



Barbara Schrul

## Reader zur Gleichstellung

Ein Leitfaden für die  
Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



Potsdamer Beiträge zur Gleichstellungspolitik

**Nr. 4**

# **Reader zur Gleichstellung**

Ein Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

**Impressum:**

Herausgeberin:

Barbara Schrul

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam

Umschlaggestaltung:

Audiovisuelles Zentrum der Universität Potsdam

© 2014 Universität Potsdam, dritte überarbeitete Auflage





## Inhaltsverzeichnis

---

### **Vorwort**

- 06 Checkliste bei Amtsantritt
- 07 Mitwirkung in Gremien
- 08 Mitwirkung bei Berufungsverfahren
- 09 Mitwirkung bei Einstellungsverfahren
- 10 Zielvereinbarungen und Mittelvergabe
- 11 Gleichstellungsplan
- 14 Beratungen
- 16 Weiterbildung
- 17 Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte

### **Gleichstellungsrelevante Dokumente der Universität Potsdam**

- 19 Leitbild der Universität Potsdam
- 20 Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam (2008)
- 40 Dokumentation der Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts (2013)
- 57 Stellungnahme der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2008)
- 66 Zwischenbericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2011)
- 83 Abschlussbericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2013)
- 99 Konzept der Universität Potsdam zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (2012)

### **Gesetzliche Grundlagen**

- 103 Auszug aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz – BbgHG (2014)

### **Weitere Dokumente**

- 111 Auszug aus der Grundordnung der Universität Potsdam (2009)
- 115 Frauenförderrichtlinien an der Universität Potsdam (1999)
- 122 Empfehlungen der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) zur genderspezifischen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren (2013)





## Vorwort

Dieser Leitfaden soll die vielfältigen Aufgaben, Herausforderungen und Spannungsfelder des anspruchsvollen Amtes der Gleichstellungsbeauftragten an unserer Universität abbilden und Sie bei der Übernahme und Ausübung Ihrer Tätigkeit unterstützen.

Informieren Sie sich über die Anforderungen an eine Gleichstellungsbeauftragte. Nutzen Sie die Erfahrungen all derjenigen Frauen, die diese Aufgabe in den vergangenen Jahren ausgeübt haben oder immer noch dieses Amt bekleiden.

Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern liegt in der Verantwortung der Hochschule. Deshalb verantwortet der Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs im Auftrag des Präsidenten diesen Bereich.

Es ist uns gemeinsam gelungen, verlässliche Strukturen zu schaffen, die die Übernahme dieser Aufgabe flankieren. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre beiden Stellvertreterinnen unterstützen Sie dabei. In der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) ist Ihre Mitwirkung gefragt. Klausurtagungen der Gleichstellungsbeauftragten machen Sie fit für dieses Amt. Externe Referentinnen begleiten diesen Prozess im Bedarfsfall mit ihrer Fachkompetenz.

Gehen Sie schrittweise an die Umsetzung der Aufgaben heran und geben Sie dem Amt Ihr ganz persönliches Profil.

Wir brauchen Ihr Engagement und Ihre Erfahrungen für ein gemeinsames Anliegen.



Barbara Schrul

zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam



## Checkliste bei Amtsantritt

---

- ☑ Machen Sie sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten vertraut.
- ☑ Informieren Sie sich, wer bisher dieses Amt in Ihrem Bereich ausgeübt hat. Vereinbaren Sie ein Gespräch und lassen Sie sich aktuelle Dokumente und Literatur übergeben.
- ☑ Stellen Sie sich in Ihrem Zuständigkeitsbereich vor (Dekanat und Fakultätsrat / Verwaltung / Zentrale Einrichtungen / Bibliothek). Veranlassen Sie die Aktualisierung der Homepage Ihres Bereichs. Senden Sie zu Semesterbeginn eine Rundmail über den internen Verteiler und an die dazugehörigen Fachschaften. Nutzen Sie die Möglichkeit eines Informationsbretts in Ihrem Arbeitsbereich.
- ☑ Vereinbaren Sie mit Ihrer Fakultät / Ihrer Einrichtung Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Denken Sie daran: Sie nehmen dieses Amt als dienstliche Aufgabe wahr. Eine schriftliche Vereinbarung ist von beiden Seiten zu unterzeichnen (siehe auch Seite 17).
- ☑ Übernehmen Sie langfristige Termine (Sitzung des Fakultätsrates, der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) u.a.) in Ihre Semesterplanung.
- ☑ Machen Sie sich mit den bereits initiierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen Ihrer Fakultät / Ihres Bereichs vertraut. Hierzu gibt es Unterlagen (Zielvereinbarungen, Mittelverteilungsmodell, Gleichstellungsplan u.ä.), die das bisher Erreichte dokumentieren. Vergegenwärtigen Sie sich die aktuellen gleichstellungsrelevanten Probleme an Ihrer Fakultät / in Ihrem Bereich und berücksichtigen Sie diese bei Ihrer Arbeitplanung (Sprechzeiten, Erreichbarkeit, Zeit und Raum für Gespräche u.a.).
- ☑ Verschaffen Sie sich einen Überblick über die aktuellen Berufungs- und Einstellungsverfahren in der Fakultät / in Ihrem zuständigen Bereich. Kontaktieren Sie die Fakultätsgeschäftsführerin und bei Bedarf die Vorsitzenden der Berufungskommissionen. Nehmen Sie Einsicht in die Unterlagen und Protokolle, wenn Sie in ein laufendes Verfahren einsteigen sollen.
- ☑ Klären Sie, ob weitere Berufungs- oder Einstellungsverfahren anstehen und stimmen Sie die Teilnahme mit Ihrer Vertretung ab.
- ☑ Suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte. Nutzen Sie den Informations- und Erfahrungsaustausch mit den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auch bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen finden Sie Unterstützung. Im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) finden Sie weiterführende Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.



## Mitwirkung in Gremien

Die Mitwirkungspflicht der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist gesetzlich geregelt, aber der Ausgestaltungsraum ist erheblich und überschreitet oft die Ressourcen, die für dieses Amt zur Verfügung stehen. In einigen Fakultäten haben sich eigenständige Kommissionen etabliert, die sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellung und Frauenförderung einbringen.

Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Wahrnehmung der Aufgaben gemäß § 7 des BbgHG für die jeweilige Fakultät bzw. der Verwaltung oder den verschiedenen zentralen Einrichtungen übertragen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, den Präsidenten und die Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle des Gleichstellungskonzepts und der dezentralen Gleichstellungspläne.<sup>1</sup> Sie sollen die Mitglieder und Angehörigen Ihres Bereichs über gleichstellungspolitische Prozesse informieren, aber auch Anregungen und Beschwerden entgegennehmen. Sie werden als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in allen Gremien Ihrer Fakultät bzw. Ihrem Zuständigkeitsbereich bei gleichstellungsrelevanten Fragestellungen eingeladen und haben dort Informations-, Rede- und Antragsrecht. Ist die Entscheidung eines Organs oder eines Gremiums der Hochschule in Ihrem Zuständigkeitsbereich gegen Ihre Stellungnahme getroffen worden, so können Sie innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Näheres dazu regelt das Hochschulgesetz (§ 68).

Um Ihre Teilnahme an den verschiedenen Gremien zu ermöglichen, wurde an der Hochschule ein Gremienzeitfenster eingeführt. Dies ermöglicht eine bessere Abstimmung zwischen zentralen Gremienterminen und denen in Ihrer Fakultät. In diesem Zeitraum (mittwochs ab 14.00 Uhr) finden auch keine obligatorischen Lehrveranstaltungen statt. Bei Bedarf können Sie das Angebot des Service für Familien für die Betreuung Ihrer Kinder außerhalb der Kita-Öffnungszeiten in Anspruch nehmen.

Manchmal wird Ihnen als Gleichstellungsbeauftragte die alleinige Zuständigkeit für das Thema Gleichstellung in Ihrem Bereich zugeschrieben. Denken Sie daran, Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Manch einer muss immer wieder mal daran erinnert werden. Fordern Sie konsequent die Mitwirkung aller ein. Die Hochschule ist als Ganzes der Gleichstellung verpflichtet, jedoch bedarf es nicht selten des Anstoßes durch die Gleichstellungsbeauftragten.

<sup>1</sup> vgl. Grundordnung der Universität Potsdam



## Mitwirkung bei Berufungsverfahren

---

Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der fünf Fakultäten ist die Aufgabe übertragen worden, an allen Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren im jeweiligen Bereich mitzuwirken und Stellungnahmen zu den Berufungsvorschlägen zu formulieren. In diesen Verfahren haben Sie als beratendes Mitglied wiederum Informations-, Rede- und Antragsrecht. Ihnen ist Einsicht in alle bewerbungsrelevanten Unterlagen zu gewähren. Achten Sie darauf, dass die gemeinsame Terminfindung der Berufungskommission Ihre Zeitressourcen und Einschränkungen berücksichtigt. Ein Berufungsverfahren verläuft in zahlreichen Etappen und nur eine davon zu vernachlässigen, kann für die Gleichstellungsbeauftragte bedeuten, dass ihre Bemühungen im Sande verlaufen.

Die Begleitung von Berufungsverfahren gehört zu den wichtigsten und anspruchsvollsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Machen Sie sich mit der Berufsordnung<sup>2</sup> der Universität Potsdam vertraut und suchen Sie ggf. Rat bei erfahrenen Gleichstellungsbeauftragten. Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Berufungsverfahren erhöhen die Chancen von Frauen. Sie können Ihren Teil dazu beitragen. Bestärken Sie Frauen, sich auf die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Verweisen Sie die Mitglieder der Berufungskommissionen auf die Möglichkeit, geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. Die CGK hat Empfehlungen zur genderspezifischen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren definiert (vgl. Seite 120).

Bei der Sichtung der eingegangenen Bewerbungsunterlagen ist die folgende Checkliste hilfreich:

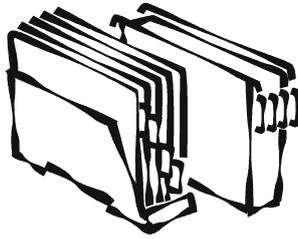
- Angaben zur Person: Name, email, Alter, Familienstand/Kinder
- Werdegang: Diplom, Promotion, Habilitation (Angaben zu Jahr, Hochschule, Betreuung, Titel), Auslandsaufenthalte, Pausen im Lebenslauf
- Forschung: Arbeitsgebiet, Schwerpunkt, Anknüpfung an bestehende Forschungsgruppen
- Auszeichnungen: Stipendien, Preise, Drittmittelwerbungen
- Veröffentlichungen
- Gutachtertätigkeit
- Lehrerfahrung
- sonstige Qualifikationen
- Bemerkung
- Eindruck

In der Regel wird eine Synopse aller Bewerbungen durch ein Mitglied der Berufungskommission erstellt. Diese Übersicht wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Mischen Sie sich ein. Stellen Sie Fragen, wenn Ihnen etwas nicht deutlich wird. Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist Bestandteil der Berufsakte. Ohne diese wird das Verfahren nicht weitergeführt.

---

<sup>2</sup> Die derzeit gültige Berufsordnung ist in der Überarbeitung. Bitte achten Sie auf die aktualisierte Fassung.



## Mitwirkung bei Einstellungsverfahren

---

Gegenwärtig werden jährlich etwa 100 Haushaltsstellen und ca. 150 Drittmittelstellen an der Universität Potsdam neu besetzt. Bei Auswahlverfahren in Ihrem Zuständigkeitsbereich sind bei Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungsgruppe Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Teilnahmerecht an allen Bewerbungsverfahren, aber immer dann, wenn sich Frauen und Männer auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, sind Sie zur Teilnahme verpflichtet.<sup>3</sup> Sie erhalten Einsicht in alle Akten, die das jeweilige Einstellungsverfahren betreffen. Dies gilt auch für Personalakten.

Bei Einstellungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Achten Sie darauf, dass Bewerberinnen bei der Auswahl für Vorstellungsgespräche ausreichend berücksichtigt werden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen. Es sind immer mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen und bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt bei der Vergabe der Stellen zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Zur Qualitätssteigerung und -sicherung bei Stellenbesetzungsverfahren wurde an der Universität Potsdam von der Arbeitsgruppe Personalentwicklung unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ein strukturiertes Auswahlverfahren entwickelt und eingeführt. Das Verfahren dient der Erhöhung der Transparenz von Einstellungsverfahren und wird für Verwaltungs- und fachnahes wissenschaftliches Personal angewandt. Es wird empfohlen, dieses auch für Dauerbeschäftigungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals anzuwenden. Die ausführliche Beschreibung dieses Verfahrens ist im Intranet einsehbar.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird nicht immer über laufende Verfahren informiert. Dies trifft besonders bei durch Drittmittel finanzierten Projektstellen zu. Nutzen Sie Ihr Mitwirkungsrecht im Rahmen Ihrer Möglichkeiten und Ressourcen, denn gerade in diesem Bereich sind Frauen oft benachteiligt, wenn es um die Besetzung lukrativer Stellen geht.

Bei der Vergabe von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, bei Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen und der Einladung zu Gastvorträgen ist auf die Ansprache von qualifizierten Frauen hinzuwirken. Die Ausschöpfung dieser Möglichkeit sollten Sie in Ihrer Fakultät /in Ihrem Bereich immer wieder zum Thema machen.

---

<sup>3</sup> vgl. BbgHG § 68 Abs. 4



## Zielvereinbarungen und Mittelvergabe

---

In dem 2014 erstmals verabschiedeten Hochschulvertrag zwischen der Universität Potsdam und dem MWFK aber auch in den hochschulinternen Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen der Fakultäten mit dem Präsidium, fakultätsinternen Anreizsystemen und unterschiedlichen Modellen der leistungsorientierten Mittelvergabe sind Vergabekriterien unter Gleichstellungsaspekten zu berücksichtigen. Es werden Vereinbarungen getroffen, worin konkrete Verantwortlichkeiten für das Erreichen der Ziele nach dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung niedergelegt werden. Damit dies immer wieder Beachtung findet, sollte die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte beratend diesen Prozess begleiten und bei Nichtbeachtung ihr Mitwirken gemäß § 7 (5) BbgHG einfordern.

Vor Beginn der neuen Amtsperiode der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden in Gesprächen mit den Fakultätsleitungen die aktuellen Fragestellungen zur Mitwirkung der gewählten Frauen in ihrem Bereich thematisiert. Ebenfalls wird auf die gesetzlich geregelten Rechte und Pflichten aller Beteiligten verwiesen. Dies soll insbesondere die erstmalige Amtsübernahme unterstützen.

Die Einführung der leistungsorientierten Mittelverteilung ist ein unverzichtbarer Bestandteil in der Anwendung der neuen Steuerungsmodelle zwischen Hochschule und Land, aber auch innerhalb der eigenen Hochschule. Insbesondere die vermehrte Einbeziehung von Leistungsindikatoren trägt der wachsenden Eigenverantwortung der Hochschulen Rechnung, setzt Anreize für eine Erhöhung der Leistungen auf allen Ebenen und fördert die Wettbewerbsorientierung der Hochschule. Eine leistungsbezogene Zuweisung für den Indikator Chancengleichheit ist Bestandteil beider Mittelverteilungsmodelle. Die Steigerung des Frauenanteils auf verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere wird zur Berechnung herangezogen. Es soll hiermit belohnt werden, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen steigt. Jede Fakultät hat ein eigenes internes Mittelverteilungsmodell, um einen Teil der zugewiesenen Mittel aus dem Jahreshaushalt nach einem Leistungsprinzip innerhalb der Fakultät an die Lehrstühle weiterzugeben. Machen Sie sich mit diesem Modell vertraut, denn bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der internen Vergabeverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten gefordert, insbesondere Leistungsindikatoren unter Gleichstellungsaspekten zu prüfen.

Die Universität Potsdam nutzt interne Leistungs- und Zielvereinbarungen als Instrument ihrer strategischen Steuerung und gewährleistet damit eine konsequente Umsetzung ihrer Profilbildung in Forschung und Lehre. 2014 werden zwischen dem Präsidenten und den Dekanen der fünf Fakultäten neue Leistungs- und Zielvereinbarungen abgeschlossen, in denen konkrete Ziele und Maßnahmen der Fakultäten zur Umsetzung des Hochschulentwicklungsplans für die nächsten fünf Jahre festgeschrieben werden. Die bis zum Sommersemester 2014 gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten waren in deren Erarbeitung involviert. Informieren Sie sich über den aktuellen Stand und die Vorabgespräche bei Ihrer Vorgängerin oder ggf. bei der Fakultätsgeschäftsführerin. Gleichstellungsbeauftragte haben in diesem Bereich eine beratende Rolle, deshalb scheuen Sie sich nicht und diskutieren mit um die Verteilung der Mittel innerhalb der Fakultät. Fordern Sie Ihr Mitwirkungsrecht ein. Noch besser: suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte.



## Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Arbeits- und Controllinginstrument der einzelnen Fakultäten oder der Bereiche<sup>4</sup> zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und dient der Personalplanung und -entwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation werden Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben. Die Hauptzielstellungen sind je nach aktueller Ausgangslage den folgenden Schwerpunkten zuzuordnen:

- ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen des jeweiligen Bereichs erzielen,
- bestehende Diskriminierungen wegen des Geschlechts beseitigen und künftige Benachteiligungen verhindern,
- die erforderlichen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium, wissenschaftlicher Karriere und Beruf schaffen sowie
- für die Verwendung einer gendergerechten Sprache sensibilisieren.

Je konkreter die Ziel- und Zeitformulierungen sind, umso besser kann der Grad der Zielerreichung festgestellt werden. Es sollte aber immer das Spezifische des jeweiligen Bereichs berücksichtigt werden, um nicht am realen Bedarf vorbei zu planen und überzogene Prognosen und Zielstellungen aufzustellen. Auch sind die vorhandenen personellen, finanziellen und zeitlichen Ressourcen genau abzuklären, um die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen abzusichern. Die Kriterien des Gleichstellungsplans sind gleichzeitig die Grundlage für das angestrebte Gleichstellungscontrolling.

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der Universität Potsdam. Basierend auf dem Gleichstellungskonzept der Hochschule<sup>5</sup> und einer kritischen Selbstreflektion werden für einen Zeitraum von vier Jahren zielführende Maßnahmen<sup>6</sup> zu mehr Chancengerechtigkeit initiiert. Frauenförderung und Familienförderung sind dabei zwei wesentliche Indikatoren auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Zuständigkeit der Erarbeitung, Verabschiedung, Umsetzung und Fortschreibung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fakultätsleitungen und Fakultätsräte, für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung ist dies analog der Kanzler, in der Bibliothek die Direktorin. In allen Phasen ist die frühzeitige Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten<sup>7</sup> zu sichern.

<sup>4</sup> Die zentrale Verwaltung einschließlich ihrer zugeordneten Strukturbereiche, die zentralen/wissenschaftlichen Einrichtungen und die Hochschulbibliothek erstellen eigene Gleichstellungspläne.

<sup>5</sup> siehe Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam

<sup>6</sup> siehe Instrumentenkasten der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

<sup>7</sup> BbgHG § 68 (2) „Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten,... insbesondere bei

Das folgende Vorgehen zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans wird von der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) empfohlen<sup>8</sup>:

- A. Beschluss zum Erstellen des Gleichstellungsplans im Fakultätsrat herbeiführen
- B. Bildung einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller Statusgruppen und Hinzuziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- C. Beauftragung der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans durch den Fakultätsrat unter Angabe eines realistischen Zeitfensters für die Vorlage des Entwurfs, dabei wird für den Gleichstellungsplan die folgende Struktur empfohlen:
  - Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen
  - Gültigkeitsbereich<sup>9</sup>
  - Ausgangssituation/Ist-Analyse
  - Handlungsbedarf
  - Zielstellung
  - Maßnahmenkatalog
  - Controlling
- D. Analyse der Ist-Situation (siehe Personalstatistik (D1), dabei Unterrepräsentanz von Frauen der verschiedenen Statusgruppen betrachten, Auswertung der statistischen Angaben<sup>10</sup>, Hinzuziehung der Ergebnisse im internen Mittelverteilungsmodell (strukturpolitische Komponente Frauenförderung), Evaluation der Umsetzung der bisherigen Maßnahmen aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan
- E. Ermittlung des differenzierten Handlungsbedarfs<sup>11</sup> zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse, dabei unterschiedliche Informationszugänge nutzen (Diskussion im Fakultätsrat, in Fakultätskommissionen und Fachschaften, Durchführung und Auswertung von Befragungen, Impulse durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten)
- F. Zielstellungen für einen Zeitraum von vier Jahren definieren, auch Teilziele und kürzere Umsetzungszeiträume können sinnvoll sein.
- G. auf der Grundlage einer Ideensammlung geeignete realistische zielgruppenorientierte Maßnahmen ableiten, die das eigene Profil schärfen, aber auch an Bewährtes anknüpfen; dabei ist auch die Verschränkung von zentralen und dezentralen Maßnahmen zu erwägen

---

Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von ... Gleichstellungskonzepten und Gleichstellungsplänen mit.“

<sup>8</sup> Das hier exemplarisch beschriebene Vorgehen in den Fakultäten ist für die anderen Bereiche anzupassen. Dabei sind die Mitwirkung des zuständigen Personalrates und dessen rechtzeitige Einbeziehung zu beachten.

<sup>9</sup> In der Regel vier Jahre, jetzt aber erstmals nur für den Zeitraum bis zum SoSe 2014, um nachfolgend ab WiSe 2014 Deckungsgleichheit mit den Wahlen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu erzielen.

<sup>10</sup> hierbei Unterstützung der AG durch die Referentin der Zentralen GBA nutzen/Schnittstelle zu D 1

<sup>11</sup> zielgruppenspezifisch, bereichsintern, übergreifend

- H. Erstellung eines Maßnahmenkatalogs unter Berücksichtigung der nachfolgenden Gliederung:
- Bezeichnung der Maßnahme
  - Zielformulierung
  - Beschreibung der Maßnahme
  - Methodische Umsetzung
  - Zuständigkeit, Ressourcen<sup>12</sup>
  - Termine, Controlling
- I. Fakultätsinterne Veröffentlichung und Diskussion des Entwurfs des Gleichstellungsplans unter Einbeziehung aller Statusgruppen, anschließende Verabschiedung des Gleichstellungsplans im Fakultätsrat<sup>13</sup> und Veröffentlichung im Internet auf der jeweiligen Homepage der Fakultät, Verlinkung mit den Seiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, zur besseren Kommunikation eine Kurzversion abfassen, drucken und an alle Beschäftigten verteilen.
- J. Begleitung und Unterstützung der Umsetzung sowie Controlling des Gleichstellungsplans durch die Arbeitsgruppe / fakultätsinterne Kommission und die Gleichstellungsbeauftragten
- K. Jeweils zum Ende des Sommersemesters erfolgt jährlich eine mündliche Berichterstattung zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans in der CGK durch das beauftragte Fakultätsmitglied. Alle zwei Jahre wird eine schriftliche Zwischenbilanz durch die Arbeitsgruppe / fakultätsinterne Kommission dem Fakultätsrat vorgelegt. Im vierjährigen Turnus<sup>14</sup> legt der Dekan / die Dekanin Rechenschaft im Präsidialkollegium zum Erfüllungsstand des Gleichstellungsplans ab. Bei Bedarf ist eine zusätzliche Berichtspflicht im Rahmen von genderspezifischen Evaluationen (TEQ, DFG, Professorinnen-Programm u.a.) erforderlich. Die kontinuierliche Berichterstattung dient der Analyse des Umsetzungsgrades und der Überprüfung, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet, veränderte Schwerpunktsetzung definiert und die Verstetigung von Maßnahmen angestrebt. Die Fortschreibung / Verstetigung des Gleichstellungsplans der Fakultät erfolgt im Zeitraum Juli-Dezember vor Auslaufen der Gültigkeit.

Die Erstellung und Kontrolle der Gleichstellungspläne ist ein zielorientiertes strategisches Instrument, um das Thema Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip bei der Weiterentwicklung der Universität Potsdam zu platzieren und hochschulweit nachhaltig für Gleichstellung und Chancengleichheit zu sensibilisieren.

---

<sup>12</sup> Ausschöpfung der Möglichkeit der hochschulinternen Gleichstellungspläne und Zielvereinbarungen beachten

<sup>13</sup> erstmals im Wintersemester 2011

<sup>14</sup> erstmals im Wintersemester 2014



## Beratungen

---

Oft ist die Gleichstellungsbeauftragte die erste Ansprechpartnerin bei einer Vielzahl von ganz unterschiedlichen Problemen. Es suchen Studentinnen, die ihr erstes Kind bekommen, Rat und Information, ausländische Promovierende fragen nach einer finanziellen Unterstützung, Sorgen um die Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrags werden vorgebracht, aber auch Betroffene von Mobbing und sexueller Belästigung wenden sich an Sie. Alle erwarten, dass man sofort Zeit für ein Gespräch findet und möglichst schnell das Problem klärt.

Wenn Sie Kenntnis von Mobbing und sexuellen Übergriffen erhalten, sollten Sie den Kontakt zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten, ebenso zum Dekan / zur Dekanin Ihrer Fakultät und zur zuständigen Personalvertretung suchen. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt richtet sich in der Regel gegen Frauen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Seien Sie einfühlsam im Erstgespräch mit den Betroffenen, aber halten Sie sich zurück mit einer spontanen Bewertung des Geschilderten. Es empfiehlt sich, so schnell wie möglich mit anderen, auf die jeweilige Problemlage spezialisierten Einrichtungen zusammen zu arbeiten, vorausgesetzt, das Einverständnis der Rat Suchenden liegt vor. Erwecken Sie dabei aber nicht den Eindruck, das Problem „weiter zu schieben“. Machen Sie deutlich, dass Sie professionelle Unterstützung hinzuziehen wollen. Informieren Sie sich über das umfangreiche Beratungsangebot an unserer Hochschule und darüber hinaus.

Mobbing und sexuelle Übergriffe können sich sehr unterschiedlich darstellen. Nicht immer sind wir die Expertinnen zu diesem Thema. Es scheint auch vermessen zu glauben, dass jedes angezeigte Problem zu lösen ist. Hier noch ein paar grundsätzliche Anmerkungen<sup>15</sup> dazu:

Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Verhaltensweise zu verstehen, die durch das bewusste Überschreiten von Grenzen – in Benehmen, Handlungen, Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen – die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Anstellung gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern kann. Dazu zählen:

- ständiges Kritisieren der Arbeit
- Verbreiten von Gerüchten oder Mutmaßungen
- systematisches Vorenthalten von Informationen
- Behinderung des Arbeitsablaufes oder Schädigung von Arbeitsgeräten
- Nichtrespektieren des Arbeitsplatzes, Verschwindenlassen von Unterlagen
- Verweigerung von Kommunikation und Kontakt
- Zuteilung von sinnloser Arbeit oder Überhäufung mit Arbeit
- abwertende oder anzügliche Bemerkungen

---

<sup>15</sup> Eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Mobbing und Vorfällen sexualisierter Diskriminierung gibt es an der Universität Potsdam derzeit noch nicht.

- unsachliche und verletzende Austragung von Konflikten
- Infrage stellen der Qualifikation oder plötzliche ungenügende Einstufung.

Frauen und Männer jeden Alters, unabhängig von Aussehen, Herkunft, Bildungsstand oder beruflicher Position können betroffen sein. Es trifft auch selbstsichere, qualifizierte und kreative Menschen. In einer gespannten Arbeitsatmosphäre können sich kleine, alltägliche Konflikte leicht zu einem dauernden Psychoterror am Arbeitsplatz ausweiten. Oftmals suchen die Betroffenen erst Rat, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen feststellen. Stärken Sie die Betroffenen darin, dass sie sich gegen die Übergriffe klar und unmissverständlich positionieren. Regen Sie die Dokumentation der Vorfälle und das Vorgehen in einem Mobbing-Tagebuch an, denn Mobbing muss nachgewiesen werden. Suchen Sie auch hier Verbündete und sprechen Sie mit vertrauten Personen, Kolleginnen und Kollegen über die Vorfälle. Ansprechpersonen sind neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch die Personalverantwortlichen der einzelnen Bereiche, die Vorgesetzten sowie die Ombudsperson der Hochschule.

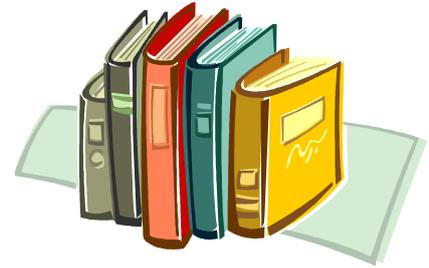
Sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt bestehen in verbalem und nonverbalen Verhalten. Neben sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, zählen auch folgende diskriminierende Verhaltensweisen zu sexuellen Übergriffen:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch
- sexuell herabwürdigende Kommentare über das Intimleben und den Körper
- sexuell herabwürdigende Schmierereien in öffentlichen Räumen
- die verbale und bildliche Präsentation sexuell herabwürdigender Darstellungen im dienstlichen oder Ausbildungszusammenhang. Die Freiheit von Forschung und Lehre sowie des Studiums bleibt davon unberührt.
- das Kopieren, Anwenden oder Nutzen sexuell herabwürdigender Computerprogramme auf EDV-Anlagen in Diensträumen, Gebäuden oder auf dem Universitätsgelände
- Aufforderung zu sexuellem Verhalten
- körperliche Übergriffe und sexuell herabwürdigende Berührungen.

Bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung sollten je nach Schwere des Einzelfalles und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person ein persönliches Gespräch der Betroffenen unter Heranziehung einer Person ihres Vertrauens mit dem Beschuldigten oder ein persönliches Gespräch der jeweiligen Vorgesetzten mit der beschuldigten Person unter Hinweis auf das Verbot sexualisierter Diskriminierung geführt werden. Wenn diese Maßnahmen erfolglos bleiben, sind je nach Einzelfall, unter Einschaltung des Präsidenten oder des Kanzlers Sanktionen zu ergreifen. Diese können sein:

- Durchführung eines formellen Dienstgespräches, mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung, Einleitung eines Disziplinarverfahrens
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Universität
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung, Ausschluss von der Nutzung universitärer Einrichtungen
- Hausverbot, Exmatrikulation und ggf. Strafanzeige durch den Präsidenten.

2012 wurde an der Universität Potsdam ein Konzept zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz verabschiedet, um für alle Hochschulangehörigen die Arbeits- und Studienbedingungen zu verbessern. An allen drei Universitätsstandorten stehen geschulte Vertrauenspersonen zur Verfügung, die unkompliziert, anonym und vertraulich ein offenes Ohr für Hilfesuchende haben. Suchen Sie im Bedarfsfall hier Unterstützung, um Ihre eigenen Beratungskompetenz zu erweitern.



## Weiterbildung

---

Als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte können Sie durch Ihre Tätigkeit sehr viel über universitäre Strukturen, Wissenschaftskulturen, Hochschul- und Wissenschaftspolitik erfahren. Dies geschieht meist in der alltäglichen Bewältigung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch wollen wir Sie bei der Übernahme dieses Amtes nicht allein lassen.

Neben der Möglichkeit des intensiven Erfahrungsaustauschs mit anderen Gleichstellungsbeauftragten in der CGK werden vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) Klausurtagungen zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen initiiert. Den Wünschen der meisten Gleichstellungsbeauftragten entsprechend, stehen hier Verhandlungsführung und Argumentationstechnik in Berufungsverfahren am häufigsten auf dem Programm. Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind ebenfalls Gegenstand der hochschulinternen Weiterbildung für Gleichstellungsbeauftragte. Sie können auch selbst Vorschläge für weitere Themen unterbreiten. Diese Angebote sind auch für andere interessierte Personen offen.

Fragen des Berufsmanagements stehen regelmäßig im Mittelpunkt der Weiterbildungen. Neben der Verständigung über die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen werden in Rollenspielen besonders konflikthafte Situationen in Berufungsverfahren erprobt. Auch Herausforderungen und Grenzen des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren werden reflektiert. Aktuelle Literatur wird Ihnen regelmäßig über die CGK zugeleitet. Fragen Sie in Ihrem Bereich nach, was an Materialien vorliegt und wenden Sie sich im Bedarfsfall an das KfC. Die Handouts der letzten Klausurtagungen können bei Interesse zur Verfügung gestellt werden.

Die Klausurtagungen im Umfang von ein bis zwei Werktagen finden in der Regel im Zwischensemester an der Hochschule statt. Die Angebote sind für die Teilnehmenden kostenlos. Die Finanzierung erfolgt über eingeworbene Mittel der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Bei Bedarf wird eine Kinderbetreuung durch den Service für Familien organisiert. Die Teilnahme und Ihr Mitwirken an den Klausurtagungen werden zertifiziert. Informieren Sie sich über die nächsten geplanten Veranstaltungen und bringen Sie eigene Wünsche und thematische Vorschläge für kommende Schulungsinhalte ein. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist im dienstlichen Interesse und somit Teil der Ausübung Ihres Wahlamtes.

Neben diesem hochschulinternen Weiterbildungsangebot stehen Ihnen zahlreiche online-Veröffentlichungen zur eigenen Qualifizierung im Amt zur Verfügung. Auf den Internetseiten der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten finden Sie unter <http://www.bukof.de/> zahlreiche gleichstellungsrelevante Dokumente, die Ihnen insbesondere aus der Bundesperspektive Informationen und Argumentationshilfen bereitstellen.



## Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte

### Verbindliche Regelungen der Universität Potsdam zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Präsidiumsbeschluss 2004)<sup>16</sup>

Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit haben an der Universität Potsdam eine gute Tradition. Bereits seit der Gründungsphase gibt es eine Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Gemeinsam wirken die Gleichstellungsbeauftragten im Gleichstellungsrat an der Erfüllung der Aufgaben zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen.

Seit Bestehen der Universität Potsdam sind viele positive Veränderungen im Sinne der Frauenförderung und Gleichstellung von Frauen und Männern initiiert und begleitet worden. Am 27. Mai 2004 erhielt die Universität Potsdam das Prädikat Total-E-Quality. Eine erneute Bewerbung ist für 2011 geplant. Diese Auszeichnung ist nicht zuletzt auch ein Ergebnis der Kooperation der zentralen sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit den Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

Dennoch bedarf es noch vieler Schritte bis die Verwirklichung geschlechtergerechter Strukturen in allen Ebenen der Universität Potsdam erreicht ist. Eine zentrale Rolle spielen dabei die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und zentralen Struktureinheiten, die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in ihren Zuständigkeitsbereichen leisten. Zu dem Aufgabenspektrum gehören insbesondere:

- Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen
- Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung
- Information und Beratung der Frauen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung sowie der Fördermöglichkeiten für Frauen

Für die sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben ist die Entlastung von hauptamtlichen Aufgaben einer Hochschulangehörigen zum Zwecke der Gleichstellungsarbeit eine unabdingbare Voraussetzung. Die Aufgabenwahrnehmung erfordert einen erheblichen Zeitaufwand, der in der Regel ca. 4-6 Stunden / Woche entspricht. Ebenso unabdingbar ist ein Minimum an sächlichen Rahmenbedingungen wie ein eigenes Büro oder mindestens einen Arbeitsplatz, der garantiert, dass auch die weniger öffentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden können.

<sup>16</sup> Gemäß des BbgHG § 68 (9) können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Entsprechend der Grundordnung der Universität Potsdam Artikel 16 (2) sind für die wirksame Erfüllung der Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten Regelungen zur angemessenen Entlastung von Dienstaufgaben schriftlich zu vereinbaren.

Diese Rahmenbedingungen sind gegenwärtig nicht in dem erforderlichen Umfang gegeben. In der Konsequenz führt dies dazu, dass die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Einrichtungen nicht umfassend wahrgenommen werden kann und Frauen nicht gerade ermutigt werden, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen.

Wenn Studentinnen an der Universität Potsdam das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausüben<sup>17</sup>, erhalten sie eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Entschädigung für Gremienarbeit. Darüber hinaus werden Zeiten im Umfang von höchstens zwei Semestern bis zur Zwischenprüfung / Abschlussprüfung nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet. Zur sachgerechten Entfaltung der institutionalisierten Gleichstellungspolitik an Hochschulen fordert der Gleichstellungsrat die Universitätsleitung auf, allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Ressourcenausstattung zu gewährleisten.

Für die Sicherstellung der Tätigkeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden vom Gleichstellungsrat der Universität die folgenden Grundsätze vorgeschlagen:

Verbindliche, dem jeweiligen Status der Amtsinhaberin angemessene Rahmenbedingungen sind Grundlage für eine akzeptierte Gleichstellungsarbeit in den Struktureinheiten. Allgemeine Grundsätze der Regelungen sind Bestandteil des Gleichstellungsplans der Fakultäten und zentralen Einrichtungen und somit entscheidungsleitend. Die Regelungen werden bei der Ausschreibung des Amtes bekannt gemacht.

Die Wahrnehmung dieses Amtes wird durch die Leitungen der jeweiligen Struktureinheiten unterstützt, indem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine öffentliche Wertschätzung und Anerkennung ihrer Tätigkeit erfahren. Bei der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten schließen die Leitungen und die Amtsinhaberin eine personenbezogene Vereinbarung über die zu treffenden Kompensationsmöglichkeiten ab. Geregelt werden die Entlastung und die Ausstattung. Mögliche Rahmenbedingungen können sein:

- Für Studentinnen sind angemessene Arbeitsplätze für die Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung zu stellen.
- Die Wahrnehmung der Aufgaben der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Mitarbeiterinnen aus der Gruppe der MTV ist auf der Basis individueller schriftlicher Vereinbarungen zu regeln. Sie werden bis zu 3 Stunden pro Woche von ihrer Arbeit freigestellt.
- Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in einem befristeten Arbeitsverhältnis wird eine Verlängerung der Befristung als Kompensation für die Tätigkeit im Amt ermöglicht. Der zeitliche Umfang ist individuell zu vereinbaren und richtet sich nach dem anzurechnenden Zeitvolumen in Bezug auf eine Legislaturperiode. Die Regelung ist schriftlich festzuhalten.
- Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis werden Regelungen zur Entlastung / Reduzierung von Aufgaben in Lehre und Forschung getroffen (Reduzierung der Lehrverpflichtungen; Entlastung / Unterstützung durch den Einsatz einer Stellvertreterin (Aufgabensplittung), Übernahme von primären Aufgaben des Amtes durch studentische Hilfskräfte). Diese Vereinbarungen sind schriftlich festzuhalten.
- Professorinnen erhalten bei Ausübung dieses Amtes eine Stundenermäßigung des Lehrdeputats von 2 SWS.

---

<sup>17</sup> Nach Novellierung des BbgHG können seit 2014 auch Studentinnen wieder das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreterinnen übernehmen.



## Gleichstellungsrelevante Dokumente der Universität Potsdam

---

### Leitbild der Universität Potsdam

Die Universität Potsdam als größte Universität Brandenburgs orientiert sich an ausgeprägten interdisziplinären Forschungsprofilen in Verbindung mit einer Vielzahl außeruniversitärer Forschungseinrichtungen in den Natur-, Human-, Geistes- und Sozialwissenschaften. Forschung und Lehre gewinnen durch ihre wechselseitige Verschränkung hohe Qualität und Attraktivität. Sie bilden die Basis für einen Wissens- und Technologietransfer sowie Gründerservice, die sich an den Bedürfnissen von Gesellschaft und Arbeitsmarkt orientieren.

Die Universität Potsdam wird ihre Stärken konsequent weiter ausbauen, um national wie international noch deutlicher als Universität mit eigenem Profil wahrgenommen zu werden:

- In enger Vernetzung zwischen den Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen der Universität, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den kulturellen Institutionen der Region entsteht eine international wettbewerbsfähige Forschungsuniversität mit Exzellenz- und Profildbereichen.
- Die Lebens- und Berufsperspektiven unserer Studierenden sind Grundlage für die Vermittlung fachübergreifender Schlüsselkompetenzen und forschungsbasierten Wissens in international anschlussfähigen Studien- und Promotionsprogrammen. Der Wissenserwerb ist der Antrieb unserer Studierenden. Die Universität eröffnet daher Freiräume für das Studium in eigener Verantwortung und gestaltet das Studienangebot unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit der Studierenden.
- Eine umfassende hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Professorenschaft, sowie unbürokratische Evaluationsverfahren sind Kernpunkte eines Konzepts zur Verbesserung der Qualität einer forschungsbasierten Lehre.
- Eine besondere Herausforderung sieht die Universität Potsdam in der Vernetzung von wissenschaftlicher Forschung und Lehrerbildung. Die an der Realität von Schule und Unterricht aber auch am aktuellen Forschungsstand orientierte Lehrerbildung mit einem hohen Anteil an Praxisphasen ist profildbildend für die Universität.

***Die Universität steht für Chancen- und Familiengerechtigkeit, Internationalität, Toleranz und Nachhaltigkeit. Dies wird auch weiterhin durch innovative, überregional sichtbare Konzepte und Programme deutlich zum Ausdruck kommen.***

## Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam (2008)

### 1. Vorbemerkungen

Die Universität Potsdam (UP) wird nicht nur in Brandenburg als eine Hochschule wahrgenommen, wo Chancengleichheit mit konkreten Projekten und Maßnahmen gefordert und gefördert wird. Chancengleichheit ist für die Universität Potsdam ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebte Kultur. Junge Frauen erhalten hier durch vielfältige Fördermaßnahmen auch über die Studienzeit hinaus die Möglichkeit für eine wissenschaftliche Laufbahn. Im letzten Jahr haben 179 Promovierende ihre Arbeit erfolgreich verteidigt. Der Frauenanteil liegt derzeit bei 42 Prozent, bei den Habilitierenden dieses Jahrgangs bei 26 Prozent. Haushaltsmittel und die Förderung durch Drittmittelprojekte ermöglichen jungen Wissenschaftlerinnen, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden. In den von der Hochschule geförderten Promotionsprogrammen sind mindestens 40 Prozent der Promovierenden Frauen. Die wurde als ein Qualitätskriterium vereinbart.

Wir sehen uns als größte Hochschule des Landes in der Verantwortung, bei der Entwicklung neuer Steuerungsinstrumente und Programme zur Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses mitzuwirken. Dabei gilt es nicht nur aus ökonomischen Zwängen heraus auch regionale Ressourcen zu bündeln und die Erfahrungen anderer Hochschulen zu nutzen. Die unmittelbare Nachbarschaft zu den Berliner Universitäten und den im Umfeld der Hochschule etablierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehen wir als Standortvorteil im bundesweiten Wettbewerb der Hochschulen, der bei der derzeit aktuellen hochschulweiten Diskussion zum Struktur- und Entwicklungsplan eine entscheidende Rolle spielt. Eine Vielzahl von Modulen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft in verschiedenen Qualifizierungsstufen ist erfolgreicher Bestandteil eines strategischen Gesamtkonzepts der Universität Potsdam zur Chancengleichheit.

Die Universität Potsdam nimmt in der ostdeutschen Hochschullandschaft eine Vorreiterrolle hinsichtlich ihres Bemühens um Chancengleichheit ein. Auch im aktuellen Ranking des CEWS nach Gleichstellungsaspekten ist die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich im vorderen Feld zu finden, nicht zuletzt durch den vergleichsweise hohen Frauenanteil von 22 Prozent bei den Professuren.

Dass sich die Universität Potsdam im Mai 2008 nun schon zum dritten Mal das Prädikat TOTAL E-QUALITY erworben hat, zeigt, dass sich die Bemühungen um Chancengleichheit zum Anliegen der gesamten Hochschule entwickelt haben, angefangen bei der Hochschulleitung über die Fakultäten bis hin zur Verwaltung und dem wissenschaftsstützenden Bereich.

Ein zentrales Ziel innerhalb der Hochschule ist das Bemühen um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen ganz im Sinne des Gender Mainstreaming.

In der Rückschau kann die Universität Potsdam generell auf eine Vielzahl von Aktivitäten (neu entwickelten und bewährten) um Chancengleichheit verweisen, was für Kontinuität auf der Grundlage eines langfristigen Gleichstellungskonzepts spricht. Das Prädikat TOTAL E-QUALITY mit seinen Evaluationsschwerpunkten setzt für uns den Rahmen für unsere Anstrengungen um mehr Chancengleichheit. Das Marketing-Instrument haben wir zum Steuerinstrument weiterentwickelt. Die sieben Aktionsfelder bilden den Handlungsrahmen für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule. TOTAL E-QUALITY hat für uns Prozesscharakter.

## 2. Hochschulspezifische Situations-(Defizit)-Analyse

Die Universität Potsdam wirbt offensiv um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen. Dies dokumentiert sich dadurch, dass der Frauenanteil an der Hochschule in allen vergleichbaren Kategorien deutlich über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Im Zusammenhang mit der Selbstevaluation zur dritten Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat konnte nachgewiesen werden, dass es uns gelungen ist, den seit Jahren angestrebten hohen Frauenanteil an der Universität Potsdam in den verschiedenen Statusgruppen zu halten und in einigen Positionen sogar weiter auszubauen. Auch die erneute, nicht unwesentliche Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen um 9 Prozent und Habilitationen um etwa 8 Prozent sei hier hervorgehoben.

2007 war an der Universität Potsdam ein Jahr großer Personalveränderungen in der Hochschulleitung. Die von den elf Senatoren einstimmig gewählte Präsidentin formierte das Präsidium neu, es wurde ein hauptamtlicher Vizepräsident für Lehre und Studium eingesetzt, und im November kam dann noch die Neubesetzung des Amtes der Kanzlerin hinzu.

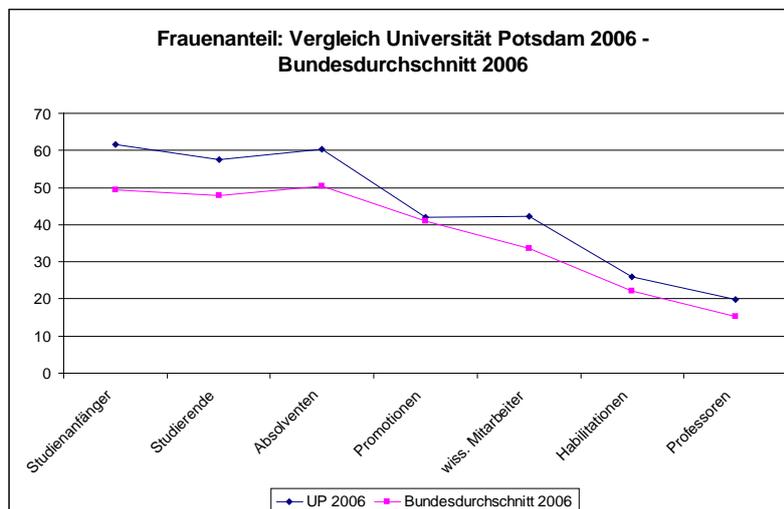


Abb. 1: Frauenanteil UP im Vergleich zum Bundesdurchschnitt im Jahr 2006 (in Prozent)

Die Erhöhung der Einstellungschancen von Frauen in allen Statusgruppen wird an der Universität Potsdam durch gezielte Maßnahmen unterstützt. In den Berufungsrichtlinien der Hochschule sind geschlechtsspezifische Regelungen festgeschrieben. Die in der bisherigen Verfahrensweise geltender Regelungen sind auch in die im Jahr 2007 an der Hochschule neu erarbeitete Berufsordnung eingeflossen. Es sind hierin auch Regelungen festgelegt, dass die Berufungsverfahren noch transparenter und struktureller gestaltet werden. Die Zustimmung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg steht noch aus.

Die Gleichstellungsbeauftragten (GBA) der Universität nehmen entsprechend des § 69 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes als beratendes Mitglied an allen Berufungsverfahren teil. Um die Frauen für diese Aufgabe zu qualifizieren, wurde ein Reader erarbeitet, den jede dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei Amtsübernahme erhält. Eine Klausurtagung im Herbst 2005 zum Themenkreis rund um das Berufungsverfahren hat sich als sehr hilfreich für alle erwiesen. Diese Schulungsmaßnahme muss regelmäßig wiederholt werden, da immer wieder andere Frauen dieses Amt ausüben. Nach der Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule ist erneut eine solche Klausurtagung unter Mitwirkung der wissenschaftlichen Referentin der Präsidentin für das Berufsmanagement mit allen Gleichstellungsbeauftragten für 2008 geplant.

Die Besetzungsverfahren in den anderen Bereichen sind an der Universität Potsdam nicht in dieser Form geregelt, aber auch hier werden die Interessen der weiblichen Kandidaten von den Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Der dafür entwickelte Leitfaden für Vorstellungsgespräche wird regelmäßig aktualisiert. Alle Stellenbesetzungen sind der GBA zur Kenntnis zu geben. Sie hat zu prüfen, ob die Grundsätze der Frauenförderung und die Vorgaben der Frauenförderrichtlinien in jeder Phase des Verfahrens Beachtung und Anwendung finden. Die Mitwirkung der GBA an den Berufungsverfahren und Einstellungsgesprächen wird dokumentiert.

Bei der Besetzung der Stellen wird darauf Wert gelegt, dass der eigene wissenschaftliche Nachwuchs berücksichtigt und gefördert wird. Auch im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals werden verstärkt Hausbesetzungen vorgenommen. Dabei werden gezielt Frauen angesprochen, sich auf die zumeist ressort- und landesverwaltungsintern ausgeschriebenen Stellen zu bewerben.

72 Prozent der Auszubildenden an der Universität sind weiblich. Insbesondere bei jungentypischen Ausbildungsberufen werden die eingegangenen Bewerbungen von Mädchen bei gleicher Eignung bevorzugt, umgekehrt werden auch Jungen für frauentypische Berufsfelder geworben. Bei den Chemielaboranten haben wir im letzten Jahr zwei männliche Bewerber aufgenommen. Bei der Fachkraft für Veranstaltungstechnik ist es eine weibliche Bewerberin, die den Zuschlag bekam. Der Universität Potsdam ist es gelungen, einen Großteil der Auszubildenden in befristete oder unbefristete Anstellungen zu übernehmen.

Die Personaldatenerhebung an der Hochschule wird grundsätzlich geschlechterdifferenziert vorgenommen. Die statistischen Jahresberichte weisen in einem Kapitel gesondert den Frauenanteil in verschiedenen Kategorien aus. Als Messzeitpunkte für die folgende Darstellung des Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen wurden die drei Bewerbungen für TOTAL E-QUALITY (2001-2004-2007) herangezogen.

In Brandenburg hat sich der Anteil der Studienanfängerinnen im Durchschnitt der letzten Jahre auf 50,6 Prozent (aktueller Wert des Wintersemesters 2006/2007) eingeepegelt. Dieser Trend ist bundesweit festzustellen. Als Problem stellt sich für die nächsten Jahre, dass die Zahl der Studierwilligen in der Tendenz bundesweit rückläufig ist und auch die geburtenschwachen Jahrgänge der Wendezeit jetzt wirksam werden. Dies zeigt sich derzeit noch nicht an den Studierendenzahlen an der Universität Potsdam (aktuell: 18.800 Studierende mit einer Steigerung um 4,5 Prozent zum Vorjahr). Um diese Zahlen zu halten, wird derzeit an der Hochschule unter der Leitung des Vizepräsidenten für Studium und Lehre ein Marketingkonzept für die Gewinnung von Studierwilligen entwickelt. Dass sich der Frauenanteil bei den Studienanfängern in den letzten Jahren an der Universität Potsdam weiter erhöhte, ist hauptsächlich darin begründet, dass der Anteil der Mädchen der brandenburgischen Abiturienten aktuell bei 58 Prozent liegt und die Studierneigung bei Mädchen deutlich höher ausgeprägt ist.

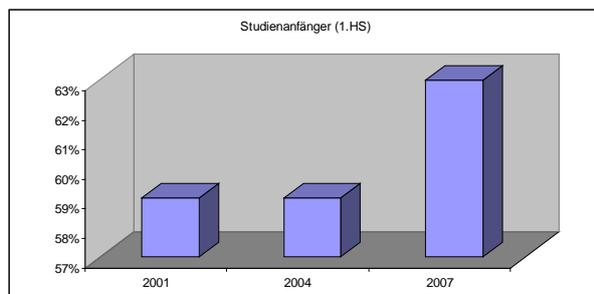


Abb. 2: Frauenanteil bei Studienanfängern -1. HS (in Prozent)

Bei einer Binnenbetrachtung ist aber kritisch anzumerken, dass zwischen den einzelnen Fakultäten und noch differenzierter zwischen den einzelnen Studienrichtungen deutliche Unterschiede zu verzeichnen sind. Besonders auffällig sind diese in den naturwissenschaftlichen Disziplinen Informatik (19 Prozent), IT-Systems Engineering (8 Prozent) und Physik (19 Prozent). In den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Musik und Kunst liegt der Frauenanteil überproportional hoch.

Bereich	Studienanfänger (gesamt)	Frauenanteil (in Prozent)
Juristische Fakultät	429	64
Philosophische Fakultät	1.042	72
Humanwiss. Fakultät	466	68
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	582	51
Math.- Nat. Fakultät	946	45
<b>gesamt</b>	<b>3.465</b>	<b>60</b>

Tab. 1: Studienanfänger 1. FS = Sommersemester 2006 und Wintersemester 2006/2007 (in Prozent)

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Studierenden der Universität Potsdam analog des Anteils bei den Studienanfängern zu betrachten.

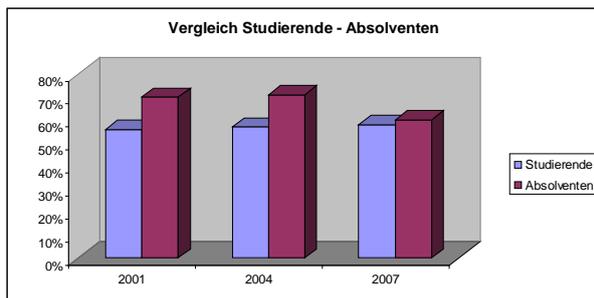


Abb.3: Vergleich Frauenanteil Studierende - Absolventen (in Prozent)

Dieser Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil bei den Absolventen rückläufig ist. Auch wenn der Anteil der weiblichen Absolventen auch 2007 noch über dem der weiblichen Studienanfänger liegt, müssen die Ursachen hierfür ermittelt werden und gegenläufige Entwicklungen durch

geeignete Maßnahmen aufgehalten werden. Wenn man den Frauenanteil der Studierenden einzelner Fächergruppen mit dem der Absolventen in Beziehung setzt, wird deutlich, dass insbesondere der Frauenanteil in männerdominierten Studienrichtungen bis zum erfolgreichen Studienabschluss rückläufig ist.

Fächergruppe	Frauenanteil bei Studierenden (in Prozent)	Frauenanteil bei Absolventen (in Prozent)
Sprach- und Kulturwiss.	70,3	81,5
Rechts-, Wirtschafts-, Sozialwiss.	51,8	48,2
Mathematik, Natur- u. Ernährungswiss.	44,5	40,7
Sport	40,7	51,9
Musik, Kulturwiss.	66,7	81,5

Tab. 2: Vergleich Frauenanteil Studierenden / Absolventen im Vergleich 2006/2007 (in Prozent)

Die Frauenquotierung (mindestens 40 Prozent) in den hochschulinternen Promotionsprogrammen hat sich fördernd auf die Steigerung des Frauenanteils ausgewirkt. Um die strukturellen Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere zu verbessern, wurde 2007 die Potsdam Graduate School (PoGS)

gegründet, die die Promotionsprogramme der einzelnen Fakultäten unter einem übergreifenden Dach vernetzt und unterstützt.

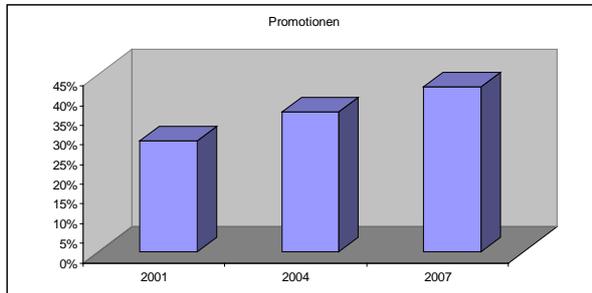


Abb. 4: Frauenanteil bei Promotionen (in Prozent)

Die Erfolge der einzelnen Fakultäten bei der Gewinnung von Frauen für eine Promotion werden in dem hochschulinternen Mittelverteilungsmodell bei der strukturpolitischen Zuweisung für Ergebnisse in der Frauenförderung berücksichtigt. Bei der jährlichen Zuweisung von Haushaltsmitteln werden die erzielten Erfolge auch monetär in der Fakultät sichtbar.

Bereich	Promotionen 2006 (in Prozent)	abgeschlossene Promotionen 2006 (in Prozent)
Juristische Fakultät	42,6	28,6
Philosophische Fakultät	61,8	55,6
Humanwiss. Fakultät	60,6	61,1
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	38,8	15,0
Math.- Nat. Fakultät	46,4	44,1
<b>Durchschnitt</b>	<b>50,0</b>	<b>40,8</b>

Tab. 3: Vergleich Frauenanteil Promotionen / abgeschlossene Promotionen im Vergleich 2006/2007 (in Prozent)

Um die Defizite bei den Frauenanteilen in den verschiedenen Qualifikationsstufen auszugleichen, wurden von den Fakultäten verschiedene Anreizsysteme und fakultätseigene Förderprogramme entwickelt. Der Erfolg dieser Instrumente muss geprüft werden. Hier ist die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtig, um positive Erfahrungen transparent zu machen.

Im Vergleich zwischen den Fakultäten ist augenfällig, dass in der Juristischen Fakultät und in den Wirtschaftswissenschaften der angestrebte Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen nicht erreicht wird. Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät hat im letzten Jahr deshalb erhöhte Anstrengungen unternommen, um dieser Entwicklung gegenzusteuern. Eine fakultätsinterne Frauenförderkommission wurde gebildet, die den Frauenförderplan der Fakultät neu aufstellte und außerdem Vorschläge für die Implementierung der Komponente Frauenförderung in den verschiedenen Qualifikationsstufen in das interne Mittelverteilungsmodell entwickelte. Die Wirksamkeit dieser Steuerinstrumente gilt es, in den nächsten Jahren zu prüfen. Positive Ergebnisse sollen hochschulweit diskutiert werden. Die Bedingungen in jeder Fakultät sind anders, deshalb sind auch die Wege dahin unterschiedlich. Noch ganz am Anfang steht eine Initiative der beiden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen Fakultät. Durch die Schaffung eines Mentoring-Programms sollen engagierte und motivierte Jurastudentinnen bei der individuellen Planung und Gestaltung ihres Studiums und Referendariats sowie ihres weiteren Berufswegs Unterstützung finden. Der Schwerpunkt des Programms liegt dabei auf der langfristigen persönlichen Verbindung zu einer älteren, als Mentorin fungierenden Fachkollegin, dem frühzeitigen Aufbau von Netzwerken sowie der Auseinandersetzung mit spezifisch weiblichen Problemen bei der Berufs- und Karriereplanung. Darüber hinaus soll durch die Vermittlung von Lerntechniken und sogenannten „Soft-Skills“ wie Auftreten oder Rhetorik sowie

die Vorstellung von Berufsbildern dazu beigetragen werden, die Studienplanung sinnvoll an den eigenen Zukunftsvorstellungen auszurichten. Auch wenn die Maßnahmen in den einzelnen Fakultäten vielfältig und unterschiedlich sind, ist es entscheidend, dass auf der konkreten Bedarfsanalyse aufbauend erreichbare Ziele formuliert werden und geeignete Instrumente zu deren Erreichung genutzt werden.

Im Rahmen der Bund-Länder-Vereinbarung zur „Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (HWP)“ wurden im Zeitraum 2004 bis 2006 drei Lise-Meitner-Forscherinnengruppen an der Universität Potsdam gefördert. Durch den Wegfall dieser Förderung muss die Hochschule eigene neue Förderinstrumente entwickeln, die zielführend für die Förderung von Frauen in den höheren Qualifikationsstufen genutzt werden.

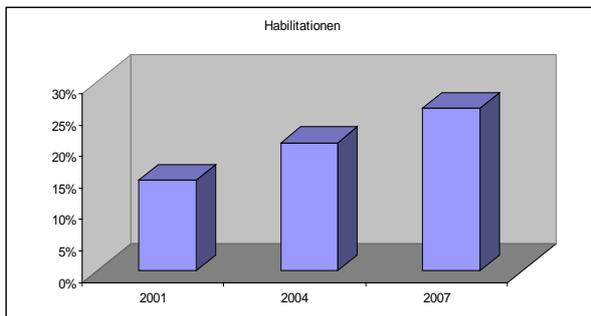


Abb. 5: Frauenanteil bei Habilitationen (in Prozent)

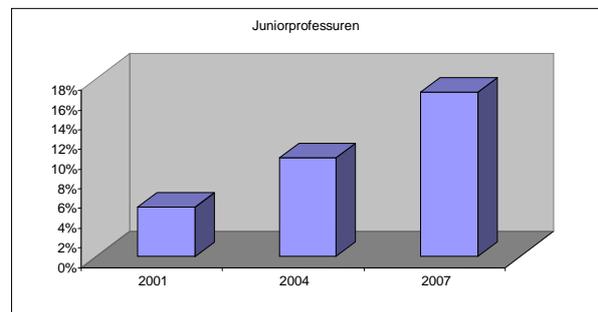


Abb. 6: Frauenanteil bei Juniorprofessuren (in Prozent)

Bereich	Habilitationen/Juniorprofessuren. 2004-2006 (in Prozent)
Juristische Fakultät	50,0
Philosophische Fakultät	46,2
Humanwiss. Fakultät	38,1
Wirtsch.- Sozialw. Fakultät	14,3
Math.- Nat. Fakultät	17,9
<b>Durchschnitt</b>	<b>28,0</b>

Tab. 4: Vergleich Frauenanteil Habilitationen und Juniorprofessuren nach Fakultäten 2006-2007 (in Prozent)

Hervorzuheben sind die Bemühungen der Hochschule, den Frauenanteil bei den Professorenstellen weiter zu erhöhen. Die erste Riege der mit der Gründung der Universität Potsdam berufenen Professorinnen und Professoren geht in den nächsten Jahren in den Ruhestand. Deshalb steht erneut eine Reihe von Berufungsverfahren an. Um deren Qualität weiter zu verbessern, wurde eine wissenschaftliche Referentin der Präsidentin für das Berufsmanagement eingestellt, die in enger Abstimmung mit der Hochschulleitung die Verfahren begleitet. Auch der regelmäßige Austausch zu den durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiteten Berufungsverfahren ist wichtig. Deshalb sind auch weitere Klausurtagungen dafür geplant.

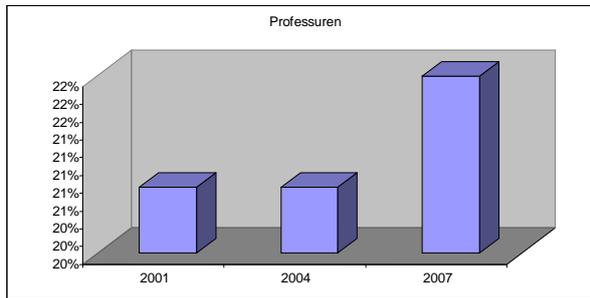


Abb. 7: Frauenanteil bei Professuren (in Prozent)

Der Frauenanteil bei den Neuberufenen liegt in den letzten drei Jahren bei 28 Prozent. Aktuell beläuft er sich inklusive der Lehrstuhlvertretungen auf 22 Prozent.

Wenn man Frauen- und Männeranteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen vergleicht, ergibt sich immer noch die bekannte „Schere“. Hier wird noch mal graphisch verdeutlicht, wo Förderinstrumente greifen müssen. Dieser Herausforderung muss sich auch die UP stellen.

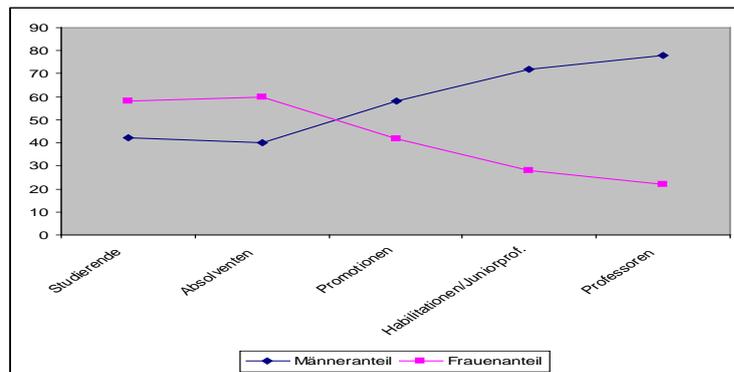


Abb. 8: Gesamtvergleich Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Qualifikationsstufen (in Prozent)

Neben den bisherigen Bemühungen, dieser Entwicklung entgegenzuwirken, ist es erforderlich, dass besondere Anstrengungen unternommen werden, damit mehr Frauen in den höheren Qualifikationsstufen ankommen. Dazu wurden Konzepte entwickelt, für deren Umsetzung die entsprechenden Rahmenbedingungen an der Hochschule noch geschaffen werden müssen. Andere erfolgreich evaluierte Projekte sind für die kommenden Jahre nachhaltig zu verstetigen.

Die Akzeptanz von berufstätigen Frauen ist aus einer langen Tradition heraus an der Universität Potsdam gegeben und gehört zum Profil der Hochschule. In den Frauenförderrichtlinien § 12 sind Arbeitszeit und Arbeitsorganisation so geregelt, dass flexible Gestaltungsmöglichkeiten für Frauen ermöglicht werden, um Erwerbsleben und Familienaufgaben besser abzustimmen und auch bei einer Teilzeitbeschäftigung gleiche berufliche Chancen zu erhalten. Individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten, Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt bzw. Gleitarbeitszeit und eine zeitweilige Telearbeit werden insbesondere von Frauen zur Betreuung von Kleinkindern während bzw. im Anschluss an die Elternzeit in Anspruch genommen. Stellen, die wegen Wahrnehmung von Elternzeit freierwerden, werden grundsätzlich in dieser Zeit vertreten. Sowohl im wissenschaftlichen Mittelbau als auch bei den über Drittmittel Beschäftigten, liegt der Frauenanteil in einem vertretbaren Rahmen. Auch im wissenschaftsstützenden Bereich ist dieser seit Jahren konstant hoch. Hier liegen die Handlungsschwerpunkte vorrangig bei neuen Regelungen zu Arbeitszeit und -ort, Gesundheitsschutz und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Hier soll es durch die Zielvereinbarung im Rahmen des audit familiengerechte hochschule weitere Verbesserungen geben. Die in der Verwaltung durchgeführte Befragung von 2007 wird bezüglich der Ausschöpfung der Dienstvereinba-

zung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgewertet. In einer Dienstvereinbarung sollen generelle Freistellungsregelungen für Beschäftigte mit akuter Pflegeherausforderung berücksichtigt werden.

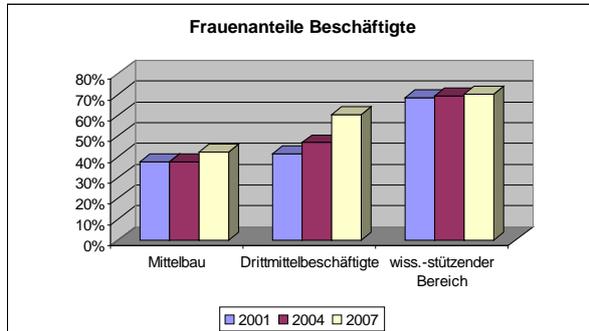


Abb. 9: Frauenanteil Beschäftigte (in Prozent)

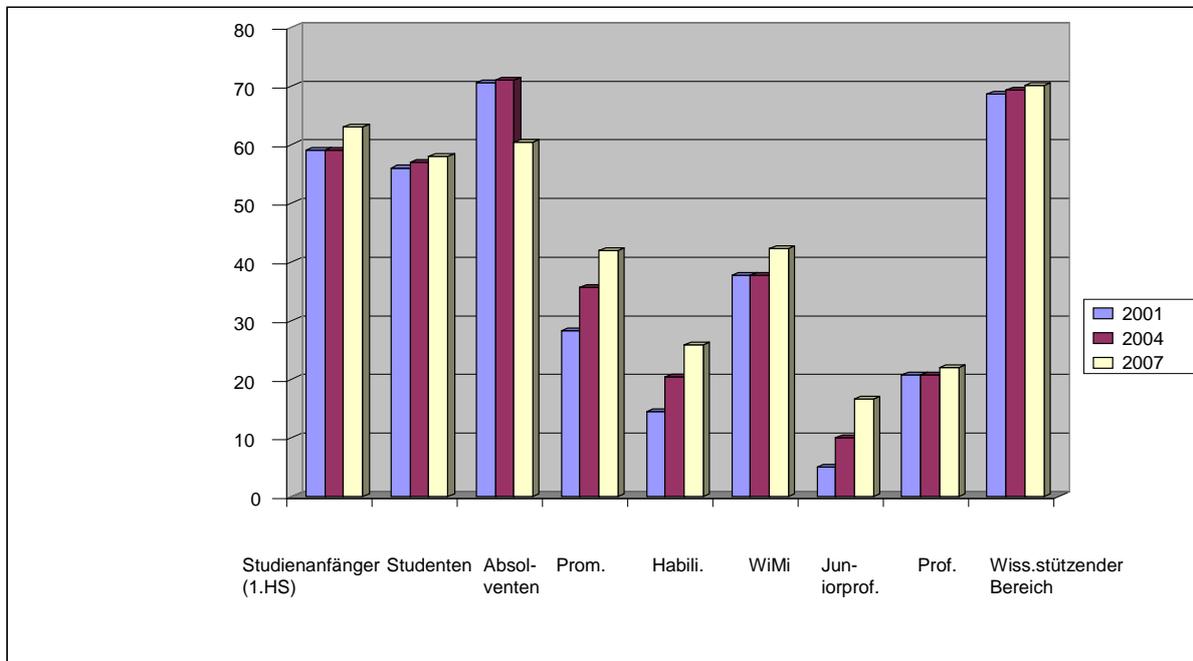


Abb. 10: Frauenanteil Gesamtüberblick (in Prozent)

Die Gesamtübersicht fasst noch einmal die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen über den Zeitraum der drei Bewerbungszeitpunkte für TOTAL E-QUALITY zusammen. Auch wenn eine positive Entwicklung zu verzeichnen ist, wird deutlich, wo weiterer Handlungsbedarf ist. Der Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil insbesondere in den niedriger dotierten Bereichen bzw. in befristeten Arbeitsverhältnissen steigt

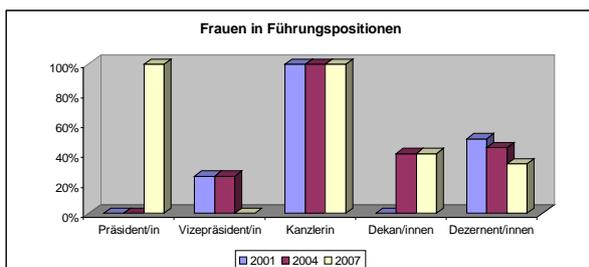


Abb. 11: Frauenanteil in Führungspositionen (in Prozent)

Dass Frauen es geschafft haben, auch in den Führungspositionen der Hochschule erfolgreich zu sein, kann an mehreren Einzelbeispielen nachgewiesen werden. Bestes Beispiel ist die einstimmige Wahlentscheidung für eine Präsidentin im Sommer 2006. Über zwei Wahlperioden war eine Frau als Vizepräsidentin für Lehre und Studium zuständig. Immer wieder engagieren sich Professorinnen als Dekaninnen. Das Amt der Kanzlerin hat nun schon acht Jahre eine Frau inne. Auch in der Verwaltung stehen Frauen einzelnen Dezernaten vor. Um auch für diese Ämter den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu entwickeln und Frauen in ihrer Karriere zu unterstützen, wird ein schon seit vielen Jahren eingefordertes Personalentwicklungskonzept nun endlich unter der Leitung der Kanzlerin für den wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich entwickelt.

Die quantitative Mitwirkung von Frauen in den zentralen und dezentralen Gremien der Universität wird in der nachfolgenden Übersicht dargestellt. Hier wird deutlich, dass es immer noch keine Selbstverständlichkeit ist, dass Frauen in Gremien repräsentativ vertreten sind.

Gremien	Frauenanteil (in Prozent)
Senat	36 Prozent
Fakultätsräte (gesamt)	28 Prozent
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen (EPK)	36 Prozent
Kommission für Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs (FNK)	15 Prozent
Kommission für Lehre und Studium (LSK)	29 Prozent
Kommission für Chancengleichheit (CGK)	70 Prozent
Vergabekommission (Stipendien)	33 Prozent
Satzungskommission	25 Prozent
Ethikkommission des Senats	0 Prozent
Verkehrskommission des Senats	50 Prozent
Personalräte (gesamt)	59 Prozent
Gleichstellungsrat	100 Prozent
Schwerbehindertenvertretung	100 Prozent
Studierendenvertretungen (gesamt)	38 Prozent
<b>gesamt</b>	<b>54 Prozent</b>

Tab. 5: Frauenanteil in Gremien der Hochschule 2007 (in Prozent)

Das Brandenburgische Hochschulgesetz orientiert auf eine 40prozentige Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit. Die Realisierung ist nicht immer gegeben und scheitert teilweise auch an der Bereitschaft der Frauen, in Gremien mitzuwirken. Frauen zu motivieren, sich in diesen Gremien zu engagieren, muss durch veränderte Rahmenbedingungen der Gremienarbeit verbessert werden, beispielsweise durch angemessene Gremienzeiten. Die Berücksichtigung familiärer Belange in der Terminierung der Gremienarbeit und Berufungsverfahren wurde durch die Senatskommission für Chancengleichheit mehrfach thematisiert, weil es immer noch Bereiche gibt, in denen die Sitzungstermine auf die Wochenenden gelegt werden, was bei den weiblichen Hochschulangehörigen aller Statusgruppen in einzelnen Fachdisziplinen, in denen Frauen immer noch unterrepräsentiert sind, zu einer enormen Mehrfachbelastung kommt.

Die Universität wirbt verstärkt um Frauen für die Übernahme karriererelevanter Funktionen und die Mitwirkung in universitären Gremien. Geeignete Frauen werden gezielt angesprochen, sich durch die Übernahme von karriererelevanten Funktionen bzw. die Mitwirkung in universitären Gremien zu

profilieren. Erfahrungen haben gezeigt, dass Frauen eher bereit sind, eine Funktion zu übernehmen, wenn sie von Vorgesetzten direkt darauf angesprochen werden, zum Beispiel bei der Übernahme des Amtes als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät. Die Frauen fühlen sich dann gestärkt. Auch unter den Studierenden hat sich die Bereitschaft von Frauen, sich in verschiedene hochschulpolitische Gremien einzubringen im letzten Jahr deutlich erhöht, was sicherlich auch auf den derzeitigen und leider häufig wechselnden Koalitionsvoraussetzungen unter den studentischen Gruppierungen beruht. Die Beteiligung von Studentinnen in den Gremien der verfassten Studierendenschaft liegt derzeit bei etwa 46 Prozent. 33 Prozent der studentischen Vertreter im Senat und den einzelnen Senatskommissionen sind Frauen und auch im Netzwerk der interdisziplinären Geschlechterforschung engagieren sich acht Studentinnen aktiv.

Die für das Sommersemester 2008 geplante Befragung in den Fakultäten zeigt möglicherweise weitere Ursachen hierfür auf. Die Mitwirkung von Frauen in den Berufungskommissionen (etwa 40 Prozent) ist dagegen einfacher zu realisieren und hat sich zwischenzeitlich zum Selbstverständnis entwickelt, weil diese Forderung gesetzlich definiert ist. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen an allen Sitzungen ihres Fakultätsrates teil.

### **3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung**

Die in der Analyse dargestellte Entwicklung zeigt einerseits die erzielten Erfolge der Universität Potsdam bei der Gewinnung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auf, weist aber auch darauf hin, in welchen Bereichen ein besonderer Handlungsbedarf in den kommenden Jahren ist. Durch geeignete Konzepte sollen die aufgezeigten Defizite abgebaut werden. Zahlreiche Maßnahmen zur gezielten Förderung von Frauen und zur Implementierung eines Genderprofils wurden in den vergangenen Jahren an der Hochschule erfolgreich verankert und trugen nicht unwesentlich zur Profilbildung der Hochschule bei. Dazu zählen die Bewerbung der Universität um das audit ‚familien-gerechte hochschule‘, die Weiterentwicklung von Programmen zur Förderung von Frauen, wie BrI-SaNT und Mentoring für Frauen, die Etablierung des Elternnetzwerks an der Universität oder die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung z.B. durch die Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote.

Neben der Schaffung entsprechender fördernder Rahmenbedingungen für die Gewinnung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses tragen auch Maßnahmen um die nachhaltige Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Studium zur weiteren Profilbildung der Hochschule bei. Die Entwicklung und Vernetzung interdisziplinärer Forschungszusammenhänge der Frauen- und Geschlechterforschung wurde durch die Einführung des Zusatzzertifikats „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ im Wintersemester 2005/2006 und die Entwicklung eines fächerübergreifenden Angebots für alle an Frauen- und Geschlechterfragen interessierten Studierenden aller BA- und MA- Studiengängen unter der Federführung der Frauenforschungsprofessur weiter vorangetrieben. Das im Jahr 2006 an der Hochschule neu gegründete Netzwerk Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung/Geschlechterstudien fördert die Vernetzung zwischen allen Akteurinnen der Geschlechterstudien an der Universität Potsdam und unterstützt den Prozess der Implementierung dieses Angebots in die Lehre. Auch beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen werden Lehrangebote zum Erwerb von Genderkompetenz über das Fachstudium hinaus integriert. Die an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät angesiedelte Professur für Frauenforschung wurde 2007 als W3 Professur für Soziologie der Geschlechterverhältnisse wieder ausgeschrieben. An das bislang Erreichte gilt es dann anzuknüpfen.

Die Universität Potsdam will sich als eine der 20 führenden deutschen Hochschulen profilieren. Es ist ein anspruchsvolles Ziel. Diese enorme Leistungssteigerung gelingt der Universität als Ganzes jedoch

nicht allein auf der Grundlage des gegenwärtigen Status Quo. Deshalb wird seit Ende des letzten Jahres ein Grundsatzpapier zur Struktur- und Entwicklungsplanung zur Profilierung in der Forschung und Umsetzung der Studienreform hochschulweit diskutiert. Ein wichtiger Bestandteil des Papiers sind die strategische Positionierung zur Gleichstellung von Frau und Mann als immanentes Prinzip. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Bestandteil aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule. Im Ergebnis dieser Struktur- und Entwicklungsdiskussion soll das Leitbild für die Hochschule definiert werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Herstellung von Chancengleichheit ist gelebter Teil des Selbstverständnisses unserer Universität. Unsere Anstrengung um mehr Chancengleichheit schließt die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft, die individuelle Förderung von Menschen mit Behinderungen und die Unterstützung von Eltern und damit insbesondere von jungen Frauen mit Familie ein.

Die dritte Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY für vorbildlich umgesetzte Chancengleichheit, verbunden mit einer kritischen Selbstevaluation unter Beteiligung der Fakultäten, hat gezeigt, dass auch im zurückliegenden Bewertungszeitraum vielfältige Anstrengungen zur Erreichung gleichstellungspolitischer Zielstellungen unternommen wurden. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Bestandteil aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule, sei es die Implementierung in der derzeit öffentlich diskutierten Struktur- und Entwicklungsplanung, die Erarbeitung der Berufsordnung oder dem Marketingkonzept der Universität, um nur einige Beispiele anzufügen.

Die nachfolgenden Schwerpunkte für den weiteren Abbau von Gleichstellungsdefiziten basierten auf den Handlungsempfehlungen, die aus der Selbsteinschätzung zur erneuten Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY abgeleitet wurden. Dieses ist:

- die Entwicklung und Verstärkung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Nachwuchsförderung;
- die Nutzung und Weiterentwicklung moderner Steuerungsinstrumente für die Herstellung von Chancengleichheit;
- die Stärkung der Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten;
- die Weiterentwicklung familiengerechter Studien- und Arbeitsstrukturen;
- die Entwicklung und Vernetzung interdisziplinärer Forschungszusammenhänge der Frauen- und Geschlechterforschung und deren Implementierung in der Lehre und
- die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen und für den wissenschaftsstützenden Bereich.

#### **4. *Maßnahmepaket der Universität Potsdam zur Durchsetzung von Chancengleichheit***

Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft, wobei es meist mehrere Module<sup>18</sup> sind, die auf die Erreichung einer übergeordneten zentralen Zielstellung abzielen. Diese sind:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (lila) mit den Modulen Berufsmanagement, Coaching für Neuberufene,

<sup>18</sup> siehe hierzu auch Abb. 12 und Tab. 6

- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (gelb) mit den Modulen ProFiL - Programm (in Kooperation mit den Berliner Universitäten), Potsdam Graduate School (PoGS), Beratung für Existenzgründerinnen, Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten, Lise Meitner-Programm, Brückenprogramm,
- Gender in Lehre und Studium (rot) mit den Modulen Lehrstuhl für Frauenforschung, Netzwerk der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung, Gender als Schlüsselkompetenz, Gender-Zusatz-Zertifikat, Genderaspekte bei Akkreditierung von Studiengängen,
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (grün) mit den Modulen Zukunftstag für Jungen und Mädchen, BriSaNT, Studium lohnt,
- Schaffung von Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie (blau) mit den Modulen Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule, Elternnetzwerk, flexible Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume auf dem Campus, Welcome Center der Universität Potsdam für ausländische Wissenschaftler und ihre Familien,

Eine Reihe dieser Maßnahmen haben sich seit einigen Jahren erfolgreich etabliert wie das Mentoringprogramm (seit 2004), andere stehen erst am Start wie zum Beispiel PoGS oder befinden sich in der Antragstellung (ProFiL). Es gibt aber auch Maßnahmen, die aufgrund der ausgelaufenen Förderung wie JUWEL, ein Landesprogramm zur Gewinnung von Mädchen in naturwissenschaftlichen Studienrichtungen, oder das Lise-Meitner-Programm (über HWP finanziert) zu Ende gingen.

Durch eine Neuausrichtung der Förderschwerpunkte und -instrumente im Land Brandenburg und dem in diesem Jahr zu erwartenden gemeinsam mit dem CHE erarbeitenden Landesprogramm zur Chancengleichheit und Familienförderung an Brandenburger Hochschulen gibt es derzeit eine große Unsicherheit, ob, für welchen Zeitraum und in welcher Höhe die Maßnahmen weitergeführt werden können, wobei immer (in einigen Teilen ausschließlich) Haushaltsmittel der Hochschule fließen.

Die Defizitanalyse hat gezeigt, in welchen Bereichen es verstärkter Anstrengungen bedarf. Da im Rahmen dieses Konzepts nicht auf alle Module ausführlich eingegangen werden kann, sei auf die Homepage der Universität Potsdam verwiesen (<http://www.uni-potsdam.de>). Bei der Beschreibung des Maßnahmenpakets erfolgt deshalb eine Konzentration auf die Projekte, die weiterentwickelt, nachhaltig verstetigt oder zusätzlich eingeführt werden sollen. Hier sollen neue Teilprojekte implementiert werden, einige Maßnahmen sind ganz neu.

#### **4.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

(1) Eine wesentliche Lücke, die u.a. auch durch das Wegfallen von Fördermöglichkeiten über gemeinsam von Bund und Ländern finanzierten Programmen entstanden ist, soll durch ein neu zu etablierendes Projekt zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen nach dem erfolgreichen Abschluss der Promotion auf dem Weg zur Professur geschlossen und weiterentwickelt werden. Die Universität Potsdam beabsichtigt, ab 01. Juli 2008 dieses Projekt mit dem hochschulübergreifenden Programm der drei Berliner Hochschulen "**ProFiL - Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre**" zu vernetzen, um vorhandene Synergien zu nutzen sowie regionale Ressourcen zu bündeln. Ziel des Programms ist es, junge Wissenschaftlerinnen nach der Promotion bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv zu unterstützen, um sie auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorzubereiten.

*Für die Durchführung des Projekts werden Personalkosten für die Projektkoordination und eine SHK-Stelle anfallen sowie Sachkosten für die Planung, Durchführung und Evaluation des Programms. Es wurden Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Förderbereich „Lebenslanges Lernen – Familiengerechte Hochschule“ beim MWFK beantragt. Der Eigenanteil (25 Prozent) soll durch die anteilige*

*Bereitstellung von Personal-, Sach- und Reisekosten aus Haushaltsmitteln, durch Geldwerte Eigenleistungen, die Teilnehmerbeiträge und durch die finanzielle Beteiligung der Fakultäten entsprechend der entsandten Projektteilnehmerinnenzahl erbracht werden. Die Projektkoordinatorin des Potsdamer Moduls wird dem Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam zugeordnet.*

(2) Zur Professionalisierung des **Berufungsmanagements** werden derzeit an der Universität Potsdam verschiedene Anstrengungen unternommen. Die Übertragung des Berufungsrechts an die Hochschule, eine neue Berufsordnung, ein hochschuleigenes Berufsmanagement und nicht zuletzt der zunehmende Wettbewerb um die qualifiziertesten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt auch die an allen Berufungsverfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vor neue Herausforderungen. Deshalb sind Klausurtagungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Qualifizierung für diese Aufgabe unter Einbeziehung der wissenschaftlichen Referentin für das Berufsmanagement geplant. Diese Maßnahme dient auch der gegenseitigen Information und bietet eine gute Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch im Gleichstellungsrat. Eingedenk der Tatsache, dass diese Funktion sehr zeitintensiv ist und von den Frauen ehrenamtlich wahrgenommen wird, ist es wichtig, für eine intensive Qualifizierung auch ausreichend Zeit, Raum und Personal zur Verfügung zu stellen. Es ist geplant, die Klausurtagung einmal jährlich im Zwischensemester durchzuführen. Der für diese Aufgabe benötigte fachliche und politische Input wird auch durch einen Reader unterstützt, der regelmäßig vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit zu aktualisieren ist.

*Für die Planung und Durchführung der Klausurtagung ist die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Referentin für das Berufsmanagement verantwortlich. Es ist geplant, anteilige Sachmittel aus dem Haushalt der GBA bereitzustellen und die Personalkosten durch Geldwerte Eigenleistungen zu erbringen.*

(3) Im Zeitraum 2005 bis April 2007 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 24 Professorinnen und Professoren neu berufen, davon allein sieben Frauen. Für viele von ihnen, insbesondere bei den Jüngeren, ist es eine Erstberufung auf eine derartige Position an einer Hochschule. Damit verbunden sind ein neues Arbeits- und Lebensumfeld, eine Neuorientierung für die Familie und zahlreiche Herausforderungen im Hochschulalltag. Das Programm **Coaching für Neuberufene** soll ein Angebot sein für alle Neuberufene, einschließlich der Juniorprofessorinnen und –professoren, zur Verbesserung der Integration in ihr neues Arbeitsumfeld mit dem Ziel, schnell die Hürden des Unbekannten zu überwinden, um effektiveres und zufriedeneres Arbeiten zu ermöglichen. Zugleich hoffen wir auf einen Imagegewinn für die Hochschule im bundesweiten Wettstreit um die Besten. Für viele Neuberufene haben zur Annahme des Rufs auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Wirken und Familie an der Hochschule und in der Stadt beigetragen. Das Programm soll neben einem „Begrüßungspaket“ mit vielen Infomaterialien über die Hochschule und die Stadt Potsdam insbesondere Angebote zur schnellen Integration im Fachbereich und an der gesamten Hochschule sowie Raum für Information, Austausch und Kennenlernen bieten. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder in der Stadt sind ebenfalls geplant.

Je schneller sich die Neuberufenen angenommen fühlen, umso effizienter ist ihr Wirken für die Hochschule. Wichtig ist dieses positive Ankommen auch deshalb, weil es oft einen großen Einfluss auf den Verbleib an der Hochschule hat. Für Frauen soll dieses Programm auch ein Signal sein, dass Karriere und Familie vereinbar sind.

*Das Projekt wird in enger Abstimmung zwischen der Kanzlerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Referentin für das Berufsmanagement entwickelt. Zur Umsetzung des Programms ist geplant, Stellenanteile der wissenschaftlichen Referentin einzubringen und die erforderlichen jährlichen Sachkosten aus den ggf. freiwerdenden Mitteln aus dem Professorinnenprogramm bereitzustellen.*

#### 4.2 Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

(1) Mit dem Projekt **Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten** legten die Landesregierung Brandenburg und die Europäische Union gemeinsam mit den drei Universitäten des Landes Brandenburg am 1. Dezember 2004 ein Förderprogramm auf, das sich speziell an Studentinnen und Doktorandinnen richtet, um dem zunehmenden weiblichen Führungs- und Fachkräftemangel im Land Brandenburg zu begegnen. Das Projekt wird seit über drei Jahren in enger Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen erfolgreich durchgeführt. Es richtet sich an Studentinnen und Doktorandinnen aller Brandenburgischen Hochschulen und zielt darauf, ihnen eine Perspektive der beruflichen Chancengleichheit im Land Brandenburg zu bieten, damit der vermehrten Abwanderung junger Frauen aus der Region entgegenzuwirken und die hiesige Wirtschaft, auch vor dem Hintergrund des bevorstehenden Fachkräftemangels, zu stärken. Durch das Sichtbarmachen von Potenzialen weiblichen Fach- und Führungskräftenachwuchses für Brandenburger Unternehmer/innen und von Arbeitsmöglichkeiten für Absolvent/innen im Land Brandenburg durch die/den Mentor/in soll die Abwanderung von weiblicher akademischer Elite aus der Region eingeschränkt werden. Während des einjährigen Programms wird je einer Mentee eine beruflich erfahrene Person (Mentor/-in) an die Seite gestellt, die sie für diesen Zeitraum berät, unterstützt und in ihrer Entwicklung begleitet. Darüber hinaus erhalten die jungen Frauen individuell auf die Bedürfnisse von Berufseinsteigerinnen zugeschnittene Trainings sowie viele Möglichkeiten, Kontakte in die Brandenburger Wirtschaft zu knüpfen.

*Das Projekt wird durch den ESF und Eigenmittel der drei beteiligten Universitäten finanziert. Der Anteil der Universität Potsdam (25 Prozent) wird über Mittel der Zielvereinbarung erbracht. Unsere Hochschule zeichnet seit Projektbeginn für die administrativen Aufgaben des Gesamtprojekts verantwortlich (3/4 Stelle). Weitere personelle Ressourcen für den Standort Potsdam sind 1/2 Stelle Projektkoordination und 1/2 Stelle für die Standortmanagerin sowie eine studentische Hilfskraft/10 Wochenstunden. Zusätzlich zu den Personalkosten kommen pro Durchgang (12 Monate) standortübergreifend Sachmittel für Trainingsmaßnahmen, Raumkosten, Evaluation, öffentlichkeitswirksame Materialien, Büromittel, Reise- und Übernachtungskosten hinzu. Handlungsbedarf und damit zusätzliche personelle und sächliche Ressourcen werden für die Vernetzung der einzelnen Jahrgänge des Mentoring-Programms und einer Verbleibstudie benötigt.*

(2) An der Universität Potsdam gibt es derzeit 20 teilweise fakultätsübergreifende strukturierte Doktorandenprogramme, die seit 2007 unter einem gemeinsamen Dach koordiniert werden. Die **Potsdam Graduate School (PoGS)** unterstützt die Fakultäten in ihren Bemühungen um Qualitätssicherung. Darüber hinaus unterbreitet die PoGS den Fakultäten Angebote für ihre Promotionsprogramme und sorgt für eine ansprechende Außendarstellung der Universität. Sie will dazu beitragen, national und international exzellente Doktorandinnen und Doktoranden anzusprechen. Im 2002 verabschiedeten Konzept für die Entwicklung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Potsdam ist die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Qualifizierungen festgeschrieben.

Um Frauen die Beteiligung auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikation zu ermöglichen, sind strukturelle Hindernisse zu beseitigen. Es ist inzwischen Standard geworden, dass als Voraussetzung für die Vergabe von Haushaltsmitteln für die Promotionsprogramme sowohl der prozentuale Nachweis der Beteiligung von Frauen (mindestens 40 Prozent) als auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ausgewiesen werden. Erschwerend für den erfolgreichen Abschluss einer Promotion ist in Einzelfällen immer wieder, dass aus unterschiedlichen Gründen die finanzielle Förderung vor Fertigstellung der Arbeit ausläuft. Davon sind insbesondere Frauen betroffen, wenn sie zeitgleich auch noch familiäre Verpflichtungen haben. An der Universität Potsdam wurde im Wintersemester 2007 erstmalig ein Brückenprogramm aufgelegt, das gerade für die Fälle, wo eine kurzfristige Abschluss- oder Brückenfinanzierung erforderlich wird, zielführend und erfolg-

reich eingesetzt wird. Die Anschluss- oder Überbrückungsfinanzierung in Form eines Stipendiums erhielten:

- Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Beendigung ihrer Promotion,
- ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihres Qualifikationsvorhabens,
- StudentInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen mit Kind/ern und zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen, Antragsteller können auch Väter sein,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-doc-Phase zwischen auslaufender Förderung und Wiedereinstieg in ein Förderprogramm,
- Studentinnen zwischen erfolgreichem Abschluss ihres Studiums an der Universität Potsdam und Übernahme in ein Promotions-, Forschungsprojekt.

*Neben einem monatlichen Stipendium in Höhe von 1.000 € für max. sechs Monate soll eine zusätzliche finanzielle Unterstützung gewährt werden, wenn die Antragstellerin / der Antragsteller Kinder zu versorgen hat (160 € / Monat bei einem Kind; 220 € / Monat bei zwei Kindern, 280 € / Monat bei mehr Kindern). Im Rahmen dieses Programms konnten 2007 16 Promovendinnen erfolgreich gefördert werden. Es ist geplant, das Brückenprogramm mit Landes-, Fakultäts- und ggf. Mitteln aus dem Professorinnenprogramm fortzuschreiben. Die Senatskommission für Chancengleichheit ist für die Umsetzung des Programms in enger Abstimmung mit PoGS und den Fakultäten verantwortlich.*

#### **4.3 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

(1) Der **Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg** findet im Rahmen des bundesweiten Girls' Days im gesamten Land Brandenburg statt. Der Zukunftstag bietet einmal im Jahr Mädchen die Möglichkeit, „typische Männerberufe“ kennen zu lernen, und Jungen können sich in „typischen Frauenberufen“ ausprobieren. Die Universität Potsdam beteiligt sich mit einem eigenständigen Angebot an diesem Tag. Mädchen können den Beruf der Mediengestalterin für Bild und Ton und das Berufsbild der Fachkraft für Veranstaltungstechnik kennen lernen. Beide Berufe können an der Universität gelernt werden. Außerdem können sie einen Einblick in das Physikstudium gewinnen. Die Jungen werden für typische Frauenberufe und entsprechende Studienrichtungen (Biologie-Laborant, Chemielaborant, Psychologiestudium) sensibilisiert. Im Jahr 2008 werden erstmals drei Jungen in die Kita des Studentenwerks gehen, um den Beruf eines Erziehers zu erleben. Eine Schülerin wird die Präsidentin tagsüber begleiten.

Die Schülerinnen und Schüler werten am Ende des Tages das Angebot aus und erhalten die Gelegenheit, Anregungen und Kritik zu äußern. Die beteiligten Institutionen und Bereiche der Hochschule geben eine Rückmeldung zum Verlauf der Veranstaltung an das Koordinationsbüro. Im Koordinationsbüro wird auf der Grundlage dieser Einschätzungen und einer Auswertung im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familien eine jährliche Anpassung und Modifizierung des Moduls vorgenommen. Die geschlechtsdifferenzierten Angebote wurden von den Schülerinnen und Schülern angenommen. Angebote für Klassenverbände haben sich als nicht praktikabel erwiesen.

*Der Zukunftstag wird vorrangig aus den personellen und sächlichen Ressourcen des Koordinationsbüros für Chancengleichheit vorbereitet und durchgeführt. Eine Mitarbeiterin des Koordinationsbüros übernimmt die Organisation und Koordination. Darüber hinaus werden weitere Hochschulangehörige gewonnen, die einzelnen Programmteile an diesem Tag mit den Schülerinnen oder Schülern durchführen. Zur Erweiterung des Angebots bedarf es zusätzlicher Sachmittel.*

(2) **BrISaNT (Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik)** ist ein Gemeinschaftsprojekt von sechs Brandenburger Hochschulen für Mädchen und Jungen der Jahrgangsstufen 10-13 zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT-Studienfächer. Die Module SommerMINTCollege und HerbstMINTCollege an der Universität Potsdam werden in enger Kooperation mit den Fachhochschulen Potsdam, Brandenburg und Eberswalde realisiert. Die Semesterakademie ist ein Angebot der Universität Potsdam, und das für 2008 erstmals geplante Modul Girls-Projekt wird an allen sechs Hochschulen durchgeführt.

Im Jahr 2007 ist BrISaNT mit dem SommerMINTCollege und HerbstMINTCollege gestartet. Die Mädchen und Jungen konnten an regulären Vorlesungen und experimentellen Projekten teilnehmen, einen Studienfeldberatungstest durchzuführen, sich zum BAföG und zu Auslandsaufenthalten während des Studium informieren und in einer Tutorinnenwerkstatt direkt in die naturwissenschaftlichen Studienrichtungen hineinschnuppern. In dieser Pilotphase wurden insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angebote geprüft im Vergleich zu Angeboten für koedukative Gruppen. Im Ergebnis dessen wurden für die Konzipierung des weiterführenden Programms ab April 2008 wiederum verstärkt geschlechtsspezifische Differenzierungen berücksichtigt, so u.a. wieder eine reine Schülerinnen-Woche (Girls-Projekt).

In der Semesterakademie erhalten leistungsstarke und förderungsfähige Schülerinnen und Schüler die Gelegenheit, als Frühstudierende ausgewählte und geeignete Lehrveranstaltungen innerhalb der MINT-Studiengänge an der Universität Potsdam zu belegen. Die persönliche Betreuung erfolgt durch jeweils eine studentische Tutorin bzw. einen studentischen Tutor aus dem jeweiligen MINT-Fachbereich.

Das Projekt zeichnet sich dadurch aus, dass es ein Angebot zur geschlechtsspezifischen Berufs- und Studienorientierung ist und den Studieninteressierten auch den Vergleich zwischen Fachhochschulen und Universitäten ermöglicht. Durch die inhaltliche Konzentration auf den MINT-Bereich werden insbesondere Schülerinnen für ein Studium in den naturwissenschaftlichen Fachdisziplinen interessiert. Die Kooperation zwischen den beteiligten Hochschulen und der dadurch mögliche Abgleich der Studienneigungen ist ein nennenswerter Vorteil des Projekts.

Pro Modul können jährlich 60-70 Schülerinnen und Schüler teilnehmen. Ein Verhältnis von 50:50 wird angestrebt. Das Modul Girls-Projekt ist in Anlehnung an die über HWP-Mittel geförderte Sommeruniversität JUWEL (**j**ung – **w**eiblich - **L**ust auf **T**echnik) ausschließlich für Mädchen vorgesehen. Das Angebot zur Hochbegabtenförderung richtet sich an Mädchen und Jungen. In einem ersten Durchgang haben drei Jungen ein Semester lang ein Studienangebot am Hasso-Plattner-Institut belegt und mit hervorragenden Leistungen abgeschnitten. Die Bewerbung von Mädchen scheiterte daran, dass sie zu weit vom Hochschulstandort entfernt wohnten.

*Das Projekt BrISaNT wurde durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam initiiert und koordiniert. Die Projektleiterin der Universität Potsdam wird von einer Projektkoordinatorin und einer studentischen Mitarbeiterin sowie studentischen Tutorinnen (ehemalige Juwelinnen) während der Maßnahmen unterstützt. Die Finanzierung des Projekts erfolgt durch die Einwerbung von ESF-Mittel (75 Prozent), Eigenmittel der Hochschulen und TeilnehmerInnenbeiträge. Für die Erweiterung des Angebots durch die Neuorientierung auf die Jahrgangsstufen 7-10 sind weitere Personal- und Sachkosten einzuwerben.*

#### **4.4 Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie**

(1) Im April 2008 hat die Hochschule das Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung erhalten. Hierzu wurde ein anspruchsvolles Programm zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit allen Statusgruppen entwickelt. Die Universität Pots-

dam unternimmt erhebliche Anstrengungen, um dem Profil einer **familiengerechten Hochschule** zu entsprechen. Als attraktiver Arbeitgeber unterstützt die Hochschule die Beschäftigten, ihre Tätigkeiten im Rahmen des Möglichen und entsprechend der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes flexibel zu gestalten und auch zunehmend verstärkt für Studierende mit Kindern angemessene Studienbedingungen zu schaffen. Die initiierten Maßnahmen beziehen sich einerseits auf die Verbesserung der strukturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für Studierende und Hochschulangehörige mit Kindern, aber auch auf die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit unter Ausnutzung vorhandener Kommunikationsstrukturen und Instrumente. Als besonders hervorzuhebenden Erfolg ist die Eröffnung der ersten Kita des Studentenwerks im vergangenen Jahr (...nach der Schließung von fünf solchen Einrichtungen am Universitätsstandort Potsdam in der Wendezeit...). Die Sprechstunde für Studierende mit Kind im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (seit 2004) findet regen Zuspruch. Inzwischen nutzen auch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler das Beratungsangebot.

Junge Eltern benötigen eigene Strukturen innerhalb der Hochschule, um Studium und Familie zu schultern. Es bedarf geeigneter Instrumente, um Studierende mit Kindern zu erreichen, ihnen eine Informationsplattform zur Verfügung zu stellen und mit konkreten Angeboten im Bereich der Familienbildung, aber auch bei der Thematisierung ganz pragmatischer Alltagsstrategien Unterstützung für die Bewältigung der Mehrfachbelastung während des Studiums zu geben.

*Das 2006 gegründete studentische Elternnetzwerk wurde beim Aufbau eines eigenen Internetforums und der Organisation und Durchführung von Netzwerktreffen durch eingeworbene Landesmittel und die fachliche Beratung des Koordinationsbüros für Chancengleichheit unterstützt. Ellinet, das Maskottchen des Elternnetzwerkes, moderiert das Netzwerk. Um die Arbeit des Elternnetzwerkes weiterhin zu fördern, reichen die vorhandenen Ressourcen nicht aus. Es werden Mittel für eine SHK-Stelle benötigt, die die Arbeit des Netzwerkes koordiniert.*

(2) In enger Zusammenarbeit mit dem Akademischen Auslandsamt der Universität und den in Potsdam ansässigen Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen wurde 2007 das **Welcome Center der Universität Potsdam** für die in Potsdam tätigen ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre Familien aufgebaut. Hierin werden auch Angebote für Familienangehörige integriert, wie beispielsweise der Zugang zu Sprachkursen, Weiterbildungs- und Sportangeboten der Hochschule oder die Hilfe bei der Wohnungssuche oder Suche nach einem Kitaplatz.

Während des Aufenthalts in einem Gastland machen Wissenschaftler und Studierende spezifische Integrationserfahrungen. Diese Erfahrungen sollen für neu ankommende ausländische Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen nutzbar gemacht werden. Dazu wird derzeit ein offenes Netzwerk der an den Potsdamer Hochschulen und Forschungseinrichtungen tätigen ausländischen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aufgebaut. Das Netzwerk dient als Plattform für den Interessen- und Erfahrungsaustausch der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Es kooperiert mit dem Welcome Center der Stadt Potsdam sowie dem Internationalen Begegnungszentrum und kann von diesen als Multiplikator für die institutionellen Unterstützungsangebote genutzt werden. Über das Netzwerk soll zudem der Bedarf an weiteren Betreuungs- und Unterstützungsangeboten, insbesondere für Familien ermittelt werden.

*Ein besonderer Bedarf hat sich für Angebote für die zu integrierenden Familien herausgestellt. Hier sind es vor allem der Zugang für Angehörige zu den von den Partnern und an den Hochschulen angebotenen Veranstaltungen (z.B. Sprachkurse, Weiterbildungs- und Sportangebote), zusätzlichen Bildungs- und Betreuungsangeboten für Familien (Infoveranstaltungen/Themenabende, Stammtisch, Familiennachmittage) und gemeinsame Veranstaltungen mit dem Familien- und Elternnetzwerk der Universität Potsdam. Hierzu gab es sehr positive Eindrücke vom ersten gemeinsamen Familienfest*

zum Jahresausklang 2007, das gemeinsam organisiert und durchgeführt wurde. Um dieses Angebot in enger Kooperation zwischen dem Akademischen Auslandsamt und dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit bereitzustellen, sind neben den Eigenmitteln zusätzliche Personal- und Sachmittel erforderlich.

### 5. Strukturelle Verankerung

Die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung ist auch weiterhin in der Leitungsstruktur der Hochschule durch einen Vizepräsidenten für Frauenförderung und Gleichstellung prominent verankert. Er unterstützt sehr engagiert die initiierten Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten. Den Schwung der Veränderungen ausnutzend haben wir auch die Arbeit der Senatskommission für Gleichstellung und Frauenförderung und des dazu oft parallel arbeitenden Gleichstellungsrates auf den Prüfstand gestellt. Nach gründlicher Diskussion und kritischer Reflexion haben wir uns entschlossen, die Zusammenarbeit durch eine bessere Verschränkung beider Bereiche zu optimieren. Die neu gegründete gemeinsame Kommission zur Chancengleichheit an der Universität Potsdam ermöglicht schnellere Informationswege und gemeinsame Entscheidungen in Fragen der Chancengleichheit. In der CGK sind aus jeder Fakultät je eine Gleichstellungsbeauftragte und ein weiteres Mitglied der Fakultät vertreten, außerdem die Studierenden und der beauftragte Vizepräsident, Vertreterinnen und Vertreter der Zentralen Verwaltung und neuerdings auch der zentralen Einrichtungen. Auch Männer sind in diesem Gremium zur Mitarbeit aufgefordert. Auch die Arbeit im Büro der Gleichstellungsbeauftragten hat sich entwickelt. Die Einwerbung von Mitteln für gleichstellungsrelevante Projekte hat auch eine personelle Aufstockung zur Folge. In unserem Selbstverständnis für die anstehenden Aufgaben haben wir den Arbeitsbereich in Koordinationsbüro für Chancengleichheit umbenannt und werden in deren Konsequenz auch vermehrt von männlichen Hochschulangehörigen nachgefragt.

Die Gleichstellungspolitik ist in den Strukturen der Hochschule fest etabliert. Es gibt eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die entsprechend des noch gültigen Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG § 69) zur Hälfte für dieses Amt freigestellt ist. Ihre Stellvertreterin übt diese Funktion ehrenamtlich aus. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen Entscheidungsgremien der Hochschule aktiv mit und hat Informations-, Antrags- und Rederecht entsprechend des BbgHG. Sie verfügt im Rahmen des in Brandenburg Üblichen über eine angemessene Infrastruktur. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist ausreichend gegeben. Zudem hat die GBA grundsätzlich die Möglichkeit, an den Beratungen des Präsidiums und des Kollegiums teilzunehmen und Vorschläge für die Tagesordnung zu unterbreiten. Die GBA erhält regelmäßig Einladung und Protokolle dieser Beratungen. In den monatlichen Senatssitzungen hat sie einen eigenen Berichtspunkt. Informations-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien regelt das BbgHG. Dieses Recht wird auch im Alltag der Hochschule anerkannt.

Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte als Interessenvertreterin der weiblichen Hochschulangehörigen Aufgaben in zeitweilig thematisch bestimmten Arbeitsgruppen wahr. Dies sind derzeit die Mitwirkung in der AG Hochschulmarketing, im Satzungsausschuss und in der Steuerungsgruppe für die Durchführung einer externen Evaluation der Einführung von PULS durch die HIS GmbH. Sie war beteiligt an der Erarbeitung der Berufungsordnung und ist Mitglied der AG Personalentwicklung sowie der Findungskommission und wird jetzt auch in die Erarbeitung der neuen Grundordnung einbezogen. Durch diese Aufzählung, die sicher noch nicht vollständig ist, soll deutlich werden, dass die Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe an der Hochschule strukturell und personell fest verankert ist. Die Projektleitung für das audit familiengerechte hochschule und das neue Post-doc-Wissenschaftlerinnen-Programm (ESF-Antragstellung läuft) wird ebenfalls durch die GBA wahrgenommen.

Eine zentrale Rolle bei der Durchsetzung der Gleichstellungsaufgaben haben die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, in der Verwaltung und in den zentralen Struktureinheiten, die eine aktive Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe in ihren Zuständigkeitsbereichen leisten. Zu ihrem Aufgabenspektrum gehören insbesondere die Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen, die Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung, die Information und Beratung der Frauen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung sowie der Fördermöglichkeiten für Frauen.

Für diese umfangreiche ehrenamtliche Aufgabe werden in der Regel mehrere Frauen in einer Fakultät gewählt. Allein die Begleitung von oft drei bis vier parallel laufenden Berufungsverfahren macht dies erforderlich. Da es immer wieder notwendig wurde, auf der Grundlage der bisherigen Regelungen in der Wahlordnung ständig Nachwahlen für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durchzuführen (Grund dafür waren befristete Arbeitsverträge, die Geburt von Kindern, ein Hochschulwechsel u.a.), wurden Vorschläge zur Änderung der Wahlordnung in der CGK erarbeitet und inzwischen amtlich bestätigt. Weitere verbindliche Regelungen zur Gleichstellungspolitik sind in der Grundordnung der Universität Potsdam Art. 23 und in den Frauenförderrichtlinien der Hochschule festgeschrieben.

Die bereits im November 2004 getroffenen Entlastungsempfehlungen werden bei der Übernahme dieses Amtes vertraglich zwischen dem Dekan / der Dekanin und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät verbindlich vereinbart. Darin wird auch die personelle, finanzielle und sächliche Ausstattung der GBA geregelt.

Es ist gelungen, dass sich die Bemühungen um mehr Chancengleichheit zum Anliegen der gesamten Hochschule entwickelt haben, angefangen bei der Hochschulleitung, über die Fakultäten bis hin zur Verwaltung und dem wissenschaftsstützenden Bereich.

## **6. Qualitätsmanagement zur Überprüfung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten**

Seit 2002 zählt die Universität Potsdam zu den inzwischen 31 Hochschulen und Forschungseinrichtungen der Bundesrepublik Deutschland, die das Prädikat TOTAL E-QUALITY tragen. Nachdem wir 2005 zum zweiten Mal erfolgreich nachweisen konnten, dass sich unsere Hochschule mit personal- und institutionspolitischen Maßnahmen um die Durchsetzung von Chancengleichheit bemüht und dabei auch Erfolge erzielt, haben wir nach neuen Wegen gesucht, dieses Prädikat noch mehr als Steuerungsinstrument zu nutzen. Neben der Neuausrichtung der Frauenförderpläne der Fakultäten an den sieben Handlungsfeldern haben wir das Prädikat auch dafür genutzt, hochschulöffentlich die Selbstevaluation in mehreren Etappen und kontinuierlich zu betreiben. Im Sommersemester 2006, ein Jahr nach der erneuten Prädikatsübergabe, haben wir in einer erweiterten Rektoratssitzung öffentlich Zwischenbilanz gezogen und die weiteren Maßnahmen zur Umsetzung anspruchsvoller Ziele definiert. Auch die Selbstevaluation in Vorbereitung der dritten Bewerbung wurde unter Beteiligung der Fakultäten und des wissenschaftsstützenden Bereichs im Dezember 2007 durchgeführt.

Gleichstellungspolitik gehört an unserer Hochschule zum gelebten Selbstverständnis, ist Bestandteil von Grundsatzbeschlüssen der Hochschule und wird auch in die gerade diskutierte Hochschul- und Entwicklungsplanung, die nach einer hochschulweiten Beteiligung im Sommersemester 2008 abgeschlossen wird, als immanenter Bestandteil der Profilschärfung der Hochschule integriert. Auch in den jährlichen Berichterstattungen wird dem Thema Chancengleichheit an unserer Universität Aufmerksamkeit geschenkt, ob in den Berichten des Präsidiums oder bei der Ansprache der Präsidentin zum Neujahrsempfang. Es ist immer auch ein Prüfkriterium bei allen von der Hochschule getroffenen hochschulrelevanten Entscheidungen.

Die seit dem Wintersemester 2003/04 eingeführte internetgestützte Durchführung der Lehrevaluation ermöglicht den Lehrenden, ihre Lehrveranstaltungen von den Studierenden beurteilen zu lassen. Bei der Erfassung wird neben demografischen Merkmalen ebenso das Geschlecht abgefragt, um eine geschlechtsspezifische Auswertung vornehmen zu können.

### **7. Fazit**

Dieses Konzept kann nur die Richtung für die nächsten Jahre angeben. Einerseits ist es eingebettet in die Zielstellungen und Maßnahmen der letzten Jahre, andererseits ändern sich Rahmenbedingungen, Bedarfe und Fördermöglichkeiten immer mal wieder, sodass bei den konzeptionellen Überlegungen auch Veränderung, Entwicklung oder Neuorientierung bis zum Jahr 2015 möglich und wahrscheinlich sind.

## Dokumentation der Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Universität Potsdam (2013)

### A. Wiederbewerbung der Universität Potsdam an der Ausschreibung des Professorinnenprogramms II

Auch wenn sich die Universität Potsdam als eine der ersten Hochschulen bereits 2002 erstmals der Zertifizierung für das Total E-Quality-Prädikat unterzogen und bislang zum vierten Mal erfolgreich verteidigt hat, erzielte die Hochschule erst in den letzten Jahren einen deutlichen Qualitätssprung in Sachen Chancengleichheit. Im Rahmen der Begutachtung der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde die Universität Potsdam 2011 nach [Einschätzung](#) der Arbeitsgruppe im oberen Bereich von Stadium 3 eingeordnet. Auch dies belegt unser ständiges Bemühen um Weiterentwicklung.

Nicht nur, dass bereits bestehende Angebote weiter ausgebaut wurden; es wurden vielmehr nachhaltige Strukturen geschaffen, um diese Aktivitäten verstetigen zu können. Prinzip dabei ist die Instrumentenvielfalt: Genderaspekte in der Forschung und Lehre, Coaching und Mentoring, leistungsorientierte Mittelvergabe und (individuelle) finanzielle Förderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Kinderbetreuungsangebote, Networking, Organisationsentwicklung, Implementierung von Chancengleichheit in die erfolgreich absolvierte Systemakkreditierung, das Öffentlichmachen von Vorbildern, Weiterbildungsangebote, Angebote zur Work-Life-Balance u.a.m.. Diese Entwicklung lässt sich sowohl auf [innere als auch äußere Faktoren](#)<sup>19</sup> zurückführen. Zu den Letztgenannten gehören insbesondere die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellung durch Zielvereinbarungen mit dem Land, die Beantragung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen bei der DFG oder die Wirksamkeit des Professorinnen-Programms I. Aber auch innere Faktoren bedingen das bisher Erreichte in puncto Gleichstellung. So haben die Diskussion um das Leitbild der Universität Potsdam und die Akkreditierungsvorbereitungen zu einem differenzierten Selbstverständnis beigetragen. Das erfolgreich bewertete Gleichstellungskonzept der Universität wurde durch neu strukturierte Gleichstellungspläne der Fakultäten und Bereiche untersetzt, Ordnungen (z.B. Wahl-, Grund-, Berufungsordnung) wurden unter dem Aspekt der Chancengleichheit neu überdacht und geändert. Auch die Ressourcenzuweisung orientiert sich an den Prinzipien der Gleichstellung. Die genderorientierte Organisationsentwicklung an der Universität Potsdam hat einen weiteren Schritt nach vorne getan. So tragen beispielsweise die in 2010 eingeführte, durch eine Dienstvereinbarung abgesicherte Durchführung von systematisierten Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und die Erarbeitung und Anwendung strukturierter Auswahlverfahren für bestimmte Berufsgruppen an der Universität zur einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung bei.

Zu den großen strukturellen und personellen Erfolgen der Universität Potsdam zählt die bedarfsgerechte Bereitstellung von [genderspezifischen Angeboten auf allen Qualifikationsstufen](#); angefangen vom Werben um den studentischen Nachwuchs, die Berücksichtigung von Genderthemen in Lehre und Forschung, die hochschulweite Sensibilisierung von Studierenden für Genderfragen durch Zusatzangebote im Studium, über die Unterstützung von Studentinnen und Promovendinnen beim Be-

---

<sup>19</sup> Die Meilensteine zur Chancengleichheit sollen die zeitliche Abfolge der eingeführten strukturellen und personellen Gleichstellungsaktivitäten an unserer Hochschule seit seiner Gründung (1991) abbilden

rufseinstieg oder in der Qualifizierungsphase bis hin zur Unterstützung von Postdoktorandinnen auf dem Weg zur Professur bzw. die Begleitung von Neuberufenen und Gastwissenschaftlern / Gastwissenschaftlerinnen in fachlicher und sozialer Hinsicht (Coaching für Neuberufene, DCC, Welcome Center, Service für Familien). All diese Maßnahmen sind mittlerweile erprobt, und eine langfristige Etablierung dieser Angebote wird seitens der Hochschule angestrebt. Bei all ihren Angeboten zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sich die Universität Potsdam auf ein breit aufgestelltes Netz an kompetenten Kooperationspartnerinnen und -partnern stützen.

### **Gute Gründe für die erneute Beteiligung der Universität Potsdam am Professorinnenprogramm**

- Mit der Ausschreibung des Professorinnenprogramms I hat sich die Hochschule systematisch mit der Definition eigener Gleichstellungsstandards auseinander gesetzt und in ihrem Konzept strukturell und personell unteretzt.
- Die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts war Anstoß für die Neu- und Ausgestaltung der Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen.
- Eine kritische Auseinandersetzung mit dem bisher Erreichten ist das entscheidende Antriebsmoment für die Weiterentwicklung in diesem Bereich.
- Durch die Implementierung des Themas Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe wurde das Profil unserer Hochschule geschärft.
- Wir wollen, dass sich erfolgreiche Wissenschaftlerinnen für unsere Hochschule und für Potsdam entscheiden.
- Durch die Verwendung der freiwerdenden Haushaltsmittel für die Ausgestaltung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen konnten wir die Rahmenbedingungen für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an unserer Hochschule deutlich verbessern.

### **Ausgestaltung des Prozesses der Wiederbewerbung**

Ausgehend von den Erfahrungen aus der Phase der Vorbereitung auf die Bewerbung in der ersten Runde war es unser Bestreben, den Erarbeitungsprozess der Antragstellung strukturiert, transparent und hochschulöffentlich zu gestalten. Von der Ausschreibung Ende Dezember 2012 ausgehend wurde nach Abstimmung mit der Hochschulleitung dem Senat ein ambitionierter Zeit- und Maßnahmenplan zur Verabschiedung vorgelegt, der vorsah, dass die Bilanzierung der bisher realisierten Maßnahmen und die Diskussion innovativer Ansätze zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts in den folgenden thematischen Workshops erfolgen sollte:

- Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung
- Komplexität und Differenziertheit der Nachwuchsförderung
- Chancengleichheit in Lehre und Studium
- Eine Hochschule für alle

Wichtig war uns bei der zielgerichteten Aufforderung zur gemeinsamen Diskussion die aktive Einbeziehung aller Bereiche der Hochschule, die thematisch involviert sind. Die jeweils für die vier Themenbereiche zuständigen Mitgliedern der Hochschulleitung waren ebenfalls beteiligt. Nur durch die Vernetzung, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen können bedarfsorientierte und statusgruppenspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Dabei sollten insbesondere auch die positiven Erfahrungen bei der Umsetzung dezentraler Gleichstel-

lungsmaßnahmen in den Fokus gerückt werden, die für die anderen Fakultäten ggf. Modellcharakter haben und aufgegriffen werden. Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion mit den Entscheidungsträgern war, sich über die Notwendigkeit und Möglichkeit der Verstärkung erfolgreicher Maßnahmen zu verständigen.

In Vorbereitung auf den Entscheidungsprozess zur Identifizierung möglicher vorgezogener oder Regelberufungen, deren Förderung bei erfolgreicher Verteidigung unserer Gleichstellungserfolge im Rahmen des Professorinnenprogramms II beantragt werden soll, wurden die Fakultätsgeschäftsführerinnen in der Dienstberatung der Kanzlerin über die Förderkriterien informiert. In der abschließenden Diskussion im Präsidialkollegium standen insbesondere Fragen der Erbringung des Eigenanteils aus Hochschulmitteln im Mittelpunkt, da das Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK) - wie bereits in der ersten Runde - keine zusätzlichen Landesmittel für die Gegenfinanzierung bereitstellt. In der Märzsession des Senats wurde die fristgerecht eingereichte Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zustimmend zur Kenntnis genommen.

## B. Die Wirkung des Professorinnenprogramms an der Universität Potsdam

### Zielgruppen des Professorinnenprogramms

Unser langfristiges Ziel ist die weitere [Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren](#). Deshalb müssen wir uns erneut kritisch mit den hochschulinternen Prozessen auseinandersetzen, wie hervorragende Wissenschaftlerinnen für unser Hochschule gewonnen werden und wie die Rahmenbedingungen so ausgestaltet werden, dass diese auch bleiben.

Im Zeitraum 2009 bis 2012 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 100 Professorinnen und Professoren (W1-W3) neu berufen, davon insgesamt 38 Frauen. Dieses Ergebnis verdeutlicht ein gewachsenes Selbstverständnis in der gesamten Hochschule, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Potsdam zu holen. Insgesamt hat sich diese Steigerung aber noch nicht signifikant auf die Erhöhung des Frauenanteils ausgewirkt, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben. Die Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren und die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission sind zwei Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen.

Auch im Zusammenhang mit der Nachbesetzung von Führungspositionen streben wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Das aktuelle nicht ganz proportionale Verhältnis liegt zum einen darin, dass erfolgreiche Frauen für höherwertige Aufgaben abgeworben wurden (siehe ehemalige Präsidentin und Kanzlerin), aber auch darin, dass jüngeren Wissenschaftlerinnen noch nicht systematisch und frühzeitig die Übernahme von Verantwortung in der akademischen Selbstverwaltung übertragen wird. Dieses Defizit wurde von der jetzigen Hochschulleitung erkannt und zur Chefsache erklärt.

In den fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen sind ebenfalls Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz in den einzelnen Qualifikationsstufen benannt. Über die Umsetzung dieser Zielstellungen ist sowohl im Fakultätsrat, in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) und im Präsidialkollegium zu berichten. Die Steigerung oder Minderung der jeweiligen Frauenanteile fließt auch in die jährliche hochschulinterne Mittelzuweisung an die Fakultäten ein.

Auch wenn die Hochschule ein vielbeachtetes Konzept zur Förderung des eigenen [wissenschaftlichen Nachwuchses](#) erstellt und durch qualifizierte Angebote unterlegt hat, ist deren Wirkung immer wieder durch die prekären Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses beschränkt. Mit [Senatsbeschluss](#) vom 11.07.2012 wurden deshalb Mindest- und Regellaufzeiten für befristete Arbeitsverträge beschlossen. Nur durch eine konsequente Anwendung dieser Regelung können wir die Rahmenbedingungen verbessern und einem frühzeitigen Ausstieg von qualifizierten Frauen aus der Wissenschaft entgegenwirken.

Die [Gewinnung von Schülerinnen](#) für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) angesiedelt. Die Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik (BriSaNT) ist ein Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT\*-Studiengänge. Erste Module des Projekts BriSaNT sind bereits nachhaltig verankert. Für das langjährige Engagement der Universität Potsdam bei der Mitgestaltung des Zukunftstags für Jungen und Mädchen des Landes Brandenburg erhielt die Hochschule 2012 eine [Auszeichnung](#) vom zuständigen Landesministerium.

Neben diesen durch das Professorinnenprogramm schwerpunktmäßig definierten drei Zielgruppen greift unser Gleichstellungskonzept aber weiter und berücksichtigt natürlich auch die Studierenden und die Beschäftigten im nichtakademischen Bereich.

### Wo stehen wir heute?

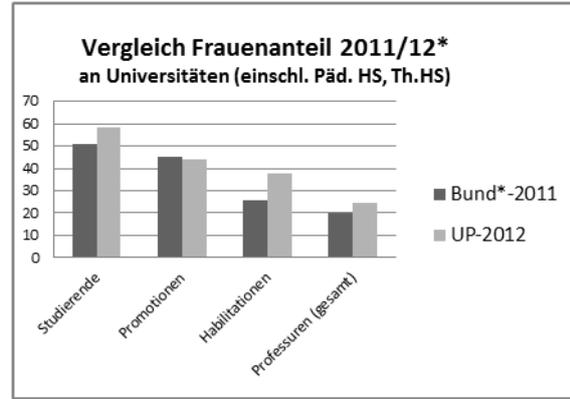
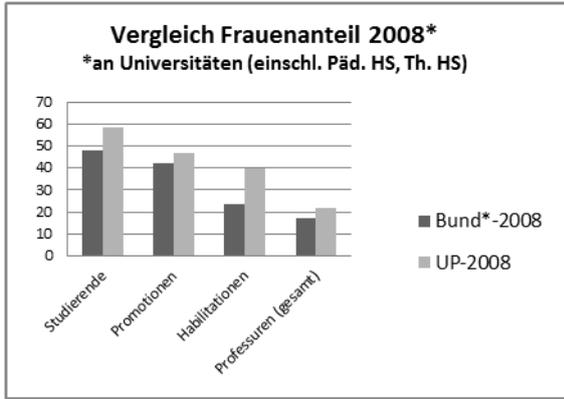
Auf welche neuen Erfolge können wir seit der Verabschiedung des [Gleichstellungskonzepts](#) im Jahre 2008 verweisen? Wo zeigt sich weiterer Handlungsbedarf? Ein komprimierter Blick auf das Erreichte soll in kurzen Schlaglichtern unsere Bemühungen deutlich machen, aber auch Optionen zur innovativen Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets aufzeigen. Die seitliche Begrenzung der einzureichenden Unterlagen erfordert unsererseits eine Konzentration und Schwerpunktsetzung in der Darstellung. Ein Gesamtbild vermittelt die jährlich erscheinende [Chronik der Chancengleichheit](#).

### Soll-Ist-Vergleich

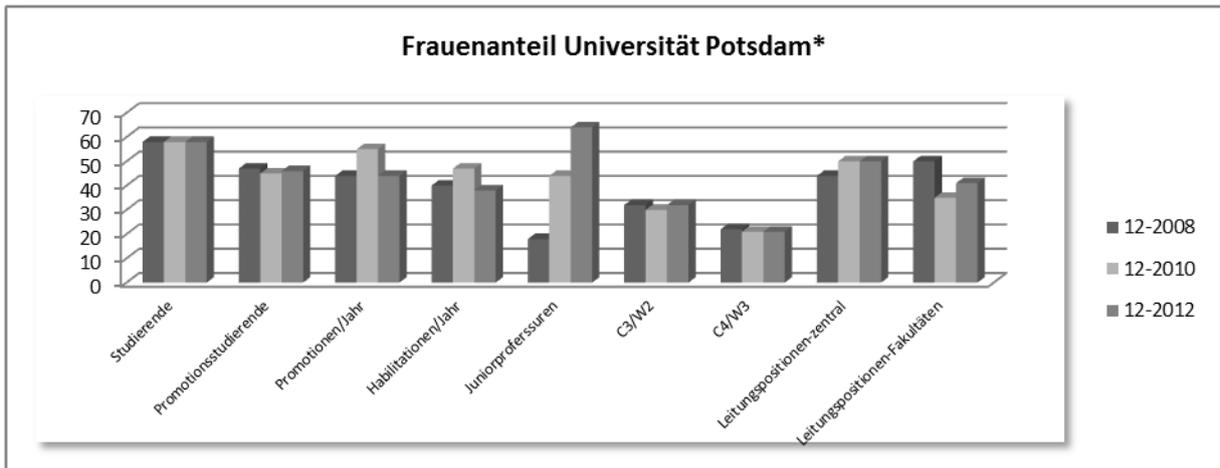
Die Universität Potsdam hat sich bereits bei der ersten Bewerbung kritisch mit den damals erzielten Frauenanteilen auseinandergesetzt. Wenn man diese im Bundesvergleich sieht, zählte die Universität Potsdam schon 2008 zu den Universitäten, die über dem Bundesdurchschnitt lagen. Dieser Vorsprung wurde gehalten, dennoch müssen wir uns der Frage stellen, warum es zu keiner signifikanten Erhöhung gekommen ist, obwohl wir die im Gleichstellungskonzept ausgewiesenen Maßnahmen mit den uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Mitteln umgesetzt haben. Auf der Suche nach Ursachen dafür gab es innerhalb der Hochschule verschiedene Interpretationsversuche:

- die Wirkung der Maßnahmen wird sich zeitlich versetzt auf der nächsthöheren Qualifikationsstufe zeigen,
- die geförderten Nachwuchswissenschaftlerinnen müssen in der Regel die Hochschule verlassen, um in der Wissenschaft Karriere zu machen,
- insbesondere Frauen entscheiden sich gegen eine wissenschaftliche Karriere, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

Die Einschätzung der Entwicklung seit Einreichung des Gleichstellungskonzepts kann deshalb nicht ausschließlich an den nachfolgend aufgezeigten statistischen Daten festgemacht werden. In den ersten beiden Abbildungen werden die jeweiligen Bundesstatistiken zum Vergleich herangezogen.

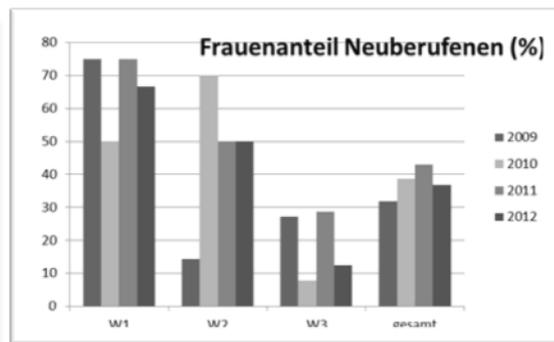
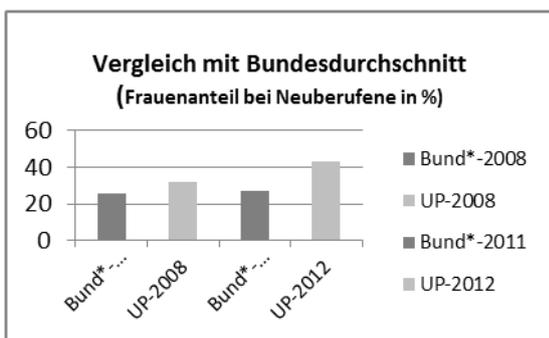


Die folgende Übersicht stellt diese Entwicklung detaillierter dar. Es ist zu erkennen, dass der Frauenanteil in den verschiedenen Karrierestufen gehalten wurde. In Anwendung des Kaskadenmodells werden wir im Rahmen der zwischen Land und Hochschule noch in 2013 abzuschließenden Hochschulverträgen realistische Zielquoten für die kommenden fünf Jahre diskutieren.



\*Angaben in %

Die Bemühungen zur Umsetzung eines anspruchsvollen Gleichstellungskonzepts spiegeln sich nicht immer sofort in messbaren Daten wider. Deshalb möchten wir an dieser Stelle auf die positive Entwicklung des Frauenanteils bei den Neuberufenen (W1, W2, W3) auf durchschnittlich 38% für den Zeitraum 2009 bis 2012 verweisen.



Auch hier muss kritisch angemerkt werden, dass bei der zahlenmäßig größten Gruppe der Professoren-schaft, den höher dotierten C4/W3 -Professuren, der Frauenanteil im direkten Vergleich abfällt. Durch die aktive Auseinandersetzung mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hat sich die Berufungspraxis auch an der Universität Potsdam unter Gleichstellungsaspekten positiv entwickelt. Trotzdem ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf überproportional abnimmt und sie in Führungspositio-nen auch an unserer Hochschule etwas unterrepräsentiert sind. In der Wissenschaft gilt immer noch: Je höher und besser dotiert die Position ist, desto weniger Frauen sind darin zu finden.

Die Bemühungen der Fakultäten um die Erfüllung ihrer selbstformulierten Zielvorgaben zur Steige-rung des Frauenanteils in den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen sind an unserer Hochschule gängige Berufungspraxis. Um die personellen Ressourcen für die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren zu erhöhen, haben sich insbesondere die Fakultätsleitungen für die gezielte Gewinnung von Frauen ihrer Fakultät für dieses Amt engagiert. Für die neu amtierenden Gleichstellungsbeauftragten wurde der [Reader](#) in der Reihe „Potsdamer Berichte zur Gleichstellung“ erneut aktualisiert. Die regelmäßig durchgeführten Klausurtagungen und die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der Kommission für Chan-cengleichheit (CGK) tragen dazu bei, gemeinsam erarbeitete Qualitätsstandards für ihre beratende Mitwirkung bei Personalentscheidungen zugrunde zu legen. 2013 wurde erstmals ein vom Personal-dezernat organisierter Workshop zum Beobachtungstraining zur Begleitung der Verfahren der Struk-turierten Personalauswahl durchgeführt.

Es ist unbestritten, dass sich die Universität Potsdam für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Hochschule engagiert. Deshalb ist es erforderlich, bei jedem neuen Berufungsverfahren stets gleichstellungsrelevante Qualitätskriterien zu überprüfen. Voraussetzung dafür ist einerseits, dass die beratend teilnehmenden Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten für die Wahrnehmung ihres Amtes entsprechend qualifiziert werden, dass aber auch alle Angehörigen der jeweiligen Berufungs-kommissionen die Gleichstellungskriterien in jeder Phase des Verfahrens berücksichtigen und ihre Entscheidungen daraufhin kritisch überprüfen.

## C. Gleichstellung an der Universität Potsdam

### Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Die in unserem Gleichstellungskonzept definierten Zielstellungen haben auch weiterhin ihre Gültig-keit. Dies sind:

- Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Gender in Lehre und Studium
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert
- Schaffung von Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

In der hochschulöffentlich geführten Diskussion über ein Leitbild der Universität Potsdam bevorzugte die damalige Hochschulleitung die Strategie, zunächst eigene Schwerpunkte zu generieren und im Ergebnis daraus dann ein Leitbild zu entwickeln. Transparenz in diesem Prozess wurde durch die Dis-kussion im Senat, in den verschiedenen Gremien sowie auf einer für alle Statusgruppen zugänglichen

Online-Plattform gewährleistet. Das [Leitbild](#) wurde schließlich im Senat 2010 beschlossen, die Themen Chancen- und Familiengerechtigkeit sind darin als Querschnittsaufgabe verankert.

Um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu fördern, gibt es an der Universität Potsdam ein Gesamtkonzept, das mit verschiedenen zielgruppenspezifischen Projekten und Initiativen entsprechend der wissenschaftlichen Karrierestufen untersetzt ist. Die Vernetzung und Zusammenarbeit der jeweiligen Verantwortlichen hat dazu geführt, dass Prozesse der eigenen Projektentwicklung optimiert, Optionen zur nachhaltigen Implementierung in bestehende Strukturen geprüft und Ressourcen für gemeinsame Aktivitäten gebündelt werden.

### **Umsetzung des Maßnahmenpakets aus dem Gleichstellungskonzept**

Unsere Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Hochschule ab. In der nachfolgenden Übersicht sind zunächst noch einmal die 2008 benannten Schwerpunktmaßnahmen und deren Entwicklung tabellarisch zusammengefasst. Es zeigte sich in kurzer Zeit, dass die Projekte im Umsetzungsprozess eine eigenen Dynamik entwickelten und sehr schnell von innen heraus weiter ausgestaltet, verändert, modifiziert wurden.

Die Maßnahmen für die Gewinnung von Schülerinnen ([BrISaNT](#)), die frauenspezifischen Programme der [Postdocförderung](#), die Schulung der [Gleichstellungsbeauftragten](#) für das Berufsmanagement, das [Brückenprogramm](#) zur Abschlussqualifizierung und der Service für Familien mit seinem Konzept der [flexiblen Kinderbetreuung](#) wurden aus Mitteln des Professorinnenprogramms ko-finanziert. Darüber hinaus haben wir große Anstrengungen unternommen, die für die im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen erforderliche Finanzierung sicher zu stellen. Neben den uns von unserer Hochschule bereitgestellten Haushaltsmitteln haben wir vom MWFK im Rahmen der Zielvereinbarungen zusätzliche Landesmittel für den Bereich Chancengleichheit / familiengerechte Hochschule erhalten. Auch eingeworbene Drittmittel, insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds haben die Finanzierung unserer Maßnahmen abgesichert.

**Aussagen zur Umsetzung individueller und struktureller Maßnahmen – Personelle / finanzielle Ausstattung - Wirkungsgrad<sup>20</sup>**

<b>Maßnahme: Zukunftstag für Mädchen und Jungen</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Berufs- und studienorientiertes Angebot in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist	Angebot wird durch das KfC koordiniert und greift auf Ressourcen verschiedener Fachbereiche der Hochschule zurück	Auszeichnung der Hochschule durch das Arbeitsministerium (MASF) für ihr langjähriges Engagement	Einbeziehung weiterer Studienfächer und Ausbildungsberufe an der UP
<b>Maßnahme: BRiSaNT – Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT*-Studiengänge	Insgesamt ca. 800.000 € (Haushaltsmittel, ESF-Förderung, Hochschulpakt 2020, Bundesmittel, BA für Arbeit)	Von 2007-2012 haben fast 3.000 Mädchen an BRiSaNT teilgenommen, der Studentinnenanteil in den MINT-Fächern hat sich signifikant erhöht.	Kooperation mit mstfemNet – mäta Entwicklung weiterer Projektmodule HS-Leitung hat Bereitstellung von Mitteln zur Ko-Finanzierung zugesagt.
<b>Maßnahme: Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Verbundprojekt der drei bbg. Universitäten mit dem Schwerpunkt Mentoring, um hoch qualifizierten Studentinnen und Promovendinnen den Weg in adäquate Fach- und Führungspositionen zu ebnet	ESF-Förderung wird mit 25% durch die beteiligten Universitäten ko-finanziert, Auslaufen der ESF-Förderung angezeigt	Seit 2005 haben insgesamt 233 Studentinnen und Promovendinnen teilgenommen (siehe Verbleibstudie im Anhang)	2013 startet der letzte Mentoring-Durchgang. Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzepts, um Bestandteile des Programms dauerhaft in die bestehenden Hochschulstrukturen zu integrieren.
<b>Maßnahme: PoGS – Potsdam Graduate School</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Aufbau einer zentralen wiss. Einrichtung zur Karriere- und Personalentwicklung. PoGS ist vernetzende Dach- und Förder-einrichtung für alle Promovierenden und Postdocs sowie für strukturierte Graduiertenprogramme	Die personelle Ausstattung variiert und liegt aktuell bei 6,9 Vollzeit-äquivalenten. Die Finanzierung wird aus Haushaltsmitteln und Mitteln der Zielvereinbarungen mit dem Land abgesichert	Universitätsweite verbindliche Qualitätskriterien in der Promotion etabliert 50 % Frauenanteil in den Programmen gesichert	Bündelung der Weiterbildungsangebote im Programm „Complementary Profile Development“ (CPD) zum Erwerb überfachlicher berufsrelevanter Kompetenzen, Konsequente Integration aller Promovierenden in PoGS
<b>Maßnahme: Postdocförderung</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Einstieg in die Postdoc-Förderung durch Beteiligung am Berliner ProFiL-Programm bis 2011, seitdem eigene Angebote (Karriere-Kompass) initiiert	ESF-Förderung wird mit 25% durch die Universität ko-finanziert, z.T. aus PrP I	Karriere-Kompass setzt am festgestellten Bedarf an (unmittelbar nach der Promotion), positive Evaluation durch Teilnehmerinnen	Integration des Programms in PoGS

<sup>20</sup> Die elektronische Datei enthält in den Anlagen zu den in der Tabelle aufgeführten Maßnahmen Kurzberichte mit weiterführenden Informationen.

<b>Maßnahme: Berufungsmanagement I</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Strategische Ausrichtung des Berufungsmanagements auf der Grundlage der Hochschulentwicklungsplanung und unter Berücksichtigung der Profildbereiche der Universität	Referentin für Berufungsmanagement ist im Präsidialamt verankert, Zusammenarbeit mit der Servicestelle Coaching für Neuberufene/DCC	Die Hochschule hat das Berufungsrecht. Die Berufungsverfahren sind transparent. In allen Etappen des Verfahrens sind Gleichstellungsaspekte integriert.	Überarbeitung der Berufsordnung unter Gleichstellungsaspekten, regelmäßige Schulung der GBA's, audit „Internationalisierung“: Karriereperspektiven für intern. Postdocs (Juniorprofessuren oder tenure track-Optionen).
<b>Maßnahme: Coaching für Neuberufe</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Serviceangebot für Neuberufene und ihre Familien, Erweiterung durch Personalentwicklungsprogramm für DCC	finanzielle Grundausrüstung 65.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit, zusätzliche Einwerbung von Landes- und ESF-Mitteln,	Frauenanteil bei Neuberufenen liegt durchschnittlich bei 38 % / Jahr	Fachliche Zuständigkeit beim Präsidenten, Integration der Stelle ins Präsidialamt, geplante Entfristung, audit „Internationalisierung“: Weiterentwicklung DCC Angebote
<b>Maßnahme: Welcome Center Potsdam</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Serviceangebote für ausländische Gastwissenschaftler/innen und ihre Familien	Finanzielle Grundausrüstung 60.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit/Haushaltsmitteln Ko-Finanzierung durch koop. Forschungseinrichtungen,	Betreuungsbedarf auf das Vierfache gestiegen, hohe Akzeptanz in den Fakultäten und koop. Forschungseinrichtungen	Entfristung beantragt, audit „Internationalisierung“: Personalkapazitäten und Angebote ausbauen, Sichtbarkeit verbessern
<b>Maßnahme: Brückenprogramm</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Förderung von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen mit besonderem Förderbedarf durch Einstiegs-, Abschlussstipendien	Angebot wird über KfC koordiniert; insgesamt bisher 371.000 € aus Zielvereinbarungen und PrP I	Förderung seit 2009 für 69 Frauen, davon 27 mit Kindern, 32 Ausländerinnen Förderung von max. ½ Jahr hat zu erfolgreichen Abschlüssen der Qualifikation geführt	Steigender Bedarf, insbesondere bei ausländischen Promovendinnen und Promovenden mit Kindern, soll im Hochschulvertrag als weiterführende Maßnahme verankert werden
<b>Maßnahme: Service für Familien</b>			
<b>Inhaltlicher Schwerpunkt</b>	<b>Personelle/finanzielle Ausstattung</b>	<b>Wirkungsgrad</b>	<b>Vertiefung / Weiterentwicklung</b>
Serviceangebot des KfC - umfangreiches Angebot zur flexiblen Kinderbetreuung wird durch Beratung, Informationstools und finanzielle Unterstützung ergänzt	Finanzielle Grundausrüstung 67.000€/Jahr aus Zielvereinbarungen für Chancengleichheit Ko-Finanzierung aus Haushaltsmitteln (25.000 €/Jahr) und PP I	Bbg. Qualitätsstandards zur Familienfreundlichkeit umgesetzt, hohe Sichtbarkeit bundesweit	Entfristung beantragt, Weiterentwicklung des Gesamtkonzepts auf der Grundlage von regelmäßigen Befragungen

Im Zuge neuer hochschulpolitischer Herausforderungen haben wir in den letzten beiden Jahren die Schwerpunkte und Fortschritte unserer gleichstellungsrelevanten Bemühungen weiter auf den konkreten Bedarf ausgerichtet. Die folgende Zusammenfassung soll verdeutlichen, in welchen Bereichen eine spürbare Weiterentwicklung zu verzeichnen war.

- So war für die Studierenden insbesondere die Umsetzung der Ordnung zur [Regelung des Teilzeitstudiums](#) ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Studienbedingungen, um Mehrfachbelastungen durch Erwerbstätigkeit, Familienverantwortung, gesundheitliche Einschränkungen, aber auch gesellschaftliches Engagement oder die Mitarbeit in Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung mit den Studienanforderungen zu vereinbaren. Bisher wird dieses Angebot aber kaum in Anspruch genommen.
- Dass das Querschnittsthema Chancengleichheit als Qualitätskriterium durchgängig in den Prozess der [Systemakkreditierung](#) implementiert wurde, führte ebenfalls zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studierende an unserer Hochschule. In der bundesweiten Marketingkampagne „Studieren in Fernost“ hat die Universität Potsdam ihren inhaltlichen Fokus auf den erfolgreichen Studienstart und -verlauf gerichtet. Auch hier ist Gleichstellung ein zentrales Element der inhaltlichen Ausgestaltung der [Maßnahmen](#).
- Bei der weiteren Umsetzung gleichstellungsrelevanter Programme für alle Qualifikationsstufen ist insbesondere auf die erfolgreiche Durchführung eines neuen Elements zur Ausgestaltung des Postdoc-Konzepts zu nennen: [KARRIERE-KOMPASS](#) ist ein Coaching-Programm zur bedarfsgerechten Förderung der (wissenschaftlichen) Karriere von Frauen in der Postdoc-Phase, das 2011 erstmals gestartet ist. Durch Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln aus dem Innovationsfonds des Präsidenten konnte 2012 neben dem ESF-geförderten Karriere-Kompass ein weiteres Coaching-Angebot für Postdocs (diesmal für Frauen und Männer) realisiert werden. Unser Projektteam hat seine Projekterfahrungen in die Ausgestaltung des Angebots einbringen können. Gleichzeitig wurden gemeinsam mit anderen für die Postdoc-Förderung zuständigen Bereichen der Hochschule (PoGS, pearls, Dezernat für Forschungsangelegenheiten) weitere Formate für diese Zielgruppe erarbeitet (Postdoc-Lunch, Workshops, Mailingliste). Auch ein gemeinsam erarbeiteter ESF-Antrag war 2012 erfolgreich. Das Programm "KaP - Karriereentwicklung für Postdocs im Netzwerk pearls" bündelt verschiedene Angebote zur Qualifizierung und Personalentwicklung der Zielgruppe Postdocs sowie für fortgeschrittene Promovierende. Unser Ziel ist es für 2014, das Modul Karriere-Kompass innerhalb von KaP strukturell und personell zu verstetigen.
- Das Coachingangebot für Neuberufene hat sich als ein Markenzeichen unserer Hochschule etabliert. Auch hier kann auf eine Weiterentwicklung auf die Bereiche Dual Career Couples ([DCC](#)) und des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches zur Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und ihren Lebenspartnerinnen oder -partnern mit Hilfe von weichen Standortfaktoren (MagNets) verwiesen werden.
- Handlungsbedarf haben wir auch bei der Berücksichtigung von Gleichstellung im Kontext von Forschung ausgemacht. Um den sehr ausdifferenzierten und diversen Forschungsteams Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung eigener Gleichstellungskonzepte anzubieten, wurde innerhalb des KfC der Bereich [Genderconsulting](#) etabliert. Dieser Service rund um die Entwicklung und Beratung von Gleichstellungskonzepten und die Verknüpfung entsprechender Maßnahmen mit bereits bestehenden Angeboten der Universität Potsdam wird besonders von den Forschungsgruppen begrüßt, die erstmals einen Antrag bei der DFG stellen. Gleichzeitig ging von unserer Hochschule die Initiative zur Gründung eines bundesweiten Netzwerks in diesem Aufgabenfeld aus.

- Einen bemerkenswerten Fortschritt hat die Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsthema auf dezentraler Ebene erzielt. Alle Fakultäten, aber auch die Zentralen und Wissenschaftlichen Einrichtungen/Verwaltung haben eigene [Gleichstellungspläne](#) mit konkreten, auf den jeweiligen Bereich bezogenen Arbeitsschwerpunkten beschlossen, deren Umsetzung bis Ende 2014 ansteht.
- Nachdem die Universität Potsdam als erste brandenburgische Hochschule bereits 2009 mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert wurde, wurde ein umfangreiches familienpolitisches Konzept mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen umgesetzt. Unsere Hochschule hat sich maßgeblich an der Entwicklung und Einführung brandenburgspezifischer [Qualitätsstandards](#) zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und beruflichem Alltag eingebracht und wird nicht selten auch von anderen Hochschulen als Best Practice in diesem Bereich gesehen. Die Entscheidung, auf eine weitere Zertifizierung durch die berufundfamilie gGmbH zu verzichten, fußt auf der hochschulöffentlichen kritischen Auseinandersetzung mit deren Auditierungsverfahren. Dass die Hochschule auch ohne diese Label weiterhin ihrer Verantwortung gerecht wird, zeigt sich in den aktuellen familienfreundlichen Maßnahmen. So konnte beispielsweise die Kapazität der Kitaplätze (100) durch eine Kooperation und finanzielle Beteiligung mit einem weiteren Träger um [20 Plätze](#) erhöht werden und auch die Kita des Studentenwerks Potsdam wurde nochmals um [30 Plätze](#) erweitert. In einem zweiten Anlauf ist gemeinsam mit der Ehrenamtsagentur der AWO Potsdam Ende 2012 das [Patenprogramm](#) „Wir für Euch“ gestartet, das Familien von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Studierenden Unterstützung und ein soziales Netz bieten soll. Im Patenprogramm werden Potsdamerinnen und Potsdamer gesucht, die ihnen zur Seite stehen, stundenweise Kinder betreuen, vorlesen oder bei Hausaufgaben helfen. Aber auch für ältere Menschen sollen Patinnen und Paten gefunden werden, die sie im Alltag begleiten. Eine jahrelang währende Auseinandersetzung der Hochschule mit dem ministeriell veranlassten Verfahren zur (Nicht-)Re-Finanzierung der Kosten bei [Mutterschutz](#) hat erste Erfolge gebracht. So wird derzeit die Rückführung der Erstattungsbeiträge durch die Krankenkassen direkt an die Drittmittelprojekte ab 2013 vorbereitet und auch für die Vertretung bei Mutterschutz auf Haushaltsstellen stellt die Hochschule neuerdings eigene Mittel zur Verfügung. Die seit 2009 jährlich stattfindende [Familienmesse](#) hat sich im vergangenen Jahr schwerpunktmäßig dem Thema Pflege von Angehörigen gewidmet.
- Nachdem wir als Mitglied des Bündnisses für Familien gemeinsam mit unseren Bündnispartnern in den vergangenen Sommerferien ein [Feriencamp](#) organisiert haben, werden wir in diesem Jahr erstmals ein eigenständiges Ferienangebot für Kinder unserer Hochschulangehörigen durchführen. Dies war erforderlich, weil der Zeitraum für die Betreuung bislang nicht an den Bedürfnissen unserer Beschäftigten und Studierenden ausgerichtet war.
- Im Ergebnis einer intensiven Diskussion mit den verschiedenen Interessenvertretungen der Universität Potsdam wurde ein auf die Bedingungen unserer Hochschule angepasstes [Konzept zur Konfliktbewältigung](#) mit präventiven und kurativen Maßnahmen erarbeitet und im Dezember 2012 vom Senat verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen ist beim KfC verankert.
- Die derzeitige Lehrstuhlinhaberin der einzigen Genderprofessur an der Universität Potsdam hat sich seit ihrer Berufung im Jahr 2009 als hochschulweit anerkannte Wissenschaftlerin und Leitungspersonlichkeit an unserer Hochschule etabliert. So hat sie die verantwortungsvolle Aufgabe

der [Dekanin](#) in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät übernommen und trägt auch als eine der Antragstellenden Verantwortung in einem DFG-Forschungsprojekt (Potsdam Center for Policy and Management). Auch die einzige [vorgezogene Berufung](#) einer Wissenschaftlerin im Rahmen des Professorinnenprogramms I ist in dieser Fakultät angesiedelt. Die Fakultät erbringt aus ihren Mitteln den Eigenanteil dieser Stelle.

- Die Sichtbarmachung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten unserer Hochschule wurde weiter ausgestaltet. So wurde die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten komplett überarbeitet. Unser Konzept der Wanderausstellung zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen wurde um die Module „Mit MINT geht was“ und „[Familienfreundliche Hochschule](#)“ erweitert. Ein [Leitfaden](#) zur Ausgestaltung einer gendergerechten Sprache wurde vom Senat verabschiedet und liegt nun in seiner zweiten überarbeiteten Fassung vor.
- Ein erster entscheidender Fortschritt zur nachhaltigen Implementierung von erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen ist uns im Projekt [BrISaNT](#) gelungen. Im Fokus der Maßnahmen steht die Gewinnung von Schülerinnen und Schülern für ein Studium in einem naturwissenschaftlichen Bereich (MINT). Aus der Vielzahl der Projektmodule konnten wir die Semesterakademie in ein Juniorstudium überleiten, und die bis dato durch das KfC initiierten MINT-Projektstage sind seit Januar 2013 ein ständiges Angebot der Studienberatung. Die Verstetigung weiterer Angebote ([Servicestelle Coaching für Neuberufene](#), [Welcome Center](#) und [Service für Familien](#)) ist nach Auslaufen der derzeitigen Zielvereinbarungen im Jahr 2013 geplant.

### Strukturelle Verankerung in der Hochschule

Der Bereich Chancengleichheit liegt schon seit Gründung der Hochschule immer im Zuständigkeitsbereich eines Vizepräsidenten, der auch gleichzeitig im Auftrag des Präsidenten Mitglied der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) ist. Abweichend von anderen Senatskommissionen hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den Vorsitz der CGK. Die Monatsgespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vizepräsidenten werden für strategische und konzeptionelle Abstimmungen genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Sitzungsunterlagen und Protokolle der Präsidiums- und Kollegiums- Sitzungen und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Tagungsordnungspunkten an deren Sitzungen teil. Sie hat auch die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Themen einzubringen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges beratendes Mitglied des Senats (auch im nichtöffentlichen Teil) und hat hier neben einem eigenen Berichtspunkt entsprechend des brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) Informations-, Rede- und Antragsrecht.

Der Titel „Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule“ ist fester Bestandteil des Haushaltsplans der Universität Potsdam, um die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des KfC personell und sächlich im Rahmen der Möglichkeiten angemessen auszustatten. Unsere Hochschule hat die maximale Freistellungsoption (100%) für die Ausübung dieses Wahlamtes ausgeschöpft. Diese strukturellen Voraussetzungen zeugen von der hohen Priorität, welche die Hochschulleitung der Gleichstellungsarbeit zumisst.

In allen grundlegenden Dokumenten unserer Hochschule ist das Thema Gleichstellung verankert und wird in eigenständigen Kapiteln explizit ausgewiesen. Als aktuelle Beispiele seien hier der neue Hochschulentwicklungsplan oder das [Qualitätsmanagementhandbuch](#) für Lehre und Studium, das im Rahmen der Systemakkreditierung erstellt wurde, genannt. Es gehört zum Selbstverständnis, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitungsprozesse einbezogen werden. Diese Beteiligung ist

auf zentraler Ebene durchgängig gesichert, und auch in den Fakultäten hat sich die Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den letzten Jahren spürbar gesteigert.

Die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung zentraler Gleichstellungsmaßnahmen liegt im Verantwortungsbereich des Koordinationsbüros für Chancengleichheit ([KfC](#)) unter Leitung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Viele der hier verankerten Projekte werden durch Drittmittel finanziert. Deshalb ist es unser angestrebtes Ziel, erfolgreiche und für die Profilbildung der Hochschule unerlässliche Angebote durch Entfristung oder Vernetzung dauerhaft zu etablieren.

Trotz komplexer personeller Veränderungen in der Hochschulleitung einschließlich Präsidialamt im vergangenen Jahr sind Kontinuität und Fortschreibung der bislang erreichten Gleichstellungsstandards gewährleistet, da hierzu in den letzten Jahren verbindliche Grundlagen geschaffen wurden, denen sich auch die neuen Leitungspersonlichkeiten verpflichtet fühlen. Zu den für die Gleichstellung relevanten strukturellen Veränderungen im Präsidium zählt die Neuordnung der Zuständigkeit für die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit zum Vizepräsidenten für Forschung und Nachwuchsförderung. Dadurch können Abstimmungsprozesse vereinfacht und Synergien durch thematische Verzahnung erzielt werden. Auch die Einsetzung einer Vizepräsidentin für Internationales hat für die Bearbeitung gemeinsamer Themen wie beispielsweise im Bereich Konfliktbewältigung / Antidiskriminierung eine strategische Weiterentwicklung und Bündelung von Ressourcen ermöglicht.

### **Qualitätsmanagement und Evaluation der personellen und strukturellen Maßnahmen**

Im Semesterturnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation statistische [Daten zur Gleichstellungssituation](#)<sup>21</sup> veröffentlicht. Im Rahmen der Erarbeitung der dezentralen Gleichstellungspläne wurde mit dem Dezernat für Planung und Statistik konkretisiert, welche Daten darüber hinaus regelmäßig erhoben und den einzelnen Bereichen zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden sollen. Hierbei liegt der Fokus zusätzlich zu den standardmäßig erhobenen Daten z.B. auf konkreten Zahlen zu Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitsplätzen und Inanspruchnahmen von Elternzeit. Die geschlechtsspezifische Aufbereitung der Daten ist auch für das noch geltende hochschulinterne Mittelverteilungsmodell wichtig, da durch die Erhöhung/Minderung von Frauenanteilen in den einzelnen Stufen das jährliche Budget der Fakultät einen Aufwuchs/eine Abschmelzung erfährt. Durch die anteilige Zuweisung der Mittel für die Komponente Frauenförderung stehen die Fakultäten im direkten Wettbewerb zueinander.

Im Zuge des Verfahrens der Systemakkreditierung und des Aufbaus des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) wurden Verfahren zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen thematisiert und als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung aufgenommen. Signifikante Merkmale eines Kulturwandels sind daran festzumachen, dass nicht mehr nur die Gleichstellungsbeauftragte den Bedarf thematisiert und entsprechende [Erhebungen](#) durchführt, sondern dass diese vom ZfQ in Absprache mit dem KfC initiiert werden. Die Erfahrungen der Universität Potsdam zur Gendersensiblen Qualitätssicherung durch Systemakkreditierung wurden als Best Practice in einem [Praxisbericht](#) an der Universität Duisburg-Essen im Juni 2012 vorgestellt.

---

<sup>21</sup> Ein Großteil der Daten ist nur über das Intranet der Hochschule einsehbar.

## D. Vertiefung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts

In den elektronisch eingereichten Antragsunterlagen haben wir exemplarisch Evaluationsberichte und ausgewählte Dokumentationen (Verbleibstudie Mentoring für Frauen „Gemeinsam Zukunft gestalten“, Bericht zur Online-Befragung „Familienfreundlichkeit an der Universität Potsdam Ergebnisse zur Befragung von Gast-Wissenschaftlern und Gastgebern zum Angebot des Welcome Centers Potsdam) und die Kurzberichte der wesentlichen Programme beigefügt. Zur Kenntnisnahme weiterer aussagekräftiger Belege für unsere Arbeit wurden die entsprechenden Textstellen in der Dokumentation mit der Homepage der Universität Potsdam verlinkt. Eine Einsicht in diese Materialien verstärkt noch einmal den Gesamteindruck über den Wirkungsgrad unserer Gleichstellungsmaßnahmen.

Abschließend soll die geplante Vertiefung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts auf der Grundlage der Diskussion in den Workshops zur Vorbereitung auf die Wiederbewerbung dargestellt werden. Der Handlungsbedarf wurde eher in der Vertiefung und Verstetigung als in neuen konzeptionellen Überlegungen gesehen. Hierüber wurde Konsens erzielt.

### Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Verankerung von Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung

- Umsetzung und Weiterentwicklung der Qualitätsstandards (Hochschule, Land, DFG, HRK-Empfehlung)
- Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe (Hochschulvertrag, Zielvereinbarungen mit Fakultäten)
- Bereitstellung von Haushaltsmitteln für Gleichstellungsaufgaben
- Bestärkung der Förderung von Frauen durch Anreizsysteme
- Langfristige Personalentwicklung zur Gewinnung von Frauen zur Übernahme von Führungspositionen
- Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Definition von realistischen Zielquoten (Kaskadenmodell)
- Umsetzung und Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungspläne
- Implementierung eines Gendercontrolling in Berufungsverfahren
- Ausgestaltung der Entlastungsregelungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
- Anwendung einer gendergerechten Sprache (vgl. BbgHG)

**Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Nachwuchsförderung**

- Weiterentwicklung der Beratungsangebote zur Karriereplanung auf allen Qualifikationsstufen
- Vernetzung zur Ressourcenbündelung (innerhalb der UP, mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, mit Brandenburger Hochschulen)
- Ausbau Gendercontrolling/Genderconsulting
- Verstetigung von Servicestellen (Coaching für Neuberufene, Welcome Center, Service für Familien)

**Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Chancengleichheit in Lehre und Studium**

- Anwendung des Nachteilsausgleichs für Anspruchsberechtigte
- Sensibilisierung von Lehrenden und Studierenden
- Berücksichtigung bei Lehrevaluation/Akkreditierung/Tutorien
- Ausbau des Angebots an Teilzeitstudiengängen
- Entwicklung alternativer Lernplattformen
- Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre (Schlüsselqualifikationen, Zusatzzertifikat auch für Weiterbildungsangebote)
- Gewinnung von Schülerinnen für MINT-Fächer

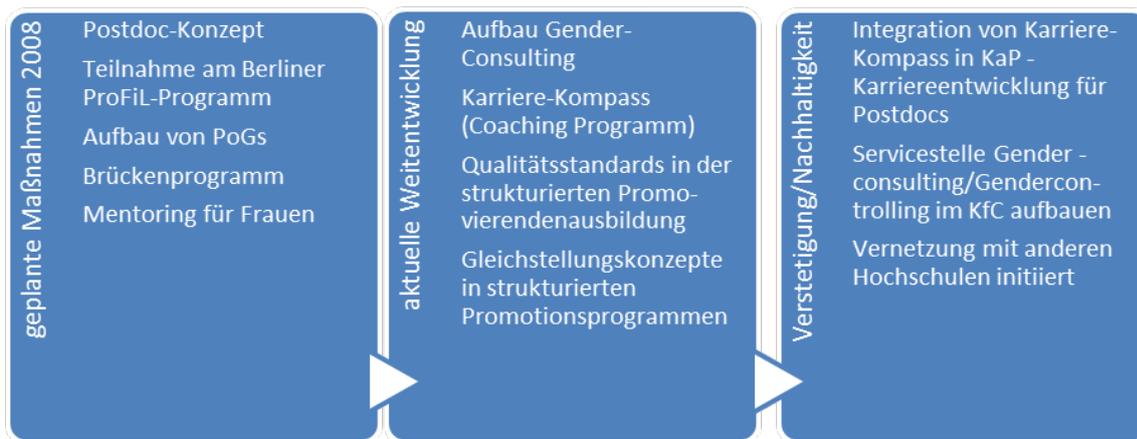
**Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Hochschule und Familie**

- Berücksichtigung der Diversität der Zielgruppen
- Ausbau der hochschulnahen Kinderbetreuungsangebote
- Verbesserung der Informationskultur über Qualitätsstandards
- Einführung einer „FamCard“ für Studierende mit Familienverantwortung Ausschöpfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für stabile Beschäftigungsbedingungen und berechenbare Karrierewege
- Stärkung der Zusammenarbeit von Interessenvertretungen (Personalentwicklung, Konflikt-, Gesundheitsmanagement), Berücksichtigung der Diversität der Zielgruppen

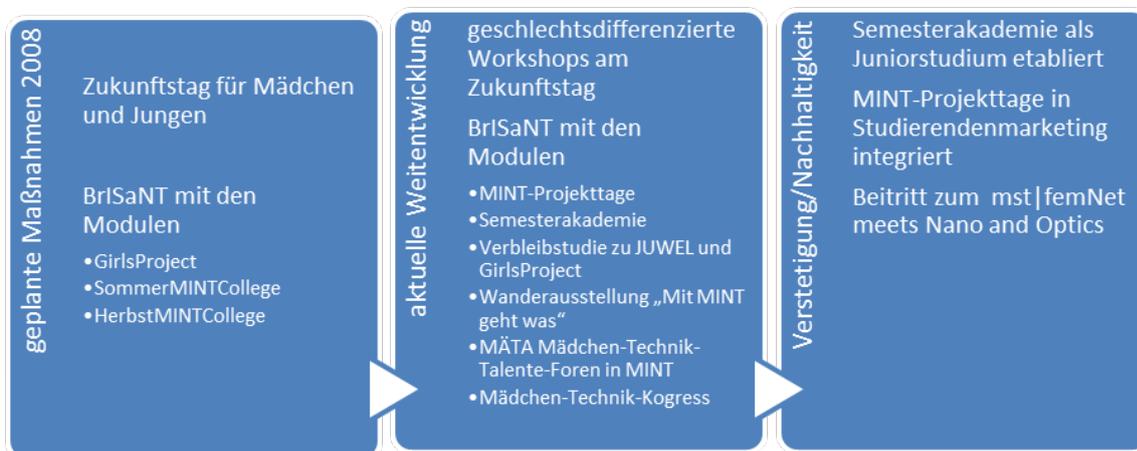
**ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN**



**KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN**



**AQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND**



**Unser Fazit: Qualität + Verstetigung**

Die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beruht auch auf den Prinzipien, Ressourcen zu bündeln, Zuständigkeiten an die vorhandenen Strukturen zu binden und sich mit anderen zu vernetzen. Deshalb haben wir uns im Diskussionsprozess um die Fortschreibung des Konzepts auf die für unsere Hochschule notwendigen und profilbildenden Schwerpunkte fokussiert. Die vorangestellte Grafik<sup>22</sup> fasst die aus unserer Sicht entscheidenden Maßnahmen für die Umsetzung und Fortschreibung unseres Gleichstellungskonzepts noch einmal zusammen. Unsere Schwerpunktsetzung in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts sehen wir in Qualität und Verstetigung.

Abschließend soll noch einmal hervorgehoben werden, dass sich die Rahmenbedingungen für die Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm I maßgeblich verbessert haben. Aber auch die Verankerung des Themas Chancengleichheit/Familien-gerechte Hochschule in den bilateralen Vereinbarungen zwischen unserem Land und der Hochschule und nicht zuletzt die aktivierende Wirkung der Selbstverpflichtung zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben dazu beigetragen. Entlang der Zielstellungen in der innovativen Weiterführung der bisher erfolgreichen Angebote wurde in den vergangenen Jahren viel bewegt und auf die Beine gestellt, also über das Gleichstellungskonzept hinaus aktiv das Thema Gleichstellung vorangetrieben. Für die Zukunft sollen nun die begonnenen Maßnahmen und bisherigen Errungenschaften „gepflegt“ und weiterentwickelt werden.

Diese Dokumentation zur Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts hat Sie hoffentlich davon überzeugt, dass die Universität Potsdam große Bemühungen unternommen hat, die personellen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen zu schaffen. Der Prozess der Selbsteinschätzung hat aber auch gezeigt, dass es weiterer innovativer Überlegungen und Initiativen bedarf, um Gleichstellung nachhaltig und auf allen Ebenen an der Universität Potsdam zu verankern. Dieser Herausforderung wollen wir uns stellen, indem wir uns an der erneuten Ausschreibung des Professorinnenprogramms beteiligen.

---

<sup>22</sup> siehe Seite 55 des Readers

## Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2008)

Selbstverpflichtung der Universität Potsdam für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses unter Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen

### 1. Vorbemerkungen

Der Wettbewerb um die besten Köpfe läuft. Bei der Einwerbung von Forschungsmitteln aus nationalen und internationalen Fördertöpfen wird schon in der Antragsphase und in den Ausschreibungstexten darauf geachtet, dass das Kriterium der Gleichstellung zur Profilbildung integraler Bestandteil ist. Forschungsressourcen, sowohl im eigenen Land als auch national und international, sind entscheidend für die Entwicklungsmöglichkeiten, aber auch Entwicklungschancen einer Hochschule.

Die Universität Potsdam (UP) wird nicht nur in Brandenburg als eine Hochschule wahrgenommen, in der Chancengleichheit mit konkreten Projekten und Maßnahmen untersetzt ist und gefördert wird. Chancengleichheit ist für die Universität Potsdam ein wesentliches Element strategischer Entscheidungen und gelebte Kultur. Frauen erhalten hier durch vielfältige Fördermaßnahmen auch über die Studienzeit hinaus die Möglichkeit für eine wissenschaftliche Laufbahn. Als einzige ostdeutsche Hochschule ist Potsdam schon zum dritten Mal mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet worden. Auch im aktuellen Ranking nach Gleichstellungsaspekten ist die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich im vorderen Feld zu finden, nicht zuletzt durch den vergleichsweise hohen Frauenanteil von 22 Prozent bei den Professuren.

Im Rahmen der Beteiligung der Universität Potsdam am vom BMBF ausgelobten Professorinnen-Programm wurde das Gleichstellungskonzept<sup>23</sup> positiv begutachtet. Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Das Gesamtkonzept zielt darauf ab, Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen zu verstehen. Hier sind Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen verankert. Einige davon haben sich seit Jahren erfolgreich etabliert, wie z. B. das Mentoring-Programm für Studentinnen „Gemeinsam Zukunft gestalten“. Bei anderen Maßnahmen muss immer wieder um die Weiterführung möglicher Förderprogramme gerungen werden, was Ressourcen bindet, die eigentlich für die konzeptionelle Weiterentwicklung und Umsetzung benötigt werden. Die Suche nach Ressourcen führte so auch zu einer Kooperationsvereinbarung mit dem Berliner ProFiL-Programm, in dem die Universität seit Sommer 2008 „Juniorpartnerin“ ist.

Die Hochschule stellt sich der Herausforderung, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie zu verbessern und nachhaltig weiter zu entwickeln. So wurde im letzten Jahr die Grundauditierung „familiengerechte Hochschule“ erfolgreich umgesetzt. Derzeit wird ein anspruchsvolles Maßnahmenpaket realisiert.

<sup>23</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/Gleichstellungskonzept-Uni-Potsdam.pdf>

Als größte Hochschule des Landes ist die UP in der Verantwortung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als eine wichtige Ressource zu forcieren. Die unmittelbare Nachbarschaft zu den Berliner Universitäten und den im Umfeld der Hochschule etablierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen sehen wir als Standortvorteil im bundesweiten Wettbewerb der Hochschulen.

Die konkreten Zahlen belegen es: Noch immer ist die Gleichstellung der Geschlechter an deutschen Hochschulen ein fernes Ziel, dem näher zu kommen nur gelingt, wenn die Einzelmaßnahmen zu einem Systemansatz verknüpft werden, in dem die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verankert ist. Der hohe Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen muss als Qualitätsstandard einer Hochschule akzeptiert werden.

Forschung und Lehre an der Hochschule stehen dabei im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, aber es gibt viele Aufgabengebiete, die diese flankieren. Im vergangenen Jahr wurde der neue Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Potsdam verabschiedet. Hierin wurde die Gleichstellung von Frau und Mann als immanentes Prinzip integriert. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit müssen Bestandteile aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule sein. Zur Umsetzung bedarf es einer Unternehmenskultur, in der die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen und Männern gelebt wird. Klare Zielstellungen, das Festlegen von Zuständigkeiten und Verantwortung sowie ein zielorientiertes, aber realistisches Maßnahmenpaket sind die Grundlagen für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie, deren Umsetzung in der Verantwortung der gesamten Hochschule liegt.

## 2. Vorgehen zur Erarbeitung der Selbstverpflichtung

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat im Sommer 2008 alle Hochschulen aufgefordert, durch Selbstverpflichtung konkrete Zielgrößen für einen Zeitraum von fünf Jahren zu benennen, um die der Frauenanteil in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen erhöht werden soll.

Hochschulleitung und die Vertreterinnen und Vertreter der fünf Fakultäten haben sich darüber verständigt, dass der Erarbeitung einer Selbstverpflichtung eine gründliche Analyse und eine hochschulweite Diskussion vorangestellt werden. Die beiden zuständigen Vizepräsidenten (Bereich Wissens- und Technologietransfer/Gleichstellung, Bereich Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs) haben gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Senatskommission Chancengleichheit (CGK) diesen Prozess begleitet.

Die Fakultäten wurden aufgefordert, eigene Zielstellungen bei signifikanten Abweichungen des Frauenanteils zwischen aufeinander folgenden Qualifikationsstufen für ihren Bereich zu definieren. Darüber hinaus wurden in den Fakultäten geeignete Maßnahmen festgelegt, wie diese Ziele erreicht werden sollen. Diese Selbstverpflichtungen sind Bestandteil der Stellungnahme der Hochschule<sup>24</sup>.

Voraussetzung für die Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards sind neben den zentralen Maßnahmen die bereits bestehenden und noch zu entwickelnden Initiativen der einzelnen Fakultäten zur Etablierung dieser Standards. Jede Fakultät hat entsprechend der eigenen Bedarfe und Rahmenbedingungen und unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Angebote Maßnahmen zur Etablierung der vereinbarten Gleichstellungsstandards konzipiert, die bis 2013 realisiert werden sollen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden den Prozess der Realisierung begleiten.

Auf der Grundlage dieser Rückmeldungen und einer Diskussion im Präsidialkollegium am 11.02.2009 wurde eine Stellungnahme erarbeitet und in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) dis-

---

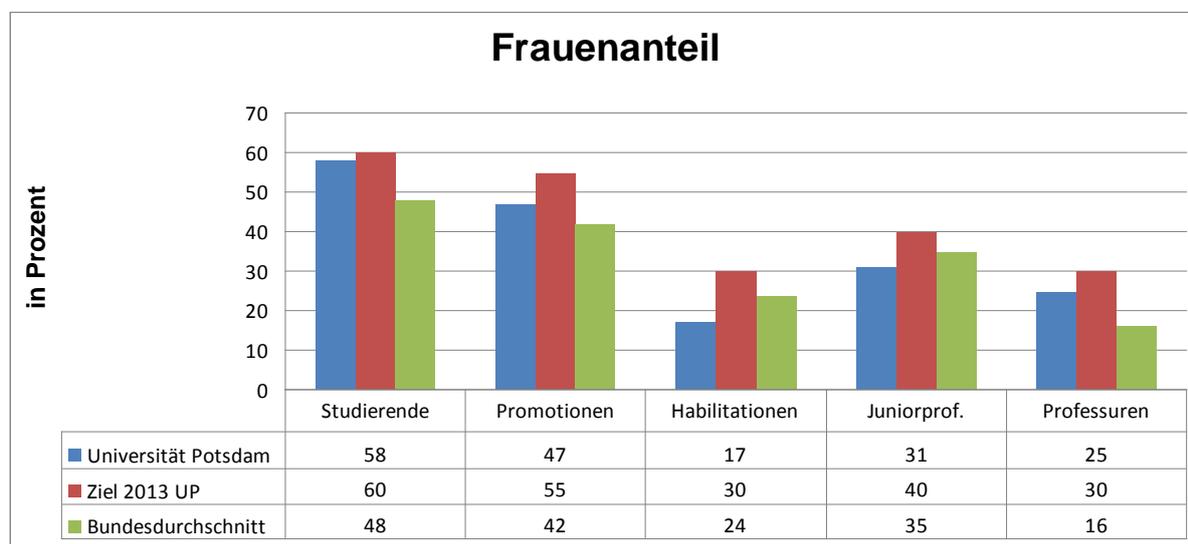
<sup>24</sup> siehe Selbstverpflichtungen der Fakultäten

kurtiert. Abschließend wurde vom Präsidialkollegium am 08.04.2009 die Selbstverpflichtung der Universität Potsdam verabschiedet.

### 3. Selbstverpflichtung

Die Universität Potsdam wirbt offensiv um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen. Ein Ergebnis ist der über dem Bundesdurchschnitt liegende Anteil von Frauen in vielen Bereichen der Universität.

Es ist erklärtes Ziel unserer Hochschule, den erreichten hohen Frauenanteil in den verschiedenen Qualifikationsstufen auf diesem Niveau mindestens zu halten und bei den signifikanten Defiziten, insbesondere bei den Habilitationen den Bundesdurchschnitt anzustreben. Ein entscheidender Weg dahin ist, wie auch von der DFG eingefordert, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft als Querschnittsaufgabe zu verstehen.



Die Universität Potsdam wird auch weiterhin durch gleichstellungsrelevante Maßnahmen die Qualität der Forschung und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule erhöhen.

Eine Aufstellung der Zielgrößen zur Steigerung des Frauenanteils ist der beiliegenden Übersicht zu entnehmen, die auf der Grundlage der Selbstverpflichtungen der Fakultäten erarbeitet wurde.

### 4. Bisherige Maßnahmen und neue Ziele

#### 4.1 Welche strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards kennzeichnen die Ausgangssituation an der Universität Potsdam im Frühjahr 2009?

An der Universität Potsdam ist die Gleichstellung von Frauen und Männern seit Gründung der Universität im Jahre 1991 ein erklärtes Ziel und kann ganz konkret an dem bisher Erreichten gemessen werden. Seit Einführung des Total E-Quality Awards für Hochschulen unterzieht sich die Universität Potsdam kontinuierlich (2001, 2005, 2008) einer kritischen Selbstreflexion und Analyse der ausgewiesenen Handlungsfelder, in deren Ergebnis jedes Mal eine Weiterentwicklung nachgewiesen wurde.

Die nachfolgend aufgeführten Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit sind derzeit initiiert und dokumentieren unsere Bemühungen, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern an der Universität Potsdam durchgängig zu verankern und diese transparent erlebbar, zukunftsweisend und wettbewerbsfähig zu gestalten.

1. Chancengleichheit unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Mitglieder der Universität ist als strategisches Ziel im Struktur- und Entwicklungsplan verankert.
2. Der Vizepräsident für Wissens- und Technologietransfer ist für das Ressort Gleichstellung zuständig. Monatliche Arbeitsgespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten und seine Mitarbeit in der CGK sowie in der Steuerungsgruppe *audit familiengerechte hochschule* sind fest verankert. In den monatlich stattfindenden Senatssitzungen sind der Bericht des Vizepräsidenten aus der CGK und der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsalltag. Die Gleichstellungsbeauftragte hat zudem Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien der Hochschule. Sie ist beratendes Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Grundsatzentscheidungen und Ordnungen. Die Senatskommission für Chancengleichheit erarbeitet Stellungnahmen und Empfehlungen für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategien der Hochschule und begleitet die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen und Projekte, die durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit und die Fakultäten initiiert und durchgeführt werden. Sie ist einerseits Schnittstelle zwischen der zentralen und dezentralen Ebene zur Optimierung der Gleichstellungsmaßnahmen, dient aber auch dazu, zwischen den Fakultäten Austausch und Transparenz zu ermöglichen.
3. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden in den Fakultäten, der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (14) in den Berufungs- und Einstellungsverfahren der Bereiche sowie in den Fakultätsgremien vertreten. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät arbeiten Frauenförderkommissionen. Zwischen den Fakultätsleitungen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden schriftliche Vereinbarungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei Übernahme des Amtes getroffen. Regelmäßig stattfindende Klausurtagungen des Gleichstellungsrates (z.B. zur Arbeit mit den Frauenförderplänen sowie zur neuen Berufsordnung oder die Vorbereitung der Akkreditierung unter Genderaspekten) dienen der Qualitätssicherung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.
4. Das Mittelverteilungsmodell des Landes Brandenburg (2 Prozent der Zuweisung werden für die nachweisliche Steigerung des Frauenanteils zwischen den Hochschulen des Landes verteilt) wird auch in den internen Mittelzuweisungen der Universität Potsdam für Forschung und Lehre für die Fakultäten abgebildet. Hier werden 5 Prozent der Zuweisung für die erreichten Steigerungen des Frauenanteils in den verschiedenen Qualifikationsstufen vergeben. Die Verwendung dieser Mittel wird fakultätsintern gesteuert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam wurde bisher zu 50 Prozent von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Im Universitätshaushalt sind Personal- und Sachmittel für Gleichstellung eingestellt. Darüber hinaus stehen durch eingeworbene Drittmittel projektbezogene Personal- und Sachkosten zur Verfügung. Für die Ko-Finanzierung von ESF-geförderten Projekten (z.B.: BriSaNT, Mentoring für Frauen, ProFiL) zur Förderung von Frauen stellt die Hochschule Mittel aus Zielvereinbarungen zur Verfügung. Über ein Brückenprogramm werden Stipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihrer Promotion/ihres Qualifikationsvorhabens oder zur Erarbeitung eines Projekt-/Forschungsantrags für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation bereitgestellt. Die Stipendien werden auch an Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen mit Kind/ern zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen für eine kurzfristige finanzielle Unterstützung vergeben. Hier liegen noch ungenutzte Ressourcen für die dezentra-

len Gleichstellungsbeauftragten, denn nur wenn diese über die in der Fakultät zur Verfügung stehenden Mittel informiert sind, können sie gezielt Unterstützung anbieten.

5. Seit 2006 gibt es an der Universität Potsdam ein Netzwerk „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“, das 2008 eine Ringvorlesung „Geschlecht in Alltag und Wissenschaft“ im Rahmen von StudiumPlus und zum Erwerb eines Zusatzzertifikats „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ für Interessierte initiierte. Die Ringvorlesung stellte verschiedene disziplinäre Zugänge zur Analyse von 'Gender' vor und bot die Möglichkeit, einen Einblick in die Arbeit der Netzwerk-Mitglieder zu bekommen.
6. Die Personaldatenerhebung an der Hochschule wird grundsätzlich geschlechterdifferenziert vorgenommen. Die durch die UP veröffentlichten statistischen Jahresberichte weisen in einem Kapitel gesondert den Frauenanteil in verschiedenen Kategorien aus. Bei Bedarf, beispielsweise zur Vorbereitung der Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat werden auch ergänzende geschlechtsspezifische Auswertungen vorgenommen. Das durch die Servicestelle für Lehrevaluation bereitgestellte Internetportal PEP wird auch für die Online-Umfragen der Gleichstellungsbeauftragten (2008: geschlechtergerecht - familiengerecht - chancengleich) genutzt. Neben dem Internetportal<sup>25</sup> der Universität Potsdam ist das Thema Chancengleichheit auch in den Potsdamer Universitätszeitungen präsent. Ergänzend zu der aktuellen Berichterstattung gibt es auch Titledthemen hierzu.
7. Die Hochschule ist seit 2002 Prädikatsträgerin des Total E-Quality Awards. Hiermit gehört sie im bundesweiten Vergleich zu den fünf Universitäten, die dieses Prädikat für ihre Bemühungen um mehr Chancengleichheit zum drittenmal erringen konnten. Das für die Beteiligung der Hochschule am Professorinnen-Programm erarbeitete Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet und hat dazu geführt, dass die einzelnen Maßnahmen um mehr Chancengleichheit jetzt noch konzentrierter und zielgerichteter unter Einbeziehung vieler Initiatoren von Projekten sowohl auf der Fakultätsebene als auch hochschulweit umgesetzt werden. In der zweiten Fortschreibung des bundesweiten CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten nimmt die Universität Potsdam im Gesamtvergleich aller Universitäten in der Ranggruppe 5 mit 10 von 14 erreichbaren Punkten einen vorderen Platz ein und platziert sich so vor allen anderen ostdeutschen Hochschulen, die ähnliche Ausgangsbedingungen hatten wie die Universität Potsdam.
8. Die Universität Potsdam unternimmt erhebliche Anstrengungen, um ihr Profil als eine familien-gerechte Hochschule weiter zu entwickeln. Die erfolgreiche Grundauditierung und auch die Beteiligung an der Ausschreibung zur Teilnahme am Programm „Familie in der Hochschule“ haben dazu geführt, dass die bisherigen Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem entwicklungsorientierten, strukturierten und verbindlichen Konzept gebündelt wurden und zu einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen geführt haben. Die finanziellen Mittel hierfür werden derzeit aus dem Landesprogramm „Kind und Karriere“ und dem Hochschulhaushalt bereitgestellt. Der von der Universität angebotene Service für Familien<sup>26</sup> schließt flexible Kinderbetreuung, Beratung und Vernetzung ein. Die in dem vom Land Brandenburg initiierten Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“<sup>27</sup> definierten Mindeststandards zur Familienfreundlichkeit werden durch die Universität Potsdam erfüllt und sind beispielgebend für die anderen Brandenburger Hochschulen.

---

<sup>25</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/>

<sup>26</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/service.html>

<sup>27</sup> Siehe: <http://www.studium-in-brandenburg.de/index.php?kuk>

9. Frauen sind an der Universität Potsdam durchschnittlich zu 58 Prozent in den verschiedenen Gremien der Hochschule vertreten. Die Universität wirbt verstärkt um Frauen für die Übernahme karriererelevanter Funktionen und die Mitwirkung in universitären Gremien. Geeignete Frauen werden gezielt geworben, da Erfahrungen gezeigt haben, dass Frauen eher bereit sind, eine Funktion zu übernehmen, wenn sie direkt von Vorgesetzten angesprochen werden. Auch unter den Studierenden hat sich die Bereitschaft von Frauen, sich in verschiedenen hochschulpolitischen Gremien einzubringen, deutlich erhöht. Der Frauenanteil in den Berufungskommissionen beträgt mindestens 40 Prozent und entspricht damit dem §38 (2) des Brandenburgischen Hochschulgesetzes. Das hat allerdings zur Folge, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, unverhältnismäßig mehr belastet werden, insbesondere die Gruppe der Professorinnen.
10. Wie es Frauen der Universität Potsdam auf den verschiedenen Qualifikationsstufen dennoch gelungen ist, ihre wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren, wird in einer Wanderausstellung überzeugend dargestellt. Diese Präsentation wurde seit September 2008 schon mehrmals in Potsdam in verschiedenen gleichstellungsrelevanten Zusammenhängen gezeigt, z. B. zur Auftaktveranstaltung der Frauenpolitischen Woche des Landes Brandenburg.
11. Ein Paket von Maßnahmen für die Förderung von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen wurde an der Universität Potsdam etabliert. Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Geschlechtsspezifische Angebote im Rahmen des Zukunftstages für Schülerinnen und Schüler und ein studienorientiertes Projekt für Mädchen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studienfächern, Mentoring-Programme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Unterstützungsangebote für ausländische Gastwissenschaftler und ihre Familien, der Aufbau eines Elternnetzwerkes und ein Patenprogramm dienen der Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Ein Unterstützungsangebot für Double Career Couples und ein Coaching für Neuberufene werden derzeit in enger Anbindung an das Berufsmanagement der Hochschule entwickelt.

Als Resümee ließe sich zusammenfassen: Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal im Wettbewerb der Hochschulen. Die Universität Potsdam will sich als eine der 20 führenden deutschen Hochschulen profilieren. Das ist ein anspruchsvolles Ziel. Diese enorme Leistungssteigerung gelingt der Universität als Ganzes jedoch nicht allein auf der Grundlage des gegenwärtigen Status quo. Deshalb stellt sich die Hochschule auch der anspruchsvollen Herausforderung der DFG, ihre Profilbildung auch im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männer durch die Umsetzung des Konzepts der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards weiter zu entwickeln.

#### *4.2 Durch welche strukturellen und personellen Maßnahmen sollen weitere forschungsorientierte Gleichstellungsstandards bis 2013 an der Universität Potsdam erreicht werden?*

1. Im Ergebnis dieser Struktur- und Entwicklungsdiskussion soll das Leitbild für die Hochschule definiert werden. Hierin ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe verankert. Die Diskussion zum Leitbild wird vom Präsidium initiiert und hochschulöffentlich geführt.
2. Die Hochschule wirbt aktiv um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen und initiiert Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen. Die Einbindung von Frauen in forschungsrelevante Projekte und Sonderforschungsbereiche wird forciert und nachweislich im Verantwortungsbereich der Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ausgewiesen. Auf die Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen ist besonderes Augenmerk zu legen, da hier eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Das Projekt ProFIL zur

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion ist nach Auslaufen der ESF-Förderung im Sommer 2011 in geeigneter Form weiter zu führen.

3. Im Präsidialkollegium berichten die Fakultäten über die Umsetzung der Gleichstellungsstandards und die Erreichung der Zielvorgaben nach dem Prinzip der Jährlichkeit.
4. Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten/Bereiche sind zu aktualisieren. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsstandards sind auszuweisen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiten die Umsetzung der Gleichstellungsstandards auf Fakultätsebene. In der CGK werden Empfehlungen an die Hochschulleitung sowie an die Fakultäten erarbeitet.
5. Die Universität Potsdam zieht 2011 erstmals eine Bilanz zur Umsetzung der Standards und legt der DFG den Zwischenbericht vor. Im Frühjahr 2013 wird der abschließende Bericht über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele bei der DFG eingereicht. Die Zuständigkeit hierfür liegt beim Präsidium und den Fakultätsleitungen. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen den Prozess der Berichterstattung.
6. Um den Frauenanteil an Professuren signifikant zu erhöhen, sind gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Fachkulturen zur Bewerbung aufzufordern. Die Universität Potsdam wird im Jahr 2009 ein Konzept für Double Career Couples und für die Personalentwicklung/Coaching von Neuberufenen erstellen und im Verantwortungsbereich der Kanzlerin realisieren. Damit wird ein weiteres Markenzeichen für die Profilbildung der Hochschule gesetzt, denn oft sind es die weichen Faktoren, die zum entscheidenden Kriterium für eine Rufannahme führen.
7. Das Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam wird im Zuständigkeitsbereich der Kanzlerin weiter ausgestaltet und in seinen einzelnen Bestandteilen sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsstützenden Bereich umgesetzt. Der Prozess ist transparent und unter Mitwirkung der verschiedenen Interessengruppen der Beschäftigten zu gestalten. Für die Einführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und die Einführung strukturierter Auswahlverfahren werden die Leitungsverantwortlichen qualifiziert.
8. Die an der Hochschule initiierten Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sollen untereinander vernetzt werden, um informellen Austausch, Durchlässigkeit und gegenseitige Unterstützung zwischen den einzelnen Qualifizierungsstufen zu ermöglichen.
9. Chancengleichheit ist ein immanenter Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen dem Land und der Hochschule und auch in den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten auszuweisen. Die Verstetigung von Projekten zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind durch Mittel aus den Zielvereinbarungen und das Einwerben neuer Fördermöglichkeiten langfristig und nachhaltig zu sichern. Das Brückenprogramm zur Unterstützung von Frauen in der Qualifizierung wird weitergeführt und durch die Einwerbung von Drittmitteln aufgestockt.
10. Die Universität Potsdam setzt sich für die Bündelung der durch das Land Brandenburg zur Verfügung gestellten Mittel für die Frauenförderung und Familienförderung ein. In einem Präsidialfonds werden zentral zu vergebende Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingestellt und im Haushaltsplan der Hochschule ausgewiesen. Der Fonds wird durch zusätzlich eingeworbene Projektmittel aufgestockt. Die Fakultäten stellen die leistungsbezogenen Mittelzuweisungen zur Frauenförderung im Rahmen ihrer Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards bedarfsgerecht zur Verfügung.
11. Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Ausschöpfung des gesetzlichen Rahmens für Freistellung von den Dienstaufgaben sowie durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang nach Maßgabe des Haushalts unterstützt. In

den Fakultäten werden die Entlastungsregelungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten individuell angepasst und schriftlich vereinbart. Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Ausübung ihres Amtes in thematischen Klausurtagungen qualifiziert und in ihrer Arbeit von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angeleitet. Bei Bedarf können gezielte Weiterbildungen kostenlos in Anspruch genommen werden. Die Präsidentin und die Kanzlerin werden zu speziellen Fragestellungen (Mittelverteilungsmodell, Berufungsmanagement) in die CGK eingeladen. Die Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen der Hochschule (Studierende, Behindertenbeauftragte, Personalrat) wird themen- und projektbezogen weiterentwickelt.

12. Die Rahmenbedingungen für eine familiengerechte hochschule werden weiter verbessert. Der Aufbau eines FamilienZentrums schafft Raum für Beratung, Begegnung und Betreuung. Hier sollen auch die Serviceleistungen für Familien gebündelt und personell verankert werden. Die Anschubfinanzierung erfolgt mit Landesmitteln, die strukturelle Verankerung in der Universität muss nachhaltig durch die Bereitstellung von Personal- und Sachkosten im Rahmen des Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen gesichert werden. Die erstmals 2008 durchgeführte Familienmesse wird jährlich stattfinden und stellt eine Plattform für Information, Austausch und Vernetzung dar. Die Kapazität der hochschulnahen Kinderbetreuung wird weiter ausgebaut. In enger Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Potsdam werden weitere Betreuungskapazitäten insbesondere am Hochschulstandort Golm erschlossen. Gemeinsam mit der Kinderwelt Potsdam gGmbH, Träger der Kita des Studentenwerks, wird das Modell einer flexiblen Kinderbetreuung realisiert.
13. Durch die Neubesetzung der Professur für Frauenforschung/Soziologie der Geschlechterverhältnisse wird eine Stärkung der Bemühungen des Netzwerkes „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ bei der Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre erreicht. Gender-spezifische Fragestellungen in Forschungszusammenhängen werden über die Ringvorlesung thematisiert und tragen zum Erwerb von Genderkompetenz und Genderwissen bei. Die Bereitstellung von Mitteln für externe Referentinnen und Referenten ist mit dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre zu vereinbaren.
14. Hochschulrankings, die hochschulinternen Statistiken und die Ergebnisse der Lehrevaluation werden geschlechtsspezifisch ausgewertet. Auf der Grundlage der Datenauswertung werden geeignete Maßnahmen zur Motivation und Anerkennung von Leistungen erarbeitet. Das Dezernat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Organisation) entwickelt gemeinsam mit den Fakultäten ein Verfahren zur Erfassung der eröffneten Habilitationsverfahren, um mehr Transparenz, Problemsicht und Unterstützung in der Abschlussphase zu ermöglichen.
15. Die Universität Potsdam wird sich der Herausforderung des Wettbewerbs stellen. Um dieses Maßnahmenpaket zu realisieren, müssen alle unsere Ressourcen mobilisiert und neue erschlossen werden. Dies liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung. Die Selbstverpflichtung wird der Maßstab für das zu Erreichende sein. Die stärkere Einbeziehung der Fakultäten in den Umsetzungsprozess, die Ausschöpfung der zur Verfügung stehenden oder neu zu akquirierenden Finanzierungsquellen bis hin zu neuen konzeptionellen und strategischen Überlegungen sind entscheidende Voraussetzungen für die Erreichung der Zielstellung.
16. Die Gleichstellungsstandards sind ein guter Gradmesser für den Vergleich zwischen den Hochschulen. Es ist langfristiges und erklärtes Ziel unserer Hochschule, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards umzusetzen und messbare Erfolge auszuweisen. Ob dies sich auch schon messbar in Zahlen niederschlagen wird, muss die Entwicklung zeigen. Aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils trotz intensiver Bemühungen nur eingeschränkt möglich. Von einer vergleichsweise guten Positionierung ist eine bedeut-

same Weiterentwicklung immer schwieriger und außerdem gibt es doch eine Reihe innerer und äußerer Faktoren, die hier wirken können und die nicht ausschließlich im Ermessen und Handlungsspielraum der Hochschule liegen.

17. Es ist wichtig, dass alle Anstrengungen darauf ausgerichtet werden, möglichst viele Frauen für die Wissenschaft zu begeistern. Wir können es uns nicht leisten, die wichtige Ressource „Frauen in der Wissenschaft“ zu verschenken oder qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf halbem Weg zurück zu lassen. Viele gut ausgebildete Frauen drängen an die Spitze und wollen Verantwortung übernehmen. Ein sich veränderndes Familienverständnis, in dem beide Elternteile Verantwortung für die Kinder übernehmen, trägt dazu bei, dass sich Frauen nicht zwischen Kind und Karriere entscheiden müssen.
18. Es gilt für unterschiedliche Lebensentwürfe gute Bedingungen zu schaffen am Arbeits-, Forschungs- und Studienort Universität Potsdam. Die DFG, mit ihrer Forderung nach Gleichstellungsstandards, gibt dafür produktiven Rückenwind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht							
wiss. Karrierestufen		Ausgangslage am 03.11.2008				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen</b>	<b>gesamt</b>	8.313	11.581	42	58	<b>40</b>	<b>60</b>
<b>Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen</b>	<b>gesamt</b>						
ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Jahr2008		748	673	53	47	<b>45</b>	<b>55</b>
		122	97	56	44		
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b>	<b>gesamt</b>						
ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Jahr2008		nicht erfasst 15	nicht erfasst 3	nicht erfasst 83	nicht erfasst 17	<b>70</b>	<b>30</b>
<b>Juniorprofessuren</b>	<b>gesamt</b>	11	5	69	31	<b>60</b>	<b>40</b>
<b>Professuren</b>	<b>gesamt</b>	139	46	75	25	<b>70</b>	<b>30</b>
<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)</b>		F:12/P:5	F:12/P:4	F:50/P:56	F:50/P:44	<b>50</b>	<b>50</b>

## Zwischenbericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2011)

### 1. Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen

In den letzten Jahren erlebte die Universität Potsdam einen deutlichen Qualitätssprung in Sachen Chancengleichheit. Nicht nur, dass bereits bestehende Angebote weiter ausgebaut wurden; es wurden vielmehr nachhaltige Strukturen geschaffen, um diese Aktivitäten verstetigen zu können. Prinzip dabei ist die Instrumentenvielfalt: Genderaspekte in der Forschung und Lehre, Coaching/Mentoring, leistungsorientierte Mittelvergabe und (individuelle) finanzielle Förderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Kinderbetreuungsangebote, Networking, Organisationsentwicklung, Implementierung von Chancengleichheit in das Akkreditierungsverfahren der Studiengänge, Öffentlichmachen von Vorbildern, Weiterbildungsangebote, Angebote zur Work-Life-Balance u.a.m.

Diese Entwicklung lässt sich sowohl auf innere als auch äußere Faktoren zurückführen. Zu den Letzgenannten gehören insbesondere die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellung durch Zielvereinbarungen mit dem Land, die Beantragung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen bei der DFG oder die Wirksamkeit des Professorinnen-Programms<sup>28</sup>. Aber auch innere Faktoren bedingen das bisher Erreichte in puncto Gleichstellung. So haben die Diskussion um das Leitbild der Universität Potsdam und die Akkreditierungsvorbereitungen zu einem differenzierten Selbstverständnis beigetragen. Das erfolgreich bewertete Gleichstellungskonzept der Universität wird derzeit durch zu aktualisierende Gleichstellungspläne der Fakultäten und Bereiche untersetzt, Ordnungen (z.B. Wahlordnung, Grundordnung) werden unter dem Aspekt der Chancengleichheit neu überdacht und geändert. Auch die Ressourcenzuweisung orientiert sich an den Prinzipien der Gleichstellung. Die genderorientierte Organisationsentwicklung an der Universität Potsdam hat einen weiteren Schritt nach vorne getan. So tragen beispielsweise die 2010 eingeführte, durch eine Dienstvereinbarung abgesicherte Durchführung von strukturierten Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und die Erarbeitung formalisierter Auswahlverfahren für bestimmte Berufsgruppen an der Universität zur Erhöhung der Transparenz bei.

Die nachhaltige Verankerung erfolgreicher Maßnahmen zur Gleichstellung in die universitären Strukturen ist derzeit und auch in den kommenden Jahren nur durch ein Modell der Mischfinanzierung möglich. Eine mittelfristige Planung von gleichstellungsorientierten Strukturen wird aktuell aus Haushaltsmitteln, Zuwendungen aus dem Hochschulpakt bzw. Zielvereinbarungen zwischen dem Land Brandenburg und der Universität Potsdam sowie durch eingeworbene Drittmittel (ESF, DFG BfA u.a.) sichergestellt.

Zu den großen strukturellen und personellen Erfolgen der Universität Potsdam zählt die bedarfsgerechte Bereitstellung von genderspezifischen Angeboten auf allen Qualifikationsstufen: angefangen vom Werben um den studentischen Nachwuchs (Zukunftstag, BrISaNT/ Girls Project), die Berücksichtigung von Genderfragen in Lehre und Forschung, die hochschulweite Sensibilisierung von Studierenden für Genderfragen durch Zusatzangebote im Studium (Genderforschung als Schlüsselqualifikation oder Zusatzzertifikat), über die Unterstützung von Studierenden und Promovendinnen beim Berufseinstieg (Mentoring-Programm für Frauen) oder in der Qualifizierungsphase (Brückenstipendium) bis hin zur Unterstützung von zumeist habilitierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

---

<sup>28</sup> Derzeit beträgt der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität Potsdam 24%; von den seit dem Wintersemester 2009/2010 neu berufenen 52 Professorinnen und Professoren sind ein Drittel Frauen.

(ProFiL) oder die Begleitung von Neuberufenen und Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern in fachlicher und sozialer Hinsicht (Coaching für Neuberufene, Welcome Center, Service für Familien). All diese Programme sind mittlerweile erprobt, und eine langfristige Etablierung dieser Angebote wird seitens der Hochschule angestrebt. Es zeigt sich, dass insbesondere im Bereich der Betreuung der Post-Doc-Phase noch weiterer Handlungsbedarf besteht. Deshalb wurde für die Universität Potsdam ein Post-Doc-Konzept entwickelt (unter Beteiligung des Koordinationsbüros für Chancengleichheit), zudem wird ab Mitte 2011 ein weiteres ESF-Projekt starten: der Karriere-Kompass als Coaching- und Weiterbildungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion. Bei all ihren Angeboten zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sich die Universität Potsdam auf ein breit aufgestelltes Netz an kompetenten Kooperationspartnern stützen.

Zur Vorbereitung auf die vorliegende Berichterstattung wurden in allen Fakultäten schriftliche Zwischenberichte zur aktuellen Situation und zum Umsetzungsgrad der Selbstverpflichtung erstellt, die in den fakultätsinternen Gremien diskutiert und verabschiedet wurden. Die Ergebnisse sind in den Gesamtbericht der Hochschule eingeflossen, der vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) erarbeitet wurde. Der Entwurf wurde von der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK), dem Senat und dem Präsidium zustimmend zur Kenntnis genommen. Die bereits 2009 formulierten Zielstellungen sind erneut bestätigt worden.

## 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 2.1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist an der Universität Potsdam als Querschnittsaufgabe strukturell fest verankert. Alle Mitglieder der Hochschulleitung, angefangen von der Präsidentin über die Kanzlerin bis hin zu den Vize-Präsidenten, haben sie in ihren Verantwortungsbereichen integriert. Der Bereich Chancengleichheit liegt in der [Zuständigkeit des Vizepräsidenten für Wissens- und Technologietransfer](#). Er ist gleichzeitig stimmberechtigtes Mitglied der CGK, die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Monatlich durchgeführte Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vizepräsidenten werden insbesondere für strategische und konzeptionelle Abstimmungen genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Sitzungsunterlagen und Protokolle der Präsidiums- und Kollegiumssitzungen und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Tagungsordnungspunkten an deren Sitzungen teil. Sie nutzt auch die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Themen auf die Tagesordnung des Präsidiums oder des Präsidialkollegiums zu setzen (*implementiert*).

In der hochschulöffentlich geführten Diskussion über ein neues [Leitbild](#) der Universität Potsdam bevorzugte die Hochschulleitung die Strategie, zunächst eigene Schwerpunkte<sup>29</sup> zu generieren und im Ergebnis daraus ein Leitbild zu entwickeln. Transparenz in diesem Prozess wurde durch die Diskussion im Senat, in den verschiedenen Gremien sowie auf einer für alle Statusgruppen zugänglichen Online-Plattform gewährleistet. Das Leitbild wurde schließlich im Senat 2010 beschlossen, die Themen Chancen- und Familiengerechtigkeit sind darin als Querschnittsaufgabe verankert (*implementiert*).

Im Zuge der Novellierung des Brandenburger Hochschulgesetzes wurden auch [hochschuleigene Basisdokumente](#) wie die Grundordnung (2009), die Berufsordnung (2008) und die Wahlordnung (2009) überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde auch das Wahlverfahren für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten optimiert und an die Gremienwahlen gekoppelt. Dadurch

<sup>29</sup> Im 2008 beschlossenen Hochschulentwicklungsplan ist Gleichstellung/familiengerechte Hochschule als Querschnittsaufgabe definiert.

konnten geeignete Strukturen geschaffen werden, um die (neu) gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Kohorte zu begreifen und eine gemeinsame Wissens- und Arbeitsbasis zu entwickeln. Seit Frühjahr 2010 konnte eine volle Freistellung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erreicht werden, zudem erfährt diese eine weitere Entlastung durch eine zweite Stellvertreterin, welche vorrangig Einstellungsverfahren in der Verwaltung begleitet. Diese strukturellen Voraussetzungen zeugen von der hohen Priorität, welche die Hochschulleitung der Gleichstellungsarbeit zumisst (*implementiert*).

Auch in den Prozess der angestrebten **Systemakkreditierung** und die Erstellung des Qualitätsmanagement-Handbuchs (2010) ist der Aspekt Gleichstellung implementiert. Es gehört zum Selbstverständnis, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitungsprozesse einbezogen werden. Diese Beteiligung ist auf zentraler Ebene durchgängig gesichert (*implementiert*), in den Fakultäten ist dieses Bild etwas differenzierter zu sehen.

Der Titel „Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule“ ist **fester Bestandteil des Haushaltsplans** der Universität Potsdam, um die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des KfC personell und sächlich im Rahmen der Möglichkeiten angemessen auszustatten (*implementiert*).

### 2.1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die **Verzahnung und Vernetzung von zentralen und dezentralen Entscheidungsprozessen** ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Hochschule. Demokratische Entscheidungsstrukturen werden dadurch gesichert, dass diese in den Basisdokumenten verankert sind. Sowohl die Besetzung nach Statusgruppen in zentralen und fakultätseigenen Gremien als auch Quotierungen beispielsweise für den Anteil von Frauen in Berufungsverfahren, bei der Aufnahme in strukturierte Promotionsprogramme oder die Vergabe von Stipendien sichern die **Beteiligung von Frauen** an internen Entscheidungsprozessen (*implementiert*).

Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** nimmt beratend an den Sitzungen des Senats teil, in dem sowohl der Vizepräsident als auch sie einen feststehenden Berichtspunkt „Gleichstellung“ haben. In den fünf Fakultätsräten der Universität Potsdam sind immer auch die **dezentralen Gleichstellungsauftragten** vertreten (*implementiert*).

Die dezentralen Gleichstellungsauftragten der Fakultäten nehmen an allen **Berufungsverfahren** durchgängig teil. Ihre schriftlichen Stellungnahmen sind Bestandteil der Bewerbungsunterlagen. Bei strittigen Verfahren wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte involviert, die auch die Senatsentscheidungen von der Ausschreibung bis zur Verabschiedung der Listen begleitet (*implementiert*). Die Teilnahme der Gleichstellungsauftragten an allen Einstellungsverfahren laut Brandenburgischem Hochschulgesetz ist nicht im vollen Umfang zu leisten, da diese Ressourcen nicht zur Verfügung stehen.

In der **Senatskommission für Chancengleichheit** (CGK) sind neben den Gleichstellungsauftragten jeweils eine Hochschulangehörige/ein Hochschulangehöriger der jeweiligen Fakultät/zentralen Einrichtung und Verwaltung sowie zwei Studierende vertreten. Das Genderreferat des AstA ist ebenfalls beratend dabei. Zu bestimmten Themen werden die Präsidentin, die Kanzlerin, die Behindertenbeauftragte u.a. eingeladen, in der Regel im jährlichen Turnus (*implementiert*).

In drei Fakultäten gibt es ebenfalls **Kommissionen** (Math.-Nat., Jur. Fak., WiSo Fak.), die die internen Gleichstellungspläne erstellen, fakultätseigene Förderprogramme zur Nachwuchsförderung initiieren und umsetzen sowie die internen leistungsbezogenen Mittelvergabemodelle konzeptionell mitgestalten. Auch für die anderen Bereiche (Phil. Fak., HuWi. Fak., zentr. Einrichtungen. und Verwaltung) ist die Bildung solcher Arbeitsgruppen geplant (*z.T. implementiert*).

Für die Erarbeitung und Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen der Auditierung als familien-gerechte hochschule ist 2008 eine [Steuerungsgruppe](#) initiiert worden, in deren Zusammensetzung die Hochschulstrukturen unter besonderer Berücksichtigung von Studierenden mit Kindern widerge-spiegelt werden (*implementiert*).

### 2.1.3. Kooperation mit etablierten Partnern

Alle [Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses](#) (Zukunftstag, Bri-SaNT (Girls Project), Mentoring-Programm, Karriere-Kompass, Stipendienprogramm, ProFiL, Coaching für Neuberufene, Welcome Center) sind miteinander vernetzt und die Verantwortlichen ständig im informellen Kontakt miteinander, denn das Bemühen um Chancengleichheit wird als gemeinsames Anliegen verstanden. Durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Pro-jektbeiräten ist auch ein direkte Zusammenarbeit und gegenseitige Information gegeben. Da diese Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich unterschiedlich verankert sind, ist eine enge Zusammenarbeit mit allen Vizepräsidenten und Senatskommissionen erforderlich (*implementiert*).

Seit dem Wintersemester 2009/2010 ist die Professur „Soziologie der Geschlechterforschung“ neu besetzt und bietet ein [Lehr- und Forschungsangebot im Bereich Gender](#) an. Diese Themen sind neben der grundständigen Lehre in soziologischen Studiengängen auch als ein fester Bestandteil für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen („Studium +“) anerkannt. Des Weiteren kann das Zusatzzertifikat „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ von Studierenden aller Fachrichtungen erworben werden. Ein hochschulweites Netzwerk ist seit 2006 aktiv und bringt sich mit genderspezifischen Fragestellungen in Lehre und Forschung ein. Die jeweils im Sommersemester (seit 2008) vom Netzwerk initiierte Ringvorlesung trägt ebenfalls zum Erwerb von Genderkompetenz bei (*implementiert*).

### 2.1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Umsetzung des im Rahmen des Professorinnen-Programms entwickelten Gleichstellungskonzepts der Universität Potsdam ist Anliegen der gesamten Hochschule. Nur durch die [Vernetzung, Zusam-menarbeit und gegenseitige Unterstützung](#) zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergrei-fenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen kann das beschlossene Maßnahmenkonzept umgesetzt werden. Das Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation berät bei der Einwerbung von Drittmitteln für Gleichstellungsprojekte, koordiniert die Antragstellung von ESF-Mitteln, veröffentlicht regelmäßig statistische Daten zum Frauenanteil und verantwortet auch den Abschluss der Zielvereinbarungen (*implementiert*). Das Personaldezernat koordiniert alle Einstellungsverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Alle Stellenbesetzungsän-derungen werden ihr schriftlich zur Kenntnis gegeben. Seit 2009 gibt es ein strukturiertes Verfahren zur Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das ge-meinsam zwischen der Präsidentin, der Kanzlerin, dem Dezernenten für Personal- und Rechtsange-legenheiten sowie dem Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart wurde (*implementiert*). Das Haushaltsdezernat unterstützt verantwortungsvoll die [Mittelbewirtschaftung](#) der Projekte (*implementiert*).

Ein mittelfristiges Ziel ist die [Verstetigung gleichstellungsorientierter Strukturen](#) mit Blick auf die der-zeit noch größtenteils über Drittmittel finanzierten Projekte. Hier werden die Evaluation der Maß-nahmen und die finanziellen Möglichkeiten des Universitätshaushalts zwei entscheidende Kriterien sein (*nach 2012 geplant*).

Für die Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium wurde Ende 2010 ein [Zentrum für Quali-tätsentwicklung](#) gegründet, in dem Lehrevaluation, Akkreditierung, Hochschuldidaktik, E-Learning, berufliche Qualifikation und Nachwuchsförderung zusammengeführt werden. Die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ bei der Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Studiengän-gen ist ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal, das als Querschnittsaufgabe alle Bereiche betrifft.

Deshalb wurde auch das für die Systemakkreditierung erforderliche Qualitätsmanagementhandbuch unter Genderaspekten konzipiert (*implementiert*).

Die Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen wird durch verschiedene [Evaluationsinstrumente](#) abgesichert. Neben den projektinternen Evaluationen dienen insbesondere die Selbstevaluation des Total E-Quality Award (2002, 2005, 2008) und der Auditierungsprozess für eine familiengerechte hochschule (2008) der weiteren Organisationsentwicklung. Auch hier gibt es wiederum eine Verschränkung zwischen der zentralen und dezentralen Ebene. Bestandsaufnahme, kritische Reflexion und Weiterentwicklung der Konzepte fließen in die Gesamtberichterstattung ein. Zentrale strukturelle Maßnahmen dienen der Weiterentwicklung des Gesamtprofils und stehen allen Bereichen zur Nutzung zur Verfügung (*implementiert*).

Es ist für 2011/2012 *geplant*, die Umsetzung der Konzepte für gleichstellungsrelevante Maßnahmen im Rahmen der [DFG-Forschungsförderung](#) stärker zu unterstützen und ihre Wirksamkeit zu hinterfragen. Derzeit berät die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die antragstellenden Institutionen.

## 2.2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im jährlichen Turnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation [Daten zur Gleichstellungssituation](#) im Rahmen der Hochschulstatistik veröffentlicht, u.a. hinsichtlich der Frauenanteile bei den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Statusgruppen sowie der Abschlüsse. Dabei wird unterschieden zum einen nach den verschiedenen strukturellen Einheiten (Fakultäten, Fachbereiche, Studiengänge), zum anderen nach verschiedenen Hierarchiestufen (nicht-wissenschaftliche vs. wissenschaftliche Mitarbeiter, Hilfskräfte, Auszubildende, Professuren in verschiedenen Besoldungsgruppen). Darüber hinaus stellt das KfC auf Anfrage auch Statistiken zusammen (*implementiert*). Dabei ist anzumerken, dass das bisherige Verfahren die Daten zur Gleichstellungssituation immer noch unzureichend differenziert. Dies zeigte sich insbesondere, wenn Datenabfragen von miteinander kooperierenden Forschungsbereichen für eine gemeinsame Antragstellung an die Gleichstellungsbeauftragte gerichtet wurden. Daher ist die Überarbeitung der Datenerfassung und -aufbereitung notwendig, um den jeweiligen Nutzern (z.B. Forschungsantragstellern in den Fachbereichen) eine relativ schnelle und unkomplizierte Abfrage der relevanten Daten zu ermöglichen. Im Zusammenhang damit wird aktuell aber diskutiert, ob für bestimmte Datensätze mit kleinen Stichprobenumfängen andere Betrachtungszeiträume sinnvoller wären (z.B. bei der Anzahl von Habilitationen). Grundsätzlich ist es wünschenswert, vermehrt auf themenspezifische Veröffentlichungen von Statistiken zurückgreifen zu können – daher plant das KfC für 2011 die Erstellung einer [separaten Veröffentlichung](#) mit Statistiken zur Gleichstellungssituation im Rahmen der Potsdamer Berichte zur Gleichstellung (*beschlossen*).

Die Statistiken sind auf der Homepage der Universität Potsdam eingestellt. Universitätsangehörige finden im Intranet weiterführende Informationen und detaillierte Statistiken. Neben diesen Jahresveröffentlichungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte zweimal im Jahr zusätzliche statistische Informationen aus dem Fachdezernat (*implementiert*).

Die [Daten zur Gleichstellungssituation](#) (Personal und Haushalt) werden den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den CGK-Mitgliedern für die eigene Arbeit zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsberichte werden auf der Grundlage der Datenanalyse erstellt. Für die Formulierung von gleichstellungsrelevanten Zielen sind die Personaldaten eine wichtige Voraussetzung (*implementiert*).

In die [Selbstevaluationen für Total E-Quality und das audit familiengerechte hochschule](#) sind Daten zur Gleichstellungssituation implementiert. An der Universität Potsdam werden leistungsbezogene Mittel auf der Grundlage der erreichten Steigerung von Frauenanteilen in den verschiedenen Stufen vergeben. Bei rückläufigen Zahlen gibt es kein oder weniger Geld für diese Leistungskomponente.

Der Indikator Frauenanteil dient auch als ein (aber nicht das alleinige) Kriterium für die Definition von Gleichstellungsmaßnahmen sowohl auf zentraler Ebene wie auch in den einzelnen Bereichen (*implementiert*).

## 2.3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 2.3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation

Bereits 1995 wurde an der Universität Potsdam zwischen dem damaligen Kanzler und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über die Einführung und Ausgestaltung der **gleitenden Arbeitszeit** für den wissenschaftsstützenden Bereich getroffen, um hier den Beschäftigten der Hochschule zu ermöglichen, Beginn bzw. Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb der Grenzen der gesetzlichen Vorschriften und der vereinbarten Regeln selbst zu bestimmen. In der Hochschulverwaltung wird insbesondere der frühzeitige Beginn des Arbeitstages favorisiert. Einen Telearbeitsplatz zu beantragen ist – abhängig vom Arbeitsbereich und der Notwendigkeit der Anwesenheit – möglich. Dieses Angebot wird in der Regel aber nur von Müttern nach der Elternzeit zur Betreuung der Kleinkinder genutzt. Derzeit sind es zwei Frauen, die diese Entlastung beim Wiedereinstieg in Anspruch nehmen (*implementiert*).

Die Arbeit in **Teilzeit** ist in allen Bereichen der Hochschule gängige Praxis. Die einzelnen Modelle werden dabei flexibel gehandhabt. Es besteht die Möglichkeit, zu Gunsten der Übernahme von familiären Aufgaben in Teilzeit zu arbeiten. Im wissenschaftlichen Bereich schafft die alternierende Telearbeit Raum für intensives konzentriertes Arbeiten/Schreiben (*implementiert*). Dennoch muss an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass der Trend zu mehr Teilzeitstellen insbesondere bei Frauen den Rentenanspruch reduzieren wird.

Zur besseren Planung von Lehre und Studium stellt die Zentrale Einrichtung für Informationsverarbeitung und Kommunikation (ZEIK) eine Reihe von Services bereit. Seit dem Sommersemester 2010 gibt es hochschulweit einheitliche Vorlesungszeiträume und eine elektronische Stundenplanung der Pflichtveranstaltungen mit **time edit**. Dieses Zeitfenstermodell soll ein weitgehend überschneidungsfreies Studium ermöglichen, gleichzeitig sollen auch die Raumressourcen in den Randzeiten besser genutzt werden. Hierzu wird aber ein Zeitraum von Montag bis Freitag 8 bis 20 Uhr abzüglich der Gremienzeiten und eines Dies Academicus benötigt. Die Einführung des Konzepts stößt derzeit sowohl bei Studierenden als auch bei Lehrenden auf eine Reihe von Umsetzungsproblemen, da einige Zeitslots konträr zu familiären Verpflichtungen sind, der ÖPNV im Berufsverkehr noch stärker belastet wird und auch der Wechsel zwischen den Hochschulstandorten nicht in der dafür vorgesehenen Zeit möglich ist. Derzeit werden die Probleme analysiert, um das Planungsmodell an die Bedarfe anzupassen (*beschlossen*).

Um die Strukturierung des universitären Alltags für Lehrende und Studierende und die Möglichkeit der Teilhabe zu verbessern, wurde für die Gremienarbeit ein **Zeitfenster** (Mittwoch ab 14.00 Uhr) eingeführt. In dieser Zeit finden keine Lehrveranstaltungen (Pflicht), statt und auch die Überschneidung verschiedener Gremientermine auf Fakultäts- und zentraler Ebene wird dadurch reduziert. Die langfristige Planbarkeit dieser Termine wird von den Teilnehmenden begrüßt. Flankierend zu dieser Umstrukturierung kann bei Bedarf begleitende zusätzliche Kinderbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten<sup>30</sup> in Anspruch genommen werden (*implementiert*).

Eine langwierige hochschulweite Diskussion zur **Anwesenheitspflicht** von Studierenden im Zusammenhang mit der Vergabe von Leistungspunkten hat im Jahr 2010 zur Änderung der allgemeinen Ordnungen geführt. V.a. bei Studierenden mit familiären Verpflichtungen bringt dies eine deutliche

<sup>30</sup> siehe Konzept der flexiblen Kinderbetreuung der Universität Potsdam

Entlastung mit sich (*implementiert*). Seit 2010 gibt es an der Universität Potsdam eine Regelung zur Einrichtung von [Teilzeitstudiengängen](#). Studierende mit Pflegeverpflichtungen, körperlichen oder chronischen Erkrankungen, gesellschaftlichem Engagement oder einer Wochenarbeitszeit von mindestens 14 Stunden können sich ab dem Wintersemester 2011/2012 als Teilzeitstudierende zurückmelden. Die Semester, die in Teilzeit studiert werden, sind dann auf dem Abschlusszeugnis auch als diese zu kennzeichnen und verdeutlichen die zusätzlichen Belastungen während des Studiums (*beschlossen*).

Zunehmend werden [berufsbegleitende Teilzeitstudieneingänge](#) an der Universität Potsdam<sup>31</sup> konzipiert. Der flexible Aufbau des Masterstudiengangs Unternehmens- und Steuerrecht gewährleistet eine machbare und lebensnahe Verbindung von Weiterbildung, Beruf und Familie. Die Möglichkeiten von Teilzeit- und Selbststudium (E-Learning-Angebote) machen den Studiengang alltagstauglich. Über die universitätsinterne Internetplattform „Moodle“ sind Lehrmaterialien und Tests zur Überprüfung der Lehrinhalte verfügbar. Bis zu 50 Prozent der Pflichtmodule können auf diese Weise von Zuhause aus erledigt werden (*implementiert*).

### 2.3.2. Kinderbetreuungsangebote

An der Universität Potsdam ist ein komplexes [Angebot von flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten](#) realisiert, welches auf ein funktionierendes Netz von Kooperationspartnern zurückgreifen kann. In erster Linie ist die Zusammenarbeit mit dem Träger „Die Kinderwelt GmbH“<sup>32</sup> zu nennen, welcher die 2007 am Campus Neues Palais eröffnete Betriebskita des Studentenwerks Potsdam betreibt. Hier in der Kita „[klEinstein](#)“ konnten bislang 65 Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren betreut werden, in erster Linie von Studierenden aller Potsdamer Hochschulen, aber eben auch von Beschäftigten der Universität (unabhängig vom Wohnort). Diese Kapazität wurde wegen des steigenden Bedarfs um 20 Plätze in 2010 erweitert. Die Öffnungszeiten der Kita sind am Bedarf akademischer Eltern orientiert und können z.B. auch bis 20 Uhr dauern (*implementiert*).

Im Frühjahr 2011 soll am Campus Golm ein [Betriebskindergarten der FRÖBEL-Gruppe](#) für die am Wissenschaftspark Golm ansässigen Wissenschaftseinrichtungen eröffnet werden. Die Universität beteiligte sich mit einer Zuwendung von 61.180,00 € und kann nun über 10 Kontingent-Plätze für Hochschulangehörige verfügen. Es konnten so im Zuge von Berufungsverhandlungen potentiellen Lehrstuhlinhabern arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsplätze zugesichert werden, was sich als bedeutsames Argument für die Annahme des Rufs erwies<sup>33</sup> (*beschlossen*).

Ebenfalls durch die Kinderwelt GmbH realisiert ist das vom Träger koordinierte dichte Netz von [Tagespflegestellen](#) an allen drei Universitätsstandorten und im Stadtgebiet, bei denen Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren in kleinen Gruppen von max. 5 Kindern betreut werden. Eine Besonderheit dieses Angebots ist dabei die Anmietung von geeigneten Räumlichkeiten durch den Träger, in denen dann wiederum i.d.R. mehrere kooperierende Tagespflegepersonen arbeiten. So sind zusätzliche kindgerechte und heterogene „Mini-Kitas“ entstanden, die sich eines wachsenden Zuspruchs bei den Studierenden und an der Hochschule beschäftigten Eltern erfreuen (*implementiert*).

Zur Beratung über Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Potsdamer Hochschulen sowie ggf. für die Anmeldung stehen die Mitarbeiter der Kinderwelt GmbH wöchentlich im Studentenwerk zur Verfügung. Der [Service für Familien](#) (angegliedert an das KfC) berät und unterstützt seit 2004 ebenfalls Studierende und Mitarbeiter zu Fragen der Kinderbetreuung sowie bei allen Fragen von (werdenden)

<sup>31</sup> hier v.a. die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät und die Juristische Fakultät

<sup>32</sup> <http://www.kinderweltpotsdam.de>

<sup>33</sup> Die Bewerbung um einen Kinderbetreuungsplatz in der Kommune Potsdam ist i.d.R. für „Noch-Nicht-Potsdamer“ erschwert, da z.B. oftmals bereits für die Anmeldung in einer Einrichtung eine Rechtsanspruchsprüfung gefordert wird.

Eltern im Kontext der Hochschule. Im Sinne der Kundenorientierung findet das Beratungsangebot des Service für Familien wöchentlich an allen drei Campi statt (*implementiert*).

An allen Universitätsstandorten sind **Eltern-Kind-Räume** eingerichtet, in denen Spielzeug, Wickeltisch, Babykostwärmer und Ruheplätze zur individuellen Nutzung für Studierende, Beschäftigte oder auch Gäste bereitstehen. In diesen Räumen kann bei Bedarf Kinderbetreuung organisiert werden. Um besonders diese Form der Betreuung weiter zu unterstützen, wird derzeit die funktionelle und pädagogische Ausgestaltung dieser Räume durch den Service für Familien weiter vorangetrieben (*implementiert*).

Die Kinderwelt GmbH erwies sich ebenfalls als kompetente Kooperationspartnerin bei der Realisierung einer **flexiblen, individualisierten Kinderbetreuung** einschließlich Notfallkinderbetreuung sowie Veranstaltungsbetreuung. Die flexible Kinderbetreuung ist eine kurzfristige individuelle Betreuung<sup>34</sup> oder auf Antrag auch semesterweise. Die Kinderwelt stellt dazu pädagogisch qualifizierte Betreuungspersonen zur Verfügung, i.d.R. werden die Eltern-Kind-Räume innerhalb der Hochschule genutzt. Ziel ist es, den Eltern den Wiedereinstieg ins Studium, die Teilnahme an Blockseminaren, im Krankheitsfall oder während wissenschaftlicher Veranstaltungen bzw. Gremiensitzungen oder Tagungen, auch in den Abendstunden sowie am Wochenende zu ermöglichen (*implementiert*). Darüber besteht die Möglichkeit zur **Veranstaltungsbetreuung** (auf Tagungen, bei Blockseminaren) durch pädagogisch abgestimmte Betreuungsangebote, die individuell für jede Veranstaltung geplant werden. Das KfC stellt zudem eine **mobile Kinderecke** zur Verfügung, welche für Veranstaltungen kostenlos entliehen werden kann (*implementiert*).

Für das kommende Sommersemester ist durch die Kinderwelt GmbH eine neue Form der individuellen Kinderbetreuung (**Blockbetreuung**) geplant. Dabei können Studierende oder Hochschulangehörige für größere Zeitblöcke innerhalb des Tages eine Betreuung buchen, bei der pädagogisch qualifizierte Personen kleine Kindergruppen betreuen. Die finanzielle Belastung der Eltern ist vergleichbar mit der flexiblen Kinderbetreuung. Somit kann diese Form der nichtregulären Betreuung eine praktikable Alternative für die derzeitige flexible Kinderbetreuung bieten (v.a. zum Zwecke des Wiedereinstiegs), da dieses neue Modell nicht mehr wie bisher auf finanzielle Zuwendungen des KfC angewiesen sein wird (*beschlossen*).

Über **Kooperationsvereinbarungen** mit dem KfC werden Graduiertenkollegs und Studiengänge bei Bedarf unterstützt durch die Organisation der Kinderbetreuung. Beispielhaft sind hier zu nennen die Potsdam Graduate School als internationale, fakultätsübergreifende Graduiertenschule, bei der zu den regelmäßig stattfindenden Workshops zu Schlüsselqualifikationen u.a. qualifizierenden Veranstaltungen eine kostenlose Kinderbetreuung unbürokratisch mitgebucht werden kann. Ebenso zu nennen ist der Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht, welcher explizit mit einer Kinderbetreuung wirbt. Die Kinderbetreuung ist dabei kostenlos, sie bedeutet für die Studierenden keinen finanziellen Mehraufwand, die Kosten werden vom Fachbereich getragen (Mittel dazu waren eingeplant). Die Organisation der Betreuung übernimmt der Fachbereich in Kooperation mit dem KfC der Universität Potsdam (*implementiert*).

### 2.3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Unterstützung von Dual-Career Lebensgemeinschaften wird über das Coaching für Neuberufene eine intensive Beratung der **Dual Career Couples** angeboten, die sich in einer Unterstützung bei der Arbeitsstellensuche in der Region, der Vermittlung an Weiterbildungsinstitute und der Unterstützung bei der Wohnungssuche ausdrückt. Die DCC-Frage wird immer öfter im Rahmen der Berufungsverhandlungen gestellt. Meist sind es sehr individuelle Lösungen, die letztendlich die Rufannahme be-

<sup>34</sup> anteilige Übernahme der Finanzierung bis zu 75 % durch eingeworbene Mittel des KfC oder durch den jeweiligen Fachbereich

einflussten. Diese Unterstützung hat zu ersten sichtbaren Ergebnissen geführt. In diesem Bereich besteht weiterhin ein großer Handlungsbedarf, der nur gemeinsam mit internen und externen Partnern zu bewältigen ist, gestützt auf ein [Gesamtkonzept](#) und durch Einwerben und Bereitstellen zusätzlicher Mittel (*für 2011/2012 geplant*). Die Universität Potsdam ist nunmehr auch Gründungsmitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) (*z.T. implementiert*). Auch die Kooperation des Coaching für Neuberufene mit dem Service für Familien an der Universität Potsdam hat sich bewährt: die Rahmenbedingungen für die ganze Familie sind oft ein entscheidendes Kriterium für die Rufannahme oder den Verbleib an der Hochschule.

Das gemeinsam vom akademischen Auslandsamt und der Gleichstellungsbeauftragten 2007 initiierte [Welcome Center](#) ist ein spezielles Angebot, um internationalen Gastwissenschaftlern und ihren Familien individuelle Beratung und Service während ihres Gastaufenthalts zu bieten. Allein im Jahr 2010 konnten vom Welcome Center ca. 140 neue internationale Gäste aus 20 Ländern betreut werden. Hilfestellung und Unterstützung erhielten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu allen Fragen rund um ihren Aufenthalt in Potsdam und Berlin. Besonders nachgefragt waren die Vermittlung von Wohnraum, die Beratung zu ausländerrechtlichen Angelegenheiten sowie die Organisation von Kindergarten- und Schulplätzen. Eine wichtige Hilfe für das Einleben in der neuen Umgebung und die soziale Integration bietet auch das Patenprogramm des Welcome Centers, das den persönlichen Austausch zwischen den Gastwissenschaftlern und Potsdamern fördert und auf 35 erfolgreich vermittelte Patenschaften verweisen kann (*implementiert*).

Im Rahmen der Umsetzung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Brandenburgischen Hochschulen<sup>35</sup> hat die Universität Potsdam seit 2007 ein [Brückenprogramm](#)<sup>36</sup> eingerichtet: zur finanziellen Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Überbrückung vor dem (Wieder-)Einstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit oder Qualifikation bzw. zum Abschluss noch laufender Qualifikationsvorhaben im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Auch ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen erfahren eine befristete Finanzierung nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihrer Promotion oder ihres jeweiligen Qualifikationsvorhabens. Förderfähig sind auch Wissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Promotionsabschluss zur Erarbeitung eines Projekt-/Forschungsantrags für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation/wissenschaftliche Tätigkeit. Im Einzelfall erhalten auch Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen eine kurzfristige finanzielle Unterstützung. In 2009 wurden 16 Frauen gefördert, 2010 waren es 25 Anträge, die bewilligt wurden. Die hierfür notwendigen Mittel<sup>37</sup> wurden über Zielvereinbarungen und im Rahmen des Professorinnen-Programms eingeworben. Diese befristete Form einer zusätzlichen Finanzierung hat es vielen Frauen ermöglicht, die angestrebte Qualifikation erfolgreich abzuschließen (*implementiert*).

## 2.4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 2.4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur Professionalisierung des [Berufungsmanagements](#) wurden an der Universität Potsdam verschiedene Anstrengungen unternommen. Die Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule, eine neue Berufsordnung und ein hochschuleigenes Berufsmanagement stellt auch die an allen Berufungsverfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vor große Herausforde-

<sup>35</sup> siehe <http://www.mwfk.brandenburg.de>

<sup>36</sup> Zeitlich befristete Stipendien entsprechend der jeweiligen Qualifizierungsstufe einschließlich eines Kindergeldzuschlags

<sup>37</sup> 2009 - 82.375 €, 2010 - 100.950 €

rungen. Deshalb werden jährlich zwei **Klausurtagungen** für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Qualifizierung für diese Aufgabe unter Einbeziehung der Referentin für das Berufungsmanagement sowie externer Referentinnen durchgeführt. Der für diese Aufgabe benötigte fachliche und politische Input wird auch durch einen **Reader** unterstützt, der 2010 neu erarbeitet und in der Reihe „Potsdamer Berichte zur Gleichstellung“ veröffentlicht wurde (*implementiert*).

Um interessierte Frauen für die Übernahme des Wahlamtes einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen, wurden in Vorbereitung der Gremienwahlen 2010 mit allen Fakultätsleitungen Gespräche geführt. Dabei wurde deutlich gemacht, dass es Aufgabe der Fakultäten ist, geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Die Rahmenbedingungen für die Ausübung dieser Aufgabe wurden ebenfalls abgestimmt.

Die von der bereits 2007 gegründeten Arbeitsgruppe Personalentwicklung erarbeiteten Instrumente zur Personalentwicklung werden unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten<sup>38</sup> geprüft (*beschlossen*). Das **Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch** (*implementiert*) ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung. Es dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und damit auch der Arbeitsleistungen der Beschäftigten. Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung<sup>39</sup> mit dem Personalrat wurde dieses Instrument entwickelt. Zur Bewertung dieses Instruments ist nach der Einführungsphase eine freiwillige Onlinebefragung der Beschäftigten geplant (*für Mitte 2011 geplant*).

Zur Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren und zur Qualitätssteigerung und deren Sicherung hat die AG Personalentwicklung unter Leitung der Kanzlerin auch einen **Leitfaden für strukturierte Auswahlverfahren** für den nichtwissenschaftlichen Bereich sowie exemplarisch Anforderungsprofile konzipiert. Die flächendeckende Einführung für alle Bereiche der Hochschule ist *beschlossen* und die Einführung nahezu abgeschlossen. Der Gleichstellungsaspekt ist durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) in allen Einstellungsverfahren<sup>40</sup> und die Mitarbeit in der AG Personalentwicklung gesichert (*Einführung für 2011 beschlossen*).

Eine bessere Transparenz des Verfahrens zur **Anwendung der Familienkomponente** im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) hat dazu geführt, dass diese Möglichkeit bewusster für die Karriereplanung genutzt wird. Ein Jahr vor Ablauf der Befristung kann der Antrag auf Verlängerung gestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den Entscheidungsprozess direkt einbezogen (*implementiert*).

Die Serviceangebote des Coaching für Neuberufene werden derzeit durch ein **Informationsportal** für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule einschließlich der Neuberufenen erweitert, damit der Start für alle Neuen durch gebündelte Online-Information erleichtert wird. Auch können sich Bewerberinnen und Bewerber bereits im Vorfeld ein Bild von der Familienfreundlichkeit der Universität machen (z. T. *implementiert*).

#### **2.4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Für Promovierende haben sich an der Universität Potsdam durch die Einrichtung der Potsdam Graduate School (**PoGS**) die personellen und strukturellen Bedingungen deutlich verbessert. Die Potsdam Graduate School hat in ihren Mindeststandards für alle Graduiertenprogramme und für Einzelpromovierende auch genderrelevante **Qualitätskriterien** definiert. So stehen den Promovierenden neben der Betreuung auch ein Mentoringangebot für zusätzliche fachunabhängige (z.B. gender-

<sup>38</sup> Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser AG.

<sup>39</sup> vom Oktober 2009

<sup>40</sup> Die Gleichstellungsbeauftragte ist per Gesetz (siehe BbgHG § 66 (4)) zur Teilnahme an allen Verfahren, in denen sich Frauen und Männer beworben haben, verpflichtet.

spezifische) Beratungsmöglichkeit oder zur Vermittlung bei Konflikten zur Verfügung. Strukturierte Promotionsprogramme müssen darüber hinaus Gleichstellungskonzepte und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit definieren. Diese Konzepte beinhalten konkrete und effektive Positivmaßnahmen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Promotionsphase sorgen. Abweichungen von einer Verteilung von 50:50 % der Geschlechter innerhalb von Promotionsprogrammen bedürfen einer schriftlichen Erläuterung (*implementiert*).

Auf der Grundlage einer kritischen Analyse über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase wurde im Januar 2010 ein **Postdoc-Konzept** vom Senat der Universität Potsdam beschlossen. Alle darin geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation berücksichtigen die Risikominimierung für individuelle Lebensplanungen und Chancenverbesserung für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Universität Potsdam nutzt Instrumente der Personalentwicklung und unterstützt durch längerfristige Berufungsvorbereitungen eine bessere Planungsperspektive für alle beteiligten Akteure. Für die Umsetzung dieses Konzepts stehen Mittel aus den Zielvereinbarungen zur Verfügung (*implementiert*).

An der Universität Potsdam gibt es eine **Ombudsperson**, die zur Moderation in Konflikt- und Streitfällen in Anspruch genommen werden kann. Die mit dieser Aufgabe betraute Person steht auch der Kommission zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens vor (*implementiert*). Die Ausübung dieses Amtes ist in der Grundordnung der Hochschule geregelt. Obwohl bereits 2007 auch für die Studierenden die Bestellung einer eigenen Ombudsperson vom Senat beschlossen wurde, ist diese Schiedsstelle, die für die besonderen Belange der Studierenden zuständig sein soll, noch nicht eingerichtet. Zunehmender Beratungs- und Unterstützungsbedarf zeigt sich sowohl in der Studierendenschaft als auch bei den Beschäftigten in Konfliktsituationen.

Im Auftrag des **Steuerkreises Gesundheitsmanagement** wurden 2009 alle Beschäftigten zu ihrer Arbeits- und Gesundheitssituation befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten der Hochschule grundsätzlich mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation zufrieden sind, es aber deutliche Unterschiede in Wahrnehmung und Einschätzung zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten gibt. Befristet Beschäftigte äußern sich weniger positiv zum Betriebs- und Sozialklima, dem mitarbeiterorientierten Vorgesetztenverhalten und der sozialen Unterstützung. Aus dieser Untersuchung sollen unterstützende Maßnahmen in Zuständigkeit des Personaldezernats abgeleitet und in die Hochschule implementiert werden (*2010 beschlossen*).

### 3. Personelle Gleichstellungsstandards

#### 3.1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

##### 3.1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Zeitraum Sommersemester 2009 bis zum Beginn des Wintersemesters 2010 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 53 Professorinnen und Professoren (einschließlich Juniorprofessuren) **neu berufen**, davon insgesamt 19 Frauen. Dies ist ein Frauenanteil von 36 Prozent, wenn man nur die Neuberufenen betrachtet. Dieses Ergebnis verdeutlicht ein gewachsenes Selbstverständnis in der gesamten Hochschule, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Potsdam zu holen. Bei den Juniorprofessuren hat der Frauenanteil die geplante Zielgröße deutlich übertroffen (von 31 auf 44 Prozent). Bei den W2- und W3-Professuren ist trotz der positiven Entwicklung in den letzten zwei Jahren insgesamt keine wesentliche Veränderung zu verzeichnen, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben<sup>41</sup>. In der hochschulinternen Diskussion im Vorfeld der Selbstverpflich-

<sup>41</sup> überproportional durch den Eintritt von Professorinnen in den Ruhestand

tung wurde genau dies diskutiert, denn trotz vielfältiger Bemühungen um die besten Frauen wird sich dies nicht immer gleich signifikant auf das angestrebte Ergebnis auswirken. Dennoch haben CGK, Senat und Hochschulleitung beschlossen, an dem formulierten Ziel festzuhalten.

Auf der Grundlage des Hochschulentwicklungsplans und in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sind die vakanten Professuren identifiziert. In Strategiegesprächen zwischen der Präsidentin und dem Dekan/der Dekanin der jeweiligen Fakultät wird der inhaltliche, personelle, strukturelle und materielle Rahmen für die jeweilige Ausschreibung beschlossen. Die Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren und die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission sind zwei weitere Faktoren zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen. In mehreren Verfahren z.B. in den Naturwissenschaften (Physik, Informatik, Biologie) konnten exzellente Wissenschaftlerinnen gewonnen werden. Durch die Beteiligung der Universität Potsdam am Professorinnen-Programm konnten drei Wissenschaftlerinnen berufen werden (zwei Regelberufungen und eine vorgezogene Berufung).

Die Gewinnung von Schülerinnen für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam in zwei Maßnahmen des KfC nachhaltig verankert. Die Universität Potsdam beteiligt sich seit 2003 am [Zukunftstag für Jungen und Mädchen des Landes Brandenburg](#) im Rahmen des bundesweiten Girls' Days. Das Anliegen des Zukunftstages ist es, die Unterschiede bei der Berufswahl von Mädchen und Jungen bewusst zu machen und damit jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, einen Beruf zu wählen, der nicht von ihrem Geschlecht bestimmt wird, sondern von ihren Fähigkeiten und Interessen (*implementiert*).

Das Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) [BriSaNT](#) soll Brandenburger Schülerinnen und Schülern den Übergang von der Schule zur Hochschule erleichtern. Das Girls-Projekt als ein Modul von BriSaNT richtet sich ausschließlich an Mädchen, seit 2001 bietet die Universität Potsdam spezielle Projektwochen für Mädchen im MINT-Bereich an (*implementiert*). Derzeit wird in einer [Verbleibstudie](#) die Wirkung dieses Angebots auf Studienwahlentscheidungen untersucht. Gleichzeitig wird eine [Porträtreihe](#) analog der Ausstellung über Potsdamer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erarbeitet, welche für Genderaspekte bei der Berufswahl sensibilisieren soll (*für 2011 beschlossen*).

### 3.1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellung ist nicht zum Nulltarif zu bekommen. Die besten Konzepte taugen nichts, wenn deren Umsetzung letztendlich an der Bereitstellung der erforderlichen [personellen und materiellen Ressourcen](#) scheitert. Der Universität Potsdam ist es nur durch die Ausschöpfung aller ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bislang gelungen, die erforderlichen finanziellen Mittel hierfür aufzubringen. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der erschlossenen Finanzierungsquellen ist der Einsicht geschuldet, dass es derzeit im Rahmen des zur Verfügung stehenden Hochschulhaushalts keinen gesonderten Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen geben wird. Dies schließt nicht aus, dass sich auch unsere Hochschule in der Verantwortung sieht, mit geeigneten Instrumenten Gleichstellung (mit) zu finanzieren. Durch ein Konglomerat an Finanzierungsmöglichkeiten für dieses Aufgabenfeld kann dieses Defizit derzeit ausgeglichen werden. Es ist uns aber bewusst, dass die Schaffung von personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards aus der Projektphase und -förderung sukzessiv in die Verstetigung überführt werden muss und wird.

Die gleichstellungsorientierte Ressourcenzuweisung erfolgt an der Universität Potsdam durch verschiedene Steuerungsmechanismen für eine leistungsbezogene Zuweisung vom Mitteln. Im Brandenburgischen Hochschulfinanzierungsmodell ist eine leistungsbezogene Zuweisung integriert, die

auch den **Leistungsindikator Chancengleichheit** (prozentualer Anteil von Frauen in verschiedenen Bereichen) berücksichtigt. Das erfolgreiche Bemühen der Universität Potsdam um die Gewinnung von Frauen in den verschiedenen Qualifizierungsstufen zahlt sich letztendlich in der leistungsbezogenen Mittelzuweisung an die Hochschule aus (*implementiert*).

Mit der Übernahme dieses Indikators in das **interne Mittelverteilungsmodell der Hochschule** (*bereits 2004 implementiert*) werden jährlich Haushaltsmittel für diesen Leistungsbereich an die Fakultäten weitergegeben<sup>42</sup>. Bei der Zuweisung werden neben den Studierendenzahlen die Qualifikationsstufen Promotion, Habilitation/Juniorprofessur und Berufung als Indikatoren herangezogen. Das interne Mittelverteilungsmodell wurde 2010 auf den Prüfstand gestellt. Sowohl das Bewertungsverfahren für die Leistungskomponente Chancengleichheit als auch der prozentuale Anteil der zu verteilenden Mittel (5%) wurden bestätigt. Die einzelnen Fakultäten haben wiederum eigene Mittelzuweisungskonzepte unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Indikatoren. Hier werden ebenfalls erzielte Leistungen honoriert<sup>43</sup>, andererseits werden seitens der Fakultät Mittel für **fakultätsinterne Gleichstellungsmaßnahmen** bereitgestellt (*implementiert*)<sup>44</sup>.

**Zielvereinbarungen** zur Umsetzung von hochschulpolitischen Zielstellungen<sup>45</sup> werden seit 2010 auch im Bereich Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule zwischen den Hochschulen und dem Brandenburgischen Wissenschaftsministerium (MWFK) getroffen. Die hierfür zur Verfügung stehenden Landesmittel<sup>46</sup>, die seit 2007 durch das Landesprogramm „Kind und Karriere“ jährlich bereitgestellt wurden, konnten für die Weiterführung gleichstellungsrelevanter Vorhaben<sup>47</sup> der Universität Potsdam verwendet werden. Die in Aussicht gestellte längerfristige Finanzierung dieser vier Projekte (immerhin drei Jahre) führte zu einer inhaltlichen und personellen Konsolidierung und Qualitätssteigerung der Maßnahmen und sichert die Kontinuität dieser Angebote (*zunächst bis 2012 implementiert*).

Das Instrument der internen Leistungs- und Zielvereinbarungen zur strategischen Steuerung und Profilbildung der einzelnen Fakultäten wurde bislang nur unzureichend für fakultätsspezifische gleichstellungsrelevante Maßnahmen<sup>48</sup> genutzt. Die Möglichkeit der hochschulinternen Zwischenevaluation im ersten Halbjahr 2011 bietet die Chance, hier nachzuregulieren und Änderungsbedarfe aufzuzeigen, die Konsequenzen für die Ressourcenausstattung der zweiten Phase der Umsetzung der Leistungs- und Zielvereinbarungen bis Ende 2013 nach sich ziehen. Im Vorfeld sind dazu die **Gleichstellungspläne der einzelnen Fakultäten** zu aktualisieren. Grundlage hierfür wird eine Klausurtagung mit den Fakultätsgeschäftsführerinnen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sein (*beschlossene Maßnahmen für März 2011*).

Durch die jährliche **Bereitstellung von Haushaltsmitteln** (100% Freistellung für das Wahlamt, 1,0 Sekretariatsstelle, WHK-Stelle im Umfang von 19 Stunden für den Bereich familiengerechte Hochschule sowie Sachmittel und die Übernahme von Reisekosten) ist eine grundständige Ausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gesichert (*implementiert*). Die Fakultäten decken mit **eigenen Haushaltsmitteln** den Bedarf für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab. Dies wird

<sup>42</sup> 2009 waren dies insgesamt 273.218 €, 2010 betrug das Volumen der den fünf Fakultäten zur Verfügung stehenden Mittel 285.100 €

<sup>43</sup> Z.B. WiSo-Fakultät: 10% der leistungs- und strukturpolitischen Zuweisungen an die Fakultät werden für den Indikator Frauenanteil bei SHK,WHK, WiMi, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen an die Lehrstühle weitergegeben.

<sup>44</sup> Die Zwischenberichte der Fakultäten liegen vor.

<sup>45</sup> siehe Hochschulentwicklungsplan, veröffentlicht unter <http://www.uni-potsdam.de/zfq/akkreditierung.html>.

<sup>46</sup> etwa 800.000 € jährlich für alle neun Brandenburgischen Hochschulen und die Studentenwerke

<sup>47</sup> Service für Familien, Coaching für Neuberufene, Welcome Center, Brückenstipendien

<sup>48</sup> Zwischenberichte der Fakultäten liegen vor

immer bei Übernahme des Amtes (2-jährige Wahlperiode) zwischen der jeweiligen Fakultät und der gewählten Gleichstellungsbeauftragten neu verhandelt und schriftlich vereinbart (*implementiert*).

Für die erfolgreiche **Einwerbung von Drittmittelprojekten** ist oft ein Eigenanteil (mindestens 25 Prozent) zu erbringen (*implementiert*). In den vergangenen beiden Jahren hat die Hochschule Haushaltsmittel in Höhe von 121.000 € für gleichstellungsrelevante ESF-Projekte<sup>49</sup> zur Verfügung gestellt. Für die neue Förderperiode (2011-2014) wird dieses Finanzierungsmodell auch weiterhin für einige Projekte genutzt. Die Finanzierung der Beteiligung am Berliner Programm ProFiL wird für den nächsten Durchgang ab 2011 ausschließlich aus Haushaltsmitteln abgesichert (*beschlossen*).

Durch Ausschöpfung des **Europäischen Sozialfonds** erhält die Hochschule die Möglichkeit, im Förderschwerpunkt „Lebenslanges Lernen/Familiengerechte Hochschule“ auch zukünftig Drittmittel für gleichstellungsbezogene Projekte<sup>50</sup> einzuwerben (*implementiert*). Für die neue Förderperiode ist ein weiteres Projekt<sup>51</sup> beantragt (*beschlossen*). Durch die erfolgreiche Beteiligung der Universität Potsdam am **Professorinnen-Programm**<sup>52</sup> stehen der Hochschule für einen Zeitraum von fünf Jahren (bis 2013/2014) jährlich 150.000 € freiwerdende Haushaltsmittel für gleichstellungsbezogene Projekte zur Verfügung. Diese Mittel werden vorrangig zur weiteren Ausgestaltung der Maßnahmen verwendet, die im Gleichstellungskonzept verankert sind. Ein besonders hoher Bedarf zeichnet sich dabei für die Bereitstellung weiterer Mittel zur Aufstockung des Fonds für die Brückenstipendien ab (*implementiert*).

Die Möglichkeit der Förderung von **Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-Projekten** rückt zunehmend in das Bewusstsein der antragstellenden Forschungsgruppen (SFB, SPP, Graduiertenschulen u.a.m.). In 2010 wurden vermehrt diese zusätzlichen Mittel bei der DFG beantragt. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen inhaltlich den Prozess der Antragstellung. Es ist geplant, noch eine bessere Vernetzung innerhalb der Hochschule zu entwickeln, um Informationen, Kooperation und Nutzung vorhandener Strukturen und Ressourcen zu ermöglichen. Die Bereiche sollen nicht nur bei der Antragstellung beraten werden; es besteht auch ein Interesse am Austausch über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel hierfür (*beschlossen*).

Die Bündelung dieser zur Verfügung stehenden Mittel ermöglicht es der Universität Potsdam, die im Gleichstellungskonzept ausgewiesenen Maßnahmen hochschulweit zu implementieren. Über die weitergehende Verstetigung der personellen und strukturellen Standards wird nach Auslaufen der derzeitigen Förderung auf der Grundlage der dann zur Verfügung stehenden eigenen Ressourcen oder weiterführender Finanzierungsmöglichkeiten entschieden.

### 3.2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu fördern, gibt es an der Universität Potsdam ein Gesamtkonzept, das mit verschiedenen zielgruppenspezifischen Projekten und Initiativen entsprechend der wissenschaftlichen Karrierestufen untersetzt ist. Die Erfolge, die die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich bei der Gewinnung von Frauen erzielt, sind auch darauf zurück zu führen, dass die immanente Förderung von Frauen ein Selbstverständnis an der Hochschule ist.

---

<sup>49</sup> ProFiL, BriSaNT, Mentoring für Frauen

<sup>50</sup> siehe vorhergehende Fußnote

<sup>51</sup> Karriere-Kompass

<sup>52</sup> zwei Regelprofessuren, eine vorgezogene Professur

Für viele der Neuberufenen, insbesondere bei den Jüngeren, ist es eine Erstberufung auf eine derartige Position an einer Hochschule. Damit verbunden sind ein neues Arbeits- und Lebensumfeld, eine Neuorientierung für die Familie und zahlreiche Herausforderungen im Hochschulalltag. Das Programm [Coaching für Neuberufene](#) ist ein Angebot für alle Neuberufenen einschließlich der Juniorprofessorinnen und -professoren zur Verbesserung der Integration in ihr neues Arbeitsumfeld mit dem Ziel, schnell die Hürden des Unbekannten zu überwinden, um effektiveres und zufriedeneres Arbeiten zu ermöglichen. Das Programm bietet neben einem „Begrüßungspaket“ mit vielen Infomaterialien über die Hochschule und die Stadt Potsdam insbesondere Angebote zur schnellen Integration im Fachbereich und an der gesamten Hochschule sowie Raum für Information, Austausch und Kennenlernen. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder in der Stadt sind ebenfalls *implementiert*. Auch im Jahr 2010 wurden wieder mehrere Workshops zu Themen wie „Personalführung“ und „Lehrstuhlorganisation“ durchgeführt. Die Vermittlung individueller Coachings in besonderen Konfliktfällen wird ebenfalls gerne in Anspruch genommen. Die Neuberufenenworkshops zu Beginn des Semesters, bei dem die Neuberufenen in die Strukturen und Abläufe der Uni Potsdam eingeführt und die relevanten Ansprechpersonen an der Uni Potsdam vorgestellt werden, und der jährlich stattfindende Neuberufenenempfang der Präsidentin komplettieren diese Angebote. Sie bieten für die Neuberufenen auch eine gute Gelegenheit, sich untereinander zu vernetzen (*implementiert*). Je schneller sich die Neuberufenen angenommen fühlen, umso effizienter ist ihr Wirken für die Hochschule.

Seit sechs Jahren wird das landesweite Projekt<sup>53</sup> "[Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten!](#)" erfolgreich durchgeführt. Auch Studentinnen der Universität Potsdam haben bereits vom Mentoring-Programm profitiert. Durch die Teilnahme an einem zehnmonatigen Mentoring-Durchgang erfahren die teilnehmenden Studentinnen (Mentees) zum einen eine individuelle, praxisreale Förderung durch eine Mentorin/einen Mentor aus der Wirtschaft, Politik oder Verwaltung der Region Berlin-Brandenburg. Zum anderen nehmen sie an einem intensiven berufsvorbereitenden Rahmenprogramm, bestehend aus Trainings, Netzwerktreffen, Projektarbeit u.a., teil. Sie können proaktiv Ideen für die eigene Berufs- und Karriereplanung sammeln und Teil eines interdisziplinären, hochschulübergreifenden Netzwerkes werden. Zusammenfassend kann man sagen, dass das Programm junge Frauen fit für Fach- und Führungspositionen machen soll und auf den Berufseinstieg vorbereitet (*implementiert*).

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen Fakultät wurde im Sommersemester 2008 das fakultätseigene [Mentoring-Programm JurMeP](#) gestartet. Den Teilnehmerinnen wird eine erfahrene Juristin als Mentorin vermittelt. Diese gibt ihr Wissen an die Mentee weiter mit dem Ziel, sie in ihrer persönlichen und beruflichen Situation zu fördern. Das Programm beruht auf drei Säulen: der Individualbetreuung, den Gruppenangeboten und dem Austausch untereinander. Derzeit betreut JurMeP ca. 40 solcher Tandems. Ergänzend werden vielfältige Veranstaltungen wie z.B. Bewerbungstrainings, Berufsbildervorträge, Besichtigungen von Kanzleien und Ministerien angeboten. JurMeP gibt Studentinnen die Möglichkeit, sich schon während ihres Studiums der Problematik der faktischen Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Studium und Beruf bewusst zu werden und Strategien für ihre berufliche und private Zukunft zu entwickeln (*implementiert*).

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden zwei spezielle Angebote für Frauen entwickelt. Seit Juli 2008 beteiligt sich die Universität Potsdam als vierte Kooperationspartnerin an dem hochschulübergreifenden Programm "[ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking](#)" für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Mit dem gemeinsamen Programm engagieren sich die vier Universitäten für eine zugleich

---

<sup>53</sup> Die Projektleitung liegt in den Händen der Universität Potsdam.

exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung. Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung sind die Bestandteile des Programms, in dem die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere unterstützt werden. Von der Universität Potsdam haben bisher 20 Frauen dieses Angebot genutzt. Im Februar 2011 startet der nächste Durchgang. Dieses Angebot wird insbesondere von den Nachwuchswissenschaftlerinnen gewählt, die sich auf eine Professur bewerben wollen (*implementiert*).

Wir haben uns aber auch der Frage stellen müssen, auf welchen Karrierepfaden sich der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zwischen Promotion und Habilitation/Juniorprofessur bis hin zur Professur bewegt, auf welche Hindernisse Frauen bei der Verfolgung ihrer ursprünglichen, oft sehr ehrgeizigen Karriereziele stoßen und woran sie scheitern. Die beobachtete Unkenntnis über Fördermöglichkeiten und Karrierewege ist eines der Hindernisse. Deshalb bedarf es weiterer spezieller Unterstützungsangebote und Entscheidungshilfen insbesondere für die Frauen, die nach der erfolgreichen Promotion ihre weiteren wissenschaftlichen Karrierepläne reflektieren und Entscheidungen für die nachfolgenden Schritte treffen wollen. Angesichts der Selektionsprozesse im Wissenschaftssystem und des Umstandes, dass nicht jede Habilitation auch zu einer Professur führt, ist es umso wichtiger, auf alternative Berufswege im Wissenschaftssystem hinzuweisen. Flankiert werden diese Prozesse von Fragen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Diese Fragestellungen sind in das Konzept für ein weiteres Angebot für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase eingeflossen: das Projekt [Karriere-Kompass](#) ist eingereicht und wird im Sommer 2011 starten (*beschlossen*).

Die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beruht auch auf den Prinzipien, Ressourcen zu bündeln, Zuständigkeiten an die vorhandenen Strukturen zu binden und sich mit anderen zu [vernetzen](#). Durch die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der außeruniversitären Potsdamer Forschungseinrichtungen an den Programmen der Universität und umgekehrt erhalten mehr Frauen Unterstützung in ihrer Karriereplanung (*implementiert*).

### 3.3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

#### 3.3.1. Maßnahmen gegen Rollenstereotypen

Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Im Dezember 2010 wurde im Senat der Universität Potsdam ein [Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache](#) als Empfehlung der CGK vorgestellt. Dies ist ein weiterer Schritt für mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Potsdam. Inzwischen haben alle Fachbereiche und die Studierendenschaft die kleine Broschüre zur Nutzung erhalten. In einem Jahr ist eine Zwischenbilanz über die Nutzung des Materials *geplant*.

#### 3.3.2. Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“

Im Rahmen der [grundständigen Lehre](#), aber auch in zahlreichen [Forschungsvorhaben](#) sind genderrelevante Themen impliziert. Dem Netzwerk „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ muss es gelingen, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der verschiedenen Fächerkulturen zur Zusammenarbeit zu bewegen und neue Mitglieder für das Netzwerk zu rekrutieren. Dies kann sich auf Umfang, Qualität und Vielfalt auf die Lehrangebote auswirken (*geplant*).

In den [hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen](#) „Senior Teaching Professionals“ und „Junior Teaching Professionals“ sind genderrelevante Fragestellungen *implementiert*. Der hochschuleigene [Career Service](#) unterstützt Studierende dabei, sich schon während des Studiums auf den Übergang in das Berufsleben sowie auf berufliche Anforderungen vorzubereiten. Er bietet z.B. Gender-Kompetenztraining an, informiert über Karrierewege und berät bei der individuellen Karriereplanung. Auch das Mentoring-Programm für Frauen ist hier seit 2004 integriert (*implementiert*).

## 4. Fazit

Die Implementierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Potsdam ist nach unserer Einschätzung auf einem guten Weg. Die Zwischenberichterstattung an die DFG war hierfür ein wichtiges Instrument für die eigene Positionsbestimmung. Es wurde deutlich herausgestellt, in welchen Bereichen wir weiterhin verstärkt investieren müssen, um die formulierten Ziele zu erreichen. Ein besonders positiver Effekt ist in den Fakultäten zu verzeichnen, da die Diskussionen zur Erstellung der fakultätsinternen Zwischenberichte Impulse für die in diesem Jahr zu aktualisierenden Gleichstellungspläne gegeben haben. Die Universität Potsdam wird an der selbstformulierten Zielstellung entsprechend des Senatsbeschluss vom 26.01.2011 unverändert festhalten.

## **Abschlussbericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2013)**

Der vorliegende *Bericht der Universität Potsdam zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsmaßnahmen der DFG* kann nur eine Momentaufnahme sein, da wir uns derzeit im Diskussionsprozess zur Fortschreibung des [Gleichstellungskonzepts](#) im Rahmen der zweiten Runde des Professorinnenprogramms befinden. Dennoch hoffen wir, dass es uns gelingt, die aktuelle Situation und die seit der [Zwischenberichterstattung](#) erzielten Erfolge aufzuzeigen, indem wir uns einer erneuten Begutachtung der Gleichstellungserfolge und unserer Bemühungen um die erfolgreiche Etablierung unseres Gesamtkonzepts unterziehen.

In der zurückliegenden Zeit haben wir unser Augenmerk besonders auf die Zusammenarbeit zwischen der zentralen und dezentralen Ebene gelegt. Neben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der für Gleichstellung zuständigen Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) waren die fünf Fakultäten mit ihren Berichten zum Stand der Umsetzung ihrer aktuellen Gleichstellungspläne sowie das Dezernat für Planung, Statistik und Forschungsangelegenheiten mit der Erstellung des Abschlussberichts befasst. Der Entwurf wurde in der CGK einstimmig verabschiedet und dem Präsidenten der Universität Potsdam zur Unterzeichnung vorgelegt. Der Senat nahm dem Bericht in seiner Januarsitzung zustimmend zur Kenntnis. Wenn man noch einmal zurückblickt auf den in der 2009 formulierten [Selbstverpflichtung](#) definierten Handlungsbedarf kann eingeschätzt werden, dass wir die damals geplanten Maßnahmen umgesetzt haben. Dies ist im Kontext mit der erfolgreichen Beteiligung der Universität Potsdam an der ersten Runde des Professorinnenprogramms und der Einführung von [Qualitätsstandards](#) zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den brandenburgischen Hochschulen zu betrachten. Auch die nunmehr [vierte erfolgreiche Verteidigung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats](#) 2011 zeugt von dem hohen Engagement der Hochschule in Sachen Chancengleichheit.

Trotz komplexer personeller Veränderungen in der [Hochschulleitung](#) einschließlich Präsidialamt im vergangenen Jahr sind Kontinuität und Fortschreibung der bislang erreichten Gleichstellungsstandards gewährleistet, da hierzu in den letzten Jahren verbindliche Grundlagen geschaffen wurden, denen sich auch die neuen Leitungspersönlichkeiten verpflichtet fühlen. Zu den für die Gleichstellung relevanten strukturellen Veränderungen in Präsidium zählt die Neuordnung der Zuständigkeit für die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit zum Vizepräsidenten für Forschung und Nachwuchsförderung. Dadurch können Abstimmungsprozesse vereinfacht und Synergien durch thematische Verzahnung erzielt werden. Auch die Einsetzung einer Vizepräsidentin für Internationales hat für die Bearbeitung gemeinsamer Themen wie beispielsweise im Bereich Konfliktbewältigung/Antidiskriminierung eine strategische Weiterentwicklung und Bündelung von Ressourcen ermöglicht.

Auf welche neuen Erfolge können wir seit der Zwischenberichterstattung verweisen? Wo zeigt sich ein weiterer Handlungsbedarf auf? Ein komprimierter Blick auf das Erreichte soll in kurzen *Schlaglich-*

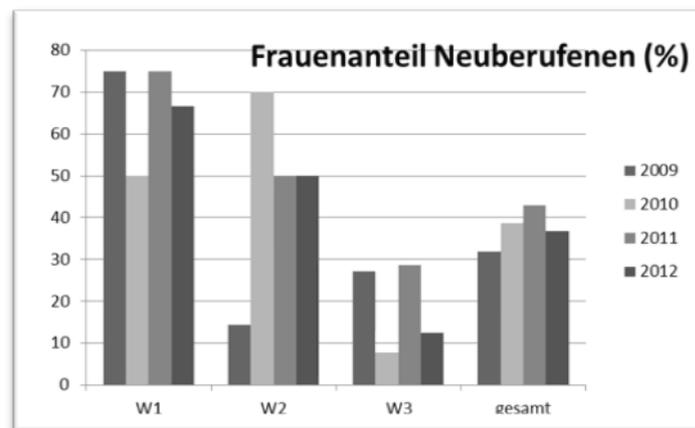
tern die Schwerpunkte unserer Bemühungen deutlich machen, aber auch Optionen zur innovativen Weiterentwicklung des Maßnahmenpakets aufzeigen. Ein Gesamtbild vermittelt auch die jährlich erscheinende [Chronik der Chancengleichheit](#).

- Unsere Gleichstellungsmaßnahmen zielen auf die verschiedenen Statusgruppen innerhalb der Hochschule ab. So war für die *Studierenden* insbesondere die Umsetzung der Ordnung zur [Regelung des Teilzeitstudiums](#) ein entscheidender Schritt zur Verbesserung der Studienbedingungen, um Mehrfachbelastungen durch Erwerbstätigkeit, Familienverantwortung, gesundheitliche Einschränkungen, aber auch gesellschaftliches Engagement oder die Mitarbeit in Gremien der studentischen und akademischen Selbstverwaltung mit den Studienanforderungen zu vereinbaren. Dass das Querschnittsthema Chancengleichheit als Qualitätskriterium durchgängig in den Prozess der [Systemakkreditierung](#) implementiert wurde, führte ebenfalls zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Studierende an unserer Hochschule. In der bundesweiten Marketingkampagne „Studieren in Fernost“ hat die Universität Potsdam ihren inhaltlichen Fokus auf den erfolgreichen Studienstart und -verlauf gerichtet. Auch hier ist Gleichstellung ein zentrales Element der inhaltlichen Ausgestaltung der [Maßnahmen](#).
- Bei der weiteren Umsetzung gleichstellungsrelevanter Programme für alle Qualifikationsstufen ist insbesondere auf die erfolgreiche Durchführung eines neuen Elements zur Ausgestaltung des Postdoc-Konzepts zu nennen; [KARRIERE-KOMPASS](#) ist ein Coaching-Programm zur bedarfsge rechten Förderung der (wissenschaftlichen) Karrieren von Postdoc-Frauen.
- Das Coachingangebot für Neuberufene hat sich als ein Markenzeichen unserer Hochschule etabliert. Auch hier kann auf eine Weiterentwicklung in den Bereichen Dual Career Couples ([DCC](#)) und des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches zur *Gewinnung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* und ihren Lebenspartnerinnen oder -partnern mit Hilfe von weichen Standortfaktoren (MagNets) verwiesen werden.
- Handlungsbedarf haben wir auch bei der Berücksichtigung von Gleichstellung im Kontext von Forschung ausgemacht. Um den sehr ausdifferenzierten und diversen *Forschungsteams* Unterstützung bei der Erarbeitung und Umsetzung eigener Gleichstellungskonzepte anzubieten, wurde innerhalb des Koordinationsbüros für Chancengleichheit (KfC) der Bereich [Genderconsulting](#) etabliert. Dieser Service rund um die Entwicklung und Beratung von Gleichstellungskonzepten und die Verknüpfung entsprechender Maßnahmen mit bereits bestehenden Angeboten der Universität Potsdam wird insbesondere von den Forschungsgruppen begrüßt, die erstmals einen Antrag bei der DFG stellen. Gleichzeitig ging von unserer Hochschule die Initiative zur Gründung eines bundesweiten Netzwerks in diesem Aufgabenfeld aus.
- Einen bemerkenswerten Fortschritt hat die Berücksichtigung von *Gleichstellung als Querschnittsthema auf dezentraler Ebene* erzielt. Alle Fakultäten, aber auch die Zentralen und Wissenschaftlichen Einrichtungen/Verwaltung haben eigene [Gleichstellungspläne](#) mit konkreten, auf den jeweiligen Bereich bezogenen Arbeitsschwerpunkten beschlossen, deren Umsetzung bis Ende 2014 ansteht. Damit ist ein wesentlicher Arbeitsauftrag aus der Selbstverpflichtung umgesetzt.
- Nachdem die Universität Potsdam als erste brandenburgische Hochschule bereits 2009 mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert wurde, wurde ein umfangreiches familienpolitisches Konzept mit zielgruppenspezifischen Maßnahmen umgesetzt. Unsere Hochschule hat sich maßgeblich an der Entwicklung und Einführung *brandenburgspezifischer Qualitätsstandards zur*

*Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und beruflichem Alltag* eingebracht und wird nicht selten auch von anderen Hochschulen als Best Practice in diesem Bereich gesehen. Die Entscheidung, auf eine weitere Zertifizierung durch die Berufundfamilie gGmbH zu verzichten, fußt auf der hochschulöffentlichen kritischen Auseinandersetzung mit deren Auditierungsverfahren. Dass die Hochschule auch ohne dieses Label weiterhin ihrer Verantwortung gerecht wird, zeigt sich in den aktuellen familienfreundlichen Maßnahmen. So konnte beispielsweise die Kapazität der Kitaplätze durch eine Kooperation und finanzielle Beteiligung mit einem weiteren Träger um [20 Plätze](#) erhöht werden und auch die Kita des Studentenwerks Potsdam wurde nochmals um [30 Plätze](#) erweitert. In einem zweiten Anlauf ist gemeinsam mit der Ehrenamtsagentur der AWO Potsdam Ende 2012 das [Patenprogramm](#) „Wir für Euch“ gestartet, das Familien von Wissenschaftlern und Studierenden Unterstützung und ein soziales Netz bieten soll. Im Patenprogramm werden Potsdamerinnen und Potsdamer gesucht, die ihnen zur Seite stehen, stundenweise Kinder betreuen, vorlesen oder bei Hausaufgaben helfen. Aber auch für ältere Menschen sollen Patinnen und Paten gefunden werden, die sie im Alltag begleiten. Eine jahrelang währende Auseinandersetzung der Hochschule mit dem ministeriell veranlassten Verfahren zur (Nicht-) [Re-Finanzierung der Kosten bei Mutterschutz](#) hat erste Erfolge gebracht. So wird derzeit die Rückführung der Erstattungsbeiträge durch die Krankenkassen direkt an die Drittmittelprojekte ab 2013 vorbereitet, und auch für die Vertretung bei Mutterschutz auf Haushaltsstellen stellt die Hochschule neuerdings eigene Mittel zur Verfügung. Die seit 2009 jährlich stattfindende [Familienmesse](#) hat sich im vergangenen Jahr schwerpunktmäßig dem Thema Pflege von Angehörigen gewidmet.

- Im Ergebnis einer intensiven Diskussion mit den verschiedenen Interessenvertretungen der Universität Potsdam wurde ein auf die Bedingungen unserer Hochschule angepasstes [Konzept zur Konfliktbewältigung](#) mit präventiven und kurativen Maßnahmen erarbeitet und im Dezember 2012 vom Senat verabschiedet. Die Umsetzung der Maßnahmen ist strukturell und personell beim KfC verankert.
- Die derzeitige Lehrstuhlinhaberin der einzigen *Genderprofessur* an der Universität Potsdam hat sich seit ihrer Berufung im Jahr 2009 als hochschulweit anerkannte Wissenschaftlerin und Leitungspersonlichkeit an unserer Hochschule etabliert. So hat sie die verantwortungsvolle Aufgabe der [Dekanin](#) in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät übernommen und trägt auch Verantwortung in einem DFG-Forschungsprojekt (Potsdam Center for Policy and Management) als eine der Antragstellenden. Auch die einzige [vorgezogene Berufung](#) einer Wissenschaftlerin im Rahmen des Professorinnenprogramms ist in dieser Fakultät angesiedelt. Die Fakultät erbringt aus ihren Mitteln den Eigenanteil dieser Stelle.
- Die *Sichtbarmachung* der gleichstellungspolitischen Aktivitäten unserer Hochschule wurde weiter ausgestaltet. So wurde die Homepage der Gleichstellungsbeauftragten komplett überarbeitet. Unser Konzept der Wanderausstellung zu verschiedenen gleichstellungspolitischen Themen wurde um die Module „[Mit MINT geht was](#)“ und „[Familienfreundliche Hochschule](#)“ erweitert. Ein [Leitfaden zur Ausgestaltung einer gendergerechten Sprache](#) wurde vom Senat verabschiedet und liegt nun in seiner zweiten überarbeiteten Fassung vor.

■ Ein erster entscheidender Fortschritt zur nachhaltigen Implementierung von erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen ist uns im Projekt [BriSaNT](#) gelungen. Im Focus der Maßnahmen steht die Gewinnung von Schülerinnen und Schülern für ein Studium in einem naturwissenschaftlichen Bereich (MINT). Aus der Vielzahl der Projektmodule konnten wir die Semesterakademie in ein Juniordium überleiten und auch die bis dato durch das KfC initiierten MINT-Projektstage werden seit Januar 2013 als ein ständiges Angebot der Studienberatung vorgehalten. Die Verstärkung weiterer Angebote (die [Servicestelle Coaching für Neuberufene](#), das [Welcome Center](#) und der [Service für Familien](#)) ist nach Auslaufen der derzeitigen Zielvereinbarungen im Jahr 2013 geplant. Diese Zusammenfassung soll verdeutlichen, wo die Schwerpunkte und Fortschritte unserer gleichstellungsrelevanten Bemühungen in den letzten zwei Jahren lagen. Nicht zuletzt wird der Fortschritt zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aber an den signifikanten Steigerungsraten bei der Erhöhung des Frauenanteils auf den relevanten Karrierestufen bewertet. Die Universität Potsdam hat sich bereits 2008 kritisch mit der Definition der anzustrebenden Steigerungsraten auseinandergesetzt, da die Bemühungen um die Umsetzung eines anspruchsvollen Gleichstellungskonzepts sich nicht immer sofort in messbaren Daten widerspiegeln. Deshalb möchten wir an dieser Stelle insbesondere auf die positive Entwicklung des Frauenanteils auf durchschnittlich 38% bei den Neuberufenen (W1, W2, W3) für den Zeitraum 2009 bis 2012 verweisen.



Im Nachfolgenden sollen in einer Gesamtschau die an der Universität Potsdam erreichten strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards aufgezeigt werden. Wir stehen dabei vor der Herausforderung, dies kurz und dennoch überzeugend darzustellen. Deshalb empfehlen wir die erneute Kenntnisnahme des [Zwischenberichts](#) vom 15.02.2011 an die DFG.

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Um die strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der Universität Potsdam deutlich zu machen, muss man mehrere Ebenen betrachten. Gleichstellung verstehen wir als Querschnittsaufgabe. Diese ist demzufolge in den verschiedenen Strukturen und Prozessen an unserer Hochschule implementiert.



### 1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Der Bereich Chancengleichheit liegt schon seit Gründung der Hochschule immer im Zuständigkeitsbereich eines Vizepräsidenten, der auch gleichzeitig im Auftrag des Präsidenten Mitglied der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) ist. Abweichend von anderen Senatskommissionen hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte den Vorsitz der CGK. Die Monatsgespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vizepräsidenten werden für strategische und konzeptionelle Abstimmungen genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Sitzungsunterlagen und Protokolle der Präsidiums- und Kollegiumssitzungen und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Tagesordnungspunkten an deren Sitzungen teil. Sie hat auch die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Themen einzubringen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges beratendes Mitglied des Senats (auch im nichtöffentlichen Teil) und hat hier neben einem eigenen Berichtspunkt entsprechend des brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) Informations-, Rede- und Antragsrecht.

Der Titel „Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule“ ist fester Bestandteil des Haushaltsplans der Universität Potsdam, um die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des KfC personell und sächlich im Rahmen der Möglichkeiten angemessen auszustatten. Unsere Hochschule hat die maximale Freistellungsoption (100%) für die Ausübung dieses Wahlamtes ausgeschöpft. Diese strukturellen Voraussetzungen zeugen von der hohen Priorität, welche die Hochschulleitung der Gleichstellungsarbeit zumisst (implementiert).

In allen grundlegenden Dokumenten unserer Hochschule ist das Thema Gleichstellung verankert und wird in eigenständigen Kapiteln explizit ausgewiesen. Als aktuelle Beispiele seien hier der neue Hochschulentwicklungsplan oder das [Qualitätsmanagementhandbuch](#) für Lehre und Studium, das im Rahmen der Systemakkreditierung erstellt wurde, genannt. Es gehört zum Selbstverständnis, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitungsprozesse einbezogen werden. Diese Beteiligung ist auf zentraler Ebene durchgängig gesichert (implementiert), und auch in den Fakultäten hat sich die Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den letzten beiden Jahren spürbar gesteigert.

Die konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung zentraler Gleichstellungsmaßnahmen liegt im Verantwortungsbereich des Koordinationsbüros für Chancengleichheit ([KfC](#)) unter Leitung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Viele der hier verankerten Projekte werden durch Drittmittel finanziert. Deshalb ist es unser angestrebtes Ziel, erfolgreiche und für die Profilbildung der Hochschule unerlässliche Angebote durch Entfristung<sup>54</sup> oder Vernetzung dauerhaft zu etablieren.

## 1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten / Abteilungen

Die Verzahnung und Vernetzung von zentralen und dezentralen Entscheidungsprozessen ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Hochschule. Demokratische Entscheidungsstrukturen werden dadurch gesichert, dass diese in den Basisdokumenten verankert sind. Sowohl die Besetzung nach Statusgruppen in zentralen und fakultätseigenen Gremien als auch Quotierungen beispielsweise für den Anteil von Frauen in Berufungsverfahren, bei der Aufnahme in strukturierte Promotionsprogramme oder der Vergabe von Stipendien sichern die Beteiligung von Frauen an internen Entscheidungsprozessen (implementiert). In den fünf Fakultätsräten der Universität Potsdam sind immer auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. In Vorbereitung der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) und des BbgHG haben wir Vorschläge eingebracht, welche die Rahmenbedingungen für die Übernahme dieses Amtes verbessern sollen (geplant für 2013). Durch das langjährige engagierte Wirken der gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde dem Thema Chancengleichheit in allen Fakultäten in den letzten Jahren mehr Beachtung geschenkt. Bei den Gremienwahlen 2012 haben sich für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erfreulicherweise insgesamt 20 [Kandidatinnen](#) für die 5 Fakultäten und die Zentralen Einrichtungen/Verwaltung nominieren lassen. Die intensive hochschulöffentliche Diskussion und die Festlegung einheitlicher [Standards und Verfahrenswege](#) hat dazu geführt, dass die Fakultäten sich in 2011 eigene, am jeweiligen Bedarf orientierte Gleichstellungsziele gestellt haben und diese verbindlich umsetzten.

Die [Philosophische Fakultät](#) hat in ihrer öffentlichen Selbstdarstellung Chancengleichheit, Diversity und Gender Studies im Profil verankert. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt seit vielen Jahren aktiv in allen Gremien und Berufungskommissionen sowie Einstellungsverfahren mit. Durch partielle Freistellung von Lehraufgaben und die Bereitstellung von Mitteln in Höhe von jährlich etwa 2.000 € unterstützt die Fakultät dieses Amt. Der neue Gleichstellungsplan wurde im Dezember 2011 verabschiedet. Um Genderthemen in Forschung und Lehre besser sichtbar zu machen hat der Fakultätsrat beschlossen, alle aktuellen Studiengänge auf die Verankerung von Gender-Theorie und -Forschung in den Modulen zu überprüfen. Es wird auf die Mitwirkung am Lehrangebot zum Zusatzzertifikat ‚Interdisziplinäre Genderstudien‘ hingewirkt. Die Einrichtung einer Konfliktberatung zur Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten sowie bei Konflikten am Arbeitsplatz, Konflikten um die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung, Konflikten zwischen Studierenden und Lehrenden, Fällen von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung ist in Kooperation mit universitären Einrichtungen sowie externen Beratungsstellen für 2013 geplant. Die Fakultät ist auch wegweisend in der Umsetzung personeller Gleichstellungsstandards. So haben sich die Institute mit einem geringen Frauenanteil in den höheren Statusgruppen zu dessen Erhöhung gemäß dem Kaska-

---

<sup>54</sup> siehe Seite 3

denmodell verpflichtet. Im Konzept der Fakultät zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird von einem Frauenanteil von mindestens 50% ausgegangen. Die geförderten Maßnahmen dienen der Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsarbeiten, Forschungsprojekten und Drittmittelanträgen sowie der Karriereplanung, z.B. durch Finanzierung von Tagungsteilnahmen, Forschungsreisen, Organisation von Nachwuchstreffen oder Workshops, Vorbereitung von Drittmittelanträgen oder die Teilnahme an berufsvorbereitenden und karrierefördernden Weiterbildungen. Die Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird dabei eingeräumt. Auf Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen wird bei der Zeitplanung der Lehrveranstaltungen Rücksicht genommen. Die Fakultät fördert außerdem Projekte im Bereich Gender und Diversity mit einem Betrag von 3.000 € jährlich. Bei der Vergabe von Lehraufträgen wird sowohl durch die Institute als auch durch die EPK darauf geachtet, dass insbesondere die Lehraufträge für Veranstaltungen mit Gender- und Queer-Thematik vergeben werden. Die Fakultät wirkt beispielgebend auf die Sichtbarmachung von Gender in Lehre und Forschung hin. So wird seit 2012 jährlich ein Preis für eine herausragende studentische Abschlussarbeit zu Gender-Themen ausgelobt. Die ausgezeichneten Arbeiten werden durch die Universitätsbibliothek elektronisch publiziert. Auch für eine herausragende wissenschaftliche Publikation oder Qualifikationsarbeit im Bereich Gender und Diversity wurde 2012 erstmals auch ein Fakultätspreis in Form eines Druckkostenzuschusses vergeben.

Die Gleichstellungsarbeit der [Humanwissenschaftlichen Fakultät](#) wurde mit Erstellung des Gleichstellungsplanes im Jahr 2011 dem Dekanatsressort „Entwicklung und Planung“, derzeit unter Leitung der Prodekanin, zugeordnet und damit strukturell in der Fakultät verankert. Entsprechende Entlastungsregelungen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurden mit dem Dekan vereinbart. Ein Großteil der Ressourcen geht in die Begleitung der Berufungsverfahren sowie die Mitwirkung in den Gremien innerhalb und außerhalb der Fakultät. Der Gleichstellungsplan der Fakultät mit einer Laufzeit bis 2014 wird bereits 2013 erstmals evaluiert. Unser Schwerpunkt ist, auf eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren von mindestens 50% hinzuarbeiten, junge Wissenschaftlerinnen (v.a. in der Familienphase) bei der Drittmittelinwerbung gezielt zu unterstützen sowie familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir wollen erreichen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichermaßen Drittmittel einwerben. Dazu wurde ein kurzer Online-Fragebogen entwickelt, mit dem der Unterstützungsbedarf der Promovenden und PostDocs in verschiedenen Phasen der Erstellung eines Forschungsantrags analysiert werden soll. Erste Ergebnisse zeigen, dass das Zeitmanagement (Antragsentwicklung während laufender Projektarbeit) als größtes Problem angesehen wird. Außerdem werden die angestrebte Unterstützung, Beratung und Betreuung durch auf diesem Gebiet erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mehrheitlich positiv bewertet. Die endgültigen Ergebnisse werden in Kürze der EPK und beim nächsten Nachwuchswissenschaftlertreffen präsentiert. Die Berücksichtigung von Erziehungszeiten im Rahmen der Bewertung von Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbung wird immanent in den Berufungsverfahren beachtet. Die Durchdringung der Themen der Gleichstellung nimmt auf allen Ebenen in der Fakultät breiten Raum ein und wird zunehmend von den Führungskräften verinnerlicht, dieser Prozess findet seine konsequente Anwendung in allen Bereichen.

Die [Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät](#) sieht Gleichstellung als Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen in Forschung, Lehre und Verwaltung an. Wertschätzung und Gleichbehandlung sind oberstes Gebot für ein funktionierendes, produktives akademisches Zusammenleben. Die Fakul-

tät stellt jährlich Fakultätsmittel zur Förderung der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zur Verfügung. Das Angebot richtet sich in erster Linie an Promovierende und Habilitierende. So geht es um Brückenfinanzierungen zu Beginn der Arbeit, wenn beispielsweise ein Antrag bei der DFG auf Förderung gestellt wurde und die Begutachtung noch aussteht oder um die Arbeit auch nach dem Auslaufen einer anderweitigen Förderung zu vollenden. Teil der Förderung ist auch die Einstellung einer studentischen Hilfskraft beispielsweise für Laborarbeiten während der Schwangerschaft. Kriterien bei der Vergabe der Förderung sind unter anderem wissenschaftliche Qualität sowie die individuelle Dringlichkeit der Förderung. Im Kalenderjahr 2012 wurden im Rahmen dieser Förderung neun Nachwuchswissenschaftlerinnen mit WHK- bzw. SHK-Verträgen unterstützt.

In der [Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Fakultät](#) konnten mit der Neuwahl 2012 erstmals mehrere Frauen für dieses Amt gewonnen werden. Damit verbunden ist die Option, mehr personelle Kontinuität in diesem Bereich zu erwirken. Aktuell befinden sich die Gleichstellungsbeauftragten in der Arbeitsplanung für die Amtszeit. Grundlage dafür bildet der 2011 von der Fakultät verabschiedete Gleichstellungsplan. Schwerpunkt sind hierbei die Beteiligung an den Berufungs- und Einstellungsverfahren sowie die Mitwirkung in den Fakultätsgremien. In der Fakultät ist die erfolgreiche Nachwuchsförderung von Frauen im Mittelverteilungsmodell eingebunden, d.h. Lehrstühle werden für weibliche Hilfskräfte und Mitarbeiter entsprechend finanziell unterstützt. Auch für die Ausübung des Amtes stellt die Fakultät finanzielle und sächliche Ressourcen zur Verfügung.

Grundlage der Gleichstellungsarbeit in der [Juristischen Fakultät](#) ist der aktuelle Gleichstellungsplan, der im Juli 2011 durch den Fakultätsrat verabschiedet wurde. In Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und einer Arbeitsgruppe der Fakultät und unter Federführung der beiden dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde eine systematische Arbeitsgrundlage für Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät erarbeitet. Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans, u.a. die Erhöhung des Frauenanteils, Verbesserung der Studien- und Arbeitssituation, die Beseitigung von geschlechtlichen Diskriminierungen und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung, sollen bis Ende 2014 mit konkreten Maßnahmen und Verantwortlichkeiten umgesetzt werden. Dies wird von der Fakultät als Ganzes angestrebt. Als kleinste Fakultät mit nur 15 Professuren ist es aber schwierig, durch neue Besetzungsverfahren den Frauenanteil signifikant zu erhöhen, zumal die Universität Potsdam hier in Konkurrenz mit anderen finanziell besser ausgestatteten Hochschulen steht. Es besteht ein kontinuierlicher Austausch sowohl zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat als auch zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, wodurch ein zielorientiertes Arbeiten möglich ist. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig zum Zwischenprüfungsausschuss, zu den Berufungsverfahren und zum Fakultätsrat eingeladen. Die Gleichstellung ist ein präsent Thema an der Fakultät und erfährt regelmäßig Unterstützung durch das Dekanat. Das „Juristinnen Mentoring Programm“ ([JurMeP](#)) findet auch nach vier Jahren weiterhin großes Interesse unter den weiblichen Studierenden und wird jährlich durch Fakultätsmittel finanziert.

Da das derzeit gültige BbgHG keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die *Verwaltung* gestattet, haben wir die Dezernate und das Präsidialamt im Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der *Zentralen Einrichtungen* angesiedelt. Da die Strukturen sehr unterschiedlich sind, war

die Erarbeitung eines [gemeinsamen Gleichstellungsplans](#) eine Herausforderung. Es ist aber gelungen, den Entwurf von der noch bis Ende 2012 amtierenden Kanzlerin zu unterzeichnen und dem Senat zur Kenntnisnahme vorzulegen. Die Umsetzung der geplanten Maßnahmen wird von einer von der Kanzlerin beauftragten Arbeitsgruppe unter Leitung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten initiiert.

### 1.3. Kooperation mit etablierten Partnern

Unsere Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses der Universität Potsdam sind größtenteils im [KfC](#) etabliert, aber auch mit den in anderen Bereichen der Hochschule angesiedelten Maßnahmen gibt es eine enge Zusammenarbeit. Dies soll an einem Beispiel exemplarisch belegt werden. Durch Bereitstellung von zusätzlichen Mitteln aus dem Innovationsfonds des Präsidenten konnte 2012 neben dem ESF-geförderten Karriere-Kompass ein weiteres Coachingprogramm für Postdocs (diesmal für Frauen und Männer) realisiert werden. Unser Projektteam konnte seine Projekterfahrungen nutzen und in die Ausgestaltung des Programms einbringen. Gleichzeitig wurden gemeinsam mit anderen für die Postdoc-Förderung zuständigen Bereichen der Hochschule ([PoGs](#), [Pearls](#), Dezernat für Forschungsangelegenheiten) weitere Formate für diese Zielgruppe erarbeitet (Postdoc-Lunch, Workshops, Mailingliste). Auch ein gemeinsam erarbeiteter ESF-Antrag war 2012 erfolgreich. Das Programm "[KaP - Karriereentwicklung für Postdocs im Netzwerk pearls](#)" realisiert verschiedene Angebote zur Qualifizierung und Personalentwicklung der Zielgruppe Postdocs sowie für fortgeschrittene Promovierende, die die Perspektiven für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler am Arbeitsmarkt verbessern sollen (implementiert). Ziel ist es für 2014, das Modul Karriere-Kompass innerhalb von KaP strukturell und personell zu verstetigen (geplant).

### 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die seit der Zwischenberichterstattung erzielten Fortschritte in diesem Bereich sind bereits eingangs erwähnt. Die Umsetzung unseres Gleichstellungskonzepts ist Anliegen der gesamten Hochschule. Deshalb soll die Fortschreibung dieses Konzepts im Rahmen der zweiten Ausschreibung des Professorinnenprogramms auch hochschulöffentlich unter Einbeziehung von Kompetenz- und Entscheidungsträgerinnen und -trägern durchgeführt werden. Im Januar 2013 wird dem Senat die Empfehlung der CGK zur erneuten Beteiligung an der Ausschreibung zur Beschlussfassung vorgelegt. Daran gekoppelt ist ein Maßnahmenpaket, das die einzelnen Phasen der Überarbeitung des Konzepts definiert. Es ist geplant, in thematischen Arbeitsgruppen den zukunftsweisenden Handlungsbedarf für entscheidende innovative Ansätze zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zu diskutieren und daraus konkrete Zielstellungen und entsprechende bedarfsorientierte und statusgruppenspezifische Maßnahmen abzuleiten. Dabei sollen insbesondere auch die positiven Erfahrungen bei der Umsetzung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen in den Fokus rücken, die für die anderen Fakultäten ggf. Modellcharakter haben und aufgegriffen werden. Ein weiterer Schwerpunkt der Diskussion mit den Entscheidungsträgern wird auch die Verstetigung der bisherigen Maßnahmen sein. Die Ergebnisse der Workshops zu den Themen

- Eine Hochschule für alle (Service für Familien, Bündnispartner, Behindertenbeauftragte; AAA, Personalräte, AStA)
- Komplexität und Differenziertheit der Nachwuchsförderung (Netzwerk Nachwuchsförderung, Forschungsgruppen, D1)

- Chancengleichheit in Lehre und Studium integrieren (ZfQ, ZfL, Zessko, Studiendekane, AStA)
- Gleichstellung im System der Hochschulsteuerung (HS-Leitung/Fakultätsleitungen, Gleichstellungsbeauftragte, CGK)

werden in das Konzept einfließen und im März dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt (geplant). Nur durch die Vernetzung, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen können dann die beschlossenen Maßnahmen umgesetzt werden.

Im Zuge des Verfahrens der Systemakkreditierung und Aufbau des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ) wurden Verfahren zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen thematisiert und als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung aufgenommen. Signifikante Merkmale eines Kulturwandels sind daran festzumachen, dass nicht mehr nur die Gleichstellungsbeauftragte den Bedarf thematisiert und entsprechende [Erhebungen](#) durchführt, sondern dass diese vom ZfQ in Absprache mit dem KfC initiiert werden. Die Erfahrungen der Universität Potsdam zur Gendersensiblen Qualitätssicherung durch Systemakkreditierung wurden als Best Practice in einem [Praxisbericht](#) an der Universität Duisburg-Essen im Juni 2012 vorgestellt (implementiert).

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im Semesterturnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation statistische [Daten zur Gleichstellungssituation](#)<sup>55</sup> veröffentlicht. Im Rahmen der Erarbeitung der dezentralen Gleichstellungspläne wurde mit dem Dezernat für Planung und Statistik konkretisiert, welche Daten darüber hinaus regelmäßig erhoben und den einzelnen Bereichen zur Auswertung zur Verfügung gestellt werden sollen. Hierbei liegt der Fokus zusätzlich zu den standardmäßig erhobenen Daten z.B. auf konkreten Zahlen zu Teilzeitbeschäftigung, Telearbeitsplätzen und Inanspruchnahmen von Elternzeit (umgesetzt). Die geschlechtsspezifische Aufbereitung der Daten (Frauenanteile in den einzelnen Qualifizierungsstufen) ist auch für das noch geltende hochschulinterne Mittelverteilungsmodell wichtig, da durch die Erhöhung/Minderung von Frauenanteilen in den einzelnen Stufen das jährliche Budget der Fakultät einen Aufwuchs/eine Abschmelzung erfährt (umgesetzt). Durch die anteilige Zuweisung der Mittel für die Komponente Frauenförderung stehen die Fakultäten im direkten Wettbewerb zueinander.

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Flexible Arbeits- und Studienzeiten sind ein wichtiges Kriterium, um in Studium, wissenschaftlicher Karriere oder im Berufsalltag als Professorin, Laborantin oder auch Sekretärin zufrieden und erfolgreich zu sein. Auf die zeitlich unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Statusgruppen muss die Hochschule differenziert reagieren und demensprechend angepasste Modelle umsetzen. Bereits seit 1995 wurde an der Universität Potsdam die Gleitzeitregelung für die Verwaltungsbeschäftigten eingeführt. Einen Telearbeitsplatz zu beantragen ist – abhängig von Arbeitsbereich und der Notwendigkeit der Anwesenheit – möglich. Dieses Angebot wird in der Regel aber nur von Müttern nach der Elternzeit zur Betreuung der Kleinkinder genutzt. Die Ausschöpfung der Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes wird derzeit nicht in Anspruch genommen. In den jährlich durchzuführenden Vor-

<sup>55</sup> Ein Großteil der Daten ist nur über das Intranet der Hochschule einsehbar.

gesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und auch in aktuellen Umfragen zur Arbeitssituation wird die personenbezogene Optimierung der Arbeitszeit an den persönlichen und dienstlichen Belangen thematisiert und ggf. angepasst.

Durch eine softwarebasierte Planung der Lehrveranstaltungen (Time Edit) wird den Studierenden die Möglichkeit eines überschneidungsfreien Studiums eingeräumt. Die Umsetzungsschwierigkeiten bei der Einführung dieses Systems sind weitestgehend behoben. Im Bedarfsfall werden für Studierende und Lehrende Einzelfalllösungen angeboten. Das Gremienzeitfenstermodell hat sich bewährt, dennoch stehen wir weiter vor der Herausforderung, dass nicht alle Termine in diesem Modell untergebracht werden können. Eine größere Planungssicherheit wird aber von allen positiv bewertet. Im wissenschaftlichen Bereich schafft die alternierende Telearbeit Raum für intensives konzentriertes Arbeiten/Schreiben (implementiert).

Die Möglichkeiten, semesterweise in Teilzeit zu studieren sind gegeben, werden aber noch nicht in Gänze ausgeschöpft, da der Wechsel zwischen Vollzeit- und Teilzeitstudium nicht in allen Phasen des Studiums aus Kapazitätsgründen möglich ist. Auch sind diese Optionen für Studierende, die BAföG erhalten, finanziell nicht reizvoll, da die BAföG-Zahlung auf die Verlängerung der Studiendauer (noch) nicht angepasst ist. Die Universität Potsdam bietet auch komplexe Teilzeitstudiengänge an. Diese werden insbesondere berufsbegleitend studiert. In diesem Bereich sind optionale Erweiterungen auf weitere Studienfächer durchaus realistisch, wenn die Zahl der Erststudierenden rückläufig wird. Aktuell stehen dafür aber kaum Ressourcen zur Verfügung (in der Umsetzung).

### 3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Erwartungen von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern sind in Bezug auf ein ausreichendes Angebot an hochschulnahen Betreuungsplätzen<sup>56</sup> sehr hoch, da Potsdam zu den familienfreundlichsten Städten bundesweit zählt. An der Universität Potsdam ist ein umfangreiches Angebot von [flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten](#) realisiert, welches auf ein funktionierendes Netz von Kooperationspartnern zurückgreifen kann. Die Besonderheit unseres Modells besteht darin, dass wir mit einem auf Hochschulen spezialisierten Träger ein ganzes Paket unterschiedlicher Formate der Kinderbetreuung anbieten, die an die Hochschulbedingungen angepasst sind. Im Jahr 2009 wurden die Einzelanträge auf flexible Kinderbetreuung mit insgesamt 21.500€ bezuschusst. Eine kostenlose Kinderbetreuung bei Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen wurde insgesamt 31mal in Anspruch genommen. Der Bedarf steigt ständig weiter. So sind bereits die nächsten beiden Kita-Projekte gemeinsam mit dem Studentenwerk Potsdam in Planung. Auf dem Campus Golm soll nach der Fertigstellung eines Drittmittelgebäudes in 2013 eines der alten Lehrgebäude für studentisches Wohnen und eine weitere Betriebskita auf dem Campus freigezogen werden. Gemeinsam mit unserem Kita-Träger „Die Kinderwelt“ gGmbH ist darüber hinaus noch für dieses Jahr die Eröffnung einer 24-Stunden-Kita, in der an 7 Tagen in der Woche durchgängig Kurzzeitkinderbetreuung angeboten wird, geplant. Dort können Studierende oder Hochschulangehörige für größere Zeitblöcke zusätzliche Kinderbetreuung buchen, bei der pädagogisch qualifizierte Personen kleine Kindergruppen betreuen. Die finanzielle Belastung der Eltern ist vergleichbar mit der der flexiblen Kinderbetreuung. Einen wei-

<sup>56</sup> aktuell 120 Kita-Plätze für 0-6 Jährige und 48 Plätze für 0-3 Jährige bei Tageseltern

teren Kinderbetreuungsbedarf decken wir durch das seit 2008 jährlich stattfindende [Sommercamp](#) ab, das wir mit Potsdamer Bündnispartnern in den Sommerferien organisieren.

### 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Maßnahmen zur Unterstützung individueller Lebensentwürfe zählen zu den erfolgreichsten und genau am Bedarf orientierten gleichstellungsrelevanten Angeboten der letzten Jahre. Inzwischen hat sich das Angebot für die Neuberufenen etabliert und wird von den Neueinsteigenden, die diesen Prozess auch schon an anderen Hochschulen erlebt haben als sehr zielführend und unterstützend bewertet. Die neu Berufenen werden durch Einzelcoachings und Workshops zu Personalführung und Lehrstuhlorganisation in ihrer neuen Aufgabe unterstützt. Gleichzeitig werden ihre (Ehe)Partnerinnen und (Ehe)Partner im Dual Career-Service hinsichtlich der beruflichen Integration im Raum Berlin-Brandenburg beraten und gefördert. Im Jahre 2012 wurden erfolgreich Vorarbeiten und Bedarfsabklärungen für den Aufbau eines Dual Career-Netzwerks Brandenburg durchgeführt, um die positiven Erfahrungen Potsdams auf die anderen Brandenburger Hochschulen zu übertragen. Das [elektronische Informationsportal](#) für Neubeschäftigte und Neuberufene ist ein weiteres Element, um möglichst schnell die Neuen zu informieren und zu integrieren (implementiert).

Der hohe Unterstützungsgrad des Welcome Centers für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler während ihres Forschungsaufenthalts in Potsdam wird inzwischen von den Fakultäten aber auch den in Potsdam ansässigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschätzt. Dieses universitäre Angebot findet große Akzeptanz, die sich auch darin zeigt, dass ein großes Interesse an dessen Verstärkung signalisiert wird und sich insbesondere die Math.-Naturwissenschaftliche Fakultät, aber auch schon einige Forschungseinrichtungen finanziell beteiligen. (implementiert).

Die verschiedenen zentralen Stipendienformate der Universität ([Brückenprogramm](#), [Promotionsstipendien](#), [EXIST-Gründerstipendium](#), [Frauen für Frauen](#), [Deutschlandstipendium](#)), aber auch die Förderprogramme der Fakultäten<sup>57</sup> werden dazu genutzt, die wissenschaftliche Karriere von Frauen zu unterstützen. Einige dieser Programme wenden sich ausschließlich an Frauen, in anderen sind neben den klassischen Leistungsparametern auch soziale Kriterien verankert. So konnten wir beispielsweise im hochschulweiten Brückenprogramm in den Jahren 2009 bis 2012 insgesamt 64 Frauen mit einem Abschlussstipendium für maximal 6 Monate fördern. 27 von ihnen haben bereits Kinder und mehr als die Hälfte der Nachwuchswissenschaftlerinnen kommen aus dem Ausland. Diese befristete Form einer zusätzlichen Finanzierung hat es vielen Frauen ermöglicht, die angestrebte Qualifikation erfolgreich abzuschließen (implementiert).

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Bemühungen der Fakultäten um die Erfüllung ihrer selbstformulierten Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen sind an unserer Hochschule gängige Berufungspraxis. Um die personellen Ressourcen für die Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungs- und Einstellungsverfahren zu erhöhen, haben sich insbesondere die Fakultätsleitungen für die gezielte Ansprache von Frauen ihrer Fakultät zur

---

<sup>57</sup> siehe Gleichstellungspläne

Bewerbung für diese Aufgaben engagiert. Für die neu amtierenden Gleichstellungsbeauftragten wurde der Reader in der Reihe „Potsdamer Berichte zur Gleichstellung“ erneut aktualisiert. Die regelmäßig durchgeführten Klausurtagungen und die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in der CGK tragen dazu bei, gemeinsam erarbeitete Qualitätsstandards für ihre beratende Mitwirkung bei Personalentscheidungen zugrunde zu legen. (implementiert). Für das kommende Jahr sind außerdem vom Personaldezernat Workshops zum Beobachtertraining zur Begleitung der Verfahren der Strukturierten Personalauswahl geplant.

#### 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für die verschiedenen Statusgruppen an unserer Hochschule gibt es zielgruppenspezifische strukturelle und personelle Unterstützungsangebote, die insbesondere bei Förderbedarf oder auch im Konfliktfall aktiv werden. Die [Studierenden](#) haben ihre eigene Interessenvertretung, die insbesondere in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung engagiert mitwirkt. Vertrauensdozenten können bei Bedarf konsultiert werden. Für Promovierende haben sich an der Universität Potsdam durch die Verabschiedung von [Qualitätskriterien](#) der [Potsdam Graduate School](#) (PoGS) die personellen und strukturellen Bedingungen deutlich verbessert. Das [Postdoc-Konzept](#) wird ständig durch neue karriererelevante Angebote erweitert.

Die Interessenvertretungen des Wissenschaftlichen Mittelbaus ([WIMIPR](#)) und des wissenschaftsstützenden Bereichs ([PRMTV](#)) kooperieren eng mit der Gleichstellungsbeauftragten. Drei Mitarbeiterinnen des KfC sind gewählte Mitglieder der Personalvertretungen (implementiert).

An der Universität Potsdam gibt es eine Ombudsperson, die zur Moderation in Konflikt- und Streitfällen in Anspruch genommen werden kann. Nachweisbar nimmt der Beratungs- und Unterstützungsbedarf im Konfliktfall auch an unserer Hochschule zu. Deshalb wurde im Auftrag der Kanzlerin ein Konzept zur Konfliktbewältigung erarbeitet, dessen Umsetzung in 2013 geplant ist.

Das [Gesundheitsmanagement](#) unter Leitung der Kanzlerin wurde erfolgreich etabliert. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wurden zielgerichtete und maßgeschneiderte Maßnahmen initiiert. So werden insbesondere für die Mitarbeiterinnen der Verwaltung Stresspräventionsseminare angeboten. Die Betriebsärztin informiert regelmäßig über gesundheitliche Fragestellungen. Die Erweiterung der Mensaangebote durch die Produktlinie Mensa vital wird sehr gut angenommen und auch das Wohlfühlprogramm im Programm des Zentrums für Hochschulsport wurde durch eine mobile Massage an allen Standorten sowie die neue Infrarot-Sauna und die Hot-Stone-Liegen am Standort Golm ergänzt. Das [FamFit Programm](#) und das Aqua Fitness Programm wurden ebenfalls erweitert. Für 2013 ist ein gemeinsam mit dem KfC organisierter Gesundheitstag geplant.

### **B. Personelle Gleichstellungsstandards**

#### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

##### 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Zeitraum 2009 bis 2012 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 100 Professorinnen und Professoren (W1-W3) neu berufen, davon insgesamt 38 Frauen. Dieses Ergebnis verdeutlicht ein gewachsenes Selbstverständnis in der gesamten Hochschule, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Potsdam zu holen. Insgesamt hat sich diese Steigerung aber noch nicht signifikant auf die Erhö-

hung des Frauenanteils<sup>58</sup> ausgewirkt, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben. Die Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren und die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission sind zwei Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen. Auch im Zusammenhang mit der Nachbesetzung von Führungspositionen streben wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Das aktuelle unproportionale Verhältnis liegt zum einen darin, dass erfolgreiche Frauen für höherwertige Aufgaben abgeworben werden (siehe ehemalige Präsidentin und Kanzlerin), aber auch darin, dass jüngeren Wissenschaftlerinnen noch nicht systematisch und frühzeitig die Übernahme von Verantwortung in der akademischen Selbstverwaltung übertragen wird. Dieses Defizit wurde von der jetzigen Hochschulleitung erkannt und zur Chefsache erklärt (geplant).

In den fakultätsspezifischen Gleichstellungsplänen sind ebenfalls Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Unterrepräsentanz in den einzelnen Qualifikationsstufen benannt. Über die Umsetzung dieser Zielstellungen ist sowohl im Fakultätsrat, in der CGK und im Präsidialkollegium zu berichten. Die Steigerung oder Minderung der jeweiligen Frauenanteile fließt auch in die jährliche hochschulinterne Mittelzuweisung an die Fakultäten ein (implementiert).

Die prekären Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses sind auch an der Universität Potsdam ein immer wieder diskutiertes hochschulpolitisches Thema. Mit [Senatsbeschluss](#) vom 11.07.2012 wurden deshalb Mindest- und Regellaufzeiten für befristete Arbeitsverträge beschlossen.

Die [Gewinnung von Schülerinnen](#) für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam im KfC angesiedelt. Erste Module des Projekts BRISaNT sind bereits nachhaltig verankert. Für das langjährige Engagement der Universität Potsdam bei der Mitgestaltung des Zukunftstags für Jungen und Mädchen des Landes Brandenburg erhielt die Hochschule 2012 eine [Auszeichnung](#) vom zuständigen Landesministerium (implementiert).

Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung zielt aus unserem Verständnis auf Frauen und Männer und die Überbrückung von Ungleichgewichten. Im wissenschaftsstützenden Bereich ist bekanntermaßen ein überproportional hoher Frauenanteil. Deshalb fordert die Universität Potsdam in entsprechenden Stellenausschreibungen explizit zur Bewerbung von Männern auf (implementiert).

### 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Universität Potsdam ist es nur durch die Ausschöpfung aller ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bislang gelungen, die erforderlichen finanziellen Mittel für den Bereich Gleichstellung aufzubringen. Deshalb ist jeder kleine Schritt in Richtung Verstärkung als ein Erfolg zu werten, da derzeit das Gros der erforderlichen Mittel aus eingeworbenen Drittmitteln besteht. Im Haushaltsplan der Hochschule ist das Aufgabengebiet Gleichstellung/familiengerechte Hochschule verankert. Für die Fakultäten werden durch das interne Verteilungsmodell 5% der jährlichen Zuweisung unter Wettbewerbskriterien für die Erfolge bei der Förderung von Frauen vergeben. Die einzelnen Fakultäten haben wiederum eigene Mittelzuweisungs-Konzepte unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Indikatoren. Durch die intensive Diskussion um die Gleichstellungspläne in den Fakultäten

---

<sup>58</sup> siehe Tabellen im Anhang

haben sich erstmals alle 5 Fakultäten verbindlich dazu geäußert, welche personellen, sächlichen und finanziellen Ressourcen für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen bereit gestellt werden (implementiert).

Bis Ende 2013 sind zwischen der Hochschule und den Brandenburgischen Wissenschaftsministerium (MWFK) Zielvereinbarungen zur Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen vereinbart worden. In den geplanten Hochschulverträgen ab 2014 sollen ebenfalls Gleichstellungsaspekte und die Bereitstellung entsprechender Mittel integriert werden (geplant).

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu fördern, gibt es an der Universität Potsdam ein [Gesamtkonzept](#), das mit verschiedenen zielgruppenspezifischen Projekten und Initiativen entsprechend der wissenschaftlichen Karrierestufen untersetzt ist. Die Vernetzung und Zusammenarbeit der jeweiligen Verantwortlichen hat dazu geführt, dass Prozesse der eigenen Projektentwicklung optimiert, Optionen zur nachhaltigen Implementierung in bestehende Strukturen geprüft und Ressourcen für gemeinsame Aktivitäten gebündelt werden.



Die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beruht auch auf den Prinzipien, Ressourcen zu bündeln, Zuständigkeiten an die vorhandenen Strukturen zu binden und sich mit anderen zu vernetzen. Durch die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der außeruniversitären Potsdamer Forschungseinrichtungen an den Programmen der Universität und umgekehrt erhalten mehr Frauen Unterstützung in ihrer Karriereplanung (implementiert).

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

### 3.1. Maßnahmen gegen Rollenstereotypen

Durch die immanente und hochschulöffentliche Auseinandersetzung mit dem Gebrauch einer gendergerechten Sprache sind wir ein gutes Stück vorangekommen. Es wird heute nicht mehr in Frage gestellt, ob in Prüfungsordnungen die Benennung beider Geschlechter durchgängig berücksichtigt wird. Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Der bereits 2010 vom Senat verabschiedete Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache wurde bereits in seiner 2. Auflage mit jeweils 1.000 Exemplaren vom KfC herausgegeben. Die nach der Einführung geplante Zwischenbilanz

zur Akzeptanz dieses Materials hat zu einigen konzeptionellen und inhaltlichen Änderungen im Leitfaden geführt (implementiert).

### 3.2. Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“

Im Rahmen der grundständigen Lehre, aber auch in zahlreichen Forschungsvorhaben sind genderrelevante Themen impliziert. Durch das [Zusatzzertifikat](#) „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ haben wir eine belastbare Aussage zu Umfang und Vielfalt der thematisch relevanten Lehrangebote zu Genderfragen für jedes Semester. Im Rahmen der [Schlüsselqualifikationen](#) für die nichtlehramtsbezogenen Studiengänge können Studierende im Themenfeld Geschlecht, Herkunft, Alter bis zu 6 Leistungspunkte erwerben.

Das [Netzwerk](#) „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ hat sich unter der Leitung der Genderprofessur der Herausforderung gestellt, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der verschiedenen Fächerkulturen zur Zusammenarbeit zu bewegen und neue Mitglieder für das Netzwerk zu rekrutieren. Die dazu durchgeführten Netzwerkveranstaltungen führten leider nur punktuell zu der angestrebten Aktivierung des Netzwerks. Deshalb soll über eine Neuausrichtung der Netzwerkarbeit in 2013 diskutiert werden (geplant).

In den hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen „Senior Teaching Professionals“ und „Junior Teaching Professionals“ sind genderrelevante Fragestellungen implementiert. Der hochschuleigene Career Service unterstützt Studierende dabei, sich schon während des Studiums auf den Übergang in das Berufsleben sowie auf berufliche Anforderungen vorzubereiten. Er bietet z.B. Gender-Kompetenztraining an, informiert über Karrierewege und berät bei der individuellen Karriereplanung. Auch das Mentoring-Programm für Frauen ist hier seit 2004 integriert (implementiert).

### 4. Fazit

Der vorliegende Abschlussbericht hat Sie hoffentlich davon überzeugt, dass die Universität Potsdam große Anstrengungen unternommen hat, die in 2009 formulierte Selbstverpflichtung umzusetzen. Der Prozess der Selbsteinschätzung hat aber auch gezeigt, dass es weiterer innovativer Überlegungen und Initiativen bedarf, um Gleichstellung nachhaltig und auf allen Ebenen an der Universität Potsdam zu verankern. Dieser Herausforderung wollen wir uns stellen, indem wir uns an der erneuten Ausschreibung des Professorinnenprogramms beteiligen.

## Konzept der Universität Potsdam zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz (2011)

### Ausgangssituation

Konflikte unter Menschen sind normal - Jede/r kann jederzeit in einen Konflikt geraten.

Konflikte gehören zu unserem Leben. Auch an der Universität Potsdam gibt es vielfältige Formen von Konflikten. Diese müssen frühzeitig erkannt und thematisiert werden, um eine einvernehmliche Lösung oder zumindest einen Kompromiss zu erzielen. Es ist notwendig, sich über ein konstruktives und lösungsorientiertes Herangehen an Konflikte zu verständigen, um Arbeits- und Studienbedingungen für alle Hochschulangehörigen zu schaffen, die deren Motivation und Leistungsfähigkeit in einem akzeptablen Arbeitsklima gewährleisten.

Scheinbar unlösbare Konflikte gibt es auch an unserer Hochschule. Diese können zu Blockaden führen, belasten die zwischenmenschlichen Beziehungen und haben Demotivation und den Verlust an Effektivität in der Arbeit und im Studium zur Folge. Daraus resultieren vermehrte Krankenstände, verminderte Leistungsfähigkeit, Mobbing, Burnout und Imageverlust für beide Konfliktparteien. Dies kann nicht im Interesse der Hochschule liegen. Deshalb sind folgende konzeptionelle Überlegungen ein erster Schritt, um Konfliktberatung und Konfliktlösungsstrategien an unserer Hochschule strukturell und personell zu verankern.

Die Hochschule in ihrer Arbeitgeberfunktion einerseits und als Studienort für mehr als zwanzigtausend Studierende sieht sich in der Verantwortung, begleitet von den gewählten Interessenvertretungen (Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehinderten- und Studierendenvertretung), Maßnahmen zur Klärung von Konflikten und diskriminierenden Übergriffen zu initiieren und den Betroffenen unterstützend zur Seite zu stehen. Insbesondere Personen in Leitungs-, Vorgesetzten- oder Ausbildungsfunktionen kommt beim Umgang mit Konflikten eine wesentliche Rolle zu. So ist die Universität 2011 dem *Kodex für das Studium von Ausländern an deutschen Hochschulen* beigetreten und ist damit die Verpflichtung eingegangen, eine Beschwerdestelle im Falle der Nichteinhaltung des Kodex einzurichten.<sup>59</sup>

Der Beratungs- und Unterstützungsbedarf zur Lösung von Konflikten und zur Abwehr von unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen in der Hochschule steigt. Dieser Entwicklung soll durch strukturelle und präventive/kurative Maßnahmen entgegengewirkt und gleichzeitig Betroffenen Beratung, Hilfe und Unterstützung gegeben sowie Lösungsmöglichkeiten angeboten werden. Die Universität Potsdam sieht sich in der Pflicht, geeignete institutionelle Rahmenbedingungen dafür zu schaffen.

Im Ergebnis einer intensiven Diskussion mit den verschiedenen Interessenvertretungen der Universität Potsdam wurde in Anlehnung an das Viadrina-Komponentenmodell eines Konflikt-Management-Systems (KMS)<sup>60</sup> ein auf die Bedingungen unserer Hochschule angepasstes Konzept zur Konfliktbewältigung mit präventiven<sup>61</sup> und kurativen<sup>62</sup> Maßnahmen erarbeitet. Zur Umsetzung des Konzepts werden **zwei Handlungsebenen** definiert:

### Steuerungsgruppe



<sup>59</sup> siehe: <http://www.hrk.de/themen/internationales/arbeitsfelder/nationaler-kodex-fuer-das-auslaenderstudium/>

<sup>60</sup> siehe: PricewaterhouseCoopers; Europa-Universität Viadrina (2011), S. 23.

<sup>61</sup> siehe Grafik: dunkelblau

<sup>62</sup> siehe Grafik: hellblau

Eine hochschulinterne Steuerungsgruppe ist strukturell der Kanzlerin zugeordnet. Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten, die beiden Personalräte (WiMi/MTV), und die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehinderten- und die Studierendenvertretung benennen jeweils ein Mitglied für die Steuerungsgruppe und seine jeweilige Vertretung. Die Leitung der Steuerungsgruppe wird der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam übertragen. Koordinierende Aufgaben werden über das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) sichergestellt. Die Sitzungen finden im Semesterturnus statt und dienen der Abstimmung zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen und Fortschreibung des Konzepts. Bei Bedarf können zusätzliche Termine vereinbart werden, aber auch weitere Hochschulangehörige zur Mitarbeit herangezogen werden. Die Steuerungsgruppe unterstützt die Vertrauenspersonen und wird im Einzelfall aktiv, wenn ein Handlungsbedarf angezeigt wird bzw. wenn die Betroffenen weitere Unterstützung wünschen.

Die Steuerungsgruppe wird sich mit den folgenden Themen inhaltlich auseinandersetzen, Verfahrenswege definieren und geeignete Maßnahmen initiieren.



## Vertrauenspersonen

Um möglichst niedrigschwellig eine Unterstützung im Konfliktfall anzubieten, werden geeignete Hochschulangehörige als Vertrauenspersonen gewonnen, die im Bedarfsfall an den jeweiligen Hochschulstandorten eine Erstberatung für betroffene Kolleginnen und Kollegen und die Studierenden in einem vertraulichen und geschützten Rahmen ermöglichen. Die Ratsuchenden erhalten auf Wunsch weiterführende Informationen und Hilfestellungen durch sie, entscheiden aber selbst, ob und durch wen sie eine weitere Unterstützung wünschen (z. B. durch die Betriebsärztin oder ein externes Mediationsangebot der LaKöV). Im Bedarfsfall kann eine weitere Vertrauensperson auf Vorschlag der Betroffenen hinzugezogen werden.

Für diese verantwortungsvolle Aufgabe werden sowohl Frauen als auch Männer verschiedener Beschäftigungsgruppen gewonnen, die sich durch ihre Persönlichkeit auszeichnen und über die erforderliche Beratungserfahrungen, aber auch internationale und interkulturelle Kompetenzen verfügen. Um Betroffenen helfen zu können, müssen sie - wie auch die Mitglieder der Steuerungsgruppe - diesbezüglich geschult werden. Dazu ist die entsprechende Bereitschaft erforderlich. Die dafür erforderlichen Mittel sind im Haushalt einzustellen. Darüber hinaus sind auch Weiterbildungsangebote der LaKöV zu nutzen. Unterstützung erhalten die Vertrauenspersonen durch die Steuerungsgruppe. In Anbetracht der besonderen Anforderungen dieser Tätigkeit wird die Dienststellenleitung prüfen, inwieweit Entlastungen für diesen Personenkreis möglich sind.

Die Absolventinnen und Absolventen des weiterbildenden Zertifikatsstudiums „Mediation“ der Universität Potsdam können für die Mediation, aber auch als Vertrauensperson angefragt werden.

### Schwerpunkte der Tätigkeit der Vertrauenspersonen sind:

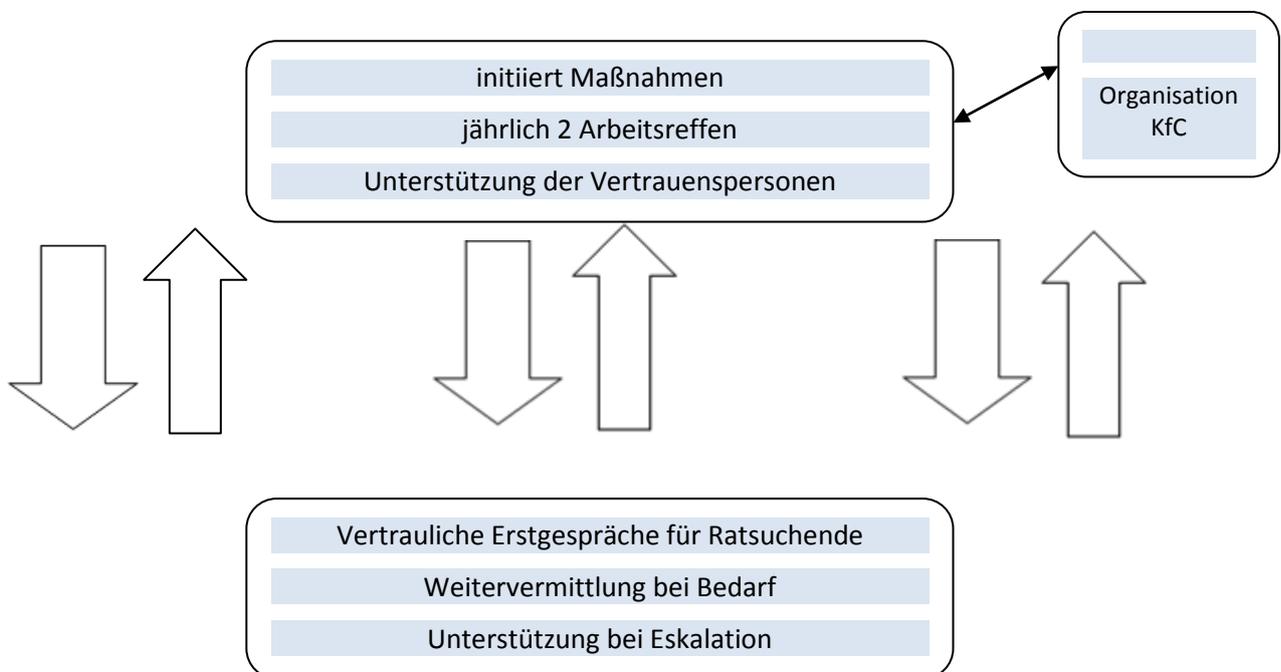
ERSTBERATUNG der von einem Konflikt betroffenen Personen	MEDIATION zur konstruktiven Beilegung eines Konflikts	INTERVENTION bei eskalierenden Konflikten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelgespräche</li> <li>• Weitervermittlung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung zwischen den Konfliktparteien mit Hilfe einer neutralen Person zur Konfliktbereinigung</li> <li>• Einbeziehung von Hochschulangehörigen mit qualitativ ausgewiesener Mediationserfahrung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• vermittelnde Gespräche mit beiden Konfliktparteien auf freiwilliger Basis</li> <li>• Weitervermittlung an interne / externe Experten</li> <li>• Vermittlung von Beratungs- / Unterstützungsangeboten</li> <li>• Abschluss von Vereinbarungen zur Beilegung des Konflikts</li> <li>• Kontrolle der Umsetzung der Vereinbarung</li> </ul>

Die Umsetzung des Konzepts kann nur durch die transparente Zusammenarbeit und regelmäßige Abstimmen zwischen beiden Handlungsebenen erfolgreich sein.

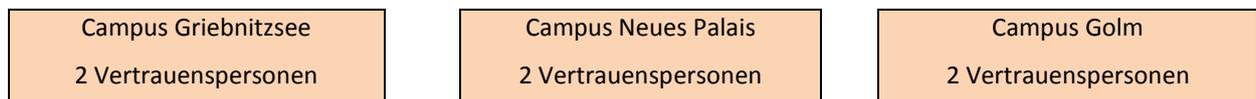
### Kommunikationsstrukturen zwischen Steuerungsgruppe und Vertrauenspersonen



**Die Steuerungsgruppe initiiert und kommuniziert das Konzept zur Konfliktbewältigung.**



**Die Vertrauenspersonen geben eine anonyme Rückkopplung über die auftretenden Konflikte an die Steuerungsgruppe, die von dieser systematisch erfasst und ausgewertet werden.**



Im jährlichen Turnus wird mit der Kanzlerin der Stand der Umsetzung des Konzepts ausgetauscht und gemeinsam Maßnahmen zur Fortschreibung verabschiedet.



## Gesetzliche Grundlagen

---

### Auszug aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz – BbgHG (2014)

#### **§ 3 Aufgaben, Verordnungsermächtigungen**

(2) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort. **(Berücksichtigung von Gleichstellung als Querschnittaufgabe)**

(3) Die Hochschulen fördern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs. **(Nachweis zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses)**

(4) Die Hochschulen tragen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder mit Pflegepflichten Rechnung. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Sie fördern in ihrem Bereich kulturelle und musische Belange sowie den Sport. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Hochschulmitglieder und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Integration. Für die Durchführung des Studiums und der Prüfungen sind dabei geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich und die diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe am Studium gewährleisten. **(Verankerung geeigneter Maßnahmen zum Nachteilsausgleich für Studierende in hochschulinternen Ordnungen)**

(5) Die Hochschulen fördern die internationale, insbesondere die europäische Zusammenarbeit im Hochschulbereich; sie fördern den Austausch mit ausländischen Hochschulen und anderen wissenschaftlichen oder künstlerischen Einrichtungen. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse der ausländischen Studierenden. **(z. B. Vergabe von Stipendien)**

(6) Die Hochschulen tragen dem berechtigten Interesse ihres Personals auf angemessenen Beschäftigungsbedingungen Rechnung. **(Work-Life-Balance)**

(7) Die Hochschulen informieren die Öffentlichkeit über ihre Vorhaben und die Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie berichten regelmäßig ... über Ergebnisse von Maßnahmen zur Frauen- und Familienförderung. **(Zuständigkeit liegt bei den Leitungen, Unterstützung und Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten)**

### § 7 Gleichstellung von Frauen und Männern

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

(2) Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in Wissenschaft und Kunst. Die Hochschulen sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen.

(3) Für jede Hochschule sind ein Gleichstellungskonzept und gegebenenfalls dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand haben. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Das Gleichstellungskonzept und die dezentralen Gleichstellungspläne sind einvernehmlich von dem der Präsidentin oder dem Präsidenten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Der Inhalt soll sich an § 6 des LGG vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 35; 2014 I Nr. 1) geändert worden ist, orientieren

(4) Bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen

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

§ 9 Absatz 2 bis 4 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu beachten.

(5) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern können auch im Rahmen von Zielvereinbarungen berücksichtigt werden. Bei Fortbildungen ist § 11 des Landesgleichstellungsgesetzes zu beachten.

(6) Frauen und Männer führen Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz in geschlechtsspezifischer Form. Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche

Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

(7) Die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde schließt dem Bericht der Landesregierung gemäß § 26 des Landesgleichstellungsgesetzes einen Bericht zur Verwirklichung der Gleichstellung im Hochschulbereich an.

#### **§ 14 Immatrikulation und Exmatrikulation; Verordnungsermächtigung**

(1) Studienbewerberinnen und Studienbewerber sind zu immatrikulieren, wenn die Voraussetzungen nach § 9 erfüllt sind und Versagungsgründe für die Immatrikulation nicht vorliegen. Mit der Immatrikulation werden Studienbewerberinnen und Studienbewerber Mitglied der Hochschule. Zum Weiterstudium haben sich die Studierenden zu jedem Semester fristgerecht anzumelden (Rückmeldung). Nach Maßgabe der Immatrikulationsordnung können Studierende von der Hochschule auf Antrag aus wichtigem Grund von der Verpflichtung zu einem ordnungsgemäßen Studium befristet befreit werden (Beurlaubung). **In besonders begründeten Fällen ist eine Beurlaubung auch außerhalb der Rückmeldefristen zulässig.**

#### **§ 18 Studiengänge**

(4) Die Hochschulen können Studiengänge so organisieren und einrichten, dass **Studierenden, die wegen persönlicher Gründe nicht in der Lage sind, ein Vollzeitstudium zu betreiben, ein Studium auch in Teilzeitform möglich wird. Auf Antrag von mindestens 20 Prozent der Studierenden eines Studienganges hat die Hochschule den Bedarf für die Einrichtung eines Studienganges in Teilzeit zu ermitteln.** Die Hochschulen ....

#### **§ 19 Studienordnungen**

(1) Für jeden Studiengang stellen die Fachbereiche eine Studienordnung auf. Diese regelt auf der Grundlage der Prüfungsordnung nach § 22 und der Rahmenordnung nach § 23 Inhalt und Aufbau des Studiums einschließlich einer in den Studiengang eingeordneten berufspraktischen Studienphase. Die Studieninhalte, der Studienverlauf und die Prüfungen sind so zu organisieren, dass das Studium in der Regelstudienzeit abgeschlossen werden kann. Die Belange Studierender mit Kinderbetreuungs- und Pflegepflichten sowie von Studierenden mit Behinderung sind zu berücksichtigen. **(siehe § 7 zum Nachteilsausgleich in den Allgemeinen Ordnungen).**

#### **§ 33 Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses**

(1) Zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses werden nach Maßgabe der im Haushalt dafür vorgesehenen Mittel Stellen und Stipendien für hochqualifizierte wissenschaftliche und künstlerische Nachwuchskräfte bereitgestellt und gewährt. **Dabei sind Frauen besonders zu berücksichtigen.**

#### **§ 40 Berufung von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern; Verordnungsermächtigung**

(1) Die Stellen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren) sind öffentlich und im Regelfall international auszu-schreiben. Die Ausschreibung muss Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben enthalten und in Übereinstimmung mit einer von der für die Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde ge-

nehmigten Personalplanung stehen, die Bestandteil des Entwicklungsplanes (§ 3 Absatz 2) ist. Die Ausschreibung ist der für die Hochschulen zuständigen obersten Landesbehörde drei Wochen vor der Veröffentlichung anzuzeigen. Ausschreibungen im Sinne dieses Gesetzes sind auch Ausschreibungen durch Forschungsförderungsorganisationen im Rahmen von Förderprogrammen für Personen, die die Einstellungs Voraussetzungen für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer erfüllen. Einer erneuten Ausschreibung und der Durchführung eines Berufungsverfahrens bedarf es nicht, wenn ein befristetes Angestelltenverhältnis oder ein Beamtenverhältnis auf Zeit mit einer Professorin oder einem Professor nach Fristablauf fortgesetzt werden soll und die Stelle vor der befristeten Besetzung unbefristet ausgeschrieben war oder die Professorin oder der Professor einen Ruf einer anderen Hochschule auf eine höherwertige Professur erhalten hat. Im letzten Fall ist die Genehmigung der zuständigen obersten Landesbehörde erforderlich; sie kann verlangen, dass die Hochschule eines oder mehrere Gutachten von auf dem Berufungsgebiet anerkannten auswärtigen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern oder Künstlerinnen oder Künstlern einholt. ***Von einer Ausschreibung kann im begründeten Einzelfall im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten auch abgesehen werden, wenn eine Juniorprofessorin oder ein Juniorprofessor der Hochschule auf eine Professur berufen werden soll. Wird Personen übergangsweise bis zur endgültigen Besetzung einer Professorenstelle oder zur Vertretung von Professorinnen wegen Mutterschutz oder von Professorinnen oder Professoren wegen Elternzeit die Wahrnehmung der Aufgaben einer Professorin oder eines Professors übertragen (Professorinnen- oder Professorenstellenvertretung), sind dafür eine vorherige Ausschreibung und Durchführung eines Berufungsverfahrens entbehrlich.***

(2) Zur Vorbereitung von Berufungsvorschlägen werden Berufungskommissionen gebildet. Die Mitglieder der Berufungskommission werden vom zuständigen Organ des Fachbereichs gewählt mit Ausnahme eines stimmberechtigten Mitglieds, das die Präsidentin oder der Präsident bestimmt. ... ***Mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin.*** ...

(3) Der Berufungsvorschlag hat mindestens die Namen von drei Bewerberinnen oder Bewerbern in einer Rangfolge zu enthalten; er kann Nichtbewerberinnen oder Nichtbewerber berücksichtigen. Dem Berufungsvorschlag sollen mindestens zwei vergleichende Gutachten von auf dem Berufungsgebiet anerkannten, auswärtigen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern oder Künstlerinnen oder Künstlern beigelegt werden. ... Bei der Berufung auf eine Professur können Juniorprofessorinnen oder Juniorprofessoren der eigenen Hochschule nur dann berücksichtigt werden, wenn sie nach ihrer Promotion die Hochschule gewechselt hatten oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Hochschule wissenschaftlich tätig waren. Im Ausnahmefall können sie auch dann berücksichtigt werden, wenn sie aufgrund ausgezeichneter Lehr- und Forschungsleistungen einen Ruf an eine andere Universität oder Forschungseinrichtung erhalten haben. Akademische Mitarbeiterinnen oder Akademische Mitarbeiter der eigenen Hochschule können nur in begründeten Ausnahmefällen und, wenn zusätzlich die Voraussetzungen des Satzes 5 vorliegen, bei der Berufung auf eine Professur berücksichtigt werden.

(4) ... Eine Bindung an die im Berufungsvorschlag genannte Rangfolge besteht nicht. Wird keine vorgeschlagene Bewerberin oder kein vorgeschlagener Bewerber berufen, ist ein neuer Vorschlag einzureichen. Die Berufung von Nichtbewerberinnen und Nichtbewerbern ist zulässig.

(6) Zur Unterstützung der Rechtsaufsicht kann eine Sachverständigenkommission eingesetzt werden, die stichprobenartig die Gesetzmäßigkeit des Berufungsverfahrens und die Effektivität der Berufungspraxis an den Hochschulen, denen das Berufsrecht übertragen wurde, überprüft. ... **Mindestens zwei Mitglieder sollen Frauen sein.**

(10) An jeder Hochschule wird mindestens eine Berufsbeauftragte oder ein Berufsbeauftragter bestellt. Berufsbeauftragte wirken qualitätssichernd und standardbildend als **nicht stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommissionen** in den Berufungsverfahren mit. Sie unterrichten die Hochschulleitungen regelmäßig über den Fortgang des Verfahrens und achten darauf, dass die strategischen Ziele hinsichtlich der Hochschulentwicklung sowie die in der Ausschreibung formulierten Auswahlkriterien Berücksichtigung finden.

#### **§ 43 Dienstrechtliche Stellung der Professorinnen und Professoren**

(3) Für die Berufung von Professorinnen und Professoren in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit gilt § 3 Absatz 2 des Landesbeamtengesetzes vom 3. April 2009 (GVBl. I S. 26), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 13. März 2012 (GVBl. I Nr. 16 S. 5) geändert worden ist, mit der Abweichung, dass **die Vollendung des 50. Lebensjahres maßgeblich ist.**

#### **§ 44 Dienstrechtliche Sonderregelungen**

(4) Bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern in einem Beamtenverhältnis auf Zeit ist das Dienstverhältnis, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, auf Antrag der Beamtin oder des Beamten aus den in Satz 2 genannten Gründen zu verlängern. Gründe für eine Verlängerung sind:

1. Beurlaubung nach einem Landesgesetz zur Ausübung eines mit ihrem oder seinem Amt zu vereinbarenden **Mandats**,

...

4. **Inanspruchnahme von Elternzeit ... oder ein Beschäftigungsverbot nach der Mutterschutzverordnung** ... in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.

Satz 1 gilt entsprechend im Falle einer Teilzeitbeschäftigung, einer Ermäßigung der Arbeitszeit nach einem der in Satz 2 Nummer 1 genannten Landesgesetze oder Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung oder **als Gleichstellungsbeauftragte, wenn die Ermäßigung mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit betrug**. Eine Verlängerung darf den Umfang der Beurlaubung oder der Ermäßigung der Arbeitszeit und in den Fällen des Satzes 2 Nummer 1 und 2 und des Satzes 3 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten. Mehrere Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 1 bis 3 und Satz 3 dürfen insgesamt die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten. Verlängerungen nach Satz 2 Nummer 4 dürfen, auch wenn sie mit anderen Verlängerungen zusammentreffen, insgesamt vier Jahre nicht überschreiten.

#### **§ 46 Dienstrechtliche Stellung der Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren**

(1) Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden für die Dauer von bis zu vier Jahren zu Beamtinnen und Beamten auf Zeit ernannt. ... Eine weitere Verlängerung ist nur zulässig: ...

(2) auf Antrag der Beamtin oder des Beamten **bei Betreuung eines minderjährigen Kindes um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind**, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die Verlängerung

notwendig ist, um die nach § 41 Absatz 1 Nummer 4 Buchstabe a erforderlichen zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen erfolgreich nachzuweisen.

#### **§ 61 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung**

(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Hochschule ist **Recht und Pflicht aller Mitglieder**. Art und Umfang der Mitwirkung der einzelnen Mitgliedergruppen und innerhalb der Mitgliedergruppen bestimmen sich nach der Qualifikation, Funktion, Verantwortung und Betroffenheit der Mitglieder. ...

(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, nach Maßgabe der für das Gremium geltenden Satzung für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; **sie sind an Weisungen nicht gebunden. In allen Gremien sollen mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein.**

(3) **Die Hochschulmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit in der Selbstverwaltung nicht benachteiligt werden.**

#### **§ 68 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

(1) An jeder Hochschule werden zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 7 Abs. 1 eine Gleichstellungsbeauftragte (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu zwei Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestellt. In Hochschulen mit mehr als 2 000 Mitgliedern kann die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich wahrgenommen werden. In diesem Fall ist die Stelle auszuschreiben. Näheres zur Wahl wird in der Grundordnung bestimmt.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie von Gleichstellungskonzepten und Gleichstellungsplänen mit. Sie informieren die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen.

(3) Für die Wahrnehmung im Aufgabenbereich nach § 7 Absatz 1 kann in jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in der Verwaltung sowie in den zentralen Einrichtungen eine Gleichstellungsbeauftragte (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei ihren Aufgaben gemäß Absatz 4 Satz 3 berät und unterstützt, und jeweils bis zu zwei Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen der jeweiligen Einrichtungen für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Auch Studentinnen sind wählbar. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die

Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unwiderprüflich für die Dauer der Amtszeit übertragen, es sei denn, sie ist hauptberuflich tätig. In kleinen organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung und auch in der Verwaltung, wenn auf die Wahl einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach § 66 Absatz 3 Satz 1 verzichtet wird, sind die Aufgaben nach § 7 Absatz 1 von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst wahrzunehmen. Näheres zur Wahl nach Satz 1 wird in der Grundordnung bestimmt.

(4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung an der Hochschule betreffen, rechtzeitig zu informieren. In diesen Angelegenheiten macht sie Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Sie hat Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien und das Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren; in Verfahren, in denen sich Frauen und Männer beworben haben, insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, ist sie zur Teilnahme verpflichtet. Sie erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Dies gilt auch für Personalakten. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach § 7 Abs. 1 und im Rahmen des Teilnahmerechts bei Bewerbungsverfahren erforderlich ist, sind die zuständigen Stellen verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, als datenverarbeitende Stelle nach § 3 Abs. 4 Nr. 1 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes personenbezogene Daten in diesem Zusammenhang zu erheben, zu speichern und zu nutzen, soweit und solange dies zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

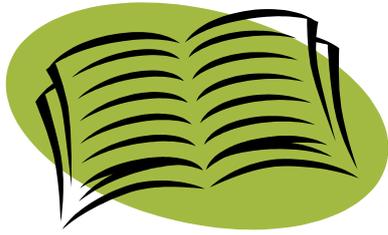
(5) Wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nicht gemäß Absatz 4 beteiligt, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen *Kündigungen* auf drei Tage zu verkürzen.

(6) Ist die Entscheidung eines Organs oder eines Gremiums der Hochschule im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann sie innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte, so ist in einem durch Satzung näher zu regelnden Verfahren ein Einigungsversuch zu unternehmen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach dem Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(7) Bleibt der Widerspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte sich unmittelbar an die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde wenden, um geltend zu machen, dass die Hochschule ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat oder kein oder ein nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechendes Gleichstellungskonzept oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

(8) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten und anderen von der Grundordnung bestimmten Organen der Hochschule regelmäßig über ihre Tätigkeit.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Die Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens mit einem halben Vollzeitäquivalent von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Nimmt sie die Aufgabe hauptberuflich wahr und hat sie ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte soll in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Die Hochschule stellt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen. Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen sind vor Versetzung und Abordnung gegen ihren Willen sowie gegen Kündigung in gleicher Weise geschützt wie Mitglieder des Personalrats.



## Weitere Dokumente

---

### Auszug aus der Grundordnung der Universität Potsdam (2009)<sup>63</sup>

#### **Artikel 1 Mitglieder und Angehörige der Universität**

(1) Mitglieder der Universität sind:

1. die hauptberuflich an der Universität tätigen Professorinnen und Professoren und Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren,
2. die Professorinnen und Professoren, die nach gemeinsamer Berufung überwiegend an einer Forschungseinrichtung außerhalb der Universität tätig sind und Aufgaben in Lehre und Forschung an der Universität wahrnehmen,
3. die hauptberuflich an der Universität tätigen Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten,
4. die hauptberuflich an der Universität tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistentinnen und Assistenten,
5. die hauptberuflich an der Universität tätigen Oberassistentinnen und Oberassistenten, Oberingenieurinnen und Oberingenieure,
6. die hauptberuflich an der Universität tätigen akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
7. die hauptberuflich an der Universität tätigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben,
8. die hauptberuflich an der Universität tätigen sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung),
9. die an der Universität eingeschriebenen Studierenden und die Promotionsstudierenden,
10. die Präsidentin oder der Präsident.

(2) Alle anderen an der Universität Tätigen sind Angehörige. Sie haben nur aktives Wahlrecht.

---

<sup>63</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 4/2010 - Seite 60 – 68, zuletzt geändert am 21. Mai 2014

**Artikel 3 Mitwirkung an der Selbstverwaltung**

(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Universität ist Recht und Pflicht aller Mitglieder.

**Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in der Selbstverwaltung üben ihr Amt bis zur Neuwahl oder Bestellung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers weiter aus.**

(2) Die Mitglieder und Angehörigen der Universität sind **zur Verschwiegenheit in jenen Angelegenheiten verpflichtet**, die ihnen als Trägerinnen und Träger eines Amtes oder einer Funktion bekannt geworden sind und deren Vertraulichkeit sich aus Rechtsvorschriften oder aufgrund besonderer Beschlussfassung des zuständigen Gremiums ergibt.

(3) Nehmen Studierende Ämter in der akademischen Selbstverwaltung wahr, erhalten sie nach einer durch den Senat zu erlassenden Satzung eine Aufwandsentschädigung. Gleiches gilt für die studentische Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die studentischen Gleichstellungsbeauftragten in den organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung und ihre Stellvertreterinnen.

(4) Die Wahrnehmung von Ämtern in der akademischen oder studentischen Selbstverwaltung wird im Umfang von höchstens zwei Semestern bis zur Zwischenprüfung bzw. bis zur Abschlussprüfung nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet. Gleiches gilt für die studentische Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die studentischen Gleichstellungsbeauftragten in den organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung und ihre Stellvertreterinnen.

**Artikel 9 Grundsätze der Gremientätigkeit**

(1) Gremien dürfen nur in einer ordnungsgemäß einberufenen Sitzung beraten und beschließen. Sie werden von ihren Vorsitzenden einberufen. Gremien sind unverzüglich einzuberufen, wenn mindestens ein Viertel der stimmberechtigten Mitglieder, eine Gruppe oder die Präsidentin oder der Präsident - im Falle der Fakultätsräte die Dekanin oder der Dekan - dies unter Angabe des Beratungsgegenstandes verlangt.

**(2) Gremien sind beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.**

(3) Die Beschlussfähigkeit wird vor Eröffnung der Sitzung durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden jedes Gremiums festgestellt. Das Gremium gilt als beschlussfähig, solange nicht die Beschlussunfähigkeit festgestellt ist. Wird vor Beginn einer Abstimmung die Beschlussfähigkeit von einem Mitglied bezweifelt, so ist die Beschlussfähigkeit durch Zählung der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder des Gremiums festzustellen. Die oder der Vorsitzende kann die Abstimmung solange aussetzen.

(4) Bei Beschlussunfähigkeit hat die oder der Vorsitzende den Zeitpunkt der nächsten Sitzung bekannt zu geben. Ist eine Angelegenheit wegen Beschlussunfähigkeit zurückgestellt worden, so ist das Gremium in der zur Beratung derselben Angelegenheit einberufenen Sitzung insoweit unabhängig von der Anzahl der erschienenen Mitglieder beschlussfähig; hierauf ist in der Ladung ausdrücklich hinzuweisen. Ergibt die Beschlussunfähigkeit sich bei einer Abstimmung, so wird die Abstimmung in der nächsten Sitzung durchgeführt; ein Antrag auf namentliche Abstimmung bleibt in Kraft.

(8) **Wahlen in den Gremien sind grundsätzlich geheim.** Gewählt ist, wer die Mehrheit der Stimmen erhält. Steht im dritten Wahlgang mehr als eine Bewerberin oder ein Bewerber zur Wahl, ist diejenige Bewerberin oder derjenige Bewerber gewählt, die oder der die meisten Stimmen erhalten hat. Mit Zustimmung aller anwesenden Wahlberechtigten des Gremiums können Wahlen auch in offener Abstimmung erfolgen.

(9) Jedes Gremium kann zur Vorbereitung seiner Beschlüsse Ausschüsse bilden. Die Zusammensetzung richtet sich nach dem Verhältnis der Gruppen im jeweiligen Gremium. Mit Zustimmung aller Gruppen kann davon abgewichen werden.

(10) Sofern sich ein Gremium keine Geschäftsordnung gibt, findet die Geschäftsordnung des Senats entsprechende Anwendung.

### **Artikel 10 Öffentlichkeit**

(1) Die nach Gruppen zusammengesetzten Gremien tagen der Universität tagen hochschulöffentlich. Anträge auf Ausschluss der Öffentlichkeit dürfen nur in nichtöffentlicher Sitzung begründet, beraten und entschieden werden. In nichtöffentlichen Sitzungen gelten die Präsidentin oder der Präsident, die Vizepräsidentinnen oder Vizepräsidenten, die Kanzlerin oder der Kanzler und die von der Präsidentin oder dem Präsidenten - bzw. von der Dekanin oder dem Dekan - als Sachkundige hinzugezogene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsverwaltung, die Stellvertreterinnen oder Stellvertreter der stimmberechtigten Mitglieder eines Gremiums, Personen mit Rede- und Antragsrecht für das betreffende Gremium sowie hinzugezogene Sachverständige und andere zu Anhörungen geladene Personen nicht als Teile der Öffentlichkeit.

(2) Tagesordnungen und Beschlüsse von Entscheidungsgremien der Universität sind in geeigneter Form bekannt zu geben. Protokolle von Gremiensitzungen sind den Mitgliedern der Universität auf Antrag zugänglich zu machen; das gilt nicht für Personalangelegenheiten und Entscheidungen in Prüfungssachen, einschließlich Habilitationen und Promotionen, sowie sonstige nach den gesetzlichen Vorschriften vertrauliche Angelegenheiten.

### **Artikel 12 Abstimmungen**

(1) Soweit gesetzlich oder in dieser Grundordnung nichts anderes geregelt ist, ist zu einem Beschluss die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Diese Mehrheit ist erreicht, wenn die Zahl der Ja-Stimmen die der Nein-Stimmen übersteigt. Stimmenthaltungen und ungültige Stimmen gelten nicht als abgegebene Stimmen. Bei Stimmgleichheit ist der Antrag abgelehnt.

(2) Jedes Mitglied eines nach Mitgliedergruppen zusammengesetzten Entscheidungsgremiums, das bei einer Beschlussfassung überstimmt worden ist, kann verlangen, das

- seine abweichende Meinung im Protokoll vermerkt wird,
- Beschlüssen, die anderen Stellen zugeleitet werden,
- sein Sondervotum beigefügt wird.

**Ein Sondervotum können nur stimmberechtigte Mitglieder abgeben. Die GBA kann in einer schriftlichen Stellungnahme ihre abweichende Position darlegen und begründen (vgl. BbgHG § 68 (6) und (7)).**

**Artikel 13 Präsidentin oder Präsident, Präsidialkollegium**

- (1) ... **An Beratungen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Frauenförderung betreffen, wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ... beteiligt.** ...

**Artikel 14 Senat**

- (2) Mitglieder des Senats sind ... Die Dekaninnen und Dekane sowie **die zentralen Beauftragten gehören dem Senat mit beratender Stimme an.**

**Artikel 15 Zentrale Kommissionen**

Zur Vorbereitung von Beschlüssen des Senats und zur Beratung des Präsidialkollegiums werden gemeinsam zentrale Kommissionen eingerichtet. Die Leiterinnen und Leiter der Kommissionen haben Stimmrecht.

- (4) Die Kommission für Chancengleichheit (CGK) ist insbesondere zuständig für die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen an der Universität. Sie wirkt auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin, unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität und initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung.

Die Präsidentin oder der Präsident, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, jede Fakultät, die zentrale Universitätsverwaltung und die zentralen Einrichtungen benennen jeweils ein Mitglied der CGK; die Studierenden benennen zwei Mitglieder. Für jedes Mitglied ist eine Vertretung zu benennen. Die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Beteiligung von Männern werden angestrebt. Die Kommission wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet.

**Artikel 16 Gleichstellungsbeauftragte**

- (1) Von den Mitgliedern und Angehörigen der Universität werden eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen für die Dauer von vier Jahren gewählt und von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestellt. Das Nähere zur Wahl regelt die Wahlordnung. Wiederwahl und Abwahl sind möglich.

- (2) In den organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre und in den zentralen Einrichtungen können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen für die Amtszeit von zwei Jahren gewählt werden. Das Nähere zur Wahl regelt die Wahlordnung. Wiederwahl und Abwahl sind möglich. Bei Übernahme des Amtes werden Regelungen zur angemessenen Entlastung von Dienstaufgaben schriftlich vereinbart.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle des Gleichstellungskonzeptes.

WICHTIG FÜR GBA

WICHTIG FÜR GBA

## Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam (1999)<sup>64</sup>

### **Präambel**

Die Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam bilden den Rahmen für Entscheidungen der Organe der Universität und der Universitätsleitung, alle rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Chancengleichheit der weiblichen Mitglieder der Universität, den Abbau von Benachteiligung und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu erreichen. Die in den Förderrichtlinien verankerten Zielsetzungen sind bei allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen und durch flankierende Maßnahmen zu unterstützen. Entsprechend werden für die Universität Potsdam folgende mittelfristigen Ziele für Frauenförderung festgelegt, die Bestandteil der Entwicklungs- und Strukturplanung der Universität sind:

- Bei Neubesetzungen soll eine Steigerung des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren auf 30% erreicht werden.
- Der 1998 erreichte Frauenanteil von 50% bei Habilitationen soll gehalten werden.
- Bei Promotionen soll ein Frauenanteil von mindesten 50% erreicht werden.

### **§ 1 Stellenausschreibungen**

(1) Stellenausschreibungen als wichtige Voraussetzung zur Wahrnehmung von Chancen erfolgen grundsätzlich öffentlich.

(2) Den Gleichstellungsbeauftragten ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu Ausschreibungen zu geben. Abweichungen von der Ausschreibungspflicht sind den Gleichstellungsbeauftragten anzuzeigen.

(3) In den Stellenausschreibungen aller Universitätsbereiche muss im Anzeigentext folgende Formulierung enthalten sein: "Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf."

(4) Während der Ausschreibungsfrist, insbesondere für Professuren, suchen die Fakultäten nach geeigneten Bewerberinnen und fordern diese zur Bewerbung auf. Um potenzielle Bewerberinnen anzusprechen, werden momentan bestehende Datenbanken habilitierter Frauen genutzt.<sup>65</sup> Die Fakultäten haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, Nachweis zu führen.

(5) Bei Stellenausschreibungen für Professuren soll geprüft werden, ob Erfahrungen in der Frauen- und Geschlechterforschung als ein Qualifikationsmerkmal für die Professur mit aufgenommen werden kann.

<sup>64</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 19/1999 vom 15.12.1999

<sup>65</sup> Beispielsweise : "Kartei habilitierter Frauen" der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung der Freien Universität Berlin und "Infosys Verzeichnis habilitierter und promovierter Frauen" an der Universität Bonn.

**§ 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen**

(1) Als Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal wird eine Steigerung des Frauenanteils, orientiert an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip), angestrebt. Entsprechendes soll auch für das nebenberuflich tätige Personal gelten.

(2) In allen Bereichen der Universität, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen vorgezogen. Dies gilt unter der Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

(3) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt in Konkurrenzsituationen von Frauen und Männern Absatz 2 entsprechend.

(4) Zeitliche Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerberinnen nicht nachteilig angerechnet werden.

(5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle für die Stelle geeigneten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen einzuladen.

(6) Den Berufungs- und Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, in Berufungskommissionen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder, darunter mindestens eine Professorin.

**§ 3 Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen**

Für die Besetzung und Vergabe von Gastprofessuren und Lehraufträgen gelten folgende Zielorientierungen: Gastprofessuren und Lehraufträge aus Haushaltsmitteln der Universität sollen unbeschadet der Bestenauswahl vorrangig an Frauen vergeben werden, soweit Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert sind. Der Dekan legt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät jährlich eine geschlechtsspezifische Statistik zur Besetzung von Gastprofessuren und der Vergabe von Lehraufträgen vor.

**§ 4 Ausbildungsplätze**

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen..

**§ 5 Studium und Lehre**

(1) Zur Frauenförderung während des Studiums ergreift die Universität verstärkt Maßnahmen, um Begabungen von Frauen stärker als bisher zu fördern. Die für Studium und Lehre zuständigen akademischen Gremien und Verwaltungseinheiten entwickeln dazu geeignete Maßnahmen. Sie berichten jährlich den Gleichstellungsbeauftragten und der Universitätsleitung über ihre Aktivitäten.

(2) In der Verantwortung der Studienberatung sowie der Fakultäten und Institute werden geschlechtsspezifische Orientierungs- und Informationsangebote über Studienmöglichkeiten, Berufsfelder und Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft bereitgestellt. Diese Angebote werden in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität weiterentwickelt.

(3) Als studienbegleitende Maßnahmen werden in Fächern mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen spezielle Studieneinführungen und Tutorienprogramme für Studentinnen entwickelt.

(4) In Fächern, in denen weibliche Lehrende zur Berufsidentifikation noch immer deutlich unterrepräsentiert sind, wird angestrebt verstärkt Gastprofessorinnen in die Lehre einzubeziehen.

(5) Bei der Vergabe von Tutorien und SHK-Stellen gilt als Orientierungsgröße für die Vergabe an Studentinnen der Frauenanteil im Hauptstudium.

(6) Die Fakultäten wirken auf eine umfassende Integration der Geschlechterperspektiven in die Fachausbildung hin, soweit das sinnvoll ist.

### **§ 6 Frauen- und Geschlechterforschung**

(1) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten dieser Forschungsdisziplin. Alle Organisationseinheiten und Gremien sind aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere disziplinübergreifende Projekte bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln, angemessen zu berücksichtigen.

(2) Schwerpunkte zur Frauen- und Geschlechterforschung sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Strukturentscheidungen, berücksichtigt werden. Sie sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

(3) Die Universität führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität durch und dokumentiert sie in geeigneter Form in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und Durchführung von wissenschaftlichen Veranstaltungen.

(4) Die Universität Potsdam fördert den Aufbau von Studienangeboten und Studiengängen der Frauen- und Geschlechterforschung. Frauen- und Geschlechterstudien sind so im Lehrangebot zu berücksichtigen, dass damit prüfungsrelevante Studienleistungen erbracht werden.

(5) Solange Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung nicht angemessen durch das hauptberufliche wissenschaftliche Personal angeboten werden können, wird verstärkt darauf hingewirkt, durch Gastprofessuren und Lehraufträge das Lehrangebot zu ergänzen.

### **§ 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung**

(1) Die Universität setzt sich zum Ziel, die Promotionsquote von Frauen so zu erhöhen, dass sie proportional den Studienabschlüssen von Frauen entspricht.

(2) Bei Ausschreibungen für Stipendien wird in den Ausschreibungstext übernommen: "Die Universität strebt an, den Anteil von Frauen bei Promotionen zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(3) Zentrale Vergabekommissionen legen der Gleichstellungsbeauftragten nach jeder Vergaberunde eine geschlechtsspezifische Statistik über Bewerbungen und Vergabe von Stipendien vor.

(4) Um die wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Frauen nach der Promotion nachhaltig zu unterstützen, gilt als Orientierung, hochschulfinanzierte Stellen entsprechend der weiblichen Promotionsrate an Frauen zu vergeben.

(5) Für Habilitationsstipendien wird ein Frauenanteil, wie er Promotionsabschlüssen von Frauen entspricht, angestrebt.

### **§ 8 Anreizsysteme**

(1) An der Universität werden für die Erreichung der Zielstellungen zur Frauenförderung zweckgebundene Finanzmittel festgelegt. Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an der Universität sind auf allen Ebenen Indikatoren zur Frauenförderung zu integrieren

(2) Die für Mittelverteilung zuständige Kommission wird das bestehende Anreizsystem zur Frauenförderung weiterentwickeln. Sie berichtet der Präsidentin/dem Präsidenten über ihre Ergebnisse.

### **§ 9 Weiterbildungsangebote**

(1) In die Fortbildungsangebote der Universität sind Themen zur Frauenförderung sowie der Frauendiskriminierung aufzunehmen und in passende Veranstaltungen zu integrieren. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben.

(2) Frauen werden ermutigt, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(3) Das Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Statistik über beantragte und bewilligte Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen vor.

(4) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt, solange Frauen auf den entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind.

### **§ 10 Kinderbetreuung**

(1) Die Universität misst der Kinderbetreuung der Hochschulangehörigen mehr als bisher Bedeutung zu. Auf der Grundlage einer Bedarfsermittlung für Kinderbetreuung wird ein Konzept entwickelt, das hochschulnahe und flexible Formen und Zeiten der Kinderbetreuung, insbesondere für studierende Eltern sowie für den wissenschaftlichen Nachwuchs, berücksichtigt.

(2) Vertretungen im Erziehungsurlaub werden gewährt. Die Kanzlerin/der Kanzler hat den Nachweis für unabweisbare Einschränkungen zu führen.

### **§ 11 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft**

(1) Die Universität Potsdam wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken und ergreift dafür in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk geeignete Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung des Angebotes an Kinderbetreuung und zur Schaffung geeigneten und bezahlbaren Wohnraums für Studierende mit Kindern.

(2) Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft soll eine flexiblere Planung und Durchführung des Studiums ermöglicht werden. Insbesondere sollen Fristenregelungen bei der Durchfüh-

rung von Praktika, bei Prüfungen und anderen Leistungsnachweisen in Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigt werden. Die zeitliche Gestaltung von Öffnungszeiten in den Bibliotheken und Laboren soll den Anforderungen studierender Eltern besser entsprechen.

### **§ 12 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet sein, dass Elternschaft sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

### **§ 13 Freistellung und Beurlaubung**

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung z.B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeiten aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

(2) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die familienbedingt ihre Tätigkeit unterbrechen, wird durch Kontaktangebote der Anschluss an Lehre und Forschung ermöglicht.

### **§ 14 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin. Sie beraten und unterstützen in diesem Sinne die Präsidentin/den Präsidenten und die übrigen Organe, Gremien und Einrichtungen der Universität, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.

(2) Um die Interessen der weiblichen Mitglieder der Universität zu vertreten, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Zusammenarbeit mit den Gremien der Universität bei der Erstellung von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung,
- Mitwirkung bei der Aufstellung leistungsbezogener Kennziffern des Globalhaushalts,
- Mitwirkung in Vergabekommissionen von Stipendien und Mitteln aus Sonderprogrammen,
- Mitwirkung und Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungskommissionen,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei Struktur- und Personalentscheidungen,
- Stellungnahme bei der Verabschiedung und Änderung von Frauenförderplänen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, der Universitätsverwaltung sowie der Universitätsbibliothek bilden den Gleichstellungsrat und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität. Sie vertreten sich gegenseitig bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(4) Die in Absatz 3 genannten Gleichstellungsbeauftragten nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- individuelle Beratung von Mitarbeiterinnen und Studentinnen,

- Zusammenarbeit mit den Gremien und Interessenvertretungen der Fakultäten bzw. Einrichtungen bei Struktur- und Personalentscheidungen,
- Mitwirkung und Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungsverfahren in ihren Zuständigkeitsbereichen,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei dezentraler Mittelvergabe,
- Mitwirkung und Stellungnahme bei der Mittelverteilung aus dem Anreizsystem,
- Begleitung der Erarbeitung von Frauenförderplänen und Hinwirkung auf deren Umsetzung

### **§ 15 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind rechtzeitig über Maßnahmen, die ihren Aufgabenbereich betreffen, zu unterrichten und anzuhören. Dies hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass ihre Initiativen, Vorschläge, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Dafür ist ihnen innerhalb einer Frist, die eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu geben. Die Gleichstellungsbeauftragten sind über beabsichtigte Maßnahmen (Eilentscheidungen) der Präsidentin/des Präsidenten und der Dekane/Dekaninnen unverzüglich zu unterrichten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Präsidentin/dem Präsidenten und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit.

### **§ 16 Frauenförderpläne**

- (1) Die Frauenförderrichtlinien werden umgesetzt durch Frauenförderpläne, die die Fakultäten, die Universitätsverwaltung sowie die Universitätsbibliothek für jeweils vier Jahre zu erstellen haben. Zuständig sind die jeweiligen Leitungen.
- (2) Grundlagen der Frauenförderpläne sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie konkrete Festlegungen für die Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Personalgruppen. Für die Zielsetzungen zur Erhöhung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals gilt das sogenannte "Kaskadenprinzip", d.h. eine Orientierung am Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe.
- (3) Von den jeweils Zuständigen ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegen gewirkt werden soll
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte legt nach vier Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium ihres Bereichs einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

**§ 17 Berichtspflicht**

(1) Die Präsidentin oder der Präsident berichtet dem Senat in Abständen von zwei Jahren über die Bemühungen zur Erhöhung der Anteile von Frauen beim wissenschaftlichen Personal, beim Personal aus Technik und Verwaltung und bei den Studentinnen. In diesem Zusammenhang überprüft der Senat die Wirksamkeit der Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne in den jeweiligen Bereichen.

(2) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik werden grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident legen der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung und den Gleichstellungsbeauftragten jährlich Entwicklungsstatistiken der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der Promotions-, Habilitations- und Forschungsförderung und der absolvierten Prüfungen vor.

## **Empfehlungen der Senatskommission für Chancengleichheit( CGK) zur genderspezifischen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren (2013)**

Durch die aktive Auseinandersetzung mit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren hat sich die Berufungspraxis an den Hochschulen auch unter Gleichstellungsaspekten positiv entwickelt. Trotzdem ist festzustellen, dass der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf immer noch überproportional abnimmt und sie in Führungspositionen auch an unserer Hochschule unterrepräsentiert sind. In der Wissenschaft gilt immer noch: Je höher und besser dotiert die Position ist, desto weniger Frauen sind darin zu finden.

Es ist unbestritten, dass sich die Universität Potsdam für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in der Hochschule engagiert. Die zentrale Zielsetzung von Berufungsverfahren ist es, die am besten für die Wahrnehmung der zukünftigen Aufgaben geeignete Person festzustellen, unabhängig vom Geschlecht. In allen Phasen des Berufungsverfahrens gibt es Möglichkeiten, durch die Beachtung der Empfehlungen der CGK die Chancengleichheit für Frauen und Männern im Auswahlprozess zu sichern. Es wird empfohlen, die von der Senatskommission für Chancengleichheit formulierten Standards zu berücksichtigen:

### ■ Freigabe der Professur

Bei der Freigabe der Professur sind die strategischen Ziele der Hochschule und der Fakultät zur Erhöhung des Frauenanteils zu berücksichtigen.

### ■ Bildung der Berufungskommission

Nach § 40 Absatz 2 Satz 9 BbgHG sollen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, darunter mindestens eine Hochschullehrerin. Die Frauenquote ist einzuhalten. Ein verbindlicher Terminplan der Berufungskommission ist unter Beteiligung der GBA zu erstellen. Der Berufungskommission sind die Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren bekannt zu geben.

### ■ Ausschreibung der Professur und Bildung der Auswahlkriterien

Der Ausschreibungstext enthält die Aufforderung an Frauen sich zu bewerben, wenn der Frauenanteil in diesem Bereich unterrepräsentiert ist. Der entsprechende Fachbereich identifiziert auf nationaler und internationaler Ebene verfügbare hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen und fordert diese zur Bewerbung auf. Haben sich keine Wissenschaftlerinnen beworben, sollte im Bericht des Vorsitzenden ausgewiesen werden, welche Schritte unternommen wurden, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern. Vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen werden nach § 6 Abs. 1 Satz 1 BO die Auswahlkriterien festgelegt. Nach dieser Vorschrift müssen die näheren Auswahlkriterien auf der Grundlage des Ausschreibungstextes festgelegt werden.

### ■ Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber

Die Auswahlkriterien sind für alle Bewerbenden gleichermaßen und durchgängig anzuwenden. Mögliche Modifikationen sind zu begründen und zu dokumentieren. Bei der Leistungsbewertung ist das wissenschaftliche Alter im Kontext der jeweiligen Biografie zu sehen. Bei der Nichtberücksichtigung

von Bewerberinnen und Bewerbern ist ein pauschaler Verweis auf die fehlende Einschlägigkeit / Passfähigkeit oder das Nichtvorliegen der Qualifikation unzureichend.

■ **Anhörung vor der Berufungskommission**

Allen eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten sind die gleichen Informationen zu übermitteln. Für die Bewertung der Vorträge sind zuvor Kriterien festzulegen. Die Kommission verständigt sich vorab auf Leitfragen für das Gespräch.

■ **Einholung auswärtiger Gutachten**

Bei der Auswahl von Gutachterinnen und Gutachter gelten die Befangenheitsregeln der DFG.

■ **Berufungsvorschlag und Abschlussbericht**

Der Berufungsvorschlag sollte nochmals mit den Auswahlkriterien abgeglichen werden. Welche Kriterien sind ausschlaggebend für die Auswahl und die Reihung? Ist die Entscheidung gut dokumentiert?

■ **Gremienbeschlüsse**

Die Berufsakte wird auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten geprüft. Die Stellungnahme der beteiligten Gleichstellungsbeauftragten ist Bestandteil der Berufsakte.

■ **Ruferteilung und Berufungsverhandlungen**

In den Berufungsverhandlungen kann die Dual-Career-Problematik aufgegriffen werden. Der Unterstützungsbedarf der Hochschule zu familienrelevanten Fragen ist bei Bedarf anzuzeigen.

■ **Rufannahme und Ernennung**

Die Universität Potsdam bietet den Service Coaching für Neuberufene an.

**Beschluss der CGK:**

Diese Empfehlungen werden bei der Überarbeitung der Berufsordnung der Universität Potsdam und des Berufsmanagements der Hochschule berücksichtigt<sup>66</sup>.

---

<sup>66</sup> Die Verabschiedung der überarbeiteten Berufsordnung soll noch in 2014 erfolgen. Die Empfehlungen der CGK sind teilweise hier eingeflossen. Weiteren Empfehlungen werden in den nachgeordneten Leitfaden für die Vorsitzenden von Berufungskommissionen integriert.



Barbara Schrul

## Reader zur Gleichstellung

Ein Leitfaden für die  
Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

