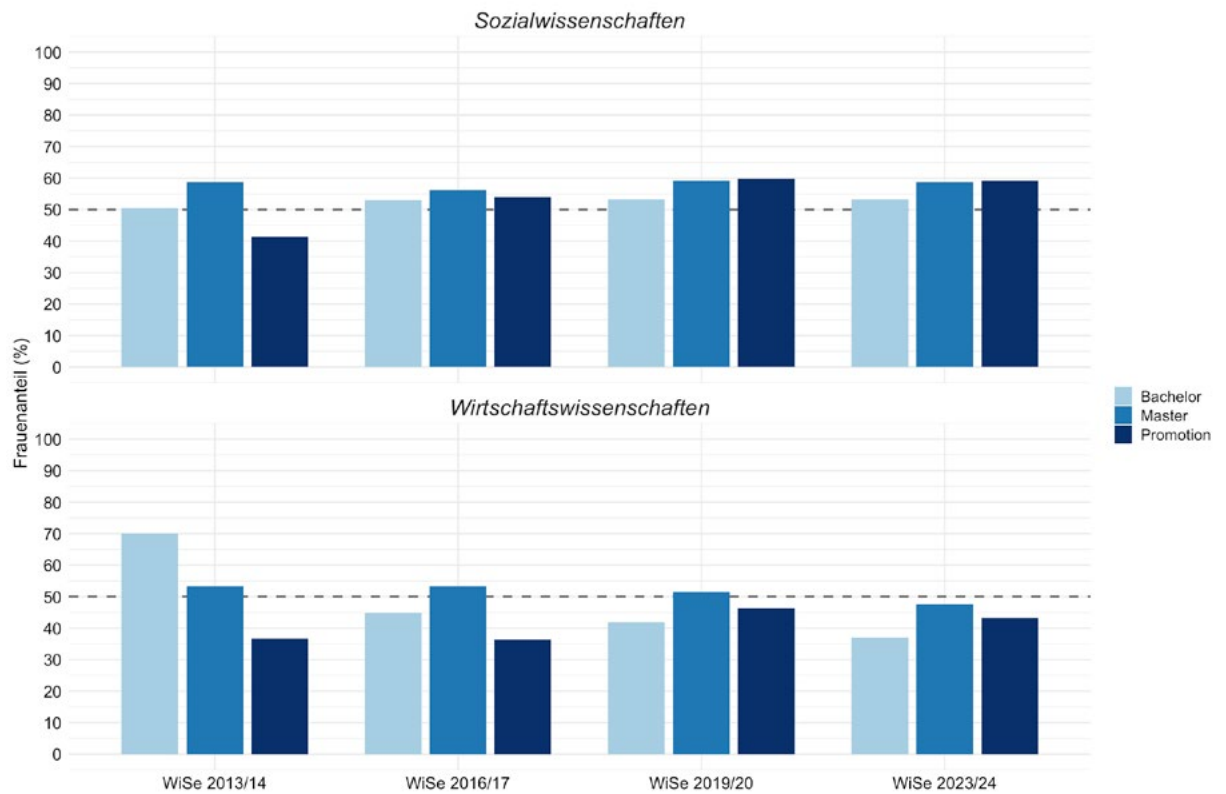


Abbildung A1: Frauenanteil im Studium nach Abschlussart über die Zeit. | Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von BI.UP-Daten (2013-2024).

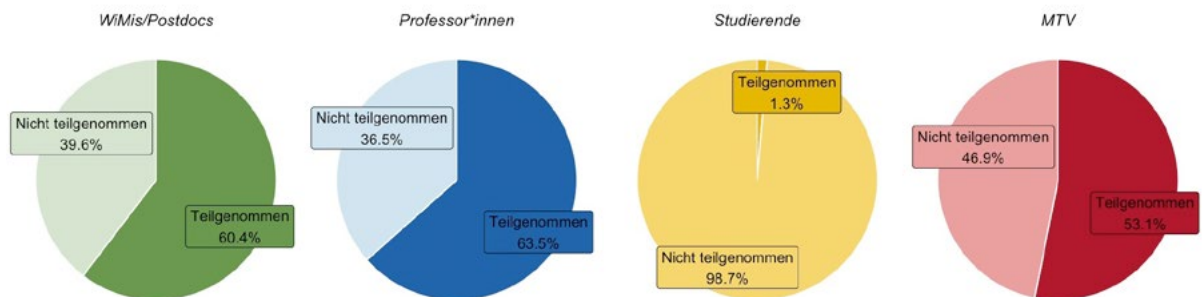


Abbildung A2: Anteil an Teilnehmenden bei der Umfrage je Statusgruppe. | Quelle: Umfrage 2025.

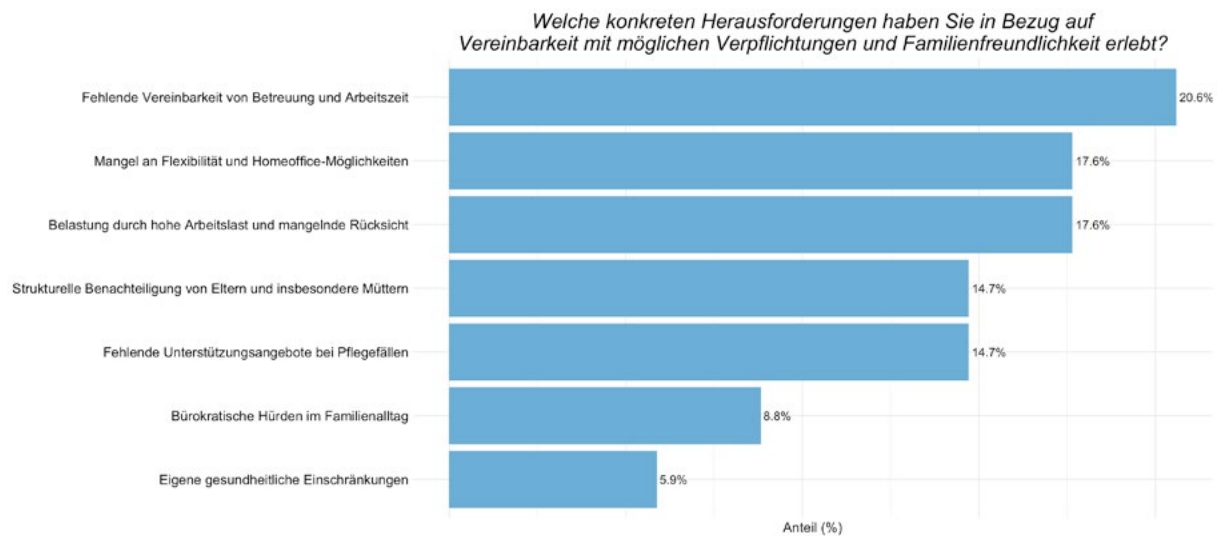


Abbildung A3: Erfahrungen mit Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. | Quelle: Umfrage 2025, N = 19.

B. Fragebogen

Herzlich willkommen zur Umfrage zur Gleichstellungsarbeit der WiSo-Fakultät an der Universität Potsdam!

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, an dieser Umfrage teilzunehmen. Ihre Erfahrungen, Einschätzungen und Anregungen unterstützen bei der Evaluation und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät.

Was ist Gleichstellung?

Gleichstellung zielt darauf ab, bestehende Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität, Alter oder weiteren Diversitätsmerkmalen abzubauen und faire Chancen für alle zu schaffen – in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung.

Was ist das Ziel der Umfrage?

Wir befinden uns aktuell in der Erstellung des neuen Gleichstellungsplans der WiSo-Fakultät der Universität Potsdam. Ziel der Umfrage ist es, Ihre Perspektiven, Erfahrungen und Bedarfe im Bereich Gleichstellung und Diversität zu erfassen. Ihre Rückmeldungen helfen uns, realistische und zielgerichtete Maßnahmen für die kommenden Jahre zu entwickeln. Die Ergebnisse der Umfrage fließen ausschließlich in die Erstellung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans der Fakultät ein.

Der bisherige Gleichstellungsplan kann hier eingesehen werden: <https://www.uni-potsdam.de/de/wiso/fakultaet/gleichstellung>

Um an der Umfrage teilzunehmen, klicken Sie auf „Weiter“.

Die Beantwortung der Umfrage dauert **ca. 10 Minuten**.

Die Umfrage nun bis zum 15.Mai 2025 geöffnet.

Die Teilnahme ist **freiwillig** und **anonym**. Es werden keine personenbezogenen Daten erhoben, die Rückschlüsse auf Ihre Identität ermöglichen. Alle Angaben werden vertraulich behandelt und ausschließlich in aggregierter Form ausgewertet. Die Ergebnisse fließen direkt in die Erarbeitung des neuen Gleichstellungsplans ein.

Bei Fragen zur Umfrage oder zum Datenschutz können Sie sich jederzeit gerne an uns wenden:
wiso-gba@uni-potsdam.de

Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Klicken Sie auf „Weiter“.

Zugehörigkeit zur Fakultät

1. Welcher Statusgruppe gehören Sie derzeit an der WiSo-Fakultät an?

Bitte wählen Sie die zutreffende Option aus. (Mehrfachauswahl möglich)

Ich gehöre zur Statusgruppe...

Studierende	Akademische Mitarbeitende (PhD, Post-Doc)	Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende
Studentische Beschäftigte	Professor*innen	

2. Wie lange sind Sie bereits an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam tätig bzw. studieren dort?

Bitte eine Option auswählen.

Weniger als 1 Jahr
 1-3 Jahre
 4-6 Jahre
 7-10 Jahre
 Mehr als 10 Jahre

Keine Angabe

Einschätzungen zur Sichtbarkeit und Rolle von Gleichstellung

3. Wie oft nehmen Sie das Thema Gleichstellung in den folgenden Bereichen bewusst wahr?

(Bitte wählen Sie die passende Option aus.)

	Sehr häufig	Häufig	Ab und zu	Selten	Nie	Keine Angabe
An der Universität Potsdam insgesamt (z. B. Uni-weite Aktionen, zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Webseiten, Veranstaltungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An der WiSo-Fakultät (z. B. Angebote oder Infos vom Gleichstellungsteam, Kommunikation innerhalb der Fakultät)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Ihrem direkten Umfeld (z. B. am Lehrstuhl, im Sekretariat, in Ihrer Arbeitsgruppe oder Ihrem Studiengang)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nutzung und Sichtbarkeit gleichstellungsbezogener Angebote

4. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen in Bezug auf die Informationen zur Gleichstellungsarbeit an der WiSo-Fakultät aus Ihrer Sicht zu?

(Bitte wählen Sie die passende Option aus.)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe
Informationen zu Gleichstellungsangeboten sind leicht auffindbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Website zur Gleichstellungsarbeit ist übersichtlich und verständlich gestaltet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, an wen ich mich bei Fragen zur Gleichstellung wenden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationen über Maßnahmen oder Unterstützungsangebote sind aktuell und transparent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kommunikation zu Gleichstellungsthemen erreicht mich über geeignete Kanäle (z. B. E-Mail, Aushänge, Website).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich ausreichend über bestehende gleichstellungsbezogene Angebote informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nutzung und Sichtbarkeit gleichstellungsbezogener Angebote

5. Welche der folgenden Regelungen sind Ihnen bekannt?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Mutterschutz
 - Elternzeit
 - Härtefallregelungen
 - Nachteilsausgleich
 - Unterstützung bei sexualisierter Diskriminierung
 - Pflegezeit für Angehörige
-
- Keine davon.

6. Welche der folgenden Einrichtungen oder Angebote kennen Sie?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Vertrauensperson Gleichstellung
 - Dual Career Service
 - Universitätsinterne Stipendien
 - Mentoring für Studentinnen
 - Mentoring für Promovierende (PoGS)
 - Service für Familien
 - Eltern-Kind-Raum
 - KfC (Koordinationsbüro für Chancengleichheit)
 - Sonstiges:
-
- Keine davon.

7. An welchen Weiterbildungen, Informationsveranstaltungen oder Schulungen zu Gleichstellungsthemen haben Sie in den letzten zwei Jahren (an der Universität Potsdam) teilgenommen?
(Mehrfachauswahl möglich)

- Gleichstellung & Diversität (z. B. Schulungen, Ringvorlesungen)
 - Karriereförderung für Wissenschaftler:innen (z. B. Mentoring-Programme, Coaching-Angebote)
 - Wissenschaftliches Arbeiten & Methoden (z. B. Angebote der PoGS, Schreibwerkstätten)
 - Vereinbarkeit von Beruf & Familie (z. B. Informationsveranstaltungen der Familienbüros, Eltern-Kind-Angebote)
 - Sonstiges:
-
- Keine Teilnahme

Wahrnehmung von Familienfreundlichkeit und Unterstützungsangeboten

8. Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte rund um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf/Studium an der WiSo-Fakultät?
(Bitte wählen Sie jeweils eine passende Antwort aus.)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe
Ich fühle mich gut über meine Möglichkeiten zur Vereinbarkeit informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe selbst bereits Herausforderungen bei der Vereinbarkeit erlebt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kolleg*innen / Vorgesetzten / Lehrenden zeigen Verständnis für Vereinbarkeitsbedarfe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich weiß, an wen ich mich bei Fragen zur Vereinbarkeit oder Familienfreundlichkeit wenden kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fakultät bietet ausreichend flexible Lösungen (z. B. Arbeitszeit, Studienorganisation).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Welche konkreten Herausforderungen haben Sie in Bezug auf Vereinbarkeit mit möglichen Verpflichtungen und Familienfreundlichkeit erlebt?
(Beschreiben Sie dies gerne kurz.)

Wahrnehmung von Barrierefreiheit und Inklusion an der Fakultät

10. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Barrierefreiheit der Gebäude und Wege auf dem Campus der WiSo-Fakultät zu?
(Bitte wählen Sie die passende Option aus.)

	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Teils/ teils	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Keine Angabe
Die Gebäude auf dem WiSo-Campus sind für mobilitätseingeschränkte Personen gut zugänglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Eingangsbereiche der Gebäude sind barrierearm gestaltet (z.B. mit Rampen oder automatischen Türen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Wege auf dem Campus sind gut begeh- oder befahrbar – auch für Personen mit Mobilitätseinschränkungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Etagen in den Gebäuden lassen sich barrierefrei erreichen (z.B. durch Aufzüge).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beschilderung auf dem Campus ist gut verständlich und unterstützt die Orientierung für alle Personen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es stehen barrierefreie Sanitäranlagen in ausreichender Zahl zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch Menschen mit Sehbeeinträchtigungen können sich auf dem Campus gut orientieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Barrierefreie Parkmöglichkeiten sind vorhanden und leicht zugänglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Welche Formen von Barrieren oder Benachteiligungen haben Sie im universitären Kontext selbst erlebt oder in Ihrem Umfeld wahrgenommen?

(Beschreiben Sie diese gerne kurz, bspw. bauliche Barrieren, digitale Hürden, sprachliche oder soziale Ausschlüsse, fehlende Unterstützungsangebote etc.)

12. Welche Erfahrungen haben Sie mit Barrieren im Zusammenhang mit gleichstellungsbezogenen Angeboten gemacht – z. B. in der Nutzung, beim Zugang oder in der Kommunikation?

(Beschreiben Sie dies gerne kurz.)

Gleichstellung im Studium

13. Welche dieser Felder wird Ihrer Meinung nach von Ihrem Geschlecht beeinflusst?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Noten
- Gruppenzuteilung
- Betreuung
- Teamrollen
- Erwartungen, Ansprüche
- Sonstiges:
- Keine Angaben

14. Wie häufig haben Sie in Ihrem Studium Erfahrungen mit Ungleichbehandlung oder Benachteiligung gemacht?
(z.B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sozialem Status etc.)

	Sehr häufig	Häufig	Selten	Nic	Weiß ich nicht	Keine Angabe
In Lehrveranstaltungen (z.B. durch Sprache, Beispiele, Verhalten Lehrender)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Mitstudierende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Prüfungen oder Leistungsbewertungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beim Zugang zu Informationen, Beratung oder Unterstützung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In hochschulorganisatorischen Abläufen (z.B. Fristen, Anerkennungen, Flexibilität)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Gibt es Situationen im Studium, in denen Sie sich ungleichbehandelt fühlen oder benachteiligt werden?
(Fühlen Sie sich frei, konkrete Beispiele oder Beobachtungen zu nennen.)

Zukunft gestalten – Ihre Perspektive

16. In welchen Bereichen sollte die Gleichstellungsarbeit Ihrer Meinung nach verstärkt werden?
(Mehrfachauswahl möglich)

- Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
- Diskriminierungsschutz
- Mentoring & Förderung von unterrepräsentierten Gruppen
- Barrierefreiheit & Inklusion
- Sonstiges:

17. Gibt es etwas, das Sie uns zu Ihren Erfahrungen oder Perspektiven rund um Gleichstellung im Hochschulalltag noch mitteilen möchten?

Ihre Perspektive ist uns wichtig – teilen Sie gern alles, was Ihrer Meinung nach noch fehlt.

Soziodemografische Angaben

18. Welches Geschlecht haben Sie?
Bitte wählen Sie die zutreffende Option aus.

Divers

Weiblich

Männlich

Möchte ich nicht angeben

19. Welche privaten oder familiären Verpflichtungen bestehen aktuell bei Ihnen?
(Mehrfachauswahl möglich)

- Betreuung von Kindern
 - Betreuung von Familienangehörigen
 - Pflege und Unterstützung von Angehörigen
 - Ehrenamtliches Engagement
 - Keine der genannten
 - Weitere (freiwillige) Angabe:
-
- Möchte ich nicht angeben.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir möchten uns ganz herzlich für Ihre Unterstützung bedanken.

Die Ergebnisse der Umfrage helfen, Bedarfe besser zu erkennen und gezielt Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Diversität an der Fakultät zu entwickeln und fließen in den neuen dezentralen Gleichstellungsplan der WiSo-Fakultät ein.

Ihre Antworten wurden gespeichert. Sie können das Browser-Fenster nun schließen.

Bei Fragen oder Anmerkungen wenden Sie sich gerne an uns unter:
E-Mail: wiso-gba@uni-potsdam.de



Hier finden Sie den Online-Fragebogen
umfragenup.uni-potsdam.de/wiso_up_dgba_2025003671/

VI. Glossar

Active Recruiting	Proaktive Ansprache qualifizierter Kandidat*innen (z. B. Frauen/ unterrepräsentierte Gruppen) über Netzwerke, Tagungen und gezielte Kontakte – ergänzend zur Ausschreibung.
Antidiskriminierung	Maßnahmen und Regelungen zum Schutz vor Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung u.a.
Barrierefreiheit	Gestaltung von Räumen, Informationen und Prozessen so, dass sie für alle – insbesondere für Menschen mit Behinderungen – zugänglich und nutzbar sind.
Berufungsverfahren	Formalisierter Prozess zur Besetzung von Professuren (Ausschreibung, Kommission, Gutachten, Anhörungen, Ruf/Ernennung) unter Beachtung gleichstellungsrechtlicher Vorgaben.
Berufungskommission	Gremium zur Auswahl geeigneter Bewerber*innen in Berufungsverfahren; paritätisch zu besetzen, arbeitet nach festgelegten, dokumentierten Kriterien.
Besoldungsgruppe (W1, W2, W3)	Eingruppierung von Professor*innen im öffentlichen Dienst, die deren Aufgaben und Gehalt festlegt.
Candidate Journey	Alle Berührungspunkte von Bewerbenden mit der Institution – von Stellensuche und Ausschreibung über Auswahl bis zur Zusage/Absage.
Care-Arbeit/ Sorgearbeit	Unbezahlte oder schlecht bezahlte Arbeit für die Pflege und Versorgung anderer (z. B. Kinder, pflegebedürftige Angehörige).

Chancengleichheit	Gleiche Möglichkeiten und Zugänge für alle Menschen – unabhängig von individuellen oder strukturellen Unterschieden.
Diversität	Vielfältigkeit von Menschen und Lebensrealitäten in Bezug auf z. B. Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung.
dGBA	Abkürzung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die Gleichstellungsarbeit auf Fakultäts Ebene koordinieren.
Drittmittel/ drittmittelfinanziert	Finanzierung von Projekten/Personen über externe Mittel (z. B. DFG, EU, Stiftungen); Auswirkungen auf Vertragslaufzeiten und Planbarkeit.
Elternzeit	Gesetzlicher Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Betreuung eines Kindes (BEEG); im Wissenschaftsbereich ggf. mit Vertragsverlängerung nach WissZeitVG.
Gender/ Geschlechtsidentität	Soziale und persönliche Dimension von Geschlecht, nicht zwingend identisch mit dem biologischen Geschlecht.
Gendergerechte/ genderinklusive Sprache	Sprachgebrauch, der alle Geschlechter sichtbar einbezieht (z. B. Genderstern, neutrale Formulierungen).
Gleichstellung	Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung durch strukturelle Maßnahmen und gezielte Förderung benachteiligter Gruppen.
Gleichstellungsbeauftragte (zentral/dezentral)	Zentrale/dEZentrale Beauftragte mit Informations-, Rede- und Antragsrechten; beraten Leitungen, wirken in Personal-/ Strukturprozessen mit und sind Anlaufstellen bei Diskriminierung.

Gleichstellungsplan	Strategisches Instrument zur Förderung von Gleichstellung an Hochschulen – mit Zielen, Maßnahmen und Zuständigkeiten.
Gleichstellungsrat	Gremium an der UP zur Abstimmung, Beratung und Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Strategien und Maßnahmen.
Gremien	Mitbestimmungs- und Entscheidungsorgane (z. B. Fakultätsrat, Fachbereichsräte, Kommissionen/Beiräte) der Hochschule.
Härtefallregelung	Sonderregelungen zur Berücksichtigung individueller Belastungen/Lebenslagen (z. B. Krankheit, Pflege, Behinderung) – v. a. im Studien- und Prüfungsrecht.
Intersektionalität	Analyseansatz, der Mehrfachdiskriminierung berücksichtigt (z. B. bei gleichzeitiger Zugehörigkeit zu mehreren benachteiligten Gruppen).
Koordinationsbüro für Chancengleichheit	Abkürzung für Koordinationsbüro für Chancengleichheit
Landesgleichstellungsgesetz (Brandenburg)	Rechtsrahmen des Landes zur Förderung der Gleichstellung in öffentlichen Einrichtungen; ergänzt hochschulrechtliche Vorgaben.
Leaky Pipeline	Bildhafte Beschreibung des Rückgangs von Frauen entlang der akademischen Qualifikationsstufen.
Listenplatz	Rangplatz einer Bewerber*in auf der Berufungsliste (1.–3. Platz), die Grundlage der Ruferteilung ist.
Mentoring	Unterstützungs- und Austauschform, bei denen erfahrene Personen (Mentor*innen) Nachwuchskräfte begleiten.
Mutterschutz	Gesetzlicher Schutz vor/nach der Geburt (Beschäftigungsverbote, Kündigungsschutz, Gesundheitsschutz).

Nachteilsausgleich	Maßnahmen zur Kompensation individueller Nachteile (z. B. bei Prüfungen, aufgrund von Krankheit, Behinderung oder Pflegeverantwortung).
Onboarding	Strukturierter Einstieg von Studierenden/Beschäftigten (Infos, Prozesse, Zuständigkeiten)
Parität/ paritätische Besetzung	Geschlechterausgewogene Besetzung von Gremien/Kommissionen (mindestens dem Anteil in der jeweiligen Statusgruppe entsprechend).
Personalentwicklung	Strategische Förderung von Mitarbeitenden durch Fortbildungen, Laufbahnplanung, Coaching etc.
Pflegezeit	Anspruch auf (teilweise) Freistellung zur Pflege naher Angehöriger nach PflegeZG/FPfZG.
Potsdam Graduate School (PoGS)	UP-Einrichtung für Nachwuchsförderung (Qualifizierung, Beratung, Finanzierung/ Grants, Karriereentwicklung).
Ruferteilung	Angebot einer Professur an eine Bewerber*in auf Basis der Berufungsliste; führt bei Annahme zur Ernennung.
suB	Studentische Hilfskräfte / Wissenschaftliche Hilfskräfte / studentische Beschäftigte – Studierende, die an der Hochschule arbeiten.
SMART-Ziele	Ziele, die spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und terminiert sind.
Statusgruppe	Gruppierung von Hochschulangehörigen (z. B. Professor*innen, WiMi, Studierende, MTV).
Tenure Track	Qualifikationsweg zur unbefristeten Professur, meist mit klaren Evaluationskriterien.

Tenure Track Evaluation

Mehrstufige Bewertung der Leistungen (Forschung, Lehre, Transfer, Selbstverwaltung) entlang verbindlicher Kriterien/Zeiträume.

Teilzeit

Beschäftigungsform mit reduzierter Wochenarbeitszeit.

Unconscious Bias

implizite Voreingenommenheit

Unterrepräsentanz

Deutliche Unterzahl einer Gruppe in einem Bereich, z. B. Frauen in Führungspositionen.

Vereinbarkeit

Möglichkeit, Beruf/Studium und Familien- oder Pflegeaufgaben miteinander zu kombinieren.

Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Gesetz, das die Befristung wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse regelt.

WiMi

Abkürzung für wissenschaftliche Mitarbeitende.

