Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät wurde in Fortführung und Ergänzung des Frauenförderplans von 2003 sowie des Gleichstellungsplans von 2012 gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 der Frauenförderrichtlinien der Universität Potsdam vom 11. November 1999 erstellt und auf der Grundlage des Senatsbeschlusses vom 18.05.2011 am 10.06.2015 vom Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät verabschiedet.

I. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

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

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

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

II. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät tritt rückwirkend zum 01.01.2015 in Kraft und behält Gültigkeit bis zum 31.12.2019. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Angehörigen der Fakultät: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte.

III. Analyse der Ausgangssituation

III.1 Qualifikationsstufen und Beschäftigungsstruktur

Im Vergleich mit den übrigen Fakultäten fällt die Bilanz der Philosophischen Fakultät im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und der Chancengleichheit positiv aus. Die vorliegenden Statistiken zeigen, dass die Philosophische Fakultät in allen Qualifikationsstufen sowie der Beschäftigtenstruktur den jeweils höchsten Frauenanteil vorzuweisen hat. Zum 01.10.2014 betrug der Frauenanteil unter den ProfessorInnen 36% und lag ebenfalls deutlich über dem bisher erzielten Frauenanteil der übrigen Fakultäten. Der folgende Überblick konzentriert sich auf die weiter zu bearbeitenden Problemfelder, die aus den Qualifikations- und Personalstatistiken hervorgehen.

- Der Frauenanteil der UP liegt in allen genannten Bereichen über dem Bundesdurch-

schnitt (Erhebung 2013), besonders bei den Habilitationen (42,9-50% gegenüber bundesweit 27% bzw. 40,5% in den Sprach- und Kulturwissenschaften).

- Entwicklung der letzten Jahre an der UP (2012-2014): Bei Promotionen liegt der Frauenanteil zwischen 45-50%, bei den Habilitationen sind Schwankungen festzustellen, die sich aus der geringen Gesamtzahl ergeben, so dass eine statistische Auswertung nur in der Langzeitperspektive möglich ist.

Statistische Übersicht über den Frauenanteil in den verschiedenen Statusgruppen an der Philosophischen Fakultät 2014/15 (D1)

	Wintersemester 2014/15 Stichtag: 01.10.2014															
Bereich	Professoren									Wiss. Mitarbeiter						
	Gesamt	dav. weibl.	%-Anteil	dav. W3	dav.w	dav.W2	dav.w	JP	dav.w.	Gesamt	dav. weibl.	%-Anteil	dav. befr.	dav. w.	dav. TZ	dav. w.
Philosophie/LER	4	1	25%	2	0	2	1			7	3	43%	4	2	3	1
Religionswiss./Jüdische Studien	3	1	33%	2	1			1	0	9	4	44%	6	2	7	3
Jüdische Theologie	1	0	0%	1	0					1	1	1%	1	1	1	1
Geschichte	9	1	11%	5	0	3	1	1	0	14	2	14%	6	0	4	0
Klassische Philologie	1	1	100%	1	1					3	1	33%	1	1	2	1
Germanistik	9	5	56%	6	4	3	1			19	7	37%	8	8	6	6
Anglistik/Amerikanistik	7	3	43%	6	2			1	1	21	15	71%	15	11	14	10
Romanistik	5	3	60%	4	2	1	1			19	12	63%	13	9	12	8
Slavistik	3	1	33%	3	1					10	10	100%	4	4	7	7
Medienwiss./Europ. Medienwiss.	3	0	0%	2	0	1	0			9	5	56%	7	4	4	2
Allg.u.vergl. Literatur-/Kulturwiss.	2	1	50%	2	1											
Fremdsprachendidaktik																
Philosophische Fakultät	**47**	**17**	**36%**	**34**	**12**	**10**	**4**	**3**	**1**	**112**	**60**	**54%**	**65**	**42**	**60**	**39**

	Gesamt	Weibl. Anteil
Studierende WiSe 14/15	5.669	69%
Absolventen 2014	946	79%
Promotionen 2014	42	43%
Habilitationen 2014	4	50%

Der Vergleich mit den Erhebungen 2010/11, die dem Gleichstellungsplan von 2012 zugrunde lagen, zeigt, dass die Gesamtzahl der ProfessorInnen von 14 auf 17, der Frauenanteil damit von 32% auf 36% gestiegen ist. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen liegt mit nunmehr 54% (zuvor 55%) nach wie vor über dem Durchschnitt.

- An der Philosophischen Fakultät spiegeln sich trotz insgesamt höherer Prozentanteile die Tendenzen aller universitätsweiten Statistiken grundsätzlich wider: In den höheren Qualifikationsstufen und Beschäftigungsgruppen nimmt der Frauenanteil stetig ab und entspricht nicht mehr dem Geschlechterverhältnis unter Studierenden und Absolventen (Gesamtzahlen der Phil Fak: Studentinnen 69% > Absolventinnen 79% > wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 54% > Professorinnen 36%). Es besteht also nach wie vor eine deutliche Differenz zwischen dem prozentualen Anteil von Studentinnen/Absolventinnen und Professorinnen an der Gesamtzahl. Bei der Besetzung von Professuren ist bisher keine Ausgewogenheit erreicht.

- Die Beschäftigungsverhältnisse an den Instituten für Geschichte, Philosophie und Jüdische Theologie sowie im Bereich Medienwissenschaft weichen derzeit noch deutlich vom Durchschnitt der Fakultät ab. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass ausstehende Berufungen auf Professuren am Institut für Geschichte sowie in der Medienwissenschaft eine absehbare Anhebung des Frauenanteils bewirken sollten. Am Institut für Philosophie wurde gegenüber dem Stand von 2011 durch die Berufung einer Professorin ebenfalls eine Verbesserung erreicht. Bei künftigen Neubesetzungen wird in den genannten Instituten jedoch weiterhin besonders auf eine Erhöhung des Frauenanteils zu achten sein (s.u. VI.2.1).
- Bei den abgeschlossenen Promotionen hat sich an der Philosophischen Fakultät seit 2004 ein insgesamt ausgewogenes Verhältnis eingespielt (2012: 38%; 2014: 43%). Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind stärkere Schwankungen zu beobachten (2009: 2 von 4 gegenüber 2010: 1 von 4; 2012: 25%; 2014: 50%). Dieser Befund ist durch die insgesamt geringe Gesamtzahl zu relativieren, weist jedoch darauf hin, dass der Unterstützung von Habilitandinnen besondere Aufmerksamkeit gelten muss.

III.2 Interne Mittelverteilung

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

III.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

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

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

Gemäß BbgHG §3 Abs. 4 tragen die Hochschulen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder mit Pflegepflichten Rechnung. Ebenso geben die Frauenförderrichtlinien §10-13 vor, dass eine Vereinbarkeit von Familie, Studium und Wissenschaft zu sichern ist.

Angesichts durchgängig steigender Arbeitsbelastungen besteht in diesem Bereich ein besonders hoher Handlungsbedarf. Dies betrifft insbesondere die Möglichkeiten der Kinderbetreuung für Studierende, Lehrende und Beschäftigte wie auch für DoktorandInnen und HabilitandInnen sowie die Bereitstellung von Mitteln zur Familienförderung und universitätsweite Arbeitszeitregelungen zur Entlastung von Familien und Universitätsangehörigen mit pflegebedürftigen Angehörigen. Im Rahmen von Eltern- und Pflegezeiten ist zudem unbedingt eine Vertretung zu gewährleisten. Entsprechende Rahmenbedingungen sind durch die Hochschulleitung und auf Landesebene herzustellen, die Philosophische Fakultät unterstützt diese Ziele jedoch nachdrücklich und fordert zu einer Verbesserung der gegenwärtigen Situation auf. Gleiches gilt für die Lehrplanung mit Hilfe von Time Edit, die derzeit keine strukturell veran-

kerten Kriterien für die Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf beinhaltet.

IV. Handlungsbedarf

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

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

IV.1 Finanzmanagement

Die Restrukturierung der gleichstellungsbezogenen Mittelverteilung ist darauf ausgerichtet, dass

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

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

IV.2 Personalentwicklung und Qualifikationsförderung

Die Frauenförderrichtlinien sehen vor, dass bei „Neubesetzungen eine Steigerung des Anteils der mit Frauen besetzten Professuren auf 30% erreicht werden“, der „Frauenanteil von 50% bei Habilitationen gehalten“ und „bei Promotionen ein Frauenanteil von mindesten 50% erreicht werden“ soll (Präambel). Die benannten Ziele sind – mit Ausnahme der Habilitationen – im Durchschnitt der Philosophischen Fakultät zwar erreicht worden, doch waren erhebliche Abweichungen bei einzelnen Instituten zu verzeichnen. Weiterhin gilt es, den erreichten Frauenanteil jeweils zu halten und dafür geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

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

Die Analyse der Ausgangssituation zeigt, dass bezüglich der Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen nach wie vor der größte Handlungsbedarf besteht. Bei allen künftigen

Berufungsverfahren ist daher die in den Frauenförderrichtlininien §2 Abs. 2 benannte Maßgabe zu berücksichtigen: „In allen Bereichen der Universität, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerbern vorgezogen. Dies gilt unter der Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit."

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

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

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

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

IV.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

Hinsichtlich der Präsenz von Geschlechterperspektiven in Lehre und Forschung stellt sich die Situation an der Philosophischen Fakultät äußerst heterogen dar. Die Fakultät wirkt daher verstärkt darauf hin, Lehr- und Forschungsschwerpunkte im Bereich Gender und Diversity zu bündeln, in der Fakultät präsent zu machen und einen institutsübergreifenden Austausch zu fördern. Angeregt wird ferner eine systematische Auseinandersetzung mit dem Stellenwert dieser Schwerpunkte in Lehre und Forschung in den Instituten.

Konkrete Maßnahmen richten sich darauf,

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

IV.4 Gleichstellungsorientierte Fakultätskultur

Für eine gleichstellungsorientierte Fakultätskultur ist die Vereinbarkeit von Familie und Lebensplanung mit Studium, Karriereplanung und Beruf von großer Bedeutung. In der Philosophischen Fakultät sind daher Maßnahmen zu planen, die eine transparente und geschlechtergerechte Gestaltung der Arbeitszeiten sowie eine entsprechende Studienplanung fördern und eine flexibel gestaltete Entlastung zugunsten von Kinderbetreuung und Angehörigenpflege ermöglichen. Hierzu sind Stragegien für eine ausgewogene Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung sowie der Mitarbeit in Gremien und Kommissionen zu entwickeln und Möglichkeiten zu überprüfen, einen angemessenen Ausgleich für Überbelastungen (beispielsweise durch Abnahme von Prüfungen, Betreuung von Abschlussarbeiten und Ämter) zu schaffen.

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

V. Zielstellung

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

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

Als Selbstverständlichkeit hat die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache an allen Instituten – gemäß dem von der zentralen GBA herausgegebenen Leitfaden – zu gelten.

Die Philosophische Fakultät strebt zudem eine Erweiterung des Konzepts von Chancengleichheit an, wie sie bereits im Text der Präambel ihrer Selbstdarstellung formuliert wurde:

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

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

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

VI. Maßnahmenkatalog

VI.1 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

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

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

<u>Titelgruppe (1): Etat der GBA</u>

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

<u>Titelgruppe (2): Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</u>

Aus dem Gesamtbetrag der Mittel zur Nachwuchsförderung wird ein Prozentsatz von mindestens 50% für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt.

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

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

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

Für diese Titelgruppe wird für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ein Betrag von € 3.000,-- jährlich festgesetzt. Diese Summe entspricht dem Mittelwert der nach Gleichstellungsindikatoren in den Jahren 2009 und 2010 vergebenen leistungsbezogenen Mittel.

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

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

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

gebnisse der Förderung.

Bei der Überarbeitung des Gleichstellungsplans wurde besonderes Augenmerk auf die Veröffentlichung aller hier genannten Maßnahmen gelegt, die zukünftig auch auf den Internetseiten der Fakultät leichter zugänglich und sichtbar gemacht werden sollen.

VI.2 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

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

Die folgenden Maßnahmen sollen dem Rechnung tragen:

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

> Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen
> 1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen hierfür zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und
> 2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese gesetzliche Vorgabe macht einen präzisierten Leitfaden für Berufungskommissionen erforderlich, da eine mechanische Erfüllung der Quote in der Praxis kaum realisierbar ist und tatsächlicher Chancengleichheit letztlich abträglich wäre. Vorgeschlagen wird, die gesetzlich vorgeschriebene Prüfung der „erforderlichen Qualifikation“ von Bewerberinnen mit den im jeweiligen Ausschreibungstext genannten Anforderungen zu verbinden: Dazu wird (voraussichtlich von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten) ein juristisches Gutachten eingeholt und in Abstimmung mit dem Justiziariat der Universität dem Leitfaden für Berufungskommissionen zugrunde gelegt.

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

- gezielte Beratung über Stipendienmöglichkeiten, Teilnahme an Mentoring-Programmen (PROFIL, Mentoring für Frauen), Fördermöglichkeiten der Potsdam Graduate School (PoGs), Drittmittel- und Förderanträge usw. durch die GBA;
- Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen wird die Teilnahme an Tagungen, berufsbezogenen Schulungen und Workshops oder weiterqualifizierenden Maßnahmen mit Hilfe einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung ermöglicht, ohne dass daraus zusätzliche Belastungen entstehen;
- regelmäßige Bekanntmachung aller genannten Maßnahmen durch die Fakultät.

Zuständig für die Umsetzung dieser Maßnahmen ist das Dekanat der Philosophischen Fakultät in Zusammenarbeit mit der GBA.

VI.3 Gleichstellungsaspekte in Forschung und Lehre

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

(1) Gleichstellungsorientierung, Gender und Diversity in der Lehre

- Methoden und Modelle der Gender Studies sind mit dem Modul ‚Geschlecht in Text und Kontext' bereits in die Schlüsselqualifikationen integriert worden. Zudem kann ergänzend zum Fachstudium das Zusatzzertifikat ‚Interdisziplinäre Geschlechterstudien' erworben werden.
- Die Berücksichtigung von Gender Theorie und Geschlechterstudien soll als integraler Bestandteil in allen Studienordnungen vertreten sein (kontinuierliche Überprüfung durch die LSK bei der Verabschiedung neuer Studienordnungen). Dies muss nicht in Form eigens ausgewiesener Module oder Lehrveranstaltungen geschehen, doch sollte darauf geachtet werden, dass Gender als möglicher Schwerpunkt der Lehrveranstaltungen aufgeführt wird.
- Bei der Vergabe von Lehraufträgen wird sowohl durch die Institute als auch durch die EPK darauf geachtet, dass Lehraufträge für Veranstaltungen mit Gender- und Queer-Thematik besonders dort vergeben werden, wo solche Veranstaltungen durch das fest beschäftigte Lehrpersonal nicht angeboten werden.

(2) Gleichstellungsorientierung, Gender und Diversity in der Forschung

- Finanzielle Förderung von Projekten mit einem Schwerpunkt im Bereich Gender und Diversity (s.o. VI.1).
- Veranstaltung von Workshops an den einzelnen Instituten zum Austausch über den Stellenwert von Ansätzen der Genderforschung in der eigenen Lehre und Forschung und zur Ermittlung möglichen Handlungsbedarfs (z.B. Ergänzung des Lehrprogramms). Mittel könnten nach dem in VI.1 genannten Finanzierungsmodell beantragt werden. Die Veranstaltung der Workshops wird durch das Dekanat koordiniert und von den Instituten eigenverantwortlich durchgeführt. Auf Wunsch der Institute steht die GBA beratend zur Verfügung.
- Auslobung eines Preises für herausragende studentische Abschlussarbeiten zu Gender-Themen. Die ausgezeichneten Arbeiten werden durch die Universitätsbibliothek elektronisch publiziert und zur Sichtbarmachung des Schwerpunkts separat aufgeführt.
- Auslobung eines Preises in Form eines Druckkostenzuschusses für herausragende wissenschaftliche Publikationen oder Qualifikationsarbeiten im Bereich Gender und Diversity. Beide Preise werden durch die FNK in Zusammenarbeit mit der GBA vergeben.
- Jährliche Veröffentlichung von Forschungsberichten (Projekte und Publikationen im Bereich Gender und Diversity, die von Angehörigen der Fakultät veröffentlicht oder verantwortet werden oder aus Veranstaltungen an der Philosophischen Fakultät hervorgegangen sind). Nach Abfrage durch das Dekanat im Zusammenhang mit der leistungsbezogenen Mittelvergabe erfolgt eine elektronische Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

(3) Vernetzung

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

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

VI.4 Gleichstellungsorientierte Fakultätskultur

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

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

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

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

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

- Bei der Lehrplanung verpflichten sich die Institute, den durch Kinderbetreuung und die Pflege Angehöriger gesetzten Zeitrahmen besonders zu berücksichtigen und in ihre Zeitplanung aufzunehmen.

- Da bislang alle Bemühungen gescheitert sind, die Lehrplanung mit Time Edit auf die Zielvorgaben der Universität hinsichtlich Chancengleichheit, Familienförderung und Vereinbarkeit abzustimmen, können damit verbundene Probleme zur Zeit nur auf Institutsebene gelöst werden. Alle Institutsleitungen sind aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten flexibel zu verfahren und bei zusätzlichen Belastungen nach Ausgleichsmöglichkeiten zu suchen. In Problemfällen steht die GBA als Ansprechpart-

nerin beratend und unterstützend zur Verfügung.

- Im Rahmen einer Selbstverpflichtung der Institute wird darauf geachtet, dass – entsprechend dem Nachteilsausgleich – Studierenden die Teilnahme an Lehrveranstaltungen ermöglicht wird, die zum Absolvieren des Studiums notwendig sind. Bei nachweislichen Zeitkonflikten werden von den Lehrenden flexible Lösungen gesucht.
- In Fällen besonderer familiärer Belastungen, die von den Pflegeregelungen nicht abgedeckt werden (z.B. schwere Krankheit Angehöriger oder Sterbefälle), verpflichtet sich die Fakultät, kollegiale Lösungen für eine angemessene Entlastung zu finden.
- Die Fakultät organisiert eine gleichmäßige Verteilung der durch Mitarbeit in Kommissionen und Gremien, Übernahme von Ämtern usw. entstehenden Belastungen, wobei auch hier Vereinbarkeitskriterien Berücksichtigung finden. Im Einzelnen beinhaltet dies:
  - Eine regelmäßige Abfrage durch die Institutsleitungen, die zugleich Sorge dafür tragen, dass Ämter und Gremienarbeit gleichmäßig verteilt werden.
  - Berücksichtigt werden zusätzliche Belastungen (z.B. Wohnort, Familienverhältnisse, Lebensumstände usw.), für die ein flexibler Ausgleich – z.B. durch Tele-Arbeit – gesucht wird.
  - Um die Besetzung aller Gremien mit einem Frauenanteil von 40% zu erreichen (Zielvorgabe des BbgHG), müssen sämtliche Gremientermine an der Vereinbarkeit von Lebensplanung und Beruf orientiert sein. Termine an Wochenenden sind daher nur in Ausnahmefällen möglich und schriftlich zu begründen.
  - Angesichts des Abbaus von Dauerstellen wird sich die Problematik einer Überbelastung der Mitarbeiterinnen – insbesondere der Professorinnen – durch Gremien- und Verwaltungstätigkeiten in absehbarer Zeit verschärfen. Auch unter Gleichstellungsaspekten ist daher durch die Fakultät auf die Einrichtung bzw. Beibehaltung einer angemessenen Anzahl von Dauerstellen zu dringen.

(2) Ausgestaltung und Vernetzung der fakultätsinternen und zentralen Konfliktberatung

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

1. **Professionalisierung**: Es ist darauf zu dringen, dass die Konfliktberatung der Universität Potsdam – insbesondere als Ansprechpartner für die MitarbeiterInnen – professionalisiert wird. Derzeit werden alle damit verbundenen Aufgaben (mit Ausnahme der notorisch überlaufenen und unterbesetzten psychologischen Beratungsstelle für Studierende) ehren- bzw. nebenamtlich durch Angehörige der Universität wahrgenommen.
2. **Transparenz**: Die Konfliktberatung betrifft folgende Problemfelder: Konflikte am Arbeitsplatz sowie um Beschäftigungsverhältnisse, Konflikte um die Vereinbarkeit von Beruf und Lebensplanung, Konflikte zwischen Studierenden und Lehrenden, Nachteilsausgleich, Fälle von Diskriminierung bis hin zu Mobbing und sexueller Belästigung. Derzeit werden solche Konfliktfälle von unterschiedlichen Stellen – insbesondere dem Personalrat, den GBA, der Schwerbehindertenvertretung sowie der Behindertenbeauftragten – betreut. Eine Erstberatung wird durch die Vertrauenspersonen an den Standorten geleistet. Die Beratungsmöglichkeiten und Zuständig-

keiten sind für die Betroffenen bislang jedoch nur schwer durchschaubar. Die Philosophische Fakultät wird auf ihren Internetseiten sowie durch andere Maßnahmen der Veröffentlichung – z.B. Flyer – dafür Sorge tragen, Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten transparent und leicht zugänglich darzustellen und damit auf niedrigschwellige Angebote hinzuwirken.

3. **Diversitätspolitik**: Zunehmend komplexe Lebens- und Arbeitsverhältnisse bedingen es, dass auch bei Fragen der Chancengleichheit ein Bündel unterschiedlicher Aspekte zu berücksichtigen ist. Zum einen gilt es, derartige Aspekte – wie Geschlechtsidentitäten, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, ethnische Zugehörigkeit usw. – in ihren Wechselwirkungen wahrzunehmen und auf dieser Grundlage Beratungs- und Ausgleichsstrategien zu konzipieren. Zum anderen fehlt der Universität Potsdam derzeit ein übergreifendes Konzept, das neben der Sicherung eines diskriminierungsfreien Arbeits- und Lernumfelds die positiven Potentiale von Diversität formuliert und die Herstellung und Förderung von Vielfalt in ihre Zielstellungen integriert. Auf der Grundlage eines Austauschs mit den an der Konfliktberatung beteiligten Gremien und Personen wird die GBA mit einer noch zu gründenden Arbeitsgruppe ein solches Konzept für die Philosophische Fakultät entwickeln und bis zum Ablauf des Gleichstellungsplans einen Entwurf dazu vorlegen.

(3) Qualitätssicherung und Datenerhebung

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

VII. Controlling

Die Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen wird nach Ablauf von zwei Jahren (Jan. 2017) durch die zur Erstellung des Gleichstellungsplans vom Dekanat einberufene Arbeitsgruppe überprüft, die Informationen über Durchführung und Erfolg der Maßnahmen bei den Fakultätskommissionen und der Studierendenvertretung einholt. Die Arbeitsgruppe erstattet dem Fakultätsrat Bericht und schlägt im Bedarfsfall Modifikationen, Konkretisierungen und zusätzliche, den Zielstellungen des Gleichstellungsplans verpflichtete Maßnahmen vor, die vom Fakultätsrat beschlossen werden.

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