



2014-2018

Gleichstellungsplan

**der
Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Fakultät**

**Universität
Potsdam**

Inhalt

A Vorbemerkungen.....	1
B Gültigkeitsbereich.....	5
C Zwischenevaluation 2016.....	5
D Bestandaufnahme: nach Statusgruppen.....	5
Studierende.....	6
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	6
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	6
Promotionen.....	7
Habilitationen.....	7
Hochschulprofessuren	7
Nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	8
Zusammenfassung: Entwicklungen im Zeitverlauf.....	8
E Handlungsbedarf: Evaluation, Maßnahmen nach Statusgruppen... 10	10
Studierende.....	10
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	11
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	11
Promovierende und Habilitierende.....	13
Hochschulprofessuren.....	14
Nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen.....	16
Zusammenfassung: Schwerpunkte der erforderlichen Maßnahmen.....	17
Controlling.....	18
F Anhang.....	19
Aktualisierte Kennzahlen.....	19
Pilotstudie: Studierenden- und MitarbeiterInnen-Umfrage.....	21
Auswertung.....	22
Ausblick.....	23

A. Vorbemerkungen

Perspektiven

Die Universität Potsdam hat im Hochschulentwicklungsplan nicht nur exzellente Forschung und Lehre als Ziele formuliert, sondern sich ebenso „Gute Arbeit“ als horizontales Handlungsfeld auf die Agenda geschrieben. Die Beschäftigungssituationen der Angehörigen der Universität Potsdam sowie strategische Überlegungen für die Gestaltung von Karrierewegen (Human Resources Strategy for Researchers an der Universität Potsdam)¹ und Möglichkeiten zur Vereinbarung von Beruf und Familie unter den Bedingungen befristeter Beschäftigung sind wichtige Themen.² Unter dem Dach der universitären Ziele wurde der folgende Gleichstellungsplan entwickelt. Er stellt für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät³ eine Leitlinie für die nächsten vier Jahre dar, um die festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen bei strategischen Entwicklungen, forschungsbasierter Lehre, internationaler Positionierung und der Gewinnung von herausragenden akademischen Nachwuchskräften umzusetzen.

Das zentrale Ziel der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät (WiSo-Fakultät) ist die Verwirklichung der Chancengleichheit aller und steht damit für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Familienfreundlichkeit sowie gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der religiösen und politischen Weltanschauung sowie des Alters ein. Vielfalt, Diversität und Pluralisierung sollen Themen in Forschung, wissenschaftlicher Praxis und Lehre sein; sie betreffen auch Personalentwicklung und den Umgang mit Konfliktsituationen. Als Querschnittsthemen sind sie eine Bereicherung für die Universitätslandschaft.

Ausgehend von der aktuellen Situation an der Fakultät soll dieses Leitbild in allen Statusgruppen in Lehre, Forschung und Verwaltung durchgesetzt werden.

Gesetzliche Grundlage

Nach §7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zum Abbau der Unterrepräsentanz von

¹ Wortbeitrag des Präsidenten bei der Personalratsversammlung Nov. 2014:
http://uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/Personalversammlung_Praesident.pdf, Human Resources Strategy for Researchers:

<https://www.uni-potsdam.de/campus-international/projekte-international/human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r.html>

² Präsentation der Gleichstellungsbeauftragten bei der Personalratsversammlung Nov. 2014:
http://uni-potsdam.de/wimipr/dokumente/Praesentation_Gleichstellungsbeauftragte.pdf

³ Portrait der Fakultät: <http://www.uni-potsdam.de/wiso/fakultaet/portrait.html>

Frauen und Männern in den entsprechenden Bereichen verpflichtet. Der Senat der Universität Potsdam hat am 18.05.2011 die Erstellung von Gleichstellungsplänen in den einzelnen Fakultäten beschlossen. In der Stellungnahme der Universität Potsdam zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards vom 08.04.2009 hat sich die Hochschule verpflichtet, die Gleichstellungspläne (vormals Frauenförderpläne) der Organisationseinheiten zu aktualisieren, um Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsstandards zu garantieren.

Den Orientierungsrahmen für den Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät bilden die forschungsorientierten DFG-Gleichstellungsstandards sowie der erste Gleichstellungsplan der Fakultät 2012–2014.

Struktur der Fakultät

Die WiSo-Fakultät wurde im Jahr 1991 gegründet und ist am Standort Griebnitzsee angesiedelt. Sie umfasst die Bereiche Wirtschaftswissenschaften mit den Teilbereichen Betriebswirtschaftslehre sowie Volkswirtschaftslehre und Sozialwissenschaften mit den Teilbereichen Politik und Verwaltung sowie Soziologie. Zusätzlich zu den vorhandenen Professuren hat die Fakultät ein Alleinstellungsmerkmal, getragen durch das DFG-geförderte Graduiertenkolleg „Wicked Problems – Contested Administrations“, den an der Fakultät angesiedelten Forschungsbereich „Politik, Verwaltung und Management“, das Potsdam Centrum für Politik und Management (PCPM), das Zentrum Potsdam Transfer (für Gründung, Innovation, Wissens- und Technologietransfer)⁴ sowie das, gemeinsam mit der Juristischen Fakultät getragene, Kommunalwissenschaftliche Institut (KWI).

⁴ Institutionell im Bereich der zentralen Einrichtungen verortet.

Struktur & Fachgruppen

Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität ist strukturell in [Professuren](#) gegliedert, die sich den Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften zuordnen. Außerdem sind alle Professuren einer Fachgruppe zugeordnet.

Sozialwissenschaften

➤ Fachgruppe Politik- & Verwaltungswissenschaft

➤ Fachgruppe Soziologie

Wirtschaftswissenschaften

➤ Fachgruppe Betriebswirtschaftslehre

➤ Fachgruppe Volkswirtschaftslehre

Einrichtungen der Fakultät

Neben den Professuren gibt es an der Fakultät noch einige Querschnitteinrichtungen:

Forschungsbereich "Politik, Verwaltung und Management" & Potsdam Centrum für Politik und Management

Der an der Fakultät angesiedelte Forschungsbereich „Politik, Verwaltung und Management“ wird durch das Potsdam Centrum für Politik und Management (PCPM) koordiniert.

Graduiertenkolleg "Wicked Problems, Contested Administrations" (WIPCAD)

WIPCAD untersucht als DFG-gefördertes Graduiertenkolleg den Zusammenhang zwischen "vertrackten" Policy-Problemen und der Entwicklung von Verwaltungsorganisationen.

Potsdam Transfer

Potsdam Transfer, ist das Zentrum für Gründung, Innovation, Wissens- und Technologietransfer an der Universität Potsdam.

Kommunalwissenschaftliches Institut (KWI)

Das KWI ist eine gemeinsame Einrichtung der Juristischen und der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät und forscht zu Aspekten der Kommunen in den neuen Bundesländern.

Abb. 1: Struktur der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Aufbau des Gleichstellungsplans

Durch eine Bestandsaufnahme, differenziert nach Statusgruppen – Studierende, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, Promotionen, Habilitationen, Hochschulprofessuren und nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen – werden aktuelle Kennzahlen zur Gleichverteilung der Geschlechter auf unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere als Indikator für die Erreichung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards betrachtet. Entwicklungstrends werden vorgestellt, auf deren Basis die Evaluation der Zielvorgaben und Maßnahmen des ersten Planes erfolgte. Darauf aufbauend werden neue Maßnahmen formuliert und in Vorbereitung auf die Zwischenevaluation (2016) nach Statusgruppen strukturiert. Unter Punkt E werden die Evaluation der Ziele des Planes von 2012, die geplanten Maßnahmen sowie die neuen Empfehlungen für die jeweiligen Statusgruppen dargestellt.

Der erste Gleichstellungsplan der WiSo-Fakultät hatte eine Gültigkeit von zwei Jahren. Der aktuelle, zweite Gleichstellungsplan der Fakultät hat eine Gültigkeit von vier Jahren. Die Berichterstattung zu aktuellen gleichstellungspolitischen Aspekten an der Fakultät im Zusammenhang mit dem Gleichstellungsplan erfolgt regelmäßig in der zentralen Kommission für Chancengleichheit (CGK) sowie im Fakultätsrat der WiSo-Fakultät durch das beauftragte Fakultätsmitglied bzw. Vorsitzende/n.

Im vierjährigen Modus legt die Dekanin bzw. der Dekan der WiSo-Fakultät Rechenschaft im Präsidialkollegium zur Erfüllung des Gleichstellungsplans und seiner Fortschreibung ab.⁵ Die Fortschreibung des Plans erfolgt im Zeitraum Oktober bis Dezember vor Auslaufen seiner Gültigkeit. Es wird zur Halbzeit eine Zwischenevaluation stattfinden. Die Regelungen dazu finden sich unter dem Punkt C.

Mitglieder der aktuellen Arbeitsgruppe

Studentische MitarbeiterInnen

- Wolf, René

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- Bolzmann, Julia
- Knoth, Alexander
- Reiners, Nina
- Renard, Lea

ProfessorInnen

- Korff, Valeska, Prof.

Nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- Dräger, Marion
- Stempfl, Christian

Arbeitsgruppenleiterin

- Wolff, Christina (dezentrale GBA)

⁵ Das nächste Mal zu Beginn des Wintersemesters 2018/2019.

B. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät tritt mit Beschluss im Fakultätsrat am 10.06.2015 in Kraft (bzw. im Umlaufverfahren im Anschluss an diese Sitzung) und behält seine Gültigkeit bis zum 31.12.2018. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Fakultät: Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal sowie Lehrbeauftragte und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Fakultätsverwaltung.

C. Zwischenevaluation

Bis zum 31.12.2016 hat eine Zwischenevaluation zu erfolgen.

Der vorliegende Plan endet mit der Auswertung einer Umfrage unter den Studierenden sowie wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der Fakultät zu den bereits bekannten und/oder in Anspruch genommenen Maßnahmen zum Thema Gleichstellung. Diese wurde im Rahmen einer Vorstudie durchgeführt und gibt Impulse für die durchzuführende Zwischenevaluation. Ähnliche Ergebnisse und Erfahrungen liegen an der Fakultät bereits durch das DFG geförderte Pilotprojekt „Gender Scanning“ des Graduiertenkollegs WIPCAD (Laufzeit 2013-2018) vor. Angedacht ist, die dort durchgeführten Fragebogenerhebungen und innovativen qualitativen Onlineerhebungen daraufhin zu betrachten, welche Teile dieser Erhebung für die Zwischenevaluation übernommen oder entsprechend modifiziert verwendet werden können. Das Vorgehen dient dazu, in den nächsten Jahren mehr Verzahnung anzustreben und das Thema Gleichstellung noch stärker innerhalb der Fakultät zu integrieren.

D. Bestandsaufnahme

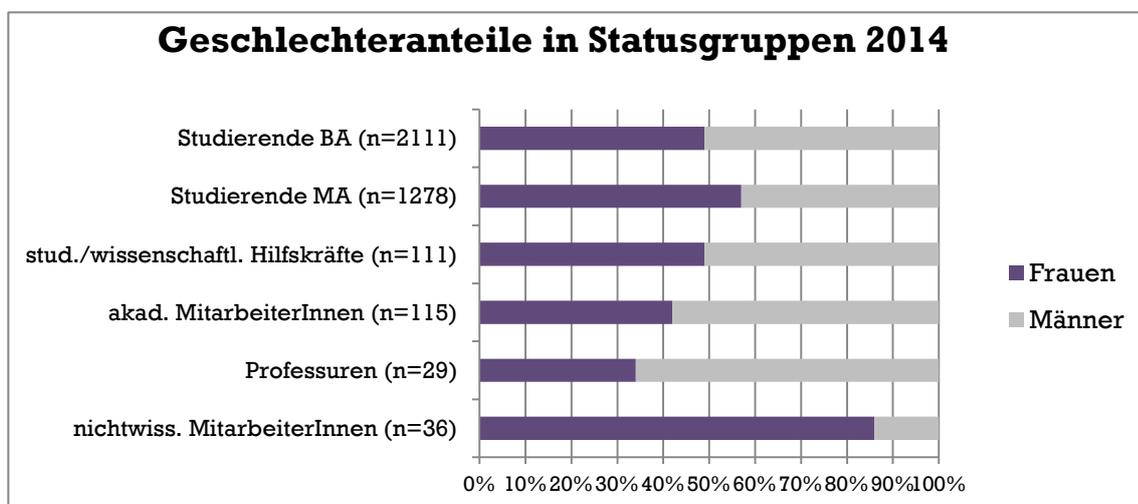


Abb. 2: Geschlechteranteile nach Statusgruppen 2014

Studierenden (BA, MA)

- Die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam ist in ihren bestimmenden Fächern – BWL, VWL, Soziologie, Politik- und Verwaltungswissenschaft – ein attraktiver Studienort für männliche und weibliche Studierende in gleichen Teilen (vgl. Anlage 1). Der Anteil weiblicher und männlicher Studierende unterscheidet sich auch nicht signifikant nach Fach und Abschluss. In den letzten vier Jahren (2010-2014) ist der Anteil weiblicher Studierender an den Studierenden insgesamt konstant geblieben.
 - Für die Zwischenevaluation schlägt die AG vor, eine detaillierte Übersicht zu erstellen, die besonders den in Punkt D (s. Abb. 3) angesprochenen Trend beschreibt und für die weitere Entwicklung der Studierendenzahlen an der Fakultät (BA, MA, Promovierende) untersucht.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

- Studentische Hilfskräfte (SHK) rekrutieren sich etwa paritätisch aus weiblichen und männlichen Studierenden (vgl. Anlage 5). Damit haben Frauen gleiche Chancen, auf dieser Ebene in Lehre und Forschung eingebunden zu werden und den Grundstein für die Ausbildung wissenschaftlicher Interessen und deren spätere berufliche Verwirklichung in einer wissenschaftlichen Laufbahn zu legen. Eine differenzierte Betrachtung zwischen Hilfskräften mit und ohne Hochschulabschluss ließ sich, aufgrund der unzureichenden Datenlage, leider nicht berücksichtigen.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- Angesichts gleicher Studienleistungen und einem (wenn auch von Fach zu Fach unterschiedlich) tendenziell höheren Anteil weiblicher Studierender im Masterstudium wie unter studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften gelingt der Übergang vom Studierendenstatus in den MitarbeiterInnenstatus nicht (vgl. Anlage 1): Unter den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen finden sich nur noch rund ein Drittel Frauen. **Der Übergang vom Studium in eine Position im wissenschaftlichen Mittelbau der Fakultät erweist sich daher deutlich als die erste Barriere für den Eintritt von Frauen in eine wissenschaftliche Karriere.**
 - Hier schlägt die AG für die Zwischenevaluation vor, einen Fokus auf die Rekrutierungsprozesse zu legen und ggf. *Risiko- oder Hindernisfaktoren* herauszustellen.
- In Bezug auf die Regelungen zur Vertretung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen während des Mutterschutzes (mit Lehrverpflichtungen) zeigt sich folgende Praxis: Die Ausgleichszahlungen fließen derzeit bei einem Beschäftigungsverbot bzw. Mutterschutz von beschäftigten Frauen auf Haushaltsstellen nicht an den betroffenen Lehrstuhl, sondern im Rahmen des U2-Verfahrens in das allgemeine Budget für Personalverstärkungsmittel. Damit erhält der/die LehrstuhlinhaberIn keine finanziellen Mittel, um eine Vertretung für die Zeit des Beschäftigungsverbots bzw. Mutterschutzes einzustellen. Diese Praxis ist nicht hinnehmbar, da sie eine unmittelbare Diskriminierung von Frauen darstellt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten setzen sich für

eine **universitätsweite, transparente und verbindliche Regelung** ein. Seit 2009 bereits setzt sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Personalrat dafür ein, entsprechende Regelungen zu finden wie bei der Finanzierungsregelung für Drittmittelstellen, bei denen die Mittel den Projektgruppen direkt zur Verfügung gestellt werden (als landesweite Regelung seit 2012).

Promotionen

- Im Bereich von abgeschlossenen Promotionen setzt sich der bereits bei der Besetzung von Mittelbaustellen beobachtete Trend einer Unterrepräsentation von Frauen deutlich fort. Während die AbsolventInnen der Fakultät noch etwa jeweils zur Hälfte aus Frauen und Männer bestehen, stellen Frauen nur noch ein Drittel der erfolgreich Promovierten dar (vgl. Anlage 2), wohingegen unter der Zahl der im Verfahren befindlichen Studierenden der Anteil weiblicher und männlicher Studierender gleichverteilt ist.
 - Für die Zwischenevaluation müssen differenzierte Daten gesammelt werden, um einen Zusammenhang zwischen erfolgreichen Abschlüssen externer und interner Promotionen und den jeweiligen Arbeitssituationen herzustellen und Frauen-benachteiligende Faktoren zu identifizieren.

Habilitationen

- Für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät ist festzuhalten, dass die Gruppe der Habilitierten zu einem Drittel aus Frauen und zu zwei Dritteln aus Männern besteht. Damit entspricht die Verteilung den erfolgreichen Promotionsverfahren (vgl. Anlage 3). Allerdings ist die Anzahl der durch Frauen abgeschlossenen Habilitationen 2014 gegenüber 2010 gesunken.

Hochschulprofessuren

- Frauen sind nach wie vor in der Gruppe der ProfessorInnen unterrepräsentiert (vgl. Anlage 1). Es lässt sich in den letzten fünf Jahren eine deutlich positive Entwicklung bei den Neuberufungen feststellen, besonders in den Sozialwissenschaften (4 von 7 Neuberufenen, vgl. Anlage 4). Da es in den letzten Jahren vorgezogene Neuberufungen von Professorinnen (2011 und 2012) auf Professuren gab, die noch bis 2015 bzw. 2018 mit Männern besetzt sind, ist der Frauenanteil in dieser Gruppe angestiegen. In den kommenden vier Jahren (bis Ende 2018) steht die Nachbesetzung weiterer vier Professuren an. Dabei muss besonders im Hinblick auf die Förderung von Frauen in der Gruppe der HochschulprofessorInnen das für die Universität Potsdam entwickelte Tenure-Track-Modell⁶ betrachtet werden (mehr dazu unter Punkt E).

⁶ Tenure-Track-Modell der Universität Potsdam:

<https://www.uni-potsdam.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/juniorprofessuren/tenuretrackmodelluniversitaetpotsdam.html>

Nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen

- Die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen besteht 2014 fast ausschließlich (88%) aus Frauen (vgl. Anlage 1). Damit ist diese Gruppe an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät am stärksten segregiert.

Zusammenfassung: Entwicklungen im Zeitverlauf

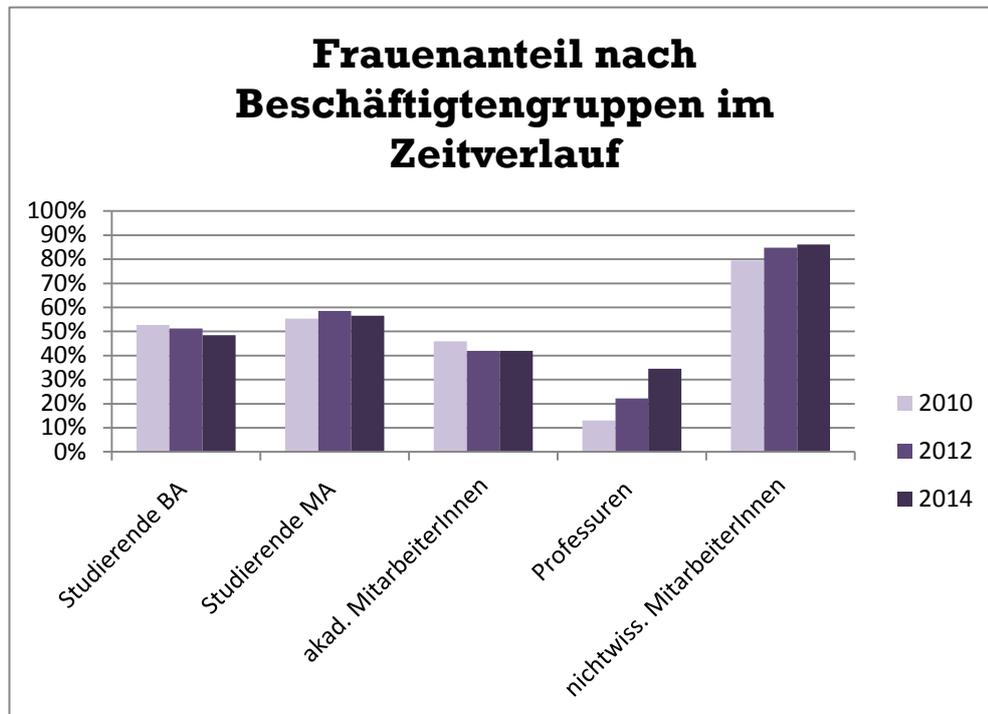


Abb. 3: Entwicklung des Frauenanteils 2010-2014

Im Studienverlauf als auch im erfolgreichen Studienabschluss bestehen keine erkennbaren systematischen Benachteiligungen von Frauen. Auffallend ist, dass der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden im BA als auch im MA in den letzten zwei Jahren leicht zurückgegangen ist. Im Vergleich zu aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes kann dieser Trend nicht als ein gesamtdeutsches Phänomen beobachtet werden. So beträgt besonders im Bereich der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Anstieg des Frauenanteils an der Studierendenschaft 2012 sogar mehr als 60 Prozent im Vergleich zu 2007. Für die Zwischenevaluation muss dieser Trend an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät genauer untersucht werden.

Eine genauere Betrachtung auf die Rekrutierungsmuster von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ist in der Zwischenevaluation anzugehen. Bisher liegen keine Zahlen vor, inwiefern bestimmte thematische Felder mit weiblichen oder männlichen Studierenden bzw. Hilfskräften besetzt sind. Eventuell lassen sich hierin Ursachen für vergeschlechtlichte Rekrutierungsmuster der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen verorten.

⁷ Vgl. WSI-Gender Daten Portal 2014 (<http://www.boeckler.de/52368.htm>)

Weder die Besetzung der Mittelbaustellen, noch die Zahl der abgeschlossenen Promotionen entspricht dem Anteil der Frauen in zuvor durchlaufenen Qualifikationsstufen. Dies verstärkt sich auf den nachfolgenden Entwicklungsstufen. In Anlehnung an die gemeinsamen Zielformulierungen durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG ist das so genannte Kaskadenmodell anzulegen: um den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen, müssen sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben.⁸

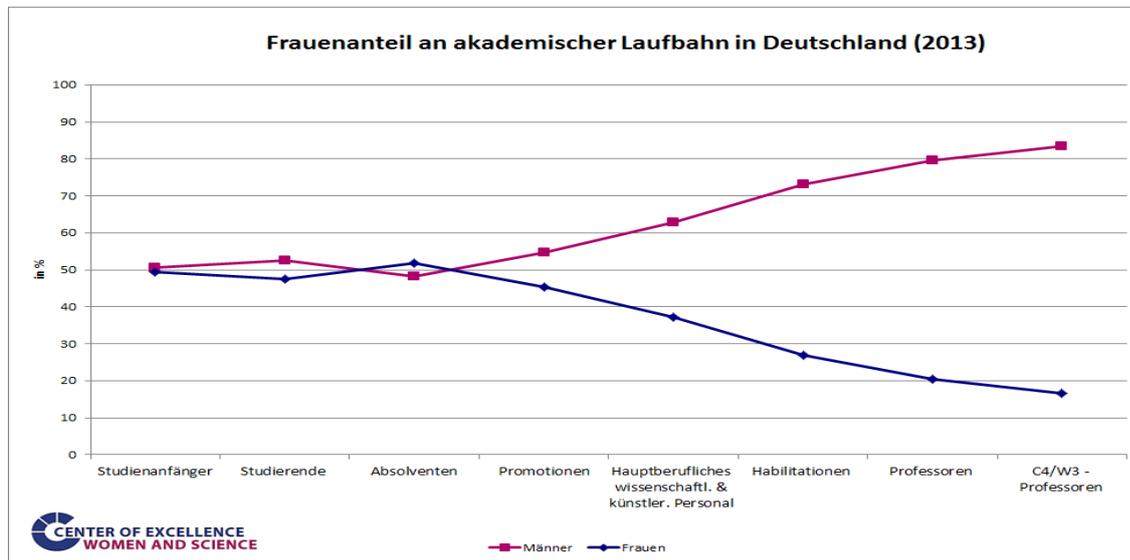


Abb. 4: Frauenanteil an akademischer Laufbahn. Quelle: CEWS

An der WiSo-Fakultät lassen sich dennoch positive Trends im Vergleich zum letzten untersuchten Zeitraum, insbesondere bei den Habilitationen und Neuberufungen, nachweisen. Ein wichtiger Schritt, um das sogenannte „Gender Gap“ zu schließen.⁹

⁸ Vgl. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/. (02.04.2015)

⁹ Quelle: Gesis – Center of Excellence Women and Science (http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01_d.gif). Im Vergleich zum gesamtdeutschen Frauenanteil an akademischen Laufbahnen.

E. Handlungsbedarf

Die Formatierung des Abschnittes Handlungsbedarf erfolgt nach folgender Logik:

- *Evaluierung der Ziele aus dem ersten GSP: erreicht/ in Arbeit/ Anknüpfungspunkte (visualisiert: v)*
- *daraus abgeleitete neue Ziele: Maßnahmen für kurzfristige/mittelfristige/langfristige Zielerreichung im neuen GSP (Visualisierung: ➤).*
- *Adressierte und Verantwortliche wurden fett markiert.*

Studierende

Der erste Gleichstellungsplan konzentrierte sich auf die gezielte Anwerbung von in der Abschlussphase befindlichen Studentinnen für das Mentoring-Programm „Gemeinsam Zukunft gestalten“. Diese Maßnahme sollte Studentinnen beim Einstieg in den Beruf und bei der Netzwerkbildung unterstützen. Die Anwerbung sollte durch Professorinnen und Professoren in den Vorlesungen stattfinden.

- ✓ Es gibt durch den Career Service sowie die CGK die Programmlinie des Mentoring für Studentinnen an der Universität Potsdam. Es nehmen jedes Jahr auch einige Studentinnen der WiSo-Fakultät an dem Programm teil. Dieses soll auch weiterhin durch **Professorinnen und Professoren**, aber auch durch die **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** und **Dozentinnen und Dozenten** beworben werden. Dazu bieten sich die Auslage von Informationsbroschüren an; außerdem sollte in der Studieneingangsphase, in den Einführungsveranstaltungen oder Tutorien darauf aufmerksam gemacht werden. Es wird vorgeschlagen, dass der **Career Service** hierfür eine Folie bereitstellt, die den entsprechenden Verantwortlichen zur Verfügung gestellt wird. Die Bewerbungsphase für das Mentoring-Programm startet jedes Jahr zum Ende des Sommersemesters.

Die WiSo-Fakultät bietet anders als beispielweise die Juristische Fakultät kein eigenes Mentoring-Programm an. Für die Zwischenevaluation wird angeregt, den Bedarf eines eigenen (oder kooperativ ergänzenden) Mentoring Programmes sowie Möglichkeiten der Umsetzung zu ermitteln. Ein Mentee-MentorInnen-Verhältnis zwischen AbsolventInnen bzw. ProfessorInnen und Studierenden erscheint sinnvoll.

Förder- und Gleichstellungsangebote sollen innerhalb der Einführungswoche durch **die Fachschaften** sowie durch die **Fach-Studienberatungen** kommuniziert werden insbesondere „Studieren mit Kind“ und „Vereinbarkeit von Studium, Job und Kind“.

Die Fakultät macht sich zum Ziel die Chancengleichheit der Studierenden zu verbessern durch

Informieren über:

- Teilzeitstudium
- Urlaubssemester
- Nachteilsausgleich

- Begrüßungsgeld (Studentenwerk)
- Familiene geeignete Wohnheimplätze
- Brückenstipendien (D-Härtefallfond)
- Zuschüsse, Verlängerungen bei BAFÖG und Stipendien
- Formalien bei WHK-Verträgen (Bezug auf die zwölf-Jahres Regelung)

Gestalten:

- Berücksichtigung von gleichstellungspolitischen Aspekten bei Planung und Belegung von Lehrveranstaltungen (Senat 18.12.2013)
- Stärkere Bewerbung des Eltern-Kind-Raums am Campus Griebnitzsee
- Aufwertung des Kinderspielbereiches in der Mensa
- FamCard ansprechen (in Planung)

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Ähnlich wie bei den Studierenden ist die Gleichverteilung der Geschlechter bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften an der WiSo-Fakultät konstant. Für die Zwischenevaluation ist geplant, eine differenzierte Erhebung durchzuführen (bspw. mit Blick auf potentielle Rekrutierungsmuster) und dabei stärker auf vergeschlechtlichte Arbeitsgebiete oder Fachbereiche zu achten. Ebenso interessant ist, ob es einen Zusammenhang zwischen der Ausrichtung des Lehrstuhls, an dem die Hilfskraft angestellt ist und dem Thema der Abschlussarbeit gibt. Möglicherweise lassen sich da bereits vergeschlechtlichte Muster erkennen, die die Basis späterer Entscheidungen sind.

Hinsichtlich einer möglichen Dreifachbelastung von Studium, Job und Familie stellen sich ähnliche Fragen wie bei den Studierenden. So soll besonders bei der Einstellung von Hilfskräften durch die **Projektleitung** oder **den/die LehrstuhlinhaberIn** über Themen wie Arbeitszeiten, Vereinbarkeit und Regelungen zur Zeiteinteilung während des Semesters und in der vorlesungsfreien Zeit gesprochen werden, denn oft setzen vergeschlechtlichte Rekrutierungsmuster und Diskriminierungen bereits bei der wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeit ein.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Die Zielvorgaben des ersten Planes waren sehr allgemein gehalten und umfassten

- die Erhöhung des Frauenanteils bei den MitarbeiterInnenstellen,
 - die Einhaltung der Gremienzeitfenster
 - die Beseitigung und Vorbeugung von geschlechtlicher Diskriminierung.
-
- ✓ Bei der Evaluierung der Maßnahmen der Fakultät der letzten zwei Jahre hat sich gezeigt, dass der Frauenanteil (finanziert aus Haushaltsmitteln) von 40% (2010) auf 33% (2014) zurückgegangen ist.
 - ✓ Die Gremienfenster werden eingehalten, jedenfalls gibt es keine Gremiensitzungen nach 18 Uhr

und nur wenige Veranstaltungen finden ab 18 Uhr statt. In der Regel kann für die letztgenannte Art von Veranstaltungen eine Betreuungsmöglichkeit für Kinder in Anspruch genommen werden (POGS, KFC).

- ✓ Diskriminierungen, nicht nur auf Grund des Geschlechts, sondern auch auf Grund des Alters, der Herkunft oder aus anderen Gründen sind oft Gegenstand arbeitsalltäglicher Situationen. Fakultäts- und Universitätsleitung reagieren hierauf seit 2013 mit dem Einsatz von neun (vom Präsidenten berufenen; Stand 2015) Vertrauenspersonen für Konfliktmanagement an den einzelnen Standorten der Universität.¹⁰
- ✓ Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat offene Sprechzeiten, an denen sie zu Vereinbarkeitsproblemen, sexueller Belästigung, finanzieller Unterstützung und arbeitsrechtlichen Aspekten Fragen beantwortet und geeignete AnsprechpartnerInnen weitervermittelt.
- ✓ Ein Begrüßungsschreiben der dezentralen GBA für neue wissenschaftliche und/oder nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen gibt es nicht, das übernimmt weiterhin die zentrale GBA der Universität. Allerdings gibt es einen fakultätsinternen Newsletter seit Ende 2014.

Zielvorgabe verfehlt: Bei der Evaluierung der Maßnahmen der Fakultät der letzten zwei Jahre hat sich gezeigt, dass der Frauenanteil (finanziert aus Haushaltsmitteln) von 40% (2010) auf 33% (2014) zurückgegangen ist.

Nicht nur im Rahmen der Zwischenevaluation ist zu erörtern, inwiefern die **Universitätsleitung**, der **Personalrat** und die **zentrale GBA** im Gespräch mit dem **Dekanat der WiSo-Fakultät** stehen, um die Richtung der Personalpolitik der Universität zu bestimmen. Es sind gemeinsame Regelungen (ggf. in Abstimmung mit den anderen Fakultäten) zu schaffen, die „Gute Arbeit“ gewährleisten.

Die Fakultät macht sich zum Ziel die Familienvereinbarkeit¹¹ und Chancengleichheit von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verbessern durch¹²

Informieren:

- **Professorinnen und Professoren** müssen gezielt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten etc. aufmerksam machen (in MitarbeiterInnen-Gesprächen).
- Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege von Angehörigen
- Möglichkeit zur verstärkten Nutzung von Homeoffice zum Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Arbeitsvertragsverlängerung nach Mutterschutz/Elternzeit müssen transparent diskutiert werden.
- Der seit Ende 2014 halbjährlich verschickte Newsletter des **dezentralen GBA-Teams** an die Fakultätsmitglieder muss durch die LehrstuhlinhaberInnen ebenfalls als Informationsquelle genutzt werden.

¹⁰ Für weitere Informationen:

<http://www.uni-potsdam.de/campus-international/service-an-der-up/konfliktbewaeltigung.html>.

¹¹ Hier ist auch auf die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellten Maßnahmen zur besseren Familienvereinbarkeit zu verweisen. Ebenso sind hier die Best-Practice Beispiele der DFG im Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards für die ProjektleiterInnen und LehrstuhlinhaberInnen interessant, sie liefern Hinweise und Anregungen, welche Maßnahmen auch konkret in Teams und an Lehrstühlen durchgeführt werden können.

¹² Mögliche Finanzierung von Maßnahmen durch Mittel aus den jährlichen strukturellen Zuweisungen zur Frauenförderung an der Fakultät bzw. durch Mittelzuweisungen für dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen können dazu veranlagt werden.

Gestalten:

- Während der Zeiten des Mutterschutzes sowie anderweitiger Beschäftigungsverbote und während der Elternzeit (bei Haushaltsstellen) ist zu gewährleisten, dass den LehrstuhlinhaberInnen durch die Ausfallzeiten keine finanziellen und organisatorischen Nachteile entstehen (Abstimmung mit **Fakultätsgeschäftsführung**).
- Die **Fakultät** muss Sondermittel für die Finanzierung der Vertretungen solange bereitstellen, bis die Universität Potsdam eine einheitliche Praxis zur Rückführung der Mittel an den jeweiligen Lehrstuhl etabliert hat.
- Zeitnahe Umsetzung der Re-Finanzierung der Kosten für Mutterschutz in Drittmittelprojekten (U2-Umlage).
- Regelungen zu Mindestlaufzeiten bei Erstverträgen einhalten.
- Thematisierung einer Prüfung der Regelung zu Laufzeiten von arbeitnehmerInnenfreundlichen Folgeverträgen/Abschlussverträgen.
- Anwendung des WissZeitVG und Informationsbereitstellung sowie offene Diskussion über die Familienkomponente führen.
- Stärkere Bewerbung des Eltern-Kind-Raums (Beschilderung, über Freiraum.up, UP App etc.).

Promovierende und Habilitierende

Zielvorgaben des ersten Planes waren

- die Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen
 - und Habilitationen.
- ✓ Durch eine verstärkte Internationalisierung der Fakultät (Internationalisierungsbeauftragte) und durch die Beratung von internationalen Studierenden und Promovierenden durch Integrationstutoren (finanziert über das Akademische Auslandsamt) werden internationale Studierende und Promovierende besser betreut.
 - ✓ Das Ziel der Fakultät, sich stärker international zu vernetzen, wird einerseits durch das Graduiertenkolleg "Wicked Problems, Contested Administrations: Knowledge, Coordination, Strategy" (WIPCAD) (seit 2012) unterstützt, andererseits durch den stetigen Ausbau internationaler Kooperationen und Partnerschaften.
 - ✓ Innerhalb des Graduiertenkollegs werden seit Ende 2013 im Rahmen des „Gender Scanning“ erfolgreich Daten zu den Betreuungsverhältnissen sowie zu den Qualitätsstandards des Gender Equality Programs erhoben und bewertet.
Zusätzlich bestehen bei der Potsdam Graduate School (POGS) zahlreiche Möglichkeiten für Promovierende wie auch Post-Docs sich zu vernetzen, an Workshops, Coaching- und Mentoring-Programmen teilzunehmen. Seit dem Sommer 2014 läuft das neue Mentoring PLUS Programm (durch POGS, Career Service, KfC), das für Promovierende und Post-Docs gleichermaßen angelegt ist und auf die Karriereentwicklung zielt.

Zielvorgabe verfehlt: Ein Preis durch die Fakultät für die beste Dissertation einer Doktorandin wurde nicht verwirklicht.

Mit der Zwischenevaluation soll erhoben werden, inwiefern sich die Zahlen der Promovierenden und die Habilitierenden verändern. Besonders auf dieser Stufe der Karriereentwicklung wird der „Gender Gap“ relevant, was sich auch in den aktuellen Zahlen an der Fakultät spiegelt.

Zusammen mit der **Universitätsleitung**, aber auch den **Verantwortlichen im Graduiertenkolleg WIPCAD** sowie den **Betreuerinnen und Betreuern** der Promovierenden und der Habilitierenden muss ermittelt werden, wie mehr erfolgreich abgeschlossene Promotionen und Habilitationen gewährleistet werden können. Eine stärkere Orientierung an den Qualitätsstandards für Promotionen muss gewährleistet werden, sowie eine familienfreundliche Forschungsumgebung¹³ durch

Informieren:

- Über die Möglichkeit von Brückenstipendien (max. 6 Monate) zur Abschlussförderung der Promotion von Frauen zum Wiedereinstieg für Frauen und Männer nach einer familienbedingten Unterbrechung (**dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**).
- **Professorinnen und Professoren** sollen gezielt ihre Doktorandinnen und Doktoranden auf verschiedenste Chancengleichheits- und Vereinbarkeitsthemen ansprechen, um zu informieren, individuelle Bedarfe frühzeitig zu erkennen und mögliche kommunikative Barrieren zu verhindern .
- über Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Gestalten:

- Anwendung des WissZeitVG und Informationsbereitstellung sowie offene Diskussion über die Familienkomponente führen
- Anknüpfend an die Ergebnisse der Zwischenevaluation und angelehnt an die Ergebnisse und Erfahrungen des bereits durch die DFG geförderten Pilotprojekts „Gender Scanning“ des Graduiertenkollegs WIPCAD (Laufzeit 2013-2018) sollen Betreuungssituationen weiter verbessert werden. Der gegenseitige Austausch zwischen der **Projektgruppe „Gender Scanning“** und der **Arbeitsgruppe GSP** muss gewährleistet werden. Das betrifft vor allem die Datenerhebungen und Weiterbildungsangebote, wodurch bereits entwickelte Verfahren und Strategien in die Fakultät transferiert und dort fruchtbar gemacht werden.
- Stärkere Bewerbung des Eltern-Kind-Raums (Beschilderung, über Freiraum.up, UP App etc

HochschulprofessorInnen

Zielvorgaben des ersten Planes bestanden u.a. darin, durch Infobroschüren für Neuberufene mit Familienfreundlichkeit zu werben und darüber zu informieren sowie besonders die Angebote des Dual Career Service bekannt zu machen. Außerdem sollte der Frauenanteil von Neuberufenen signifikant erhöht werden.

- ✓ Infobroschüren für Neuberufene mit Informationen zur Familienfreundlichkeit werden durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit bzw. durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte

¹³ Verweis auf die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgestellten Maßnahmen zur besseren Familienvereinbarkeit.

- herausgegeben.
- ✓ Es finden regelmäßig Veranstaltungen für Neuberufene statt: Informationsabende, Workshops oder Coachings vermitteln die uniinternen Strukturen und machen auf Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsangebote aufmerksam. Neu (2014) in diesem Kontext ist das Improvisationstheater zu familienrelevanten Fragen, das sehr gut angenommen wird.
 - ✓ Der Dual Career Service, aber auch weitere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei wichtige Bausteine der Informationspolitik.
 - ✓ Im Rahmen des Hochschulentwicklungsplanes wird die Einführung des sogenannten Tenure-Track-Modells¹⁴ diskutiert. So sollen Karrierewege planbarer und sicherer gestaltet werden. Besonders für die Förderung von Frauen auf W3-Professuren versprechen Tenure-Track Modelle neue Möglichkeiten. Für die Gültigkeit des aktuellen Gleichstellungsplanes bieten sich an der Fakultät keine Tenure-Track Optionen an. Für den nächsten Gleichstellungsplan ab 2018 sollte dies erneut evaluiert werden.
 - ✓ Erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programmen wie dem ProfessorInnenprogramm.

Für die Zwischenevaluation muss weiterhin transparent über die Möglichkeiten der Durchführung des Tenure-Track-Modells diskutiert werden. Aus gleichstellungspolitischen Gründen ist es wünschenswert dieses Modell an der Fakultät fest zu etablieren. Darüber hinaus sollen kontinuierlich Zahlen erfasst werden, wie viele Frauen und Männer sich auf ausgeschriebene Professuren bewerben (Berufsmanagement). Weiterhin muss auf ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Neuberufenen geachtet werden, damit der positive Trend fortgesetzt wird. Ebenso ist ein paritätisches Geschlechter- und Statusgruppenverhältnis in Kommissionen und Arbeitsgruppen weiterhin unverzichtbar.

Die Fakultät macht sich zum Ziel Gleichstellung im Bereich der HochschulprofessorInnen zu erreichen durch

Informieren über:

- Angebote einer familienfreundlichen Universität - Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (bspw. Kinderbetreuung etc.); Nutzung von Dual Career Service; Nutzung der Welcome Center Angebote,
- Coaching-Möglichkeiten für Neuberufene (Beratung und Unterstützung),
- Möglichkeiten zum Führungskräfte- und Vereinbarkeitsfragen.

Gestalten:

- Kontinuierliche, proaktive Suche und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen, die sich auf ausgeschriebene Stellen bewerben könnten, durch die **Mitglieder der Berufungskommissionen**.
- Kritische Beobachtung laufender Verfahren vor dem o.g. Hintergrund (**dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**)
- Beachtung der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten (neu:

¹⁴ Weitere Informationen bei R. Kreckel (2013): „It would be a good idea“ Der US-amerikanische Tenure Track als Importmodell, in Forschung&Lehre, 1/13 (20), ab S. 10. (http://www.forschung-und-lehre.de/wordpress/Archiv/2013/ful_01-2013.pdf)

Checkliste als Handreichung für die **Vorsitzenden der BK und dezentrale GBA**).

- Gezielt Netzwerke ansprechen und auf Ausschreibungen aufmerksam machen (durch **Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**)

Nicht-wissenschaftliche MitarbeiterInnen

In Bezug auf das nichtwissenschaftliche Personal der Fakultät, das weit überwiegend aus Frauen besteht, strebte die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (2012) an, die Arbeit in folgenden Bereichen weiter fortzuführen:

- Allen Frauen werden möglichst Vollzeitverträge angeboten. Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze wird reduziert. Dies ist auch dadurch zu rechtfertigen, dass das Arbeitsvolumen an den Lehrstühlen deutlich zugenommen hat.¹⁵
 - ✓ Da den Professuren i.d.R. Lehrstuhlassistenzen in Höhe von 0,33 - 0,5 Stellen zu stehen und somit innerhalb einer Professur nur Teilzeitverträge möglich sind, wird trotzdem versucht, immer zwei Professuren zu koppeln, sodass Vollzeitstellen entstehen.
- Die Fakultät spricht sich gegen die Vergütung in Entgeltgruppe 5 aus. Wie in vielen anderen Bereichen des Landesdienstes auch muss die Möglichkeit einer Bezahlung in einer höheren Tarifgruppe geschaffen werden, wenn besondere Anforderungen und Leistungen dies rechtfertigen.
 - ✓ Es wird nur ab Entgeltgruppe 6 eingruppiert.
- Die Fakultät engagiert sich für die Zahlung von Leistungszulagen (oder angemessenen Freizeitausgleich),¹⁶ wenn beispielsweise von Kolleginnen Auszubildende ausgebildet werden oder deutlich zusätzlicher Aufwand durch die Verwaltung von Drittmittelprojekten zu bewältigen ist.
 - ✓ Liegt in der Zuständigkeit der Lehrstühle, die dafür Anträge verfassen müssen.
- Die Fakultät stellt Mittel für Weiterbildung bereit. Dringend angefragt ist ein Kurs für Office-Englisch, dessen Lehrendenhonorar die Fakultät übernimmt (z. B. Lehrauftrag).
 - ✓ Im vergangenen Semester (2014) hat ein Englisch-Kurs stattgefunden, dieser wurde zentral finanziert und von der Fakultät sehr gut angenommen. Schulungen zu PULS sind in Planung.

¹⁵ Maßnahmvorgaben aus dem Plan 2012.

¹⁶ Anwendung des TV-L für die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente- jährliche Antragstellung möglich.

Die Fakultät macht sich zum Ziel die Situation der überwiegend weiblichen Beschäftigten im nicht-wissenschaftlichen Bereich ihren Fähigkeiten und Leistungen entsprechend zu würdigen und zu verbessern durch

Informieren:

- Zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedarf es mehr Vorgesetzten-MitarbeiterInnen-Gespräche zwischen LehrstuhlinhaberInnen und Lehrstuhlassistenzen,
- Möglichkeiten zum Homeoffice (auch nach dem durch Elternzeit bedingten Wiedereinstieg).

Gestalten:

- Gleitzeitregelungen sollten gewährleistet werden.
- Zusätzlich muss erhoben werden, inwiefern noch Stellen an der Fakultät vorhanden sind, bei denen nicht in Entgeltgruppe 6 eingruppiert wird. Dementsprechend sind Maßnahmen zur Angleichung zu formulieren.
- weitere Daten zur Arbeitssituation der nicht-wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind zu erheben (auch in Zusammenarbeit mit der **Dekanatsgeschäftsführung** der WiSo-Fakultät, der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** sowie den **Verantwortlichen für den Gleichstellungsplan der VerwaltungsmitarbeiterInnen**).
- Darüber hinaus empfehlen wir eine Erhebung, wie viele Personen an Weiterbildungen in den Jahren 2014-2016 teilgenommen haben, um welche Art von Weiterbildungen es sich handelt(e) und ob es Bedarf an weiteren Angeboten gibt. Ziel dabei ist, eine bedarfsgerechte Bereitstellung von Fort- und Weiterbildungen zu gewährleisten. Vorschläge zu Angeboten an Fort- und Weiterbildungen sind Sprachkurse für den Einsatz im Verwaltungsbereich, Verwaltungskurse für den mittleren und gehobenen Dienst (LAKöV Brandenburg) etc.
- In Zusammenarbeit mit den VertreterInnen anderer Fakultäten und der Verwaltung soll eine stärkere Vernetzung sowie Austausch angestrebt werden, besonders auch durch Auszubildende oder Auszubildende (**nicht-wissenschaftliches Personal**).

Zusammenfassung: Schwerpunkte der erforderlichen Maßnahmen

Angleichung der Entgeltgruppen bei nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen

Transparentes, universitätsweites und verbindliches Verfahren für die Vertretung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz

Qualitätssicherung unter Gleichstellungsaspekten bei Auswahl- und Einstellungsverfahren

Erhöhung des Frauenanteils in Haushaltsstellen

Verstärkte Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozesse der Fakultät

Controlling

Zuständigkeiten

Bis zur Zwischenevaluation erstattet die **dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** dem Fakultätsrat Bericht und schlägt im Bedarfsfall Modifikationen, Konkretisierungen und zusätzliche, den Zielstellungen des Gleichstellungsplans verpflichtete Maßnahmen, vor, die vom **Fakultätsrat** beschlossen werden. Die **Dekanatsgeschäftsführung** soll dabei beratend wirken.

Die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** sind vertreten in der CGK und dem Fakultätsrat der WiSo-Fakultät. Ebenso ist eine aktive Beteiligung an der Erstellung der Zielvorgaben der Fakultät (§ 68 II BbgHG) zu gewährleisten, zu welcher der aktuelle Gleichstellungsplan eine Basis bildet.

Begleitung der Maßnahmen bis zur Zwischenevaluation

Die eingesetzte **Arbeitsgruppe** soll bis zur Zwischenevaluation fortgesetzt werden, um, zusammen mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Umsetzung der Maßnahmen, die Berichterstattung im Fakultätsrat und in der CGK zu begleiten. Sie zeigen sich für die Zusammenstellung einer Arbeitsgruppe zur Zwischenevaluation verantwortlich und können im Bedarfsfall unterstützen.

Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Um eine Zwischenevaluation durchzuführen und konkrete Maßnahmen an der Fakultät umzusetzen werden finanzielle Mittel durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bereitgestellt. Ebenso wird über eine anteilige Mittelzuweisung aus strukturpolitischen Zuweisungen für die Frauenförderung an der Fakultät verhandelt.

Zusätzlich sollte eine Aushandlung über die Entlastungsregelung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (im Rahmen des WissZeitVG) stattfinden.

F. Anhang

Aktualisierte Kennzahlen: Anlage 1-4

Anlage 1: Statusgruppen WiSo Fakultät (nach Geschlecht, 2014)

	Studierende		
	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	1.785	853	48%
Arbeitslehre/Technik	124	69	56%
Sozialwissenschaften	1.798	979	54%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	3.707	1.901	51%

WS 14/15	Promotionsstudierende		
	Gesamt	w	%
BWL/VWL/Wirtschaftswiss.	97	40	41%
Soziologie	33	19	58%
Politikwiss. und Verwaltung	99	49	49%
Sonstiges	11	3	27%
WiSo Fak Gesamt	240	111	46%

	Wiss. MitarbeiterInnen (HH)			Wiss. MitarbeiterInnen(DM)		
	Gesamt	w	%	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	31	8	26%	20	10	50%
Arbeitslehre/Technik	5	1	20%	0	0	0
Sozialwissenschaften	27	12	44%	24	14	58%
Dekanat	0	0	0	8	3	38%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	63	21	33%	52	27	52%

	Nicht-wiss. MitarbeiterInnen (HH)		
	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	13	13	100%
Arbeitslehre/Technik	3	1	33%
Sozialwissenschaften	9	9	100%
Dekanat	9	7	78%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	34	30	88%

	ProfessorInnen		
	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	14	5	36%
Arbeitslehre/Technik	1	0	0%
Sozialwissenschaften	14	5	36%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	29	10	34%

Anlage 2: Promotionen WiSo Fakultät (nach Geschlecht, 2010-2013)

	Promotionen		
	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	69	23	33%
Sozialwissenschaften	47	12	26%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	116	35	30%

Anlage 3: Habilitationen WiSo Fakultät (nach Geschlecht, 1999-2014)

	Habilitationen		
	Gesamt	w	%
1999-2009	20	6	30%
2010-2014	7	3	43%
Gesamt	27	9	33%

Anlage 4: Neuberufungen WiSo Fakultät (nach Geschlecht, 2009-2014)

	Neuberufenen		
	Gesamt	w	%
Wirtschaftswissenschaften	8	3	38%
Sozialwissenschaften	7	4	57%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	15	7	47%

Anlage 5: WHK/SHK WiSo Fakultät (nach Geschlecht, 2014)

	WHK/SHK		
	Gesamt	w	%
WiSo Fak Gesamt Gesamt	111	54	49%

Vorstudie: Studierenden- und MitarbeiterInnen-Umfrage

Soziodemographische Fragen

Geschlecht: w, m, x Alter: ____ Kinder: ja/nein Statusgruppe: Studierende, wiss. MitarbeiterIn, ProfessorIn, nicht-wiss. MitarbeiterIn,

Evaluation Maßnahmen

- Über welche Themen wurden Sie zu Beginn Ihres Studiums / Ihrer Arbeit an der Universität informiert? _____
- Welche gleichstellungsrelevanten Angebote der Universität sind Ihnen bekannt und welche haben Sie genutzt?

Unterstützung / Weiterbildung:

- Reisekostenzuschüsse (durch z.B. die Fakultät, Fachschaftsräte, Potsdam Graduate School (POGS))
- Publikationskostenzuschüsse (durch z.B. die Fakultät, POGS)
- Teilzeitstudium
- Coaching und zielgruppenspezifische Workshops (z.B. Bewerbungcoaching, Karriereplanung, Promotionscoaching ...)
- Weiterbildungen (z.B. Office Englisch, Fremdsprachen, Microsoft Office, Typo 3...)
- Mentoring Programm für Studierende, Promovierende, Postdocs
- Career Service / Dual-Career Couples

Vereinbarkeit von Studium / Arbeit und Familie:

- Uni-Camp
- Elternbrunch
- Kinderbetreuung während (Abend-) Veranstaltungen
- Kindertagesstätte
- Familienmesse
- Familienkarte

- Eltern-Kind-Raum in Griebnitzsee

Angebote bei privaten Herausforderungen:

- Härtefallregelungen
- Vertrauensperson/Konfliktberatung
- Psychologische Beratung / Workshops

Gleichstellungsrelevante Angebote:

- Gleichstellungsbeauftragte (zentral / dezentral)
- Informationsbrett und Informationsbroschüren der zentralen / dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Veranstaltungen zu Gleichstellung (durch Allgemeiner Studierendenausschuss (Asta), Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC), Netzwerk Interdisziplinäre Geschlechterstudien (NIG)...)
 - Uniinterne Stipendien (z.B. Brückenstipendium, Promotionsstipendien ...)

Persönliche Einschätzung/Visionen

- Warum lassen sich Ihrer Meinung nach Familie und Universität gut, bzw. nicht gut vereinbaren?

- Wie würden Sie gleichstellungsrelevante Themen fördern, wenn Ihnen genug Geld, Zeit und Unterstützung zur Verfügung stände und der Erfolg der Maßnahmen sicher wäre?

Auswertung

Bei der sondierenden Vorstudie, die im Zuge einer Maßnahmenevaluation durchgeführt wurde, sind 40 Personen verschiedener Statusgruppen der WiSo-Fakultät angeschrieben worden. Von Ihnen haben etwas über die Hälfte an der Studie teilgenommen. Die Auswertung der Antworten ergab folgende Ergebnisse:

Frage 1:

- 80 % der Befragten gaben an, über keine Themen informiert worden zu sein
- 20 % der Befragten wurden demnach über einige wenige Themen informiert

Frage 2:

- es wurde deutlich, dass im Gegensatz zu Frage 1 viele der Angebote der Fakultät und darüber hinaus bekannt sind
- etwa 20 % der Angebote sind nicht bekannt
- ein Trend ließ sich dabei nicht feststellen

Frage 3:

Die Frage nach Vereinbarkeit von Familie und Universität als Lehrinstitution oder Arbeitgeber wurde sowohl mit positiven als auch negativen Beurteilungen beantwortet, einige Beispiele deuten darauf hin, dass die Vereinbarkeit bereits verbessert wurde. Das betrifft insbesondere:

- freie Auswahl der Lehrveranstaltungen
- familienfreundliche Angebote
- Gremienfenster
- Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten
- zeitlich flexible Arbeitszeiten bzw. Anwesenheitsregelungen.

Einige Beispiele zeigen, dass weitere Verbesserungen notwendig sind:

- Pflichtveranstaltungen außerhalb der Kitazeiten
- Befristungen der Arbeitsverträge
- Keine Wickelmöglichkeiten auf den Sanitäreinrichtungen
- späte Abendveranstaltungen.

Frage 4:

Die vierte Frage wurde nur von 25 % der Befragten überhaupt beantwortet. Sie muss in einer Zwischenevaluation attraktiver für die Beantwortung konzipiert werden. Die Antworten zielten auf mehr Infoveranstaltungen in Form von Seminaren und Workshops, kindgerechtere Ausstattungen innerhalb des gesamten Universitätsgeländes, zielgruppengerechte Förderprogramme und Verbesserung der Elternzeitmodelle.

Ausblick

Für die geplante Zwischenevaluation ergeben sich folgende, tentative Fragen bzw. Anregungen:

- Welche Kommunikationskanäle gibt es eigentlich, um über Themen der Gleichstellung und Chancengleichheit zu informieren?
- Wie kann die letzte Frage der Vorstudie so gestaltet werden, dass mehr TeilnehmerInnen zu einer Antwort bewogen werden?
- In wie fern können Fragen sowie auch erste Ergebnisse aus der WIPCAD-Erhebung zur Betreuungsverhältnis zwischen Graduierten und BetreuerInnen und auch zu Karriereaspirationen und -wegen genutzt werden? Welche Querverbindungen gibt es? Welche weiteren, erprobten Erhebungsmethoden lassen sich innerhalb der Fakultät fruchtbar machen?
- Die Übergangsphasen in akademische Beschäftigungsverhältnisse sind weiterhin interessant für uns und sollten somit mit geeigneten Instrumenten ermittelt werden.
- Warum brechen Promovendinnen und/oder Habilitandinnen während der Qualifikationsarbeit ab? Welche Hindernisse und Brüche gibt es in individuellen Biografien auf dem Weg zur Professur?