



Universität Potsdam



Barbara Schrul

# Reader zur Gleichstellung

Ein Leitfaden für die  
Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten



Potsdamer Beiträge zur Gleichstellungspolitik | Nr. 4





Potsdamer Beiträge zur Gleichstellungspolitik

**Nr. 4**

# **Reader zur Gleichstellung**

Ein Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

**Impressum:**

Herausgeberin:

Barbara Schrul  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam

Umschlaggestaltung:

Audiovisuelles Zentrum der Universität Potsdam

© 2011 Universität Potsdam





## Inhaltsverzeichnis

---

- 05 Vorwort
- 06 Checkliste bei Amtsantritt
- 07 Mitwirkung in Gremien
- 08 Mitwirkung bei Berufungsverfahren
- 09 Mitwirkung bei Einstellungsverfahren
- 10 Mitwirkung beim Abschluss von Zielvereinbarungen und bei der Mittelvergabe
- 11 Gleichstellungsplan
- 14 Beratungen
- 16 Weiterbildung
- 17 Entlastungsregelungen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten
- 19 Gleichstellungsrelevante Dokumente der Universität Potsdam
  - ∞ Leitbild der Universität Potsdam
  - ∞ Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam
  - ∞ Selbstverpflichtung der Universität Potsdam zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
  - ∞ Zielvereinbarung der Universität Potsdam zum audit familiengerechte hochschule
- 51 Gesetzliche Grundlagen
  - ∞ Auszug aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz – BbgHG vom 18.Dezember 2008
  - ∞ Auszug aus der Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) vom 17.Dezember 2009
  - ∞ Frauenförderrichtlinien an der Universität Potsdam vom 17. Oktober 1996
  - ∞ Auszug aus der Wahlordnung der Universität Potsdam vom 19.Februar 2009
  - ∞ Auszug aus der Berufsordnungsordnung der Universität Potsdam vom 23.August 2007
- 74 Weitere Dokumente
  - ∞ Frauen fördern – Zusammenfassung der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich
  - ∞ Stellungnahme der BuKoF zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 02. März 2009





## Vorwort

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

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

Die Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern liegt in der Verantwortung der Hochschule. Deshalb verantwortet der Vizepräsident für Wissens- und Technologietransfer im Auftrag der Präsidentin diesen Bereich.

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

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

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



Barbara Schrul

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam



## Checkliste bei Amtsantritt

---

- ∞ Machen Sie sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten vertraut.
- ∞ Informieren Sie sich, wer bisher dieses Amt in Ihrem Bereich ausgeübt hat. Vereinbaren Sie ein Gespräch und lassen Sie sich aktuelle Dokumente und Literatur übergeben.
- ∞ Stellen Sie sich im Dekanat und im Fakultätsrat vor. Veranlassen Sie die Aktualisierung der Homepage Ihres Bereichs. Senden Sie zu Semesterbeginn eine Rundmail über den internen Verteiler und an die dazugehörigen Fachschaften. Nutzen Sie die Möglichkeit eines Informationsbrettes in Ihrem Arbeitsbereich.
- ∞ Vereinbaren Sie mit Ihrer Fakultät/Ihrer Einrichtung Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten. Denken Sie daran, Sie nehmen dieses Amt als dienstliche Aufgabe wahr. Eine schriftliche Vereinbarung ist von beiden Seiten zu unterzeichnen (siehe auch Kapitel 2).
- ∞ Übernehmen Sie langfristige Termine (Sitzung des Fakultätsrates, der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) u.a.) in Ihre Semesterplanung.
- ∞ Machen Sie sich mit den bereits initiierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen Ihrer Fakultät /Ihres Bereichs vertraut. Hierzu gibt es Unterlagen (Zielvereinbarungen, Mittelverteilungsmodell u.ä.), die das bisher Erreichte dokumentieren. Vergegenwärtigen Sie sich die aktuellen gleichstellungsrelevanten Probleme an Ihren Fakultät/ in Ihrem Bereich und berücksichtigen Sie diese bei Ihrer Arbeitplanung (Sprechzeiten, Erreichbarkeit, Zeit und Raum für Gespräche u.a.).
- ∞ Verschaffen Sie sich einen Überblick über die aktuellen Berufungs- und Einstellungsverfahren in der Fakultät/ in Ihrem zuständigen Bereich. Kontaktieren Sie die Fakultätsgeschäftsführerin und bei Bedarf die Vorsitzenden der Berufungskommissionen. Nehmen Sie Einsicht in die Unterlagen und Protokolle, wenn Sie in ein laufendes Verfahren einsteigen sollen.
- ∞ Klären Sie, ob weitere Berufungs- oder Einstellungsverfahren anstehen und stimmen Sie die Teilnahme mit Ihrer Vertretung ab.
- ∞ Suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte. Nutzen Sie den Informations- und Erfahrungsaustausch mit den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auch bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen finden Sie Unterstützung. Im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) finden Sie eine umfangreiche Bibliothek zu gleichstellungsrelevanten Themen.





## Mitwirkung in Gremien

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

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

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

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

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



## Mitwirkung bei Berufungsverfahren

---

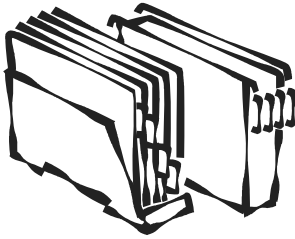
Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der fünf Fakultäten ist die Aufgabe übertragen worden, an allen Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren im jeweiligen Bereich mitzuwirken und Stellungnahmen zu den Berufungsvorschlägen zu formulieren. In diesen Verfahren haben Sie als beratendes Mitglied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

Die Begleitung von Berufungsverfahren gehört zu den wichtigsten und anspruchsvollsten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Machen Sie sich mit der Berufsordnung der Universität Potsdam vertraut und suchen Sie ggf. Rat bei erfahrenen Gleichstellungsbeauftragten. Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Berufungsverfahren erhöhen die Chancen von Frauen. Sie können Ihren Teil dazu beitragen. Bestärken Sie Frauen, sich auf die ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. Verweisen Sie die Mitglieder der Berufungskommissionen auf die Möglichkeit, geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufzufordern.

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

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

In der Regel wird eine Synopse aller Bewerbungen durch ein Mitglied der Berufungskommission erstellt. Diese Übersicht wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Mischen Sie sich ein. Stellen Sie Fragen, wenn Ihnen etwas nicht deutlich wird. Die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten ist Bestandteil der Berufsakte. Ohne diese wird das Verfahren nicht weitergeführt.



## Mitwirkung bei Einstellungsverfahren

Gegenwärtig werden jährlich etwa 100 Haushaltsstellen und ca. 150 Drittmittelstelle an der Universität Potsdam besetzt. Die Einstellungsverfahren in der Verwaltung werden von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen begleitet, Die Einstellungsverfahren im wissenschaftsstützenden Bereich und beim wissenschaftsnahen Personal Ihrer Fakultät/Ihres Bereichs fallen in Ihren Zuständigkeitsbereich. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Teilnahmerecht, aber immer dann, wenn sich Frauen und Männer auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, sind Sie zur Teilnahme verpflichtet.<sup>2</sup> Sie erhalten Einsicht in alle die Akten, die das jeweilige Einstellungsverfahren betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Dies gilt auch für Personalakten.

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

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

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

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

<sup>2</sup> vgl. BbgHG § 66 Abs. 4



## Zielvereinbarungen und Mittelvergabe

---

Zielvereinbarungen sind ein Instrument der Hochschulsteuerung. Sie tragen dem Umstand Rechnung, dass die Hochschule als Ganzes, aber auch Ihre Fakultät in einem zunehmend wettbewerblichen Umfeld ein Leitbild, Profil und eigene Ziele entwickeln muss, an denen sie ihre Arbeitsschwerpunkte und Strukturen ausrichtet. Dafür werden die erforderlichen Mittel durch das Land/die Hochschule bereit gestellt. Es werden Vereinbarungen getroffen, worin konkrete Verantwortlichkeiten für das Erreichen und Verfolgen der Ziele nach dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung niedergelegt werden.

Erstmals wurden für den Zeitraum 2010 bis 2012 in den Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule auch Mittel für Gleichstellung und Familienförderung berücksichtigt. Die Universität Potsdam hat für die folgenden gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der Universität Potsdam Personal- und Sachkosten einwerben können: Brückenstipendien zum Abschluss einer Qualifikation, Service für Familien, Coaching für Neuberufenen und Welcome-Center der Universität Potsdam (anteilig). Diese Projekte sind im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) verankert und werden von dort aus gesteuert und verwaltet. Durch diese Mittel können die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG auch an unserer Hochschule besser entwickelt werden. Eine Planungssicherheit für einen Zeitraum von drei Jahren ist ebenfalls ein Novum beim Einwerben zusätzlicher Mittel für Gleichstellung.

2008 wurden zwischen der Präsidentin und den Dekanen der fünf Fakultäten ebenfalls Leistungs- und Zielvereinbarungen angeschlossen, in denen konkrete Ziele und Maßnahmen der Fakultäten zur Umsetzung des Hochschulentwicklungsplans für die nächsten fünf Jahre festgeschrieben wurden. Die Universität Potsdam nutzt die Leistungs- und Zielvereinbarungen als Instrument ihrer strategischen Steuerung und gewährleistet damit eine konsequente Umsetzung ihrer Profilbildung in Forschung und Lehre. Für die Entwicklung des horizontalen Handlungsfeldes „Chancengleichheit“ konnten die Fakultäten Mittel aus den Zielvereinbarungen für zusätzliche gleichstellungspolitische Maßnahmen einwerben. Dies ist bislang nur unzureichend genutzt worden. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten wurden im Vorfeld auch nicht in die Zielentwicklung einbezogen. Im Ergebnis der geplanten Zwischenevaluation sollten Sie Ihre Vorstellungen und Forderungen einbringen.

Die Einführung der leistungsorientierten Mittelverteilung ist ein unverzichtbarer Bestandteil in der Anwendung der neuen Steuerungsmodelle zwischen Hochschule und Land, aber auch innerhalb der eigenen Hochschule. Insbesondere die vermehrte Einbeziehung von Leistungsindikatoren trägt der wachsenden Eigenverantwortung der Hochschulen Rechnung, setzt Anreize für eine Erhöhung der Leistungen auf allen Ebenen und fördert die Wettbewerbsorientierung des Hochschulsystems. Eine leistungsbezogenen Zuweisung für den Indikator Chancengleichheit ist Bestandteil beider Mittelverteilungsmodelle. Die Steigerung des Frauenanteils auf verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere wird zur Berechnung herangezogen. Es soll hiermit belohnt werden, wenn der Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen steigt. Gleichstellungsbeauftragte beraten die Fakultäten bei der Entwicklung von Zielvereinbarungen. Bringen Sie sich auch in die Diskussion um die Verteilung der Mittel innerhalb der Fakultät ein. Fordern Sie Ihr Mitwirkungsrecht ein. Noch besser, suchen Sie sich Verbündeten und Gleichgesinnte.



## Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Arbeits- und Controllinginstrument der Fakultät oder Zentralen Einrichtungen/Verwaltung<sup>3</sup> zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und dient der Personalplanung und -entwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation werden Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben. Die Hauptzielstellungen sind je nach aktueller Ausgangslage den folgenden Schwerpunkten zuzuordnen:

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

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

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der Universität Potsdam. Basierend auf dem Gleichstellungskonzept der Hochschule<sup>4</sup> und einer kritischen Selbst-reflektion werden für einen Zeitraum von vier Jahren zielführende Maßnahmen<sup>5</sup> zu mehr Chancengerechtigkeit initiiert. Frauenförderung und Familienförderung sind dabei zwei wesentliche Indikatoren auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Zuständigkeit der Erarbeitung, Verabschiedung, Umsetzung und Fortschreibung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fakultätsleitungen und Fakultätsräte, für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung ist dies analog die Kanzlerin. In allen Phasen ist die frühzeitige Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten<sup>6</sup> zu sichern.

<sup>3</sup> Da gemäß BbgHG für die Verwaltung keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden darf, wird dieser Bereich unter den Zentralen Einrichtungen subsumiert.

<sup>4</sup> siehe Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam

<sup>5</sup> siehe Instrumentenkasten der DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

<sup>6</sup> BbgHG § 66 (3) „Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen.“



Das folgende Vorgehen zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans wird von der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) empfohlen<sup>7</sup>:

- A. Beschluss zum Erstellen des Gleichstellungsplans im Fakultätsrat herbeiführen
- B. Bildung einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller Statusgruppen und Hinzuziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- C. Beauftragung der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans durch den Fakultätsrat unter Angabe eines realistischen Zeitfensters für die Vorlage des Entwurfs, dabei wird für den Gleichstellungsplan die folgende Struktur empfohlen:
  1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen
  2. Gültigkeitsbereich<sup>8</sup>
  3. Ausgangssituation/Ist-Analyse
  4. Handlungsbedarf
  5. Zielstellung
  6. Maßnahmenkatalog
  7. Controlling
- D. Analyse der Ist-Situation siehe Personalstatistik (D1), dabei Unterrepräsentanz von Frauen der verschiedenen Statusgruppe betrachten, Auswertung der statistischen Angaben<sup>9</sup>, Hinzuziehung der Ergebnisse im internen Mittelverteilungsmodell (strukturpolitische Komponente Frauenförderung)
- E. Ermittlung des differenzierten Handlungsbedarfs<sup>10</sup>, dabei unterschiedliche Informationszugänge nutzen (Diskussion im Fakultätsrat, in Fakultätskommissionen und Fachschaften, Durchführung und Auswertung von Befragungen, Impulse durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten)
- F. Zielstellungen für einen Zeitraum von vier Jahren definieren, auch Teilziele und kürzere Umsetzungszeiträume können sinnvoll sein
- G. Auf der Grundlage einer Ideensammlung geeignete realistische zielgruppenorientierte Maßnahmen ableiten, die das eigene Profil schärfen, aber auch an Bewährtes anknüpfen; dabei ist auch die Verschränkung von zentralen und dezentralen Maßnahmen zu erwägen

---

<sup>7</sup> Das hier exemplarisch beschriebene Vorgehen in den Fakultäten ist für den Bereich Zentrale Einrichtungen/Verwaltungen im Zuständigkeitsbereich der Kanzlerin analog zu sehen.

<sup>8</sup> In der Regel vier Jahre, jetzt aber erstmals nur für den Zeitraum bis zum SoSe 2014, um nachfolgend ab WiSe 2014 Deckungsgleichheit mit den Wahlen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu erzielen.

<sup>9</sup> hierbei Unterstützung der AG durch die Referentin der Zentralen GBA nutzen/Schnittstelle zu D 1

<sup>10</sup> zielgruppenspezifisch, bereichsintern, übergreifend

- H. Erstellung eines Maßnahmenkatalogs unter Berücksichtigung der nachfolgenden Gliederung:
- Bezeichnung der Maßnahme
  - Zielformulierung
  - Beschreibung der Maßnahme
  - Methodische Umsetzung
  - Zuständigkeit
  - Ressourcen<sup>11</sup>
  - Termine
  - Controlling
- I. Fakultätsinterne Veröffentlichung und Diskussion des Entwurfs des Gleichstellungsplans unter Einbeziehung aller Statusgruppen, anschließende Verabschiedung des Gleichstellungsplans im Fakultätsrat<sup>12</sup> und Veröffentlichung im Internet auf der jeweiligen Homepage der Fakultät, Verlinkung mit den Seiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, zur besseren Kommunikation eine Kurzversion abfassen, drucken und an alle Beschäftigten verteilen.
- J. Begleitung und Unterstützung der Umsetzung sowie Controlling des Gleichstellungsplans durch die Arbeitsgruppe/ fakultätsinterne Kommission und die Gleichstellungsbeauftragten
- K. Jeweils zum Ende des Sommersemesters erfolgt jährlich eine mündliche Berichterstattung zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans in der CGK durch das beauftragte Fakultätsmitglied. Alle zwei Jahre wird eine schriftliche Zwischenbilanz durch die Arbeitsgruppe/fakultätsinterne Kommission dem Fakultätsrat vorgelegt. Im vierjährigen Turnus<sup>13</sup> legt der Dekan/die Dekanin Rechenschaft im Präsidialkollegium zum Erfüllungsstand des Gleichstellungsplans ab. Bei Bedarf ist eine zusätzliche Berichtspflicht im Rahmen von genderspezifischen Evaluationen (TOTAL E-QUALITY, DFG, Professorinnen-Programm u.a.) erforderlich. Die kontinuierliche Berichterstattung dient der Analyse des Umsetzungsgrades und der Überprüfung, ob und inwieweit die Ziele des vorliegenden Gleichstellungsplanes erfüllt wurden bzw. ob sie in der festgelegten Form noch angemessen erscheinen. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet, veränderte Schwerpunktsetzung definiert und die Verstärkung von Maßnahmen angestrebt. Die Fortschreibung/Verstärkung des Gleichstellungsplans der Fakultät erfolgt im Zeitraum Juli-Oktober vor Auslaufen der Gültigkeit.

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

---

<sup>11</sup> Ausschöpfung der Möglichkeit der hochschulinternen Leistungs- und Zielvereinbarungen im horizontalen Handlungsfeld „Chancengleichheit“ beachten, für Zentrale Einrichtungen/Verwaltung mit der Kanzlerin Zielvereinbarung herbeiführen,

<sup>12</sup> erstmals im Wintersemester 2011

<sup>13</sup> erstmals im Wintersemester 2014



## Beratungen

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

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

Mobbing und sexuelle Übergriffe können sich sehr unterschiedlich darstellen. Nicht immer sind wir die Expertinnen zu diesem Thema. Es scheint auch vermessen zu glauben, dass jedes angezeigte Problem zu lösen ist. Hier noch ein paar grundsätzliche Anmerkungen<sup>14</sup> dazu:

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

- ständiges Kritisieren der Arbeit
- Verbreiten von Gerüchten oder Mutmaßungen
- systematisches Vorenthalten von Informationen
- Behinderung des Arbeitsablaufes oder Schädigung von Arbeitsgeräten
- nicht Respektieren des Arbeitsplatzes, verschwinden lassen von Unterlagen
- Verweigerung von Kommunikation und Kontakt
- Zuteilung von sinnloser Arbeit oder Überhäufung mit Arbeit
- abwertende oder anzügliche Bemerkungen
- unsachliche und verletzende Austragung von Konflikten
- in Frage stellen der eigenen Qualifikation oder plötzliche ungenügende Einstufung.

Frauen und Männer jeden Alters, unabhängig von Aussehen, Herkunft, Bildungsstand oder beruflicher Position können betroffen sein. Es trifft auch selbstsichere, qualifizierte und kreative Menschen. In einer gespannten Arbeitsatmosphäre können sich kleine, alltägliche Konflikte leicht zu

<sup>14</sup> Eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Mobbing und bei Vorfällen sexualisierter Diskriminierung gibt es an der Universität Potsdam derzeit noch nicht.

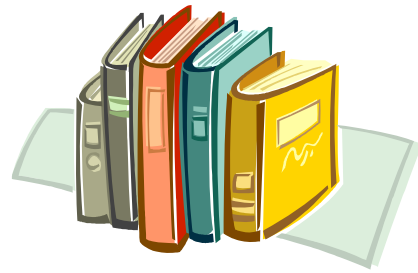
einem dauernden Psychoterror am Arbeitsplatz ausweiten. Oftmals suchen die Betroffenen erst Rat, wenn sie gesundheitliche Beeinträchtigungen feststellen. Stärken Sie die Betroffenen darin, dass sie sich gegen die Übergriffe klar und unmissverständlich positionieren. Regen Sie die Dokumentation der Vorfälle und das Vorgehen in einem Mobbing-Tagebuch an, denn Mobbing muss nachgewiesen werden. Suchen Sie auch hier Verbündete und sprechen Sie mit vertrauten Personen, Kolleginnen und Kollegen über die Vorfälle. Ansprechpersonen sind neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auch die Personalverantwortlichen der einzelnen Bereiche, die Vorgesetzten sowie die Ombudsperson der Hochschule.

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

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

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

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



## Weiterbildung

---

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

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

Fragen des Berufsmanagements standen auch im Mittelpunkt der beiden letzten Weiterbildungen. Neben der Verständigung über die Rolle der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen wurde in Rollenspielen besonders konflikthafter Situationen in Berufungsverfahren erprobt. Auch über Herausforderungen und Grenzen des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren wurde reflektiert.

Für die Veranstaltungen konnten erfahrene Referentinnen in diesem Themenfeld wie beispielsweise Frau Prof. Dr. Christine Färber gewonnen werden. Bei Interesse können Ihnen die Unterlagen (Handout und Präsentation) dieser Veranstaltungen noch zur Verfügung gestellt werden.

Die Klausurtagungen im Umfang von ein bis zwei Werktagen finden in der Regel im Zwischensemester an der Hochschule statt. Die Angebote sind für die Teilnehmenden kostenlos. Die Finanzierung erfolgt über eingeworbene Drittmittel. Bei Bedarf wird eine Kinderbetreuung durch den Service für Familien organisiert. Die Teilnahme und Ihr Mitwirken an den Klausurtagungen werden zertifiziert.

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





## Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte

### **Verbindliche Regelungen der Universität Potsdam zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Beschluss des Rektorats vom 17.11.2004)<sup>15</sup>**

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

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

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

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

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

Diese Rahmenbedingungen sind gegenwärtig nicht in dem erforderlichen Umfang gegeben. In der Konsequenz führt dies dazu, dass die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Einrichtungen

<sup>15</sup> Gemäß des BbgHG können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden.

nicht umfassend wahrgenommen werden kann und Frauen nicht gerade ermutigt werden, das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zu übernehmen.

Wenn Studentinnen an der Universität Potsdam das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausüben<sup>16</sup>, erhalten sie eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Entschädigung für Gremienarbeit. Darüber hinaus werden Zeiten im Umfang von höchstens zwei Semestern bis zur Zwischenprüfung/Abschlussprüfung nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet. Zur sachgerechten Entfaltung der institutionalisierten Gleichstellungspolitik an Hochschulen fordert der Gleichstellungsrat die Universitätsleitung auf, allen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Ressourcenausstattung zu gewährleisten.

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

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

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

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

---

<sup>16</sup> Derzeit dürfen Studentinnen dieses Amt lt. BbgHG nicht ausüben, da diese Funktion als dienstliche Aufgabe wahrgenommen werden muss. Die landesweite Diskussion zur Novellierung des BbgHG soll dies ändern.



## Gleichstellungsrelevante Dokument der Universität Potsdam

---

### 1. Leitbild der Universität Potsdam

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

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

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

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

## 2. Gleichstellungskonzept der Universität Potsdam

### 1. Vorbemerkungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

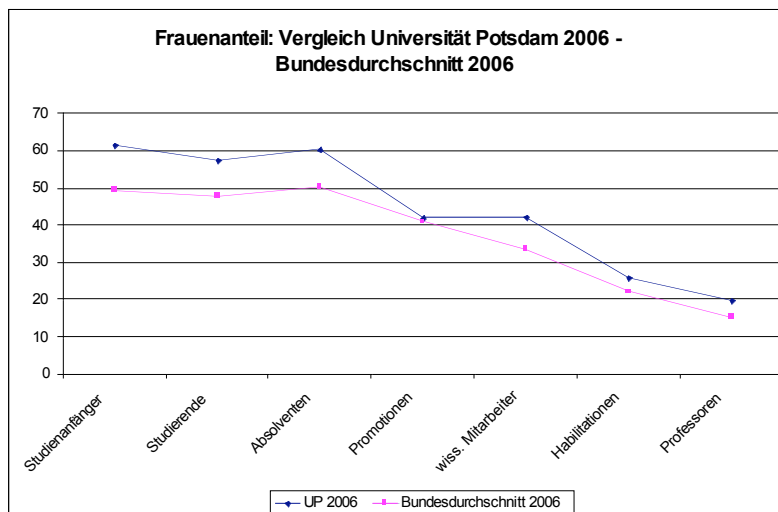


Abb. 1: Frauenanteil UP im Vergleich zum Bundesdurchschnitt im Jahr 2006 (in Prozent)

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

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

Die Besetzungsverfahren in den anderen Bereichen sind an der Universität Potsdam nicht in dieser Form geregelt, aber auch hier werden die Interessen der weiblichen Kandidaten von den Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Der dafür entwickelte Leitfaden für Vorstellungsgespräche wird regelmäßig aktualisiert. Alle Stellenbesetzungen sind der GBA zur Kenntnis zu geben. Sie hat zu prü-



fen, ob die Grundsätze der Frauenförderung und die Vorgaben der Frauenförderrichtlinien in jeder Phase des Verfahrens Beachtung und Anwendung finden. Die Mitwirkung der GBA an den Berufungsverfahren und Einstellungsgesprächen wird dokumentiert.

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

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

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

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

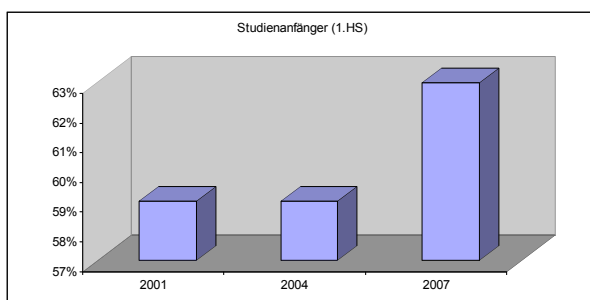


Abb. 2: Frauenanteil bei Studienanfängern -1. HS (in Prozent)

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

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

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

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

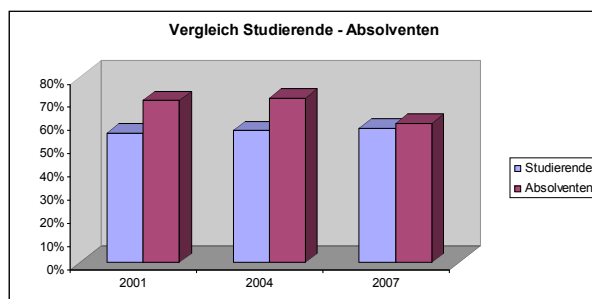


Abb.3: Vergleich Frauenanteil Studierende - Absolventen (in Prozent)

Dieser Vergleich zeigt, dass der Frauenanteil bei den Absolventen rückläufig ist. Auch wenn der Anteil der weiblichen Absolventen auch 2007 noch über dem der weiblichen Studienanfänger liegt, müssen die Ursachen hierfür ermittelt werden und gegenläufige Entwicklungen durch geeignete Maßnahmen aufgehalten werden. Wenn man den Frauenanteil der Studierenden einzelner Fächergruppen mit dem der Absolventen in Beziehung setzt, wird deutlich, dass insbesondere der Frauenanteil in männerdominierten Studienrichtungen bis zum erfolgreichen Studienabschluss rückläufig ist.

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

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

Die Frauenquotierung (mindestens 40 Prozent) in den hochschulinternen Promotionsprogrammen hat sich fördernd auf die Steigerung des Frauenanteils ausgewirkt. Um die strukturellen Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere zu verbessern, wurde 2007 die Potsdam Graduate School (PoGS) gegründet, die die Promotionsprogramme der einzelnen Fakultäten unter einem übergreifenden Dach vernetzt und unterstützt.

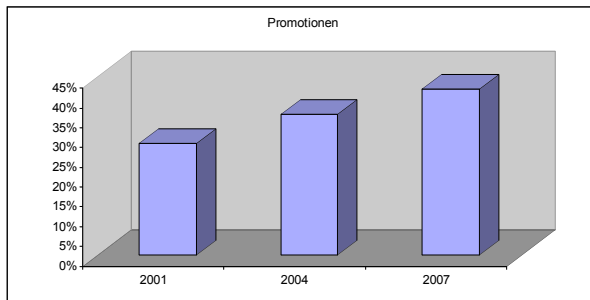


Abb. 4: Frauenanteil bei Promotionen (in Prozent)

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

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

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

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

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

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

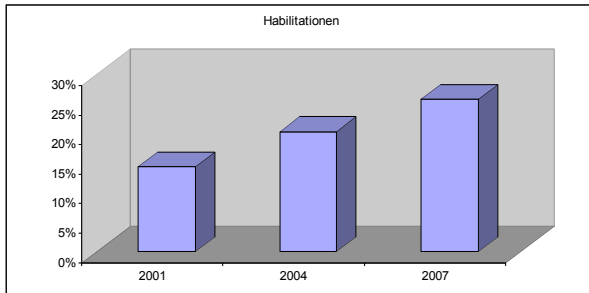


Abb. 5: Frauenanteil bei Habilitationen (in Prozent)

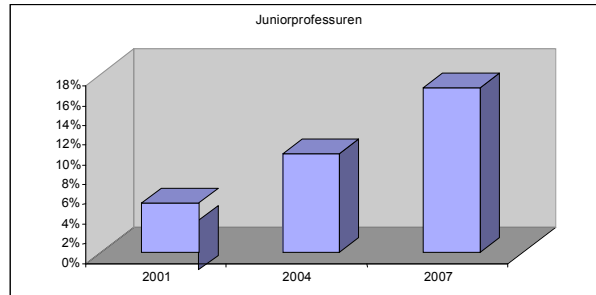


Abb. 6: Frauenanteil bei Juniorprofessuren (in Prozent)

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

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

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

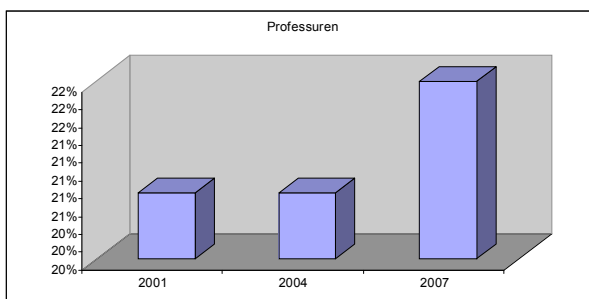


Abb. 7: Frauenanteil bei Professuren (in Prozent)

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

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

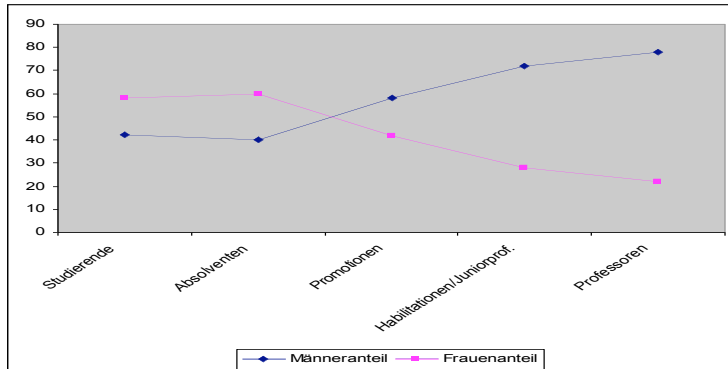


Abb. 8: Gesamtvergleich Frauen- und Männeranteil in den einzelnen Qualifikationsstufen (in Prozent)

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

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

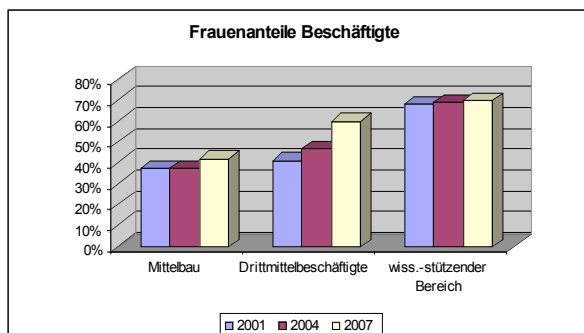


Abb. 9: Frauenanteil Beschäftigte (in Prozent)



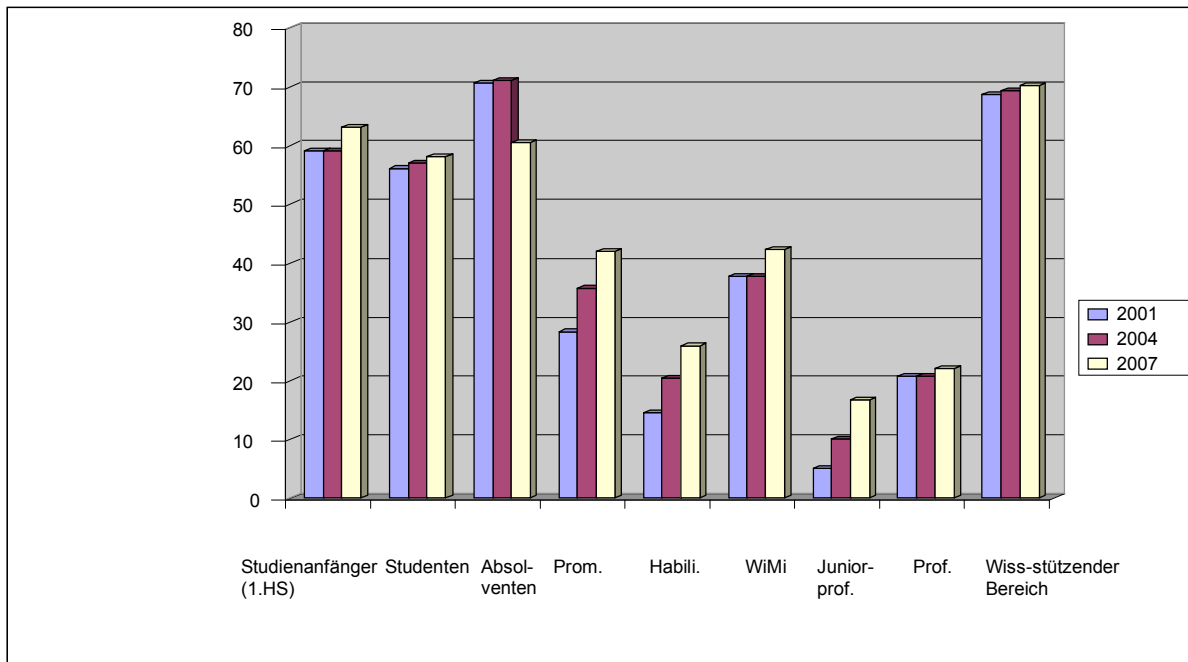


Abb. 10: Frauenanteil Gesamtüberblick (in Prozent)

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

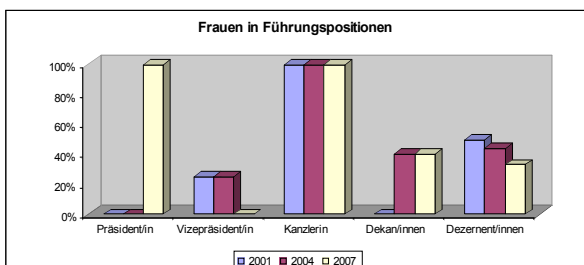


Abb. 11: Frauenanteil in Führungspositionen (in Prozent)

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

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

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

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

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

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

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

### 3. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

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

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

Die Universität Potsdam will sich als eine der 20 führenden deutschen Hochschulen profilieren. Es ist ein anspruchsvolles Ziel. Diese enorme Leistungssteigerung gelingt der Universität als Ganzes jedoch nicht allein auf der Grundlage des gegenwärtigen Status Quo. Deshalb wird seit Ende des letzten Jahres ein Grundsatzpapier zur Struktur- und Entwicklungsplanung zur Profilierung in der Forschung und Umsetzung der Studienreform hochschulweit diskutiert. Ein wichtiger Bestandteil des Papiers sind die strategische Positionierung zur Gleichstellung von Frau und Mann als immanentes Prinzip. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind Bestandteil aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule. Im Ergebnis dieser Struktur- und Entwicklungsdiskussion soll das Leitbild für die Hochschule definiert werden.

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

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

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

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

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

Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft, wobei es meist mehrere Module<sup>17</sup> sind, die auf die Erreichung einer übergeordneten zentralen Zielstellung abzielen. Diese sind:

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

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

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

<sup>17</sup> siehe hierzu auch Abb. 12 und Tab. 6

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

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

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

*Für die Durchführung des Projekts werden Personalkosten für die Projektkoordination und eine SHK-Stelle anfallen sowie Sachkosten für die Planung, Durchführung und Evaluation des Programms. Es wurden Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Förderbereich „Lebenslanges Lernen – Familiengerechte Hochschule“ beim MWFK beantragt. Der Eigenanteil (25Prozent) soll durch die anteilige Bereitstellung von Personal-, Sach- und Reisekosten aus Haushaltsmitteln, durch Geldwerte Eigenleistungen, die Teilnehmerbeiträge und durch die finanzielle Beteiligung der Fakultäten entsprechend der entsandten Projektteilnehmerinnenzahl erbracht werden. Die Projektkoordinatorin des Potsdamer Moduls wird dem Verantwortungsbereich der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam zugeordnet.*

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

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

(3) Im Zeitraum 2005 bis April 2007 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 24 Professorinnen und Professoren neu berufen, davon allein sieben Frauen. Für viele von ihnen, insbesondere bei den Jüngeren, ist es eine Erstberufung auf eine derartige Position an einer Hochschule. Damit verbunden sind ein neues Arbeits- und Lebensumfeld, eine Neuorientierung für die Familie und zahlreiche Herausforderungen im Hochschulalltag. Das Programm **Coaching für Neuberufene** soll ein Angebot sein für alle Neuberufene einschließlich der Juniorprofessorinnen und -professoren zur Verbesserung der Integration in ihr neues Arbeitsumfeld mit dem Ziel, schnell die Hürden des



Unbekannten zu überwinden, um effektiveres und zufriedeneres Arbeiten zu ermöglichen. Zugleich hoffen wir auf einen Imagegewinn für die Hochschule im bundesweiten Wettstreit um die Besten. Für viele Neuberufene haben zur Annahme des Rufs auch die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Wirken und Familie an der Hochschule und in der Stadt beigetragen. Das Programm soll neben einem „Begrüßungspaket“ mit vielen Infomaterialien über die Hochschule und die Stadt Potsdam insbesondere Angebote zur schnellen Integration im Fachbereich und an der gesamten Hochschule sowie Raum für Information, Austausch und Kennenlernen bieten. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder in der Stadt sind ebenfalls geplant.

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

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

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

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

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

(2) An der Universität Potsdam gibt es derzeit 20 teilweise fakultätsübergreifende strukturierte Doktorandenprogramme, die seit 2007 unter einem gemeinsamen Dach koordiniert werden. Die **Potsdam Graduate School (PoGS)** unterstützt die Fakultäten in ihren Bemühungen um Qualitätssicherung. Darüber hinaus unterbreitet die PoGS den Fakultäten Angebote für ihre Promotionsprogramme und sorgt für eine ansprechende Außendarstellung der Universität. Sie will dazu

beitragen, national und international exzellente Doktoranden anzusprechen. Im 2002 verabschiedeten Konzept für die Entwicklung und Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Potsdam ist die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Qualifizierungen festgeschrieben.

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

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

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

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

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

Die Schülerinnen und Schüler bewerten am Ende des Tages das Angebot aus und erhalten die Gelegenheit, Anregungen und Kritik zu äußern. Die beteiligten Institutionen und Bereiche der Hochschule geben eine Rückmeldung zum Verlauf der Veranstaltung an das Koordinationsbüro. Im Koordinationsbüro wird auf der Grundlage dieser Einschätzungen und einer Auswertung im Ministeri-

um für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familien eine jährliche Anpassung und Modifizierung des Moduls vorgenommen. Die geschlechtsdifferenzierten Angebote wurden von den Schülerinnen und Schülern angenommen. Angebote für Klassenverbände haben sich als nicht praktikabel erwiesen.

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

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

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

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

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

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

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

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

(1) Im April 2008 hat die Hochschule das Grundzertifikat audit familiengerechte hochschule der Hertie-Stiftung erhalten. (nach vorn!) Hierzu wurde ein anspruchsvolles Programm zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit allen Statusgruppen entwickelt. Die Universität Potsdam unternimmt erhebliche Anstrengungen, um dem Profil einer **familien-gerechten Hochschule** zu entsprechen. Als attraktiver Arbeitgeber unterstützt die Hochschule die Beschäftigten, ihre Tätigkeiten im Rahmen des Möglichen und entsprechend der Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes flexibel zu gestalten und auch zunehmend verstärkt für Studierende mit Kindern angemessene Studienbedingungen zu schaffen. Die initiierten Maßnahmen beziehen sich einerseits auf die Verbesserung der strukturellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen für Studierende und Hochschulangehörige mit Kindern, aber auch auf die Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit unter Ausnutzung vorhandener Kommunikationsstrukturen und Instrumente. Als besonders hervorzuhebenden Erfolg ist die Eröffnung der ersten Kita des Studentenwerks im vergangenen Jahr (...nach der Schließung von fünf solchen Einrichtungen am Universitätsstandort Potsdam in der Wendezeit...). Die Sprechstunde für Studierende mit Kind im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (seit 2004) findet regen Zuspruch. Inzwischen nutzen auch junge Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler das Beratungsangebot.

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

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

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

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

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



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

### **5. Strukturelle Verankerung**

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

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

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

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



Frauen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung sowie der Fördermöglichkeiten für Frauen.

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

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

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

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

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

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

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

#### **7. Fazit**

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

### 3. Stellungnahme zur Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards

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

#### 1. Vorbemerkungen

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

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

Im Rahmen der Beteiligung der Universität Potsdam am vom BMBF ausgelobten Professorinnen-Programm wurde das Gleichstellungskonzept<sup>18</sup> positiv begutachtet. Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Das Gesamtkonzept zielt darauf ab, Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen zu verstehen ist. Hier sind Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen verankert. Einige davon haben sich seit Jahren erfolgreich etabliert, wie z. B. das Mentoring-Programm für Studentinnen „Gemeinsam Zukunft gestalten“. Bei anderen Maßnahmen muss immer wieder um die Weiterführung möglicher Förderprogramme gerungen werden, was Ressourcen bindet, die eigentlich für die konzeptionelle Weiterentwicklung und Umsetzung benötigt werden. Die Suche nach Ressourcen führte so auch zu einer Kooperationsvereinbarung mit dem Berliner ProFiL-Programm, in dem die Universität seit Sommer 2008 „Juniorpartnerin“ ist.

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

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

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

Forschung und Lehre an der Hochschule stehen dabei im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, aber es gibt viele Aufgabengebiete, die diese flankieren. Im vergangenen Jahr wurde der neue Struktur- und Entwicklungsplan der

<sup>18</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/Gleichstellungskonzept-Uni-Potsdam.pdf>

Universität Potsdam verabschiedet. Hierin wurde die Gleichstellung von Frau und Mann als immanentes Prinzip integriert. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit müssen Bestandteile aller Entscheidungsprozesse an der Hochschule sein. Zur Umsetzung bedarf es einer Unternehmenskultur, in der die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen und Männern gelebt wird. Klare Zielstellungen, das Festlegen von Zuständigkeiten und Verantwortung sowie ein zielorientiertes, aber realistisches Maßnahmenpaket sind die Grundlagen für eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie, deren Umsetzung in der Verantwortung der gesamten Hochschule liegt.

## 2. Vorgehen zur Erarbeitung der Selbstverpflichtung

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

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

Die Fakultäten wurden aufgefordert, eigene Zielstellungen bei signifikanten Abweichungen des Frauenanteils zwischen aufeinander folgenden Qualifikationsstufen für ihren Bereich zu definieren. Darüber hinaus wurden in den Fakultäten geeignete Maßnahmen festgelegt, wie diese Ziele erreicht werden sollen. Diese Selbstverpflichtungen sind Bestandteil der Stellungnahme der Hochschule<sup>19</sup>.

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

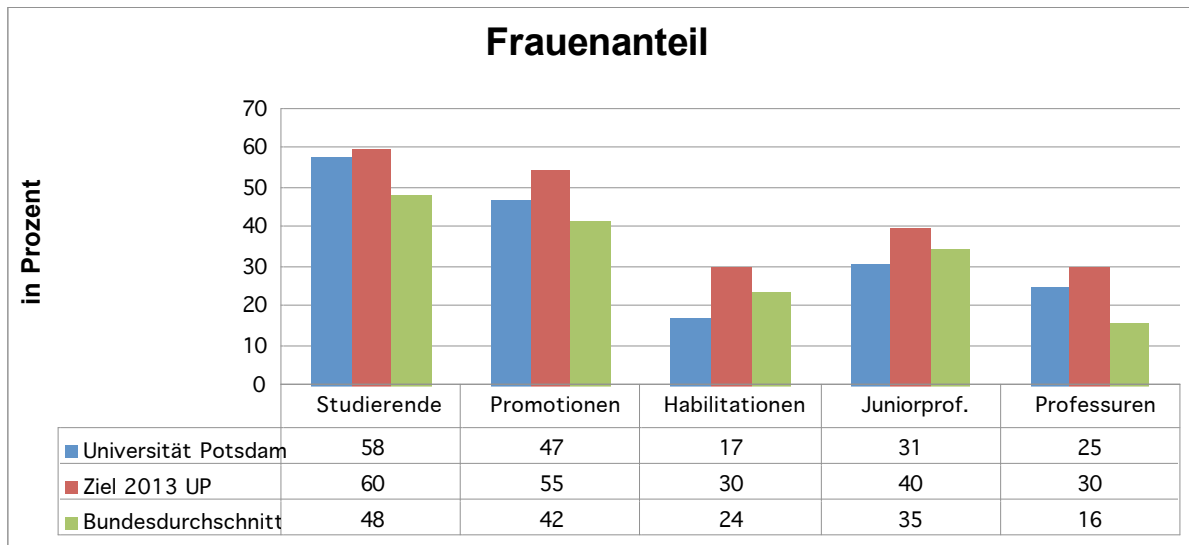
Auf der Grundlage dieser Rückmeldungen und einer Diskussion im Präsidialkollegium am 11.02.09 wurde die Stellungnahme erarbeitet und in der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) am 19.03.2009 mit FakultätsvertreterInnen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten diskutiert. Abschließend wurde vom Präsidialkollegium am 08.04.2009 die Selbstverpflichtung der Universität Potsdam verabschiedet.

## 3. Selbstverpflichtung

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

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

<sup>19</sup> Siehe: Selbstverpflichtungen der Fakultäten (Anlage)



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

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

#### 4. Bisherige Maßnahmen und neue Ziele

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

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

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

1. Chancengleichheit unter Berücksichtigung der sozialen Belange der Mitglieder der Universität ist als strategisches Ziel im Struktur- und Entwicklungsplan verankert.
2. Der Vizepräsident für Wissens- und Technologietransfer ist für das Ressort Gleichstellung zuständig. Monatliche Arbeitsgespräche mit der Gleichstellungsbeauftragten und seine Mitarbeit in CGK sowie in der Steuerungsgruppe *audit familiengerechte hochschule* sind fest verankert. In den monatlich stattfindenden Senatssitzungen sind der Bericht des Vizepräsidenten aus der CGK und der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten Arbeitsalltag. Die Gleichstellungsbeauftragte hat zudem Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien der Hochschule. Sie ist beratendes Mitglied in verschiedenen Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Grundsatzentscheidungen und Ordnungen. Die Senatskommission für Chancengleichheit erarbeitet Stellungnahmen und Empfehlungen für die Umsetzung der Gleichstellungsstrategien der Hochschule und begleitet die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen und Projekte, die durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit und die Fakultäten initiiert und durchgeführt werden. Sie ist einerseits Schnittstelle zwischen der zentralen und dezentralen Ebene zur Optimierung der

Gleichstellungsmaßnahmen, dient aber auch dazu, zwischen den Fakultäten Austausch und Transparenz zu ermöglichen.

3. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden in den Fakultäten, der Verwaltung und in den zentralen Einrichtungen von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (14) in den Berufungs- und Einstellungsverfahren der Bereiche sowie in den Fakultätsgremien vertreten. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät und in der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät arbeiten Frauenförderkommissionen. Zwischen den Fakultätsleitungen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden schriftliche Vereinbarungen zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten bei Übernahme des Amtes getroffen. Regelmäßig stattfindende Klausurtagungen des Gleichstellungsrates (z.B. zur Arbeit mit den Frauenförderplänen sowie zur neuen Berufsordnung oder die Vorbereitung der Akkreditierung unter Genderaspekten) dienen der Qualitätssicherung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.
4. Das Mittelverteilungsmodell des Landes Brandenburg (2 Prozent der Zuweisung werden für die nachweisliche Steigerung des Frauenanteils zwischen den Hochschulen des Landes verteilt) wird auch in den internen Mittelzuweisungen der Universität Potsdam für Forschung und Lehre für die Fakultäten abgebildet. Hier werden 5 Prozent der Zuweisung für die erreichten Steigerungen des Frauenanteils in den verschiedenen Qualifikationsstufen vergeben. Die Verwendung dieser Mittel wird fakultätsintern gesteuert. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam wurde bisher zu 50 Prozent von ihren Dienstaufgaben freigestellt. Im Universitätshaushalt sind Personal- und Sachmittel für Gleichstellung eingestellt. Darüber hinaus stehen durch eingeworbene Drittmittel projektbezogene Personal- und Sachkosten zur Verfügung. Für die Ko-Finanzierung von ESF-geförderten Projekten (z.B.: BrISaNT, Mentoring für Frauen, ProFiL) zur Förderung von Frauen stellt die Hochschule Mittel aus Zielvereinbarungen zur Verfügung. Über ein Brückenprogramm werden Stipendien für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihrer Promotion/ihrer Qualifikationsvorhabens oder zur Erarbeitung eines Projekt-/Forschungsantrags für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation bereitgestellt. Die Stipendien werden auch an Studierende und NachwuchswissenschaftlerInnen mit Kind/ern zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen für eine kurzfristige finanzielle Unterstützung vergeben. Hier liegen noch ungenutzte Ressourcen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, denn nur wenn diese über die in der Fakultät zur Verfügung stehenden Mittel informiert sind, können sie gezielt Unterstützung anbieten.
5. Seit 2006 gibt es an der Universität Potsdam ein Netzwerk „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“, das 2008 eine Ringvorlesung „Geschlecht in Alltag und Wissenschaft“ im Rahmen von StudiumPlus und zum Erwerb eines Zusatzzertifikats „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ für Interessierte initiierte. Die Ringvorlesung stellte verschiedene disziplinäre Zugänge zur Analyse von 'Gender' vor und bot die Möglichkeit, einen Einblick in die Arbeit der Netzwerk-Mitglieder zu bekommen.
6. Die Personaldatenerhebung an der Hochschule wird grundsätzlich geschlechterdifferenziert vorgenommen. Die durch die UP veröffentlichten statistischen Jahresberichte weisen in einem Kapitel gesondert den Frauenanteil in verschiedenen Kategorien aus. Bei Bedarf, beispielsweise zur Vorbereitung der Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat werden auch ergänzende geschlechtsspezifische Auswertungen vorgenommen. Das durch die Servicestelle für Lehrevaluation bereitgestellte Internetportal PEP wird auch für die Online-Umfragen der Gleichstellungsbeauftragten (2008: geschlechtergerecht - familiengerecht - chancengleich) genutzt. Neben dem Internetportal<sup>20</sup> der Universität Potsdam ist das Thema Chancengleichheit auch in den Potsdamer Universitätszeitungen präsent. Ergänzend zu der aktuellen Berichterstattung gibt es auch Titelthemen hierzu.

<sup>20</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/>



7. Die Hochschule ist seit 2002 Prädikatsträgerin des Total E-Quality Awards. Hiermit gehört sie im bundesweiten Vergleich zu den fünf Universitäten, die dieses Prädikat für ihre Bemühungen um mehr Chancengleichheit zum drittenmal erringen konnten. Das für die Beteiligung der Hochschule am Professorinnen-Programm erarbeitete Gleichstellungskonzept wurde positiv bewertet und hat dazu geführt, dass die einzelnen Maßnahmen um mehr Chancengleichheit jetzt noch konzentrierter und zielgerichteter unter Einbeziehung vieler Initiatoren von Projekten sowohl auf der Fakultätsebene als auch hochschulweit umgesetzt werden. In der zweiten Fortschreibung des bundesweiten CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten nimmt die Universität Potsdam im Gesamtvergleich aller Universitäten in der Ranggruppe 5 mit 10 von 14 erreichbaren Punkten einen vorderen Platz ein und platziert sich so vor allen anderen ostdeutschen Hochschulen, die ähnliche Ausgangsbedingungen hatten wie die Universität Potsdam.
8. Die Universität Potsdam unternimmt erhebliche Anstrengungen, um ihr Profil als eine familiengerechte Hochschule weiter zu entwickeln. Die erfolgreiche Grundauditierung und auch die Beteiligung an der Ausschreibung zur Teilnahme am Programm „Familie in der Hochschule“ haben dazu geführt, dass die bisherigen Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einem entwicklungsorientierten, strukturierten und verbindlichen Konzept gebündelt wurden und zu einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen geführt haben. Die finanziellen Mittel hierfür werden derzeit aus dem Landesprogramm „Kind und Karriere“ und dem Hochschulhaushalt bereitgestellt. Der von der Universität angebotene Service für Familien<sup>21</sup> schließt flexible Kinderbetreuung, Beratung und Vernetzung ein. Die in dem vom Land Brandenburg initiierten Qualitätsversprechen „Kinder und Karriere“<sup>22</sup> definierten Mindeststandards zur Familienfreundlichkeit werden durch die Universität Potsdam erfüllt und sind beispielgebend für die anderen Brandenburger Hochschulen.
9. Frauen sind an der Universität Potsdam durchschnittlich zu 58 Prozent in den verschiedenen Gremien der Hochschule vertreten. Die Universität wirbt verstärkt um Frauen für die Übernahme karriererelevanter Funktionen und die Mitwirkung in universitären Gremien. Geeignete Frauen werden gezielt geworben, da Erfahrungen gezeigt haben, dass Frauen eher bereit sind, eine Funktion zu übernehmen, wenn sie direkt von Vorgesetzten angesprochen werden. Auch unter den Studierenden hat sich die Bereitschaft von Frauen, sich in verschiedenen hochschulpolitischen Gremien einzubringen, deutlich erhöht. Der Frauenanteil in den Berufungskommissionen beträgt mindestens 40 Prozent und entspricht damit dem §38 (2) des Brandenburgischen Hochschulgesetzes. Das hat allerdings zur Folge, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, unverhältnismäßig mehr belastet werden, insbesondere die Gruppe der Professorinnen.
10. Wie es Frauen der Universität Potsdam auf den verschiedenen Qualifikationsstufen dennoch gelungen ist, ihre wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren, wird in einer Wanderausstellung überzeugend dargestellt. Diese Präsentation wurde seit September 2008 schon mehrmals in Potsdam in verschiedenen gleichstellungsrelevanten Zusammenhängen gezeigt, z. B. zur Auftaktveranstaltung der Frauenpolitischen Woche des Landes Brandenburg.
11. Ein Paket von Maßnahmen für die Förderung von Frauen auf den verschiedenen Karrierestufen wurde an der Universität Potsdam etabliert. Das Konzept wird von der Idee getragen, langfristig und frühzeitig die Grundlagen zu legen für eine nachhaltige Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Geschlechtsspezifische Angebote im Rahmen des Zukunftstages für Schülerinnen und Schüler und ein studienorientierendes Projekt für Mädchen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Studienfächern, Mentoring-Programme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Unterstützungsangebote für ausländische Gastwissenschaftler und ihre Familien, der Aufbau eines Elternnetzwerkes und ein Patenprogramm dienen der Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft. Ein Unterstützungsan-

<sup>21</sup> Siehe: <http://www.uni-potsdam.de/u/gleichstellung/service.html>

<sup>22</sup> Siehe: <http://www.studium-in-brandenburg.de/index.php?kuk>



gebot für Double Career Couplets und Coaching für Neuberufene wird derzeit in enger Anbindung an das Berufsmanagement der Hochschule entwickelt.

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

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

1. Im Ergebnis dieser Struktur- und Entwicklungsdiskussion soll das Leitbild für die Hochschule definiert werden. Hierin ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe verankert. Die Diskussion zum Leitbild wird vom Präsidium initiiert und hochschulöffentlich geführt.
2. Die Hochschule wirbt aktiv um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsstufen und initiiert Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen. Die Einbindung von Frauen in forschungsrelevante Projekte und Sonderforschungsbereiche wird forciert und nachweislich im Verantwortungsbereich der Vizepräsidenten für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ausgewiesen. Auf die Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen ist besonderes Augenmerk zu legen, da hier eine signifikante Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Das Projekt ProFiL zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion ist nach Auslaufen der ESF-Förderung im Sommer 2011 in geeigneter Form weiter zu führen.
3. Im Präsidialkollegium berichten die Fakultäten über die Umsetzung der Gleichstellungsstandards und die Erreichung der Zielvorgaben nach dem Prinzip der Jährlichkeit.
4. Die Frauenförderpläne der einzelnen Fakultäten/Bereiche sind zu aktualisieren. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsstandards sind auszuweisen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiten die Umsetzung der Gleichstellungsstandards auf Fakultätsebene. In der CGK werden Empfehlungen an die Hochschulleitung sowie an die Fakultäten erarbeitet.
5. Die Universität Potsdam zieht 2011 erstmals eine Bilanz zur Umsetzung der Standards und legt der DFG den Zwischenbericht vor. Im Frühjahr 2013 wird der abschließende Bericht über die Implementierung der Standards und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele bei der DFG eingereicht. Die Zuständigkeit hierfür liegt beim Präsidium und den Fakultätsleitungen. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen den Prozess der Berichterstattung.
6. Um den Frauenanteil an Professuren signifikant zu erhöhen, sind gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Fachkulturen zur Bewerbung aufzufordern. Die Universität Potsdam wird im Jahr 2009 ein Konzept für Double Career Couplets und für die Personalentwicklung/Coaching von Neuberufenen erstellen und im Verantwortungsbereich der Kanzlerin realisieren. Damit wird ein weiteres Markenzeichen für die Profilbildung der Hochschule gesetzt, denn oft sind es die weichen Faktoren, die zum entscheidenden Kriterium für eine Rufannahme führen.
7. Das Personalentwicklungskonzept der Universität Potsdam wird im Zuständigkeitsbereich der Kanzlerin weiter ausgestaltet und in seinen einzelnen Bestandteilen sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsstützenden Bereich umgesetzt. Der Prozess ist transparent und unter Mitwirkung der verschiedenen Interessengruppen der Beschäftigten zu gestalten. Für die Einführung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche und die Einführung strukturierter Auswahlverfahren werden die Leitungsverantwortlichen qualifiziert.
8. Die an der Hochschule initiierten Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sollen untereinander vernetzt werden, um informellen Austausch, Durchlässigkeit und gegenseitige Unterstützung zwischen den einzelnen Qualifizierungsstufen zu ermöglichen.

9. Chancengleichheit ist ein immanenter Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen dem Land und der Hochschule und auch in den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten auszuweisen. Die Verstetigung von Projekten zur Frauenförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind durch Mittel aus den Zielvereinbarungen und das Einwerben neuer Fördermöglichkeiten langfristig und nachhaltig zu sichern. Das Brückenprogramm zur Unterstützung von Frauen in der Qualifizierung wird weitergeführt und durch die Einwerbung von Drittmitteln aufgestockt.
10. Die Universität Potsdam setzt sich für die Bündelung der durch das Land Brandenburg zur Verfügung gestellten Mittel für die Frauenförderung und Familienförderung ein. In einem Präsidialfond werden zentral zu vergebende Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen eingestellt und im Haushaltsplan der Hochschule ausgewiesen. Der Fonds wird durch zusätzlich eingeworbene Projektmittel aufgestockt. Die Fakultäten stellen die leistungsbezogenen Mittelzuweisungen zur Frauenförderung im Rahmen ihrer Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards bedarfsgerecht zur Verfügung.
11. Die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Ausschöpfung des gesetzlichen Rahmens für Freistellung von den Dienstaufgaben sowie durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln in angemessenem Umfang nach Maßgabe des Haushalts unterstützt. In den Fakultäten werden die Entlastungsregelungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten individuell angepasst und schriftlich vereinbart. Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Ausübung ihres Amtes in thematischen Klausurtagungen qualifiziert und in ihrer Arbeit von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten angeleitet. Bei Bedarf können gezielte Weiterbildungen kostenlos in Anspruch genommen werden. Die Präsidentin und die Kanzlerin werden zu speziellen Fragestellungen (Mittelverteilungsmodell, Berufungsmanagement) in die CGK eingeladen. Die Zusammenarbeit mit anderen Interessenvertretungen der Hochschule (Studierende, Behindertenbeauftragte, Personalrat) wird themen- und projektbezogen weiterentwickelt.
12. Die Rahmenbedingungen für eine familiengerechte hochschule werden weiter verbessert. Der Aufbau eines FamilienZentrums schafft Raum für Beratung, Begegnung und Betreuung. Hier sollen auch die Serviceleistungen für Familien gebündelt und personell verankert werden. Die Anschubfinanzierung erfolgt mit Landesmitteln, die strukturelle Verankerung in der Universität muss nachhaltig durch die Bereitstellung von Personal- und Sachkosten im Rahmen des Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen gesichert werden. Die erstmals 2008 durchgeführte Familienmesse wird jährlich stattfinden und stellt eine Plattform für Information, Austausch und Vernetzung dar. Die Kapazität der hochschulnahen Kinderbetreuung wird weiter ausgebaut. In enger Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Potsdam werden weitere Betreuungskapazitäten insbesondere am Hochschulstandort Golm erschlossen. Gemeinsam mit der Kinderwelt Potsdam gGmbH, Träger der Kita des Studentenwerks, wird das Modell einer flexiblen Kinderbetreuung realisiert.
13. Durch die Neubesetzung der Professur für Frauenforschung/Soziologie der Geschlechterverhältnisse wird eine Stärkung der Bemühungen des Netzwerkes „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ bei der Implementierung von Genderaspekten in Forschung und Lehre erreicht. Genderspezifische Fragestellungen in Forschungszusammenhängen werden über die Ringvorlesung thematisiert und tragen zum Erwerb von Genderkompetenz und Genderwissen bei. Die Bereitstellung für Mittel für externe Referentinnen und Referenten ist mit dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre zu vereinbaren.
14. Hochschulrankings, die hochschulinternen Statistiken und die Ergebnisse der Lehrevaluation werden geschlechtsspezifisch ausgewertet. Auf der Grundlage der Datenauswertung werden geeignete Maßnahmen zur Motivation und Anerkennung von Leistungen erarbeitet. Das Dezeranat 1 (Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten, Organisation) entwickelt gemeinsam mit den Fakultäten ein Verfahren zur Erfassung der eröffneten Habilitationsverfahren, um mehr Transparenz, Problemsicht und Unterstützung in der Abschlussphase zu ermöglichen.
15. Die Universität Potsdam wird sich der Herausforderung des Wettbewerbs stellen. Um dieses Maßnahmenpaket zu realisieren, müssen alle unsere Ressourcen mobilisiert und neue erschlossen

werden. Dies liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung. Die Selbstverpflichtung wird der Maßstab für das zu Erreichende sein. Die stärkere Einbeziehung der Fakultäten in den Umsetzungsprozess, die Ausschöpfung der zur Verfügung stehenden oder neu zu akquirierenden Finanzierungsquellen bis hin zu neuen konzeptionellen und strategischen Überlegungen sind entscheidende Voraussetzungen für die Erreichung der Zielstellung.

16. Die Gleichstellungsstandards sind ein guter Gradmesser für den Vergleich zwischen den Hochschulen. Es ist langfristiges und erklärtes Ziel unserer Hochschule, die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards umzusetzen und messbare Erfolge auszuweisen. Ob dies sich auch schon messbar in Zahlen niederschlagen wird, muss die Entwicklung zeigen. Aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils trotz intensiver Bemühungen nur eingeschränkt möglich. Von einer vergleichsweise guten Positionierung ist eine bedeutsame Weiterentwicklung immer schwieriger und außerdem gibt es doch eine Reihe innerer und äußerer Faktoren, die hier wirken können und die nicht ausschließlich im Ermessen und Handlungsspielraum der Hochschule liegen.
17. Es ist wichtig, dass alle Anstrengungen darauf ausgerichtet werden, möglichst viele Frauen für die Wissenschaft zu begeistern. Wir können es uns nicht leisten, die wichtige Ressource „Frauen in der Wissenschaft“ zu verschenken oder qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf halbem Weg zurück zu lassen. Viele gut ausgebildete Frauen drängen an die Spitze und wollen Verantwortung übernehmen. Ein sich veränderndes Familienverständnis, in dem beide Elternteile Verantwortung für die Kinder übernehmen, trägt dazu bei, dass sich Frauen nicht zwischen Kind und Karriere entscheiden müssen.
18. Es gilt für unterschiedliche Lebensentwürfe gute Bedingungen zu schaffen am Arbeits-, Forschungs- und Studienort Universität Potsdam. Die DFG, mit ihrer Forderung nach Gleichstellungsstandards, gibt dafür produktiven Rückenwind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

wiss. Karrierestufen		Ausgangslage am 03.11.2008				Zielvorgabe für 2013	
		Anzahl		%		%	
		m	w	m	w	m	w
<b>Immatrikulationen</b>	<b>gesamt</b>	8.313	11.581	42	58	<b>40</b>	<b>60</b>
<b>Promovierende, wiss. Personal auf Qualifikationsstellen</b> ersatzweise: Anzahl der Promotionen im Jahr 2008	<b>gesamt</b>	748 122	673 97	53 56	47 44	<b>45</b>	<b>55</b>
<b>Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen;</b> ersatzweise: Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	<b>gesamt</b>	nicht erfasst 15	nicht erfasst 3	nicht erfasst 83	nicht erfasst 17	<b>70</b>	<b>30</b>
<b>Juniorprofessuren</b>	<b>gesamt</b>	11	5	69	31	<b>60</b>	<b>40</b>
<b>Professuren</b>	<b>gesamt</b>	139	46	75	25	<b>70</b>	<b>30</b>
<b>Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekanate / Rektorate / Präsidien)</b>		F:12/P:5	F:12/P:4	F:50/P:56	F:50/P:44	<b>50</b>	<b>50</b>

#### **4. Zielvereinbarung der Universität Potsdam Zielvereinbarung zur Erlangung des Grundzertifikats zum audit familiengerechte hochschule**

##### ***Zielsetzung der Auditierung***

Die Universität Potsdam ist um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie bemüht. Hierzu hat bislang eine Reihe von Einzelmaßnahmen beigetragen.

Im Rahmen der dreimaligen Bewerbung um das Prädikat TOTAL E – QUALITY wurden unsere bisherigen Bestrebungen um die Verbesserung der Vereinbarkeit im Aktionsfeld work-life-balance erfolgreich evaluiert.

Die Hochschule ist auch weiterhin um die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung bemüht und sieht sich in ihrer Verantwortung, indem sie immer wieder Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen initiiert.

Verstärkt wird auch an Hochschulen nach Modellen für familienbewusste Arbeits- und Studienbedingungen gesucht, die den hochschulspezifischen Arbeitsstrukturen und -prozessen entsprechen.

Mit der Bewerbung um das Grundzertifikat will die Universität Potsdam als eine der ersten Hochschulen in Brandenburg ihre Anstrengungen noch nachhaltiger und öffentlichkeitswirksamer ausgestalten und gleichzeitig die Hochschule weiter profilieren.

Auf der Grundlage der bestehenden Erfahrungen und strukturellen Gegebenheiten sowie einer umfangreichen Evaluation des bisher Erreichten sind die in dieser Vereinbarung formulierten Ziele und Maßnahmen für unsere Hochschule für die kommenden drei Jahre verpflichtend und richtungweisend.

##### ***Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit***

##### ***Ziel: Optimierte Umsetzung der bestehenden Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung in der Verwaltung***

Maßnahmen: Die in der Verwaltung durchgeführte Befragung von 2007 wird bezüglich der Ausschöpfung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung ausgewertet. In der Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ wird ein Führungskräfte-seminar durch das Personaldezernat entwickelt und durchgeführt, welches u.a. das Vereinbarkeitsthema, gesetzliche Rahmenbedingungen und Handlungsspielräume beinhaltet.

##### ***Ziel: Ermöglichung einer kurzfristigen Arbeitsunterbrechung im akuten, plötzlichen Pflegefall***

Maßnahmen: In einer Dienstvereinbarung werden generelle Freistellungsregelungen für Beschäftigte mit akuter Pflegeherausforderung berücksichtigt. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ werden Informationen über gesetzliche Regelungen (z.B. Sonderurlaubsgewährung im akuten Pflegefall) und über universitätsspezifische Freistellungsregelungen an alle Führungskräfte vermittelt.

##### ***Ziel: Berücksichtigung familiärer Belange in der Terminierung der Gremienarbeit und Berufungsverfahren***

Maßnahme: Die bestehenden Vereinbarungen zur Terminierung werden bei der Überarbeitung der Grundordnung berücksichtigt.

### ***Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation***

#### ***Ziel: Evaluation der Arbeitsbelastung***

Maßnahmen: Im Rahmen eines Forschungsseminars am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre wird die Arbeitsbelastung des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals sowie der Beschäftigten in der Verwaltung evaluiert und Interventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Die Ergebnisse der Evaluation werden in der Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ vorgestellt.

### ***Handlungsfeld 3 – Arbeitsort***

#### ***Ziel: Erleichterung teil-dezentralen Arbeitens aus familiären Gründen für die Verwaltungsangestellten***

Maßnahme: Im Dialog mit dem jeweiligen Vorgesetzten beziehungsweise mit dem Personaldezernat können Einzelfallregelungen ausgehandelt werden.

### ***Handlungsfeld 4 – Personalentwicklung***

#### ***Ziel: Berücksichtigung familienbewusster Maßnahmen bei der Personalentwicklung in der Verwaltung***

Maßnahme: Durch die Kanzlerin wird ein Personalentwicklungskonzept für die Verwaltung unter Berücksichtigung familienfreundlicher Aspekte entwickelt und ausgestaltet.

#### ***Ziel: Entwicklung und Ausgestaltung von Instrumenten der Personalentwicklung für wissenschaftliche Beschäftigte durch die Präsidentin, in denen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit Berücksichtigung finden***

Maßnahme: Die Vereinbarkeitsthematik wird integriert in

- das Mentoring-Programm
- das POGS
- in die Post-Doc-Förderung
- in das Coaching für Neuberufene.

Der Prozess wird durch Gleichstellungsbeauftragte begleitet.

#### ***Ziel: Ausweitung der Studienfachberatung und der Beratung für Studierende mit Kind(ern)***

Maßnahmen: Für Studierende mit Kind(ern) wird eine Beratung zur Studienverlaufsplanung angeboten. Die Studienfachberater werden im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ über bestehende Möglichkeiten und Maßnahmen informiert.

#### ***Ziel: Sicherstellung der bestehenden Kontakthalteangebote für familienbedingt beurlaubte Beschäftigte***

Maßnahme: Die angebotenen Kontakthaltemöglichkeiten bleiben auch die nächsten drei Jahre bestehen.

### ***Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz***

#### ***Ziel: Bekenntnis der Universität zur familiengerechten Hochschule***

Maßnahme: Das Vereinbarkeitsthema wird in den Hochschulentwicklungsplan, in das Leitbild und in die neue Grundordnung als immanente Querschnittsaufgabe integriert.

#### ***Ziel: Sensibilisierung der Führungskräfte für das Thema „familiengerechte hochschule“***

Maßnahmen: Innerhalb der Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ wird Führungskräften ihre Rolle und Verantwortung in einer familiengerechten Hochschule bewusst gemacht. In das Coaching für Neuberufene wird ein Führungskräfte-seminar integriert.

#### ***Ziel: Unterstützung der Führungskräfte in der Umsetzung der Vereinbarkeitsförderung***



Maßnahmen: Bei bestehenden Konflikten können Führungskräfte Beratungsangebote (Mediatoren, Psychologe der Universität) wahrnehmen. Für Führungskräfte werden Weiterbildungen in Konfliktmanagement / Konfliktbewältigung (z.B. durch den Career-Service) angeboten.

### **Handlungsfeld 6 – Informations- und Kommunikationspolitik**

#### **Ziel: Kommunikation der bereits etablierten familienfreundlichen Maßnahmen der Universität und ergebnisorientierte Darstellung des Verlaufs des „audit familiengerechte hochschule“**

Maßnahmen: Auf der Homepage-Startseite der Universität wird ein Link „Familiengerechte Hochschule“ durch das Referat für Presse-, Öffentlichkeits- und Kulturarbeit und durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit eingerichtet, auf einer zentralen Seite „Familiengerechte Hochschule“ werden alle themenbezogenen Maßnahmen, Angebote und Einrichtungen gebündelt und verlinkt sowie kontinuierlich aktualisiert, auf der Homepage-Startseite der Universität werden aktuelle Informationen zur Vereinbarkeitsthematik temporär veröffentlicht. Parallel werden Links zu der zentralen Seite „Familiengerechte Hochschule“ auf der Webseite des / der Studierendenportals, Welcome-Centers, Elternnetzwerks, Kinderwelt Potsdam gGmbH, Studentenwerks, Gleichstellungsbeauftragten, einzelnen Fakultäten eingerichtet. Für eine Öffentlichkeitsarbeit mit hohem Wiedererkennungswert wird auf der Basis des „corporate design“ der Universität ein Layout entworfen, welches als Grundlage für Plakate, Flyer „Uni Potsdam und Familie“ dient. Die Publikationsreihe zur Work-Life-Balance im Rahmen der Potsdamer Berichte zur Gleichstellungspolitik wird veröffentlicht. Für das Elternnetzwerk wird eine Homepage erstellt. Durch das Team Chancengleichheit wird eine Veranstaltungsreihe „Forum Familie“ zum „audit familiengerechte hochschule“ geplant und realisiert. Das Vereinbarkeitsthema wird in das Erstsemester-ABC aufgenommen.

#### **Ziel: Verbesserung der Kommunikationskultur zum Thema**

Maßnahme: Zum Thema „Familienfreundlichster Bereich der Universität“ wird durch das Team Chancengleichheit und mit Unterstützung der Präsidentin ein Preis ausgelobt. Jährlich wird themenspezifisch der Fotowettbewerb „CampusLEBEN – LEBENSzeit“ durchgeführt.

#### **Ziel: Ausgestaltung eines Kommunikationsnetzwerks zwischen Studierenden, Eltern, der Kinderwelt Potsdam gGmbH, des Koordinationsbüros für Chancengleichheit und des Studentenwerks**

Maßnahmen: Die verantwortliche Mitarbeiterin für die Beratung von Eltern trifft sich regelmäßig mit Vertretern des Elternnetzwerks, des AStAs, der Kinderwelt Potsdam gGmbH und des Studentenwerks. Es erfolgt eine gegenseitige Information und Abstimmung zu Beratungsangeboten zwischen Eltern an der Universität, dem Koordinationsbüro für Chancengleichheit, dem Studentenwerk, der Kinderwelt Potsdam gGmbH, dem AStA und der Stadt Potsdam.

#### **Ziel: Nutzung des „audit familiengerechte hochschule“ als Wettbewerbsvorteil bei Berufungsverfahren durch die Kanzlerin**

Maßnahme: Die Rahmenbedingungen an der Universität Potsdam zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie werden kommuniziert.

#### **Ziel: Jährliche Durchführung einer hochschulweiten Familienmesse**

Maßnahme: Einmal im Jahr wird eine Veranstaltung organisiert, bei der folgende Punkte Berücksichtigung finden: Vorstellung aller familienfreundlichen Maßnahmen an der Universität, themenspezifisches Diskussionsforum, Preisverleihung an den/die Sieger des Wettbewerbs „Familienfreundlichster Bereich der Universität“

#### **Ziel: Fortsetzung des Engagements in der Öffentlichkeit**



Maßnahme: Das öffentliche Engagement im lokalen Bündnis für Familie Babelsberg, der Landesarbeitsgemeinschaft für Familienbildung, dem Aktionsbündnis gegen häusliche Gewalt, dem Frauenpolitischen Rat wird fortgeführt.

***Handlungsfeld 7 – Service für Familien***

***Ziel: Erweiterung hochschulnaher Kinderbetreuungsangebote***

Maßnahmen: Die Kinderbetreuungsangebote werden an allen Hochschulstandorten in Kooperation mit dem Studentenwerk und der Kinderwelt Potsdam gGmbH erweitert durch die Erweiterung der Kapazität an Kita-Plätzen, die Erweiterung der Kapazität an Tageseltern, eine flexible Kinderbetreuung in Notfallsituationen (24h und am Wochenende). Im Rahmen der Aktivitäten im Bündnis für Familie Babelsberg wird ein Sommercamp geplant und mitgestaltet.

***Ziel: Pflege und weitere Ausstattung der Eltern-Kind-Zimmer und der Mensa-Ecken für Eltern mit Kindern***

Maßnahme: Der Zustand der Zimmer wird in Verantwortung des Elternnetzwerks und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten regelmäßig überprüft.

***Ziel: Einrichtung und Verwaltung einer betreuten mobilen Kinderecke für Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit***

Maßnahme: Es wird eine mobile Kinderecke erworben und darüber hinaus werden bei Bedarf Betreuungspersonen ermittelt.

***Ziel: Einrichtung eines Arbeitsplatzes für Studierende mit Kind(ern) in der neuen Bibliothek***

Maßnahme: In Absprache mit der Bibliotheksleiterin wird die Möglichkeit geprüft, ob die Einrichtung eines Arbeitsplatzes für Studierende mit Kind(ern) in der neuen Bibliothek möglich ist.

***Ziel: Aufbau eines Paten- und Großeltern - Programms***

Maßnahmen: In der lokalen Presse wird das Vorhaben vorgestellt und nach ehrenamtlichen Teilnehmern gesucht. Es werden Schulungen für die Betreuungspersonen in Kooperation mit der Kinderwelt Potsdam gGmbH organisiert.

***Ziel: Etablierung des Elternnetzwerks für Studierende, Wissenschaftler und ausländische Wissenschaftler***

Maßnahmen: Für das Elternnetzwerk wird eine Internetseite mit allen relevanten Informationen und Kontaktdaten erstellt und mit der zentralen Seite „Familiengerechte Hochschule“ verlinkt. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit kooperiert mit dem Elternnetzwerk und unterstützt es. Einmal im Quartal findet ein Elternnetzwerktreffen statt, an welchem eine Mitarbeiterin des Koordinationsbüros für Chancengleichheit teilnimmt. In die Netzwerkarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Kinderwelt Potsdam gGmbH werden Familienbildungsangebote integriert.

***Ziel: Ausbau der Beratung „Studieren/Promovieren mit Kind“***

Maßnahme: Um die Beratung „Studieren/Promovieren mit Kind“ weiter auszubauen wird der Beratungsraum kindgerecht sowie funktionsorientiert ausgestaltet und die Mitarbeiterin geschult.

### **Handlungsfeld 8 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung**

#### **Ziel: Optimierte Nutzung vorhandener Formen der Leistungserbringung**

Maßnahme: Zur Optimierung der Nutzung vorhandener Spielräume der Studienordnungen werden durch die Dekanate die möglichen Varianten von Prüfungsformen zusammengestellt. Auf dieser Basis durch das Dezernat 2 ein Leitfaden mit Informationen über mögliche Prüfungsformen erarbeitet und der Nachteilsausgleichsparagraph der Rahmenprüfungsordnung für Studierende mit Kindern ausgeschöpft.

#### **Ziel: Auslotung der Möglichkeiten, ein Teilzeitstudium einzuführen**

Maßnahme: Die laufenden Diskussionen zwischen dem Dezernat 2 und dem Vizepräsidenten sowie der Studierendenvertretung wird fortgeführt und auf eine abschließende Klärung bezüglich der Einführung eines Teilzeitstudiums bzw. der offiziellen Anerkennung von Teilzeitseminestern hingearbeitet.

#### **Ziel: Unterstützung der Arbeitsgruppe E-Learning**

Maßnahme: Es wird die Möglichkeit geprüft, E-Learning auf weitere/alle Fakultäten auszuweiten. Hierzu werden durch die Arbeitsgruppe E-Learning Best Practice genutzt und Standards entwickelt, Moodle-Schulungen für Lehrende angeboten und Vorschläge entwickelt und den Fakultäten zur Umsetzung empfohlen.

#### **Ziel: Optimierung des Prinzips vom überschneidungsfreien Studium**

Maßnahmen: In der neu entwickelten automatisierten Raumbelugung wird das Prinzip vom überschneidungsfreien Studium berücksichtigt. Durch die Studiendekane wird dieses Anliegen unterstützt.

#### **Ziel: Unterstützung von Beschäftigten in der Qualifizierung**

Maßnahme: Mit dem direkten Vorgesetzten können Entlastungsmöglichkeiten abgesprochen werden.

#### **Ziel: Ermöglichung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie in den strukturierten Doktoranden-Ausbildungen**

Maßnahmen: Die Vereinbarkeitsthematik wird durch den Vizepräsidenten in die Potsdam Graduate School eingebracht. Das Thema wird in die Entwicklung der neuen Doktoratsstudiengänge integriert durch Nachteilsausgleich analog zum Entlastungsparagraphen in der Prüfungsordnung, keine Nachteile für Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Familie und Ausweisung von Maßnahmen zur Familienförderung in Forschungs- und Qualifizierungsvorhaben.

### **Hochschulspezifische Ziele und Maßnahmen**

#### **Ziel Sicherung der Umsetzungsstrategie**

Maßnahme: Zur Unterstützung des Umsetzungsprozesses wird das Team Chancengleichheit mit folgenden zusätzlichen Ressourcen ausgestattet:

- zusätzlicher Raum für Koordinationsbüro
- WHK-Stelle für Projektkoordination
- Zulage für den höher qualifizierten Teil der Tätigkeit der Mitarbeiterin, die die Elternberatung durchführt
- Sachmittel zur Ausgestaltung der Maßnahmen mit einem jährlichen Budget von 5.000 €

Maßnahme: Zur kontinuierlichen Kontrolle der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen sowie zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten als Projektleiterin wird eine Projektgruppe gebildet. Vierteljährliche Arbeitstreffen werden durchgeführt.



## Gesetzliche Grundlagen

### 1. Auszug aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz – BbgHG vom 18.12.2008

#### § 3 Aufgaben

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

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

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

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

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

### § 7 Gleichstellung von Frauen und Männern

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

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

3) Bei Einstellungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Entgelt- oder Besoldungsgruppe besteht, sind Bewerberinnen

- grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen (ist die Zahl der Bewerberinnen hierfür zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), und

- bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern können auch im Rahmen von Zielvereinbarungen berücksichtigt werden.

(5) Frauen und Männer führen Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz in geschlechtsspezifischer Form.

WICHTIG

### § 18 Studienordnungen

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

### § 31 Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

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

### § 38 Berufung von Hochschullehrern

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

#### **§ 41 Dienstrechtliche Stellung der Professoren**

(3) Die allgemeine Altersgrenze für die Berufung von Professoren in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ... **erhöht sich um Zeiten, in denen ein minderjähriges Kind betreut worden ist, höchstens jedoch um zwei Jahre pro Kind.**

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

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

#### **§ 59 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung**

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

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

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

#### **§ 66 Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

(1) An jeder Hochschule werden zur Wahrnehmung der Aufgaben nach § 7 Abs. 1 eine Gleichstellungsbeauftragte (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu zwei Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt und vom Präsidenten bestellt. In Hochschulen mit mehr als 3.000 Mitgliedern kann die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich wahrgenommen werden. In diesem Fall ist die Stelle auszuschreiben. Näheres zur Wahl wird in der Grundordnung bestimmt.

(2) Für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 7 Abs. 1 kann in jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in den Zentralen Einrichtungen eine Gleichstellungsbeauftragte (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), die die zentrale Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei ihren Aufgaben gemäß Absatz 4 Satz 3 berät und unterstützt, und jeweils eine Stellvertreterin von den Mitgliedern und Angehörigen der jeweiligen Einrichtungen für die Dauer von zwei Jahren gewählt werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben auf die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unwiderruflich für die Dauer der Amtszeit übertragen, es sei denn, sie ist hauptberuflich tätig. In kleinen organisatorischen Grundeinheiten für Lehre und Forschung und in der Verwaltung sind die Aufgaben nach § 7 Abs. 1 von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten selbst wahrzunehmen. Näheres zur Wahl nach Satz 1 wird in der Grundordnung bestimmt.

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

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

WICHTIG



Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, als datenverarbeitende Stelle nach § 3 Abs. 4 Nr. 1 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes personenbezogene Daten in diesem Zusammenhang zu erheben, zu speichern und zu nutzen, soweit und solange dies zur Erfüllung dieser Aufgaben erforderlich ist.

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

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

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

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit wahr. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Die Regelungen zur Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens zur Hälfte von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Nimmt sie die Aufgabe hauptberuflich wahr und hat sie ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, so wird sie von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Die Hochschule stellt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe des Haushalts der Hochschule im angemessenen Umfang Personal- und Sachmittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

## 2. Auszug aus Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO) vom 17.12.2009<sup>23</sup>

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

(1) Mitglieder der Universität sind:

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

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

### *Artikel 3 Mitwirkung an der Selbstverwaltung*

(1) Die Mitwirkung an der Selbstverwaltung der Universität ist Recht und Pflicht aller Mitglieder. ***Funktionsträgerinnen und Funktionsträger in der Selbstverwaltung üben ihr Amt bis zur Neuwahl oder Bestellung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers weiter aus.***

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

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

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

---

<sup>23</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 4/2010 - Seite 60 – 68

### **Artikel 9 Grundsätze der Gremientätigkeit**

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

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

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

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

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

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

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

### **Artikel 10 Öffentlichkeit**

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

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

### **Artikel 12 Abstimmungen**

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

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

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

***Ein Sondervotum muss vor der Abstimmung angekündigt werden und darf nur solche Argumente enthalten, die auch in der Beratung vorgebracht wurden. Sondervoten müssen binnen einer von der oder dem Vorsitzenden zu bestimmenden, angemessenen Frist schriftlich mit Begründung eingereicht werden. Sondervoten sind im Hauptbericht zu erwähnen.***

### **Artikel 13 Präsidentin oder Präsident, Präsidialkollegium**

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

### **Artikel 15 Zentrale Kommissionen**

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

(4) Die Kommission für Chancengleichheit (CGK) ist insbesondere zuständig für die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen an der Universität. Sie wirkt auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin, unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität und initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung. Die Präsidentin oder der Präsident, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, jede Fakultät, die zentrale Universitätsverwaltung und die zentralen Einrichtungen benennen jeweils ein Mitglied der CGK; die Studierenden benennen zwei Mitglieder. Für jedes Mitglied ist eine Vertretung zu benennen. Die Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Beteiligung von Männern werden angestrebt. Die Kommission wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet.

**WICHTIG**

### **Artikel 16 Gleichstellungsbeauftragte**

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

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

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

WICHTIG

## **Frauenförderrichtlinien an der Universität Potsdam vom 17.10.1996<sup>24</sup>**

### **Präambel**

Die Universität Potsdam hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität beizutragen. Der Senat erlässt auf der Grundlage des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzte und konkretisierte Regelungen zur Frauenförderung an der Universität Potsdam. Mit den Förderrichtlinien der Universität Potsdam sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sichergestellt werden. Damit verfolgt die Universität vor allem das Ziel, das Begabtenpotential von Frauen deutlich stärker als bisher auszuschöpfen. Das schließt ein, dass Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegenwirken sollen, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen.

Die Förderrichtlinien enthalten Maßnahmen, um an der Universität in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig den Anteil von Frauen zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation von Frauen entscheidend zu verbessern. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe innerhalb einer Laufbahn oder Berufsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Langfristig strebt die Universität eine an Qualität orientierte, wenn möglich paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an.

Es ist ein besonderes Anliegen der Universität, dass es in der spezifischen Situation dieser Einrichtung mit den hier erfolgten Veränderungen der Personalstruktur im Gefolge des Einigungsvertrages nicht zur Schaffung zusätzlicher struktureller Benachteiligung von Frauen kommt. Der jetzt erreichte Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen soll erhalten bzw. bei Unterrepräsentation erhöht werden.

<sup>24</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 13/1996 vom 5.12.1996, Anmerkung: Die Überarbeitung der Frauenförderrichtlinie ist geplant.

## ***Abschnitt 1: Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen***

### ***§ 1 Stellenausschreibungen***

Über die Dienstvereinbarung vom 15. Juni 1995 zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Universität hinausgehend wird im Sinne gleichstellungsrelevanter Gesichtspunkte konkretisiert:

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Stellen für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind hochschulöffentlich bzw. fachöffentlich auszuschreiben. Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist vorab die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich zu unterrichten.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen. Die erforderliche Qualifikation ist exakt und verbindlich festzulegen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gilt die Festlegung der Dienstvereinbarung:

"Die Universität Potsdam strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf." Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle sind gezielt anzusprechen.

(4) Bei Stellenbeschreibungen in solchen organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre, in denen Ansätze von Frauen- und Geschlechterforschung existieren, sollen Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung in der Beschreibung des Fachgebiets angemessen berücksichtigt werden.

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

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit. Beim wissenschaftlichen Personal sowie bei Honorar- und Gastprofessuren, Lehraufträgen sowie wissenschaftlichen Hilfskraftstellen gilt der Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) als Maßstab.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) Bei Berufungsverfahren soll bei Bewerberinnen verstärkt von den Möglichkeiten, die § 52 Abs. 2 BbgHG bietet, Gebrauch gemacht werden. Entsprechend sind Bewerberinnen, die statt einer Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.

(5) War bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesen Fächern zu begegnen. Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie sich besonders bemühen, freie wissenschaftliche Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sollen hierzu unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen geeignete Verfahrensregelungen entwickeln.

(6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie den Ausschreibungskriterien entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind mindestens so



viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Von dieser Vorschrift kann nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

**(7) *Den Berufungs- und Besetzungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens aber zwei Frauen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter mindestens eine Professorin sein.***

(8) Bei Besetzung von Stellen, die nach Privatdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.

### **§ 3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenverwaltungen und Lehraufträgen**

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren und Verwaltungen freier Professorenstellen (Lehrstuhlvertretungen) nach Möglichkeit vorrangig an Frauen vergeben. Lehraufträge, insbesondere besoldete Lehraufträge, sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

### **§ 4 Ausbildungsplätze**

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt. Bei sonstigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

## **Abschnitt 2: Studium, Lehre und Forschung**

### **§ 5 Studium und Lehre**

(1) Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil gering ist, soll die Universität in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und Arbeitsämtern spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen anbieten.

(2) Für Studentinnen sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

(3) Das Akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.

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

(1) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten dieser Forschungsdisziplin. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere disziplinübergreifende Projekte, bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen. In die Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln soll die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung mit aufgenommen werden.

(2) Schwerpunkte zur Frauen- und Geschlechterforschung sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Organisationseinheiten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren berücksichtigt werden. Sie sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

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

(4) Die Studiengänge und Studienangebote an der Universität sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fakultäten entwickeln Vorschläge für den Ausbau und die Aufnahme von Frauen- und Geschlechterforschung in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge.

(5) In den Einführungsveranstaltungen der Institute bzw. Lehrstühle sollen im Rahmen des Überblicks über die fachspezifischen Wissenschaftsansätze auch Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung im jeweiligen Fach vermittelt werden.

(6) Solange Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung nicht durch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal angeboten werden können, werden diese durch Gastprofessuren und Lehraufträge abgedeckt. Hierbei sollen Frauen vorrangig berücksichtigt werden.

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

(1) Die Universität strebt an, dass Frauen bei der Vergabe von Promotionsstipendien verstärkt berücksichtigt werden. Alle Lehrenden werden aufgefordert, Studentinnen besonders über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen. Diese Vergabe sollte dem Kaskadenprinzip entsprechen.

(2) In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgende Formulierung aufgenommen: "Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf".

### **§ 8 Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln**

(1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Universität wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen insgesamt dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität entspricht. In der Berichterstattung über die Verwendung der Mittel ist regelmäßig auch über den Frauenanteil in Bezug auf Anzahl der geförderten Projekte und Umfang der bewilligten Mittel zu berichten.

(2) In den Vergaberichtlinien der Universität zu Forschungsmitteln soll vorgesehen werden, dass bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren und in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden. Es soll darauf geachtet werden, dass Projektanträge mit Themen zur Frauen- und Geschlechterforschung angemessen berücksichtigt werden.

### **§ 9 Anreizsysteme**

(1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.

(2) Von den Mitteln für Lehre und Forschung, die den organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zugewiesen werden, wird ein bestimmter Anteil einbehalten und als zentraler Frauenförderpool etabliert. Diese Mittel werden an die organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zurückverteilt nach folgenden Kriterien:

- Anteil der Absolventinnen des Vorjahres gemessen am Studentinnenanteil,
- Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der im Vorjahr habilitierten Frauen gemessen am gemittelten Anteil der promovierten Frauen der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der Frauen bei den Neuberufungen der vergangenen drei Jahre gemessen an der Gesamtzahl der Neuberufungen.

(3) Nähere Ausführungsbestimmungen werden von den zuständigen Kommissionen erarbeitet.

### **Abschnitt 3: Fort- und Weiterbildung**

#### **§ 10 Weiterbildungsangebote für Frauen**

- (1) Frauen wird ermöglicht, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation gezielt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.
- (2) Die an der Universität bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Universität auf deren Änderung hin.
- (3) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für solche Frauen anzubieten, die Tätigkeiten ausüben, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und kaum Berufsaufstiegschancen bestehen.

#### **§ 11 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

- (1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse finden in der Regel in der Kernarbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist auf Wunsch eine Aufstockung der Wochenstundenzahl möglich.
- (2) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt, solange Frauen auf den entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind.

### **Abschnitt 4: Beruf, Studium und Familie**

#### **§ 12 Kinderbetreuung**

- (1) Die Universität wirkt darauf hin, dass die traditionell umfangreiche Versorgung mit Kindertages- und Kinderkrippenplätzen wieder in die eigene Verantwortung übernommen wird. Sie setzt sich dafür ein, dass für alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern ausreichend Betreuungsplätze für Klein- und Vorschulkinder mit studien- und arbeitsfreundlichen Betreuungszeiten bereitgestellt werden.
- (2) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sind die Gremienverantwortlichen verpflichtet, solche Bedingungen für die Tätigkeit zu schaffen, dass auch Hochschulangehörige mit Kinderbetreuungsverpflichtung teilnehmen können.
- (3) In allen drei Standorten der Universität sind Wickelräume bzw. entsprechende räumliche Möglichkeiten einzurichten und öffentlich auszuweisen.

#### **§ 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen**

- (1) Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden.
- (2) Absatz 1 gilt sinngemäß auch für weiterführende akademische Qualifikationsphasen, die zur Promotion und Habilitation führen sollen. Dem ist bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen von Qualifikationsstellen Rechnung zu tragen.
- (3) Die Universität wirkt darauf hin, dass Stipendien bzw. Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAföG-Empfängerinnen und BAföG-Empfänger durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

(4) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist terminlich so festzulegen, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Im Rahmen der Veranstaltungsplanung ist deshalb darauf zu achten, dass bis zur vollen Auslastung der Raumkapazität Pflichtveranstaltungen in den verschiedenen Studiengängen nicht nach 16.00 Uhr stattfinden. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

#### **§ 14 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

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

(3) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll den Beschäftigten ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei gleichwertiger Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.

#### **§ 15 Freistellung und Beurlaubung**

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen.

(2) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, dass sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(3) Von den Fakultäten wird erwartet, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an Lehre und Forschung zu halten.

(4) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die Universität grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungsphase vorzusehen.

### ***Abschnitt 5: Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen von Frauen***

#### **§ 16 Amtssprache**

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich oder ungeeignet, so wird auf die männliche Sprachform mit dem Hinweis zurückgegriffen, dass im Schriftsatz alle Amts- und Funktionsbezeichnungen auch in weiblicher Form gelten. Die diesbezügliche Verwendung der

Amtssprache hat im jeweiligen Schriftsatz in einer durchgehend einheitlichen Form zu geschehen.

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten.

### **§ 17 Sexuelle Belästigung**

(1) Die Fragen zum Schutz vor sexueller Belästigung regelt der Artikel 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes (2. GleichBG) vom 24. Juni 1994. Dieser Artikel 10, genannt "Beschäftigtenschutzgesetz", ist bekanntzumachen und nach Maßgabe dieses Gesetzes ist an der Universität zu handeln. Im Beschäftigtenschutzgesetz ist geregelt, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten ist. Ferner gibt das Gesetz eine Definition von sexueller Belästigung und räumt den betroffenen Beschäftigten das Recht ein, sich an die zuständigen Stellen der Arbeitsstätte zu wenden, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen.

(2) Studierenden ist analog den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein gleichwertiger Schutz zu gewährleisten. So dürfen Studierende auch nicht benachteiligt werden, wenn sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

### **Abschnitt 6: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien**

#### **§ 18 Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten (*Beachte Änderungen in der aktuellen Wahlordnung*)**

(1) An der Universität werden eine Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen bestellt. Diese werden von den weiblichen Mitgliedern der Universität für die Dauer von vier Jahren gewählt. Für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann die Amtszeit, wenn es sich um ein studentisches Mitglied handelt, bis auf ein Jahr verkürzt werden. Eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Studierenden erhält für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung.

(2) In den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen ~~sowie der Universitätsverwaltung~~ werden jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

(3) Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Universität wird in der Grundordnung geregelt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf Antrag von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden. Die u. a. Gleichstellungsbeauftragten werden auf Antrag angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet.

#### **§ 19 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen in der Universität und auf die Vermeidung von Benachteiligung für weibliche Angehörige und für Bewerberinnen hin. Sie beraten und unterstützen die Universitätsleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Sie machen in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nehmen Stellung zu geplanten Entwicklungen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrollieren die Umsetzung der Frauenförderlinien und der Frauenförderpläne in den Fakultäten und den übrigen Organisationseinheiten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. Sie sind rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.



(4) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht auf Beteiligung an Personalangelegenheiten. Dies beinhaltet folgendes:

- Beratung bei Stellendefinitionen und -ausschreibungen,
- Mitwirkung an Auswahlverfahren (in Form offizieller Auswahlgremien oder durch den Leiter der jeweiligen Einrichtung),
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat,
- Beteiligung an der Vergabe von Lehraufträgen und Hilfskraftstellen.

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann diese innerhalb von einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach dem Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(7) Die u.a. Gleichstellungsbeauftragten bilden den Gleichstellungsrat und arbeiten dort mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist dem Senat gegenüber rechenschaftspflichtig.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es ist Dienstbefreiung zu gewähren.

(9) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personalmitteln und eines eigenen Etats für die Gleichstellungsbeauftragte und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen für alle Gleichstellungsbeauftragten im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushaltes zu gewähren.

## **§ 20 Frauenförderpläne**

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden unterlegt durch Frauenförderpläne, die die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Universitätsverwaltung alle vier Jahre erstellen.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und den Habilitationen für jeweils vier Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen auszugehen. Der Frauenanteil soll

- bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen,
- bei akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen,
- bei wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten mindestens dem der Promotionen von Frauen,
- bei den beschäftigten habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie bei den Professuren mindestens dem der Habilitationen von Frauen des jeweiligen Fachbereichs bzw. der Institute entsprechen.

(3) Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird.

(4) In den Fakultäten sollen in Abhängigkeit von der fachlichen Struktur Kooperationsverträge mit Verwaltungen, sozialen Einrichtungen und Industriebetrieben angestrebt werden, um bei



der Besetzung von Praktikumsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in angemessener Zahl zu berücksichtigen.

(5) Die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte legt nach vier Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium ihres Bereichs einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

### **§ 21 Berichtspflicht**

(1) Die Organe und Einrichtungen der Universität legen den Gleichstellungsbeauftragten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich getrennt nach Fächern und Stellenkategorien,
- die Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien,
- die Anzahl der Neueinstellungen in allen diesen Bereichen,
- die Anzahl der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte getrennt nach Fächern,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen,
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern,
- die inneruniversitäre Verteilung der Forschungsmittel.

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

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Universität. Der Akademische Senat und das Konzil nehmen dazu Stellung.

## Auszug aus Wahlordnung der Universität Potsdam vom 19. Februar 2009<sup>25</sup>

### § 1 Geltungsbereich

Diese Wahlordnung gilt für die Wahlen ... *der Gleichstellungsbeauftragten*.

### § 22 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und deren bis zu zwei Stellvertreterinnen werden für die Dauer von 4 Jahren nach dem Prinzip der Personenwahl gewählt. Ist die Stellvertreterin studentisches Universitätsmitglied, kann die Präsidentin oder der Präsident ihre Amtszeit auf ihren Antrag hin bis auf ein Jahr verkürzen.

(2) Für Wahlvorschläge gelten § 11 Abs. 1 und 2 und § 12 entsprechend. Die Wahlvorschläge für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und für das ihrer Stellvertreterinnen sind getrennt aufzustellen. Aktives Wahlrecht besitzen alle Mitglieder und Angehörige der Universität Potsdam (Artikel 2 GrundO). Wählbar sind nur weibliche Mitglieder der Universität Potsdam gemäß § 58 Abs. 1 BbgHG. Für die Durchführung der Wahl gelten die §§ 9, 10, 14 - 19 entsprechend.

(3) Für die Aufstellung der Kandidatinnen, die Vorbereitung des Wahlgangs und die Durchführung der Wahl gelten die Grundsätze dieser Wahlordnung (§§ 6, 13).

(4) Bei vorzeitiger Vakanz im Amt der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterinnen findet eine Ergänzungswahl für den Rest der Amtszeit statt, falls dieser sechs Monate oder mehr beträgt. § 4 Abs. 3 gilt entsprechend.

(5) In jeder organisatorischen Grundeinheit für Lehre und Forschung und in den zentralen Einrichtungen werden im Rahmen der Gremienwahlen dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen von den Mitgliedern und Angehörigen des betreffenden Bereichs für die Dauer von zwei Jahren nach dem Prinzip der Personenwahl gewählt.

(6) Bei einer vorzeitigen Vakanz des Amtes der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterinnen wird in der entsprechenden organisatorischen Grundeinheit die Wahrnehmung der Aufgaben bis zum Ende der Amtszeit übertragen.

## Auszug aus Berufsordnung der Universität Potsdam vom 23. August 2007<sup>26</sup>

### § 2 Denomination von freien Hochschullehrerstellen

(1) Ist oder wird die Stelle eines Hochschullehrers frei, prüft der Präsident insbesondere unter Berücksichtigung der Hochschulentwicklungs- und Strukturplanung, ob die Stelle

- unter Beibehaltung ihrer bisherigen Denomination, Zuordnung und Wertigkeit besetzt oder
- unter Änderung ihrer Denomination und /oder Zuordnung und/oder Wertigkeit besetzt oder
- nicht besetzt werden soll.

(2) Wird eine Hochschullehrerstelle frei, beantragt die Fakultät, der die Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, bis spätestens achtzehn Monate vor dem Freiwerden beim Präsidenten die Besetzung der Hochschullehrerstelle. Wird eine Hochschullehrerstelle außerplanmäßig frei, beträgt die Frist nach Satz 1 zwei Monate nach Bekanntwerden des Freiwerdens. Der Lauf der in Satz 1 und 2 genannten Fristen beginnt mit dem In-Kraft-Treten dieser

<sup>25</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 4/ 2009

<sup>26</sup> veröffentlicht in den Amtlichen Bekanntmachungen - Nr. 10/ 2008

Berufungsordnung. Dem Antrag ist eine Funktionsbeschreibung für die zu besetzende Professur beizufügen. Soll ein Juniorprofessor auf eine Professur in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis berufen werden (Tenure-Track-Verfahren), ist dem Antrag eine entsprechende Erklärung beizufügen, aus welchen Gründen von einer Ausschreibung abgesehen werden soll.

(3) Vor der Entscheidung des Präsidenten nach Abs. 4 erörtert dieser mit dem Dekan und im Fall einer gemeinsamen Berufung auch mit der außerhochschulischen Forschungseinrichtung im Rahmen eines Strategiegespräches insbesondere

- das Anforderungsprofil der zu besetzenden Professur und deren Bedeutung für die Ziele der Universität Potsdam und für den Wissenschaftsstandort Potsdam insbesondere in der Hochschulentwicklungsplanung
- zur Stärkung der Profildomänen und der innovativen Lehre und Forschung,
- den Rahmen der personellen und sächlichen Ausstattung der Professur und den Vergaberahmen für die Höhe der persönlichen Bezüge,
- das Auswahlverfahren im Kontext der Bewerbungssituation,
- die Bestimmung eines stimmberechtigten Mitgliedes der zu bildenden Berufungskommission nach § 39 Abs. 2 Satz 2 BbgHG.

Das Ergebnis des Gespräches ist aktenkundig zu machen.

(4) Der Präsident entscheidet über die Denomination, Zuordnung und Wertigkeit der Hochschullehrerstelle und bei Juniorprofessoren über das Absehen von einer Ausschreibung nach § 39 Abs. 1 Satz 5 BbgHG. Soll vom Antrag der Fakultät nach Abs. 2 abgewichen werden, holt der Präsident vor seiner Entscheidung unverzüglich die Stellungnahme des Senates ein.

### **§ 3 Ausschreibung von Hochschullehrerstellen**

(1) Der Fakultätsrat der Fakultät, der die freie Hochschullehrerstelle zugeordnet ist, beschließt binnen einer Frist von vier Wochen auf der Grundlage der Entscheidung des Präsidenten einen Ausschreibungstext und leitet diesen dem Präsidenten zu. In den Beschluss nach Satz 1 ist auch aufzunehmen, ob und in welcher Form die Ausschreibung international unter Berücksichtigung der Fachkultur erfolgt. Soll ein Berufungsverfahren gemäß § 39 Abs. 9 BbgHG gemeinsam mit einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung durchgeführt werden, bedarf der Ausschreibungstext der Zustimmung der außerhochschulischen Forschungseinrichtung.

(2) Der Präsident entscheidet über den Ausschreibungstext und gibt die Ausschreibung frei.

(3) Die Ausschreibung der Stelle erfolgt unverzüglich nach der Entscheidung des Präsidenten. Die Ausschreibung soll in einer geeigneten überregionalen Zeitschrift oder Zeitung und in geeigneten ausländischen Medien erfolgen. Auf der Homepage der Universität Potsdam sollen weitere, erläuternde Hinweise zur Ausschreibung erfolgen.

(4) Die Bewerbungsfrist beträgt 4 Wochen.

(5) Die Fakultät soll geeignet erscheinende Bewerber über die Ausschreibung informieren und zur Bewerbung auffordern. **Frauen sollen besonders zur Bewerbung aufgefordert werden.**

### **§ 4 Inhalt der Stellenausschreibung**

(1) Die öffentliche Stellenausschreibung muss enthalten:

- die Denomination der Hochschullehrerstelle und die Besoldungsgruppe,
- den Zeitpunkt der Einstellung,
- die Dauer der Berufung,
- die zu erfüllenden Aufgaben in der Lehre, in der Forschung, im Wissens- und Technologietransfer,
- in der akademischen Selbstverwaltung und im Wissenschaftsmanagement,

- einen Hinweis auf die Einstellungsvoraussetzungen gemäß §§ 38 oder 42 BbgHG,
- einen **Hinweis auf die Gleichstellung von Frauen und Männern**,
- einen Hinweis auf die bevorzugte Berücksichtigung von schwerbehinderten Menschen bei gleicher Eignung,
- die Bewerbungsfrist,
- die Empfängeranschrift an der Universität Potsdam und
- einen Hinweis auf die einzureichenden Unterlagen.

(2) Der Ausschreibungstext ist so abzufassen, dass das Anforderungsprofil vollständig abgebildet wird. Sofern auf der Homepage der Universität Potsdam erläuternde Informationen zum Ausschreibungstext zur Verfügung gestellt werden, dürfen dort keine zusätzlichen Auswahlkriterien benannt sein. Die Formulierung eines auf eine Person zugeschnittenen Ausschreibungstextes ist unzulässig.

### **§ 5 Zusammensetzung der Berufungskommission**

(1) Die Wahl der Mitglieder der Berufungskommission nach § 39 Abs. 2 BbgHG erfolgt unverzüglich nach der Entscheidung des Präsidenten nach § 2 Abs. 4, der Bestimmung eines Mitgliedes der Berufungskommission durch den Präsidenten nach Abs. 5 und der Bestimmung der Mitglieder der Berufungskommission nach § 39 Abs. 9 BbgHG durch die außerhochschulische Forschungseinrichtung bei einem gemeinsamen Berufungsverfahren. Der Berufungskommission gehören in der Regel an:

- fünf Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer,
- zwei Vertreter der Gruppe der akademischen Mitarbeiter,
- zwei Vertreter der Gruppe der Studierenden.

(2) Sofern die Fakultät eine andere Zusammensetzung der Berufungskommission beschließt, verfügen die Professoren und Juniorprofessoren, welche sich nach § 43 Abs. 1 und 2 BbgHG bewährt haben, über die Mehrheit der Stimmen. Einer Berufungskommission dürfen nicht mehr als dreizehn stimmberechtigte Mitglieder angehören.

(3) Als beratende Mitglieder gehören der Berufungskommission an:

- die Schwerbehindertenvertrauensperson, sofern Bewerbungen von Schwerbehinderten vorliegen,
- **die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Potsdam oder eine von ihr benannte Vertreterin.**

Der Dekan kann als beratendes Mitglied an den Sitzungen der Berufungskommission teilnehmen. Weitere beratende Mitglieder können von der Fakultät gewählt werden.

(4) Für jedes Mitglied der Berufungskommission kann ein Stellvertreter gewählt werden, der im Falle des Ausscheidens oder der Abwesenheit eines stimmberechtigten Mitglieds seiner Gruppe dieses mit Stimmrecht vertritt. Die Vertreter sollen an allen Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen, auch wenn sie ihr Stimmrecht nur im Fall des Ausscheidens oder der Abwesenheit eines stimmberechtigten Mitglieds ausüben können.

(5) Der Präsident bestimmt gemäß § 39 Abs. 2 Satz 2 BbgHG ein stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Dieses Mitglied hat insbesondere darauf hinzuwirken, dass die Hochschulentwicklungs- und Strukturplanung bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission Berücksichtigung findet. Das Mitglied berichtet dem Präsidenten regelmäßig über den aktuellen Stand des Berufungsverfahrens.

(6) Das vom Präsidenten bestimmte Mitglied darf nicht dem gleichen Fach und soll nicht der Fakultät angehören, in der das Berufungsverfahren stattfindet.

### **§ 6 Festlegungen der Berufungskommission**

(1) Die Berufungskommission tritt unverzüglich nach Ablauf der Bewerbungsfrist zusammen, stellt einen verbindlichen Terminplan auf, legt die näheren Auswahlkriterien auf der Grundlage des Ausschreibungstextes und insbesondere die Verfahrensweise der Begutachtung schriftlich fest. Sie sichtet die Bewerbungsunterlagen und wählt auf der Grundlage der Auswahlkriterien geeignete Bewerber für eine hochschulöffentliche Präsentation (ein Probevortrag mit Diskussion und/oder eine Lehrveranstaltung) gemäß § 7 aus. Allen Bewerbern wird der Eingang der Bewerbungsunterlagen schriftlich oder in elektronischer Form bestätigt. Mit der Bestätigung ist auf die voraussichtliche Dauer des Berufungsverfahrens hinzuweisen.

(2) Die Berufungskommission beschließt, ob die Wiederholung der Ausschreibung unverzüglich erfolgen soll, wenn die Zahl und/oder die Qualität der Bewerbungen unzureichend ist. Der Beschluss ist gegenüber dem Präsidenten schriftlich zu begründen. Die Bewerber sind über den Beschluss zu informieren. Der Präsident entscheidet, ob die Ausschreibung wiederholt oder ob das Berufungsverfahren nach Maßgabe der §§ 2 und 3 fortgeführt wird.

### **§ 7 Hochschulöffentliche Präsentation**

(1) Die nach § 6 Abs. 2 ausgewählten Bewerber werden durch den Vorsitzenden der Berufungskommission schriftlich zur hochschulöffentlichen Präsentation und einem Gespräch mit der Berufungskommission eingeladen, die nicht später als zehn Wochen nach Ablauf der Ausschreibungsfrist stattfinden soll.

(2) Unverzüglich nach Ablauf der hochschulöffentlichen Präsentation und des Gesprächs mit der Berufungskommission beschließt diese, welche Bewerber in den Berufungsvorschlag gemäß § 39 Abs. 3 Satz 1 BbgHG aufgenommen werden sollen. Eine Reihung wird nicht vorgenommen. In begründeten Ausnahmefällen ist die Aufnahme von Nichtbewerbern oder Bewerbern, die keine hochschulöffentliche Präsentation vorgenommen haben, möglich.

### **§ 8 Gutachten**

Die vergleichenden Gutachten nach § 39 Abs. 3 Satz 2 BbgHG werden vom Vorsitzenden der Berufungskommission auf Grund eines Beschlusses der Berufungskommission eingeholt. Bei der Auswahl der Gutachter ist darauf zu achten, dass diese frei sind von persönlichen Bindungen vom zu Begutachtenden. Die Gutachter werden aufgefordert, innerhalb einer Frist von 8 Wochen vergleichende Gutachten einzureichen. *Als Gutachter sollen Frauen angemessen beteiligt werden.*

### **§ 9 Berufungsvorschlag**

(1) Unverzüglich nach Eingang der Gutachten beschließt die Berufungskommission den Berufungsvorschlag

nach Maßgabe des § 39 Abs. 3 BbgHG. Sie kann weitere Gutachten, die innerhalb einer Frist von acht Wochen einzureichen sind, einholen, insbesondere wenn von Seiten der Gutachter Bedenken gegen die Berufungsfähigkeit eines Bewerbers bestehen.

(2) Der nach § 39 Abs. 3 BbgHG zu erstellende Berufungsvorschlag muss dem Grundsatz der Bestenauslese (Art. 33 Abs. 2 GG) Rechnung tragen. Die durch die Ausschreibung und das BbgHG vorgegebenen Kriterien für die Bewerberauswahl sind zu beachten. Zusätzliche Auswahlkriterien dürfen während des Berufungsverfahrens nicht herangezogen werden.

(3) Der Berufungsvorschlag wird durch die Berufungskommission innerhalb von zwei Wochen nach seiner Erstellung dem Dekan vorgelegt. Der Dekan leitet unbeschadet des Abs. 4 den Berufungsvorschlag unverzüglich dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung zu.

(4) Der Dekan kann Beschlüsse der Berufungskommission rechtlich beanstanden und verlangen, dass sie innerhalb einer von ihm gesetzten Frist geändert werden. Kommt die Berufungskommission einer Beanstandung innerhalb der gesetzten Frist nicht nach, leitet der Dekan den

beanstandeten Beschluss unverzüglich dem Fakultätsrat zur Beschlussfassung zu. Der Fakultätsrat kann neue Mitglieder der Berufungskommission gemäß § 5 wählen.

(5) Abs. 4 findet entsprechende Anwendung, wenn der Fakultätsrat Beschlüsse der Berufungskommission beanstandet. Lehnt der Fakultätsrat einen Berufungsvorschlag ab, beschließt er auch, ob die Besetzung der Stelle nach § 2 Abs. 2 beantragt wird.

(6) Der Berufungsvorschlag muss enthalten:

1. das Deckblatt mit der Benennung der zu besetzenden Stelle, der Fakultätszuordnung, dem Beschluss des Fakultätsrats über den Berufungsvorschlag, geordnet nach Statusgruppen sowie die mit Unterschriften versehenen Anwesenheitslisten,
2. ein Gliederungs- und Anlagenverzeichnis,
3. eine Kopie des Ausschreibungstextes und die Aufzählung der Publikationsorte einschließlich der Veröffentlichungstermine sowie die Funktionsbeschreibung,
4. die Benennung der Mitglieder der Berufungskommission und den Beschluss des Fakultätsrates, geordnet nach Statusgruppen sowie die mit Unterschriften versehenen Anwesenheitslisten,
5. die eingehende Würdigung der vorgeschlagenen Bewerber mit ausführlicher Begründung der Rangfolge unter Berücksichtigung der Gutachten, der Probevorträge, der bisherigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistung und der pädagogischen Eignung; soweit der Berufungsvorschlag weniger als 3 Bewerber umfasst, sind die Gründe dafür durch die Berufungskommission gesondert schriftlich darzulegen,
6. die Protokolle der Beratungen der Berufungskommission mit der Darstellung des Verfahrensablaufes, von Terminentscheidungen und Beteiligten,
7. eine Zusammenstellung aller Bewerber mit vollständigem Namen, akademischen Titel, Privatadressen und dem Datum des Bewerbungseingangs,
8. eine Zusammenstellung der Bewerber, die für die Probevorträge nicht berücksichtigt wurden und die Benennung der Gründe der Nichtberücksichtigung in Kurzform; hierbei ist eine Gruppenbildung möglich; allgemeine Feststellungen zur Nichterfüllung der Ausschreibungsanforderungen sind nicht zulässig,
9. eine Zusammenstellung der Bewerber, die zu Probevorträgen eingeladen wurden und die Darstellung der Gründe der Nichtberücksichtigung für den Berufungsvorschlag,
10. eine Begründung für die Auswahl der Gutachter,
11. die Gutachten für alle in den Berufungsvorschlag aufgenommenen Personen,
12. die Bewerbungsunterlagen der Vorgeschlagenen mit wissenschaftlichem oder künstlerischem und beruflichem Werdegang, beglaubigte Zeugniskopien, Veröffentlichungsverzeichnis und einem Verzeichnis der durchgeführten Lehrveranstaltungen,
13. *die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam,*
14. die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertrauensperson
15. der Universität Potsdam, soweit Schwerbehinderte sich beworben haben, und
16. *Sondervoten, sofern vorhanden.*

(7) Beschlüsse der Berufungskommission und des Fakultätsrates über den Berufungsvorschlag dürfen nicht im Umlaufverfahren erfolgen.

### **§ 10 Tenure-Track-Verfahren**

(1) Unverzüglich nach der Entscheidung des Präsidenten nach § 2 Abs. 4 tritt die Berufungskommission zusammen, stellt einen Terminplan auf und sichtet die Bewerbungsunterlagen. Sie beschließt, ob der Bewerber zu einer hochschulöffentlichen Präsentation und zu einem Gespräch mit der Berufungskommission nach § 7 einzuladen ist.

(2) Unverzüglich nach Beendigung der hochschulöffentlichen Präsentation beschließt die Berufungskommission, ob der Bewerber in den Berufungsvorschlag aufgenommen werden soll und holt die Gutachten gemäß § 8 ein. § 9 Abs. 1 und 3 finden entsprechende Anwendung, § 9 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der Berufungsvorschlag nur einen Namen enthält



und die Feststellung der Bewährung des Bewerbers, dessen Selbstbericht und die Ergebnisse der studentischen Veranstaltungskritik in den Berufungsvorschlag aufzunehmen sind.

### **§ 11 Sitzungen und Beschlüsse der Berufungskommission**

(1) Die Berufungskommission tagt in nichtöffentlicher Sitzung. **Die Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.** Über jede Sitzung ist ein Protokoll zu fertigen, das den Mitgliedern zuzuleiten ist.

(2) Über die Vergabe eines jeden Ranges in der Berufsungsliste (Listenplatz) wird getrennt abgestimmt. Die Abstimmung über einen nachfolgenden Listenplatz darf erst erfolgen, wenn ein Beschluss über den vorgehenden Listenplatz erfolgt ist. Danach erfolgt die Abstimmung über die Berufsungsliste als Ganze. Bei Abstimmungen sind die Stimmen der Vertreter der Gruppe der Hochschullehrer gesondert zu zählen. Unterliegt die Mehrheit der Mitglieder der Berufungskommission bei der Abstimmung über den Berufungsvorschlag, kann diese ihren Vorschlag als weiteren Berufungsvorschlag vorlegen.

**(3) Bei der Abstimmung unterlegene Mitglieder der Berufungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertrauensperson sind berechtigt, dem Berufungsvorschlag ein Sondervotum beizufügen. Dieses muss in der Sitzung, in der über den Berufungsvorschlag abgestimmt wird, angekündigt und dem Vorsitzenden der Berufungskommission innerhalb einer Frist von einer Woche nach Beendigung der Sitzung schriftlich begründet werden. Das Sondervotum ist dem Protokoll der Sitzung beizufügen.**

(4) Für die Beschlussfähigkeit, die Abstimmungen und das Stimmrecht finden unbeschadet des Abs. die Vorschriften der Grundordnung der Universität Anwendung. Stimmenthaltungen sind nicht zulässig.

### **§ 12 Ruferteilung**

(1) Nach der Beteiligung des Senates entscheidet der Präsident über den Berufungsvorschlag. (2) Der Präsident erteilt den Ruf zur Besetzung der freien Hochschullehrerstelle. In dem Ruferteilungsschreiben an den Bewerber ist dieser über das weitere Verfahren zur Besetzung der Stelle an der Universität Potsdam zu informieren. Der Ruf kann befristet werden.

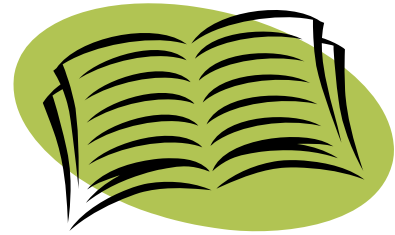
(3) Beabsichtigt der Präsident von dem Berufungsvorschlag oder von der Rangfolge des Berufungsvorschlages abzuweichen, gibt er der Fakultät Gelegenheit zur Stellungnahme. Die Stellungnahme ist innerhalb von vier Wochen abzugeben.

(4) Bestehen gegen den Berufungsvorschlag Bedenken des Präsidenten oder lehnt der Senat den Berufungsvorschlag ab oder geben die Vorgeschlagenen den an sie ergangenen Ruf zurück, wird der Berufungsvorschlag in die Fakultät zurückgegeben und die Fakultät aufgefordert, einen neuen Berufungsvorschlag vorzulegen oder über die erneute Ausschreibung gemäß § 3 zu beschließen.

(5) In dem Auswahlverfahren nicht berücksichtigte Bewerber werden unverzüglich nach der Erteilung des Rufes über ihre Nichtberücksichtigung informiert. Die Bewerbungsunterlagen sind frühestens 3 Monate nach der Ruferteilung zurückzusenden.

### **§ 13 Ernennung**

Nach erfolgreich durchgeführten Berufungsgesprächen sowie der schriftlichen Rufannahme durch den Bewerber wird das Einstellungs- und Ernennungsverfahren eingeleitet.



## Weitere Dokumente

---

### 1. **Frauen fördern – Zusammenfassung der Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich**<sup>27</sup>

Die Hochschulrektorenkonferenz hat Anfang der 90er Jahre eine umfangreiche Bestandsaufnahme zur Situation der Frauen an den Hochschulen durchgeführt und Empfehlungen zur Förderung von Frauen verabschiedet, die auch größtenteils von den Hochschulen umgesetzt wurden und Eingang in die Hochschulsonderprogramme von Bund und Ländern gefunden haben. In diesem Zeitraum ist die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem deutlich angestiegen. Die Bilanz von mehr als 15 Jahren Gleichstellungspolitik ist trotz nicht zu verkennender Erfolge unbefriedigend, weil es auf den höheren Stufen des Wissenschaftssystems, sowohl im Bereich der Professuren als auch der Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, nach wie vor zu wenige Frauen gibt.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat sich daher entschlossen, eine kritische Bestandsaufnahme der verschiedenen Instrumente vorzunehmen und eine neue Diskussion über Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich anzustoßen. Dies ist umso notwendiger, als im letzten Jahrzehnt ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik stattgefunden hat, der auch Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik hatte. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Programme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

#### **Zusammenfassung:**

Im Bereich der Professuren wie der Leitungspositionen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt es trotz einer Verbesserung der Beteiligungswerte im letzten Jahrzehnt nach wie vor zu wenige Frauen. Frauen stellen heute die Hälfte der StudienanfängerInnen, Studierenden und Absolventen. Es sind die Schnittstellen Hochschulabschluss/ Promotion und Promotion/Habilitation, an denen überproportional viele Frauen aus dem System ausscheiden. Der Anteil der auf Professuren berufenen Frauen entspricht dann wieder ihrem Anteil an den Habilitationen. Die Chancen eines männlichen Hochschulabsolventen, später Professor zu werden, sind fünf Mal so groß wie die einer Hochschulabsolventin.

Trotz Steigerung des Frauenanteils insgesamt blieben die Anteile von Frauen im Bereich der Ingenieurwissenschaften, aber auch in einigen Naturwissenschaften bereits auf der Ebene der Studienanfänger und Studierenden äußerst gering. Dies ist nachteilig für die Entwicklung dieser wirtschaftlich und innovationspolitisch wichtigen Disziplinen, sie schließt aber auch Frauen von Feldern mit ei-

---

<sup>27</sup> Quelle: Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen – eine Handreichung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter

nem hohen Zukunftspotenzial, wissenschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten und guten Berufsaussichten aus.

Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotential kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.

Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu den höchsten Qualifikationen sind umfangreich erforscht und lassen sich auf folgende Tatbestände zurückführen:

- das deutsche Wissenschaftssystem ist zu stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet,
- es gibt Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen sowie an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen,
- Frauen werden seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert als männliche Absolventen, sie werden weniger in den Hochschulbereich integriert (Stipendien statt Stellen),
- sie werden stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen Kollegen,
- Möglicherweise unterliegen sie auch Nachteilen im Förderbetrieb.

Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung unter den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen. Die Arbeitsbelastung ist hoch und die Konkurrenzsituation unter den NachwuchswissenschaftlerInnen ist ausgeprägt. Das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung wird durch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft potenziert: es gibt zu wenige Qualifikationsstellen, sie sind durchweg befristet und schlechter bezahlt als Beschäftigungsverhältnisse außerhalb der Universitäten.

### ***Empfehlungen zur Verbesserung der Qualifizierungschancen von Frauen in der Wissenschaft Hochschulen***

#### ***Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe***

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses muss zentrales Ziel der Hochschule sein und auch in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept und in der Grundordnung zum Ausdruck kommen. Hochschulentwicklungspläne sollten in Bezug auf ihre Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik hinterfragt werden. Die Gleichstellungspolitik muss zudem auch in der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule einen festen Platz haben. Es ist zudem sicher zu stellen, dass neue Instrumente oder hochschulpolitische Entwicklungen im Hinblick auf ihre Effekte hinsichtlich der Beteiligung der Geschlechter beobachtet werden.

Das Ziel einer stärkeren Beteiligung von Frauen sollte auch bei der Besetzung von Leitungspositionen der Hochschule sowie bei der Zusammensetzung der Gremien zum Ausdruck kommen. Gegebenenfalls sollte die Hochschulleitung ein hochrangig besetztes Beratungsgremium einrichten, das die Fortschritte auf dem Gebiet der Gleichstellungspolitik unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig überprüft und selbst Instrumente entwickelt, wie die Entwicklung auf diesem Gebiet vorangetrieben werden kann.

#### ***Ziel und Leistungsvereinbarungen mit den Fächern***

Gleichstellungspolitik an den Hochschulen wird nur Erfolg haben, wenn sie von den einzelnen Fächern getragen wird. Die eigene Motivation der Fächer sollte durch die Hochschulleitung systematisch unterstützt werden. Anstrengungen und Erfolge auf dem Gebiet der Frauenförderung müssen positiv sanktioniert und Anreize für weitere Fortschritte gesetzt werden. Gleichstellungspolitische Ziele müssen deshalb sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch zur Verstärkung Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein.

Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischer Weise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an den Professuren zu legen. Gerade im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator. Während in Studiengängen mit starker oder proportionaler Beteiligung von Frauen vor allem Maßnahmen zur stärkeren Einbindung von Frauen in die Forschung und Qualifikation ergriffen werden müssen, muss in Studiengängen, die überwiegend von Männern nachgefragt werden, eine Weiterentwicklung des Studienangebots in Betracht gezogen werden. So werden erfahrungsgemäß interdisziplinäre Angebote und ein stärkerer Anwendungsbezug in einzelnen Studiengängen, vor allem im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften, positiv aufgenommen. Wichtig sind darüber hinaus die Gestaltung von Lehrveranstaltungen und die geschlechtsspezifischen Betreuungsrelationen. Den Hochschulen muss daran liegen, systematisch, ggf. auch in Zusammenarbeit mit den Schulen, junge Frauen für ein Studium in den Natur- und Technikwissenschaften zu interessieren.

### ***Systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung***

Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule sollte transparent gestaltet sein. Aktuelle Beteiligungswerte und Entwicklungen müssen dokumentiert, Zielwerte und Instrumente veröffentlicht werden. Die geschlechtsspezifische Beteiligung von Männern und Frauen an Programmen und Förderungsmaßnahmen muss systematisch und regelmäßig beobachtet werden, um Fehlentwicklungen zu vermeiden. Der gleichstellungspolitische Aspekt sollte ein integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitätssicherung werden. Sämtliche Statistiken sind geschlechtsspezifisch aufzuschlüsseln, damit folgende Entwicklungen beurteilt werden können:

- geschlechtsspezifische Auswirkungen hochschulinterner Auswahlverfahren,
- Beteiligung von Frauen in den einzelnen Studiengängen und bei einzelnen Abschlüssen (Bachelor/Master), vor allem auch bei neuen Studiengängen und -abschlüssen,
- geschlechtsspezifische Abbruchquoten, Promotionsanteil von Frauen,
- Auswirkungen strukturierter Doktorandenprogramme,
- Übergang zur Habilitation oder alternativen Qualifikationen,
- Verbleib von Juniorprofessorinnen und -professoren,
- Frauenanteil an den Professuren.

### ***Aktive Personalentwicklungspolitik***

Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im deutschen Hochschulsystem kennzeichnend ist und als eine Ursache für die unterproportionale Beteiligung von Frauen angesehen werden muss, sollte durch ein überindividuell angelegtes, streng wissenschaftsgeleitetes und transparentes Förderungskonzept abgelöst werden. Hochschulen sollten eine aktive und vorausschauende Personalentwicklung betreiben, die von der aktiven Personalrekrutierung über Instrumente zur gezielten Förderung bis zur Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur geht und die gesamte Qualifikationsphase von der Promotion bis zur Professur umfasst.

So sollten Auswahl, Zulassung, Betreuung und Prüfung im Bereich der Promotion nicht länger im Verantwortungsbereich einer einzelnen Person, des Doktorvaters oder der Dokormutter liegen. Die Auswahl für Qualifizierungsstellen muss auf der Basis von Ausschreibungen erfolgen, die Auswahl muss hochschulübergreifend, international und in einem transparenten Verfahren auf der Basis klar definierter Kriterien erfolgen. Im Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit müssen die Fakultät und der Fachbereich darauf achten,

- dass die frühzeitige Einbindung von Frauen in Forschungsprojekte selbstverständlich wird,
- eine aktive Suche nach Frauen bei der Besetzung von Stellen erfolgt,
- Stellen in Fällen von gleicher Leistung, Qualifikation und fachlicher Befähigung bevorzugt mit Frauen besetzt werden und
- spezielle Mentoring-Programme für verschiedene Zielgruppen aufgelegt werden.

Zur Unterstützung einer aktiven Personalentwicklungspolitik sollten in verstärktem Umfange tenure-track-Stellen eingerichtet werden, die es den Hochschulen erlauben, hoch qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen wie auch -wissenschaftlern eine langfristige Perspektive für ihre wissenschaftliche Karriere zu bieten.

### ***Hochschulmedizin und Laborfächer***

In der Hochschulmedizin und in den Laborfächern stellen sich zusätzliche Herausforderungen. Hinsichtlich der Aufgabenverteilung ist darauf zu achten,

- dass die Beteiligung an Lehre, Forschung und Krankenversorgung gleichberechtigt erfolgt,
- dass sichergestellt ist, dass Wissenschaftlerinnen in klinischen Fächern bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Relation der Tätigkeiten in Krankenversorgung, Lehre und Forschung genügend Zeit zur Forschung gegeben wird.

Darüber hinaus muss ein vorausschauendes Personalmanagement das bestehende Problem der Schutzbestimmungen für Schwangere, das die Integration von Frauen in Forschungs- und Arbeitseinheiten häufig konterkariert, berücksichtigen:

- Es müssen Konzepte erarbeitet werden, die den Einsatz von Schwangeren so planen, dass unter Berücksichtigung der Beschäftigungsverbote eine sinnvolle Beteiligung am wissenschaftlichen Prozess möglich bleibt und dabei sowohl den Interessen der Person wie der Institution genüge getan wird.
- Entsprechende Lösungsmöglichkeiten müssen auch im Bereich der Drittmittel-finanzierten Stellen geschaffen werden.

### ***Neugestaltung der Berufungsverfahren***

Eine weitere wichtige hochschulpolitische Maßnahme zur Steigerung des Anteils von Frauen auf der Ebene der Professuren stellt die Neugestaltung der Berufungsverfahren mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl dar.

Entsprechende Maßnahmen wurden von der wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen vorgeschlagen. Die Empfehlungen zielen vor allem darauf ab, die externe Begutachtung zu verändern. Ein großer Teil der vorgeschlagenen Maßnahmen ist generell für die künftige Ausgestaltung von Berufungsverfahren relevant und in diesem Kontext auch schon wiederholt gefordert worden. Für die Chancen von Frauen kommt ihnen aber eine besondere Bedeutung zu. So sollen keine Personen zur Begutachtung einbezogen werden, die in enger Verbindung mit einzelnen Kandidatinnen und Kandidaten stehen. Die Begutachtenden müssen über die Vorstellungen des Fachbereichs hinsichtlich der inhaltlichen Ausgestaltung informiert werden und diese bei der Anfertigung des Gutachtens berücksichtigen, darüber hinaus sollen sie nach Möglichkeit in den Auswahlprozess einbezogen werden, damit sie in Kenntnis anderer Bewerberinnen und Bewerber ihr Urteil abgeben.

Es erscheint zudem vorteilhaft, das Verfahren der wissenschaftlichen Begutachtung von Verhandlungen - auch informeller Art - mit den ausgewählten Personen zu trennen. Der Fachbereich sollte streng nach wissenschaftlichen Kriterien entscheiden, die anschließenden Verhandlungen sollten davon abgekoppelt mit den Hochschulleitungen stattfinden. Hier können dann Fragen nach den beruflichen Perspektiven des Partners/der Partnerin (dual career), der Betreuung von Kindern etc. angesprochen werden.

Der einzelne Fachbereich ist mit diesen Fragen überfordert. Eine Hochschule, die sich der Politik der Chancengleichheit verpflichtet fühlt, sollte dagegen unterstützend tätig werden können.



### ***Arbeitgeber Hochschule***

Die Hochschulen stehen als Arbeitgeber mit den Unternehmen der privaten Wirtschaft und mit der öffentlichen Verwaltung im Wettbewerb um hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Beide Bereiche bieten zum Teil überzeugende Konzepte zur Vereinbarung von Elternschaft und beruflicher Karriere an. Für die Hochschulen bedeutet es eine besondere Herausforderung, hier aufzuholen und die Beschäftigungsbedingungen so zu gestalten, dass sie konkurrenzfähig sind.

Die HRK hat im Jahr 2003 „Empfehlungen zur familienfreundlichen Hochschule“ verabschiedet, die die Möglichkeiten von Hochschulen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere beschreiben. Diese umfassen Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Service-Büros für Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen mit Kind, konsequente Arbeitszeitflexibilisierung, Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere, einschlägige Schulung von Führungskräften an der Hochschule.

Die im Rahmen des Befristungsgesetzes gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten zur Verlängerung befristeter Beschäftigungen um zwei Jahre je Kind sollten die Hochschulen nutzen – bei Bedarf auch zusätzlich zu den bisher bereits möglichen Verlängerungen zur Kompensation von Beurlaubungen wegen offizieller Elternzeit. Darüber hinaus sollten die Hochschulen Möglichkeiten prüfen, entweder selbst - gegebenenfalls zeitlich befristete - Beschäftigungen für Partner sog. Dual Career Couplets anzubieten, gezielt Drittmittel für die Anfinanzierung von Stellen, die erst später zur Verfügung stehen, einzuwerben oder aber im Verein mit anderen Hochschulen in der Region oder mit außerhochschulischen Kooperationspartnern Lösungen anzubieten.

- Auf der Ebene der Fächer eignen sich folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und wissenschaftlicher Karriere:
- rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln (zu Beginn der Schwangerschaft und nicht erst zu Beginn der Elternzeit)
- das Angebot von Fortbildungsveranstaltungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub
- das Angebot zur Übernahme von Vertretungen für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Elternurlaub.

### ***Länder und Bund***

#### ***Ziel- und Leistungsvereinbarungen***

Das Ziel der Verwirklichung von Chancengleichheit kann auch von den Ländern als Träger der Hochschulen und von für die Hochschulgesetzgebung Verantwortlichen in geeigneter Weise unterstützt werden. Hierfür bieten sich verschiedene Ansatzpunkte. Das Erreichen gleichstellungspolitischer Ziele sollte als Indikator bei der leistungs- und belastungsorientierten Finanzierung der Hochschule herangezogen werden. Damit wird deutlich gemacht, dass das Ziel der Chancengleichheit einen zentralen Stellenwert im Zielsystem von Land und Hochschule hat.

Darüber hinaus sollte die Förderung von Frauen zum Gegenstand der individuellen Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule gemacht werden. Mit der Vereinbarung unterstreichen Land und Hochschule die Priorität des Ziels. Dabei kann es nur um die Festlegung eines globalen Ziels für die gesamte Hochschule gehen. Die Umsetzung muss die Hochschule durch Vereinbarungen mit leisten. Wichtig ist, dass das Land für das Erreichen des Ziels auch Mittel zur Verfügung stellt, die die Hochschule dann für die hochschulinterne Umsetzung einsetzen kann. Außerdem ist die Fortsetzung oder Neuaufgabe von Länder-Sonderprogrammen, die speziell auf eine bessere Beteiligung von Frauen auf Stellen im Bereich der Nachwuchsförderung oder für wissenschaftliches Personal insgesamt hinauslaufen, solange weiterhin von Vorteil, wie keine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auf den höheren Stufen des Qualifikationssystems und an den Professuren erreicht ist. Wie für den Hochschulbereich gefordert, sollten auch hier alle Fördermaßnahmen, die auf höhere Beteiligungswerte von Frauen abzielen, Prozess begleitend evaluiert werden.



### ***Hochschulpakt 2020***

Gleichstellungspolitische Instrumente können auch in Maßnahmen der Länder zur Umsetzung des Hochschulpaktes 2020, der zur Sicherung der Ausbildung der studierendenstarken Jahrgänge notwendig ist, Eingang finden. Neben der Forschungsförderung wird der Hochschulpakt Maßnahmen zum Ausbau der Ausbildungskapazitäten umfassen, auch durch Schaffung zusätzlicher Stellen. Diese vorläufig letzte Phase der Erweiterung und Erneuerung des Personalkörpers der Hochschulen kann für die nachhaltige Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen genutzt werden, bevor nach 2020 absehbar aufgrund der demographischen Entwicklung ein Rückgang der Studienanfängerzahlen eintreten wird.

### ***Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen***

Mit ihrer Gesetzgebungskompetenz für den Hochschulbereich sollten Bund und Länder dafür sorgen, dass die Unsicherheit des Arbeitsplatzes Wissenschaft, die sich als wesentliches Hemmnis vor allem für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Kind erweist, durch eine Veränderung der Beschäftigungsstruktur reduziert wird. Dabei geht es nicht um die Schaffung von zusätzlichen Dauerstellen, wohl aber um befristete Arbeitsverhältnisse mit angemessener Ausgestaltung hinsichtlich Laufzeiten und Bezahlung und einer hinreichend langfristigen Perspektive.

### ***Forschungs- und Evaluationsbedarf***

In weiten Bereichen liegen keine gesicherten Erkenntnisse vor, die es ermöglichen würden, die Instrumente zur Durchsetzung von mehr Chancengleichheit zu verbessern, da sie nicht durchgehend evaluiert sind. Dies gilt z.B. für die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Vergangenheit, wie sie z.B. im Rahmen von Sonderprogrammen realisiert worden sind. Zwar bestätigen Statistiken die Vermutung, dass zusätzliche Stellen zu einer besseren Beteiligung geführt haben, unklar ist aber, welche Effekte von anderen Einzelmaßnahmen ausgegangen sind. Nicht genau abschätzen lässt sich auch, wie sich hochschulpolitische Maßnahmen z.B. im Bereich der Nachwuchsförderung, die vor allem auch auf eine bessere Beteiligung von Frauen abzielten (z.B. Juniorprofessur), auf die Beteiligungswerte ausgewirkt haben. Das gilt in besonderem Maße für den Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses an Fachhochschulen. Noch schwieriger ist es, die Auswirkungen der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen in den letzten Jahren abzuschätzen. Hierzu gehören die Steigerung der Autonomie, die Auswirkung von Qualitätssicherung und Zulassungsverfahren, sowie die verbesserte Effizienz gestiegener internationaler Mobilität.

Im Einzelnen ist es erforderlich - Instrumente der Nachwuchsförderung im Hinblick auf die Beteiligung der Geschlechter zu evaluieren. Dies gilt vor allem für die Juniorprofessur.

- Es sollte eine Expertenkommission eingesetzt werden, die die heute geltenden Schutzmaßnahmen für Frauen im Bereich der Medizin und von Laborfächern im Hinblick auf den Detaillierungsgrad unter Berücksichtigung der aktuellen technischen Entwicklung überprüft.
- Langfristig hinterfragt werden müssen aber auch die Auswirkungen der Hochschulreform, wie z.B. die Änderungen der Hochschulzulassung.

### ***Forschungsförderung***

Die Beteiligung an der drittmittelfinanzierten Forschung, speziell an Projekten, die von der DFG gefördert und von Peers begutachtet wurden, ist ein entscheidender Faktor für die wissenschaftliche Karriere. Insofern stellt die unterproportionale Beteiligung von Frauen bei der Antragsstellung ebenso wie die niedrigere Erfolgsquote ein Hindernis für eine stärkere Beteiligung von Frauen auf den höheren Stufen des Wissenschaftssystems dar. Während eine Ermutigung zur Antragsstellung in erster Linie an den Hochschulen erfolgen muss, müssen die Förderorganisationen das Problem eines möglichen Gender Bias bei der Vergabe der Fördermittel hinterfragen. Möglicherweise könnte das Doppelt-Blind-Verfahren, in dem weder die Antragsteller die Gutachter noch die Gutachter die Antragsteller kennen, das Verfahren objektivieren und für mehr Geschlechtergerechtigkeit sorgen.

Bei der Ausbringung neuer Förderprogramme sollte - wie vielfach bereits üblich - auf die Festsetzung von Altersgrenzen verzichtet werden. Bei der Förderentscheidung sollten biographische Fakten, wie z.B. die Erziehung von Kindern, Berücksichtigung finden. Außerdem ist auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen zu achten. Entsprechende Maßstäbe sind auch an die Fördermaßnahmen auf europäischer Ebene anzulegen.<sup>28</sup>

## 2. **Stellungnahme der BuKoF zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages zum Thema „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ am 2. 3. 2009**<sup>29</sup>

### (A) **Allgemeine Einschätzungen und Erwartungen**

#### ***(1) Wie beurteilen Sie Chancen und Rahmenbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?***

Sehr widersprüchlich. Einerseits gibt es zahlreiche Programme und Fördermaßnahmen für punktuelle Phasen in der akademischen Karriere, und innerhalb dieser Programme gibt es teilweise gute Rahmenbedingungen zum Abschluss bestimmter Qualifizierungsphasen.

Andererseits sind die Rahmenbedingungen durch die Vorgaben der Personalstruktur im Wissenschaftsbereich mit ihren strikten Befristungsregelungen und durch die zunehmende Dominanz von Fördermaßnahmen mit kürzerer Dauer durch Drittmittelfinanzierung und Stipendien im Vergleich zu anderen Ländern in Deutschland mit einem sehr hohen Risiko behaftet. Unbefriedigend sind die Rahmenbedingungen für viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die nach der Promotion in der Wissenschaft verbleiben wollen, da es neben den quantitativ nur eine untergeordnete Rolle spielenden Personalkategorien der Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenleitungen keine klare, auf diese Karrierestufe abgestimmte Personalkategorie gibt. Hier hat sich in Folge der Föderalismusreform inzwischen ein Wildwuchs an unterschiedlichen Personalkategorien entwickelt.

Besonders schwierig gestaltet sich dann oft auch die letzte Phase einer akademischen Karriere (oder deren Scheitern) nach dem Abschluss einer Habilitation, dem Ende einer Juniorprofessur oder eine Nachwuchsgruppenleitung, die Phase der Bewerbung auf eine Professur. Insbesondere fehlt immer noch eine überzeugende Tenure Track-Option bei positiver Evaluierung für die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf dieser Stufe der Karriere.

All dies wirkt sich je nach der wissenschaftspolitischen Konjunktur bestimmter Fachrichtungen und Themen in verschiedenen Disziplinen und zu verschiedenen Zeiten sehr unterschiedlich aus.

#### ***(2) Wie bewerten Sie die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland – auch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit?***

Aufgrund der bereits zu Frage 1 genannten strukturellen Besonderheiten des deutschen Wissenschaftssystems ist die Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere für Menschen in einer Partnerschaft und/oder mit Kindern in Deutschland besonders schwierig. Hier spielt neben der permanenten Notwendigkeit, sich nach dem Ende einer Position/Finanzierung um eine neue Stelle bzw. ein neues Stipendium zu bewerben, und ggf. dazwischen liegende zeitliche Lücken zu überbrücken, auch die strukturell geforderte immer weitere Mobilität eine wichtige Rolle. Diese stellt nicht nur,

<sup>28</sup> Die vollständigen Empfehlungen finden Sie unter: [http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung\\_Frauen.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf)

<sup>29</sup> Quelle: Homepage der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (BuKoF) unter: <http://www.bukof.de/>

aber insbesondere dual career-Paare, bei denen beide Partner wissenschaftlich tätig sind (egal, ob verheiratet oder nicht, oder auch in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft lebend) immer wieder vor große organisatorische Probleme. Dies wirkt nach unseren Erfahrungen nicht nur, aber insbesondere auf Frauen abschreckend. Zum Vergleich: Es ist heute für Frauen mit Kindern ohne weiteres möglich, als Juristin, als Lehrerin, als Mitarbeiterin in öffentlichen Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden oder auch in der Privatwirtschaft erfolgreich beruflich tätig zu sein und dabei auch für die Vereinbarkeitsfrage akzeptable Lösungen zu finden. Wenn eine junge Nachwuchswissenschaftlerin mit kleinen Kindern aber darauf hinweist, dass es für sie in dieser Lebensphase schwierig wäre, für eine Stelle oder ein Stipendium in eine ganz andere Region umzuziehen und zu pendeln, dann wird ihr signalisiert, dass sie mit dieser Einstellung in der Wissenschaft wohl nicht am richtigen Platz wäre. Ein solches Signal ist zwar eine korrekte Wiedergabe der geltenden Spielregel, aber es entmutigt solche Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hier liegt mit ein Grund dafür, dass gerade in den Naturwissenschaften, aber auch in Fächern wie Rechtswissenschaften oder Wirtschaftswissenschaften, wo es andere berufliche Alternativen gibt, Frauen nach der Promotion die Wissenschaft verlassen und auch durch Frauenförderprogramme nicht in hinreichendem Umfang zum Bleiben zu bewegen sind.

**(3) Wie bewerten Sie die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Stufen einer wissenschaftlichen Karriere und die Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung des wissenschaftlichen Nachwuchses?**

Die zentrale Frage war in der Vergangenheit weniger die Durchlässigkeit, als die Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten, wobei die Beschäftigung über reguläre Haushaltsstellen der Hochschulen zunehmend an Bedeutung verliert zugunsten von (in der Regel kurzfristige) Drittmittelfinanzierung, ergänzt durch Stipendienprogramme. Welche Folgen die neue Differenzierung in BA- und MA-Studiengänge künftig haben wird, muss sich erst noch erweisen. Eine Studie der HRK gibt erste Hinweise darauf, dass die Frauenanteile in den MA-Studiengängen und -Abschlüssen geringer sind als in den bisherigen Studiengängen, und zwar nicht nur generell, sondern auch innerhalb der einzelnen Fachrichtungen.

In Folge der bereits genannten strukturellen Bedingungen gibt es keine Planbarkeit mit der Perspektive, bei positivem Abschluss einer Karrierestufe auf die nächste Stufe überwechseln zu können. Man könnte von einem System der Patchwork-Finanzierung sprechen. Es sind immer neue Einwerbungen einer Anschlussfinanzierung erforderlich, sei es über eine Stelle oder über ein Stipendium - im zweiten Falle mit den bekannten Folgen für eine mangelnde Absicherung in der Sozialversicherung aufgrund langer Jahre wissenschaftlicher Tätigkeit ohne ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Ein grundsätzliches Problem legt darin, dass es für alle diejenigen, die im Rahmen eines Promotionsstipendiums oder auch eines Drittmittelprojekts eine Dissertation nicht vollständig abschließen konnten - was in der Praxis relativ häufig vorkommt - , strukturell keine Möglichkeit der Abschlussfinanzierung gibt. Keine Studienstiftung hat ein Programm der Abschlussförderung für Bewerberinnen und Bewerber, die von außen kommen, im Gegenteil: Wer in einem Drittmittelprojekt arbeitete, bei dem der Vertrag zugleich auch Gelegenheit zur Promotion vorsah, der oder dem dürfen die Studienstiftungen anschließend keine Förderung mehr gewähren. Die Hochschulen haben dafür in der Regel auch keine Mittel.

Entsprechendes gilt für die Abschlussförderung der Habilitation, da die früheren Habilitationsstipendien der DFG entfallen sind, die insbesondere in den Geisteswissenschaften früher in vielen Fällen erfolgreich in Anspruch genommen wurden. Das Programm „Einwerbung der eigenen Stelle“, das ansonsten ein sehr sinnvolles Instrument ist, passt an dieser Stelle, wo es um eine relativ kurzfristige Abschlussförderung gehen würde, nicht so recht.

Bei der Nutzung der neuen Personalkategorien der Juniorprofessuren und der Leitungen von Nachwuchsgruppen fällt auf, dass die Juniorprofessur trotz anfänglicher Vorbehalte in manchen Ländern inzwischen nicht nur von Frauen ganz gut angenommen wird, sondern dass auch insgesamt etwas mehr Frauen eingestellt werden (Anteil 2007 bis auf 33,5 % angestiegen) als in der Vorgängerkategorie der C 1-Assistentenstellen (2003 Anteil von 29,2 %). Da-bei gibt es große regionale Unter-

schiede. So waren z. B. an den Berliner Universitäten Ende 2007 die Hälfte aller Juniorprofessuren mit Frauen besetzt. Bei den Nachwuchsgruppenleitungen ist der Frauenanteil aber deutlich geringer als bei den Juniorprofessuren.

Wie bereits dargelegt, stellt der Übergang von der erfolgreichen postdoktoralen Qualifizierung auf eine reguläre Professur in vielen Fächern den eigentlichen Flaschenhals dar. Tenure Track-Verfahren bilden derzeit noch eine große Ausnahme. Bei den Anschlussfinanzierungen nach Habilitation/Ende der Juniorprofessur/Ende der NG-Leitung, die zur Überbrückung der Lücke bis zu einer Berufung auf eine Professur geschaffen wurden (z. B. durch Heisenbergstipendien oder Heisenbergprofessuren oder VW-Professuren) sind Frauen sehr viel stärker unterrepräsentiert als auf den vorhergehenden Stufen der Qualifizierung. Hier wäre eine Änderung dringend geboten.

***(4) Wie attraktiv sind die Möglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland im internationalen Vergleich?***

Aufgrund der geschilderten Rahmenbedingungen sind die gebotenen Möglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland mit ihren hohen Unsicherheiten und Risikofaktoren insgesamt weniger attraktiv als in anderen Ländern mit anderer Personalstruktur.

Dabei spielt es auch eine Rolle, dass die Einkommensmöglichkeiten aufgrund des hohen Umfangs von Stipendien und der Tatsache, dass unterhalb der Promotion oft nur Teilzeitstellen angeboten werden, in Deutschland oft deutlich geringer sind als für gleichaltrige Akademikerinnen und Akademiker in anderen Berufsfeldern.

***(5) Für wie ausreichend halten Sie anstehende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses wie die Verlängerung von Bund- Länder-Programmen, den Hochschulpakt 2020, die Exzellenzinitiative und den Pakt für Innovation und Forschung? Welchen Reformbedarf sehen Sie innerhalb der genannten Maßnahmen?***

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder für vorgezogene Berufungen von Frauen auf Professuren begrüßen wir als konstruktive Fortentwicklung der bisherigen Programme zur Chancengleichheit bis zur letzten Karrierestufe, der Professur. Dieses Programm hat sehr positive Impulse zur Rekrutierung von Frauen auf Professuren in vielen Hochschulen gesetzt. Auch die damit verbundene Forderung nach Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes wirkte als produktive Herausforderung. Einige Hochschulen hätten sich allerdings mehr und frühzeitigere Transparenz bei der Bewertung der Gleichstellungskonzepte und der dabei zugrunde gelegten Kriterien gewünscht.

Wir sehen den Hochschulpakt 2020 nicht als Maßnahme zur Verbesserung des wissenschaftlichen Nachwuchses, sondern als Instrument zur Erhöhung der Studienkapazität. Nach unseren Informationen gibt es bisher keine systematische Erhebung darüber, welche Stellenkategorien mit den Geldern aus dem Hochschulpakt an Universitäten und Fachhochschulen ein-gerichtet wurden. Nach einer - unvollständigen - Erhebung unter den Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Frühjahr 2008 handelte es sich dabei in den wenigsten Fällen um Stellen, die man im eigentlichen Sinne dem wissenschaftlichen Nachwuchs zurechnen kann, sondern die Gelder wurden verwendet für Lehrkräfte für besondere Aufgaben mit hohem Lehrdeputat, Gastdozenturen, Lehrbeauftragte, Tutorien und nur in einzelnen Ländern auch für Professuren (z. B. in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Hamburg) und für wissenschaftliche Mitarbeiterstellen (z. B. in Hamburg, NRW, Thüringen).

Die Exzellenzinitiative hat - politisch gewollt - zur Ausdifferenzierung des Hochschulwesens beigetragen. Sicherlich sind in den geförderten Exzellenzclustern und Graduiertenschulen zusätzliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschaffen worden, und dort zum Teil auch mit guten Bedingungen. Davon haben aber nur ein relativ kleiner Teil der Universitäten und in diesen nur die wenigen explizit geförderten thematischen Schwerpunkte profitiert. Und bei einem großen Teil der geförderten Stellen handelt es sich wieder nur um befristete Beschäftigungspositionen mit unklarer Perspektive. In den übrigen Bereichen der Hochschulen hat die Exzellenzinitiative in keiner Weise zur Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses beigetragen.

## **(B) Promotionsphase**

### ***(6) Wie schätzen Sie die Promotionsintensität in Deutschland, insbesondere im internationalen Vergleich und in Bezug auf die Beteiligung von Frauen ein? Wo sehen Sie hier politischen Handlungsbedarf?***

In Bezug auf die Beteiligung von Frauen an Promotionen hat es in den vergangenen Jahrzehnten deutliche Verbesserungen gegeben. Dennoch besteht weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Mit 39,6 % war der Anteil bundesweit im Jahr 2005 immer noch niedriger als im EU-Durchschnitt (43,4 %) oder in den USA (47,7 %), wie der Bundesbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ausweist (hier S. 38 bzw. S. 33); bis 2007 ist er auf 42,2 % angestiegen. Ohne Berücksichtigung der Sondersituation in der Medizin liegt der Frauenanteil nur bei einem guten Drittel. Zugleich müssen Frauen ihre Promotion relativ häufiger über Stipendien finanzieren als über reguläre Stellen.

Fachspezifische Analysen des CEWS zeigen, dass insbesondere in den Fächern mit hohem Anteil von Studentinnen die relativen Chancen von Frauen, zur Promotion zu kommen, deutlich geringer sind als die von Männern, bzw. dass hier der Abstand zwischen dem Anteil der Absolventinnen und dem der Doktorandinnen besonders groß ist.

Die 2. Fortschreibung des Gleichstellungsrankings des CEWS zeigt, dass es in Bezug auf die Promotionsquote von Frauen deutliche Unterschiede zwischen den 16 Bundesländern gibt (von 31,8 % in Brandenburg bis 43,6 % in Berlin, Daten jeweils für 2007; dabei ist zu berücksichtigen, dass es in Brandenburg keine Hochschulmedizin gibt.) In einzelnen Bundesländern haben umfangreiche Förderprogramme zu einer deutlich sichtbaren Verbesserung der Frauenquote bei Promotionen geführt. In anderen Ländern wäre auch heute noch die Fortführung spezifischer Förderprogramme hilfreich. Dies gilt im Übrigen auch für die im Chancengleichheitsprogramm HWP 1 ermöglichten Promotionsprogramme für Fachhochschulabsolventinnen. Im Übrigen besteht weiter die Notwendigkeit, bei der Auswahl von Personal für Promotionsstellen auf diskriminierungsfreie Rekrutierungsverfahren zu achten, wie es auch von HRK und Wissenschaftsrat in ihren diesbezüglichen Stellungnahmen gefordert ist.

### ***(7) Wie bewerten Sie die Rolle der Promotion in Deutschland, insbesondere vor dem Hintergrund der im Bologna-Prozess diskutierten Einordnung als dritte Phase des Studiums?***

Wir halten es für sinnvoll, dass Promotionen weiterhin in relevantem Umfang auf Qualifizierungsstellen durchgeführt werden. Von daher sehen wir - unabhängig von der ergänzenden Förderung der Promotion über Stipendien - die Promotion nicht als dritte Phase des Studiums.

### ***(8) Wie bewerten Sie die - evtl. fächerspezifischen - Finanzierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Promovierende in Deutschland?***

Hier ist keine generalisierende Aussage möglich, denn die Situation ist fachspezifisch sehr unterschiedlich. In manchen Fächern besteht zurzeit sogar ein Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern. In der Mehrzahl der Fächer ist die Situation aber umgekehrt, und es gibt Probleme für viele, die an einer Promotion interessiert sind, eine adäquate Finanzierung zu finden.

Die Stellenkürzungen der vergangenen Jahre in vielen Universitäten haben die Beschäftigungsmöglichkeiten auf regulären Haushaltsstellen in den meisten Fächern verschlechtert. Die Kompensation durch Drittmittelstellen hat zu einer Verstärkung der Differenzierung zwischen den Fächern geführt, da die Fachrichtungen in sehr unterschiedlichem Maße von der Finanzierung durch Drittmittel profitieren. Graduiertenprogramme bestehen nicht in allen Fachrichtungen in allen Fächern, so dass die Chancen auf eine derartige Förderung stark vom gewählten Forschungsgebiet abhängig sind. Generell ist es als unbefriedigend anzusehen, dass Promotionsstellen in vielen Hochschulen bzw. in vielen Fachrichtungen nur noch als Teilzeitstellen vergeben werden.

### ***(9) Welche Maßnahmen sind zur Verbesserung der sozialen, finanziellen und Betreuungsbedingungen von Promovierenden, insbesondere in der Unterscheidung von Stipendiaten, frei Promovierenden sowie Inhabern von Qualifizierungsstellen erforderlich?***



Die traditionell an deutschen Universitäten übliche Abhängigkeit von einem Doktorvater bzw. -seltener - einer Doktormutter, die im Falle von Beschäftigungsverhältnissen zugleich die persönlichen Vorgesetzten sind, sollte durch weniger individualisierte Betreuungsstrukturen abgelöst werden, so wie dies auch von Wissenschaftsrat und HRK gefordert wird.

Es sollte an den Hochschulen begleitende - auch überfachliche - Betreuungsangebote nicht nur für Doktorandinnen und Doktoranden in offiziellen Promotionsprogrammen geben, sondern auch für Individualpromovierende. Solche Angebote sollten auch Doktorandinnen und Doktoranden, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses promovieren, zur Verfügung stehen.

***(10) Inwieweit stellen die im Rahmen der DFG und der Exzellenzinitiative geförderten Graduiertenschulen bzw. -kollegs ein Vorbild für die Graduiertenförderung insgesamt dar?***

Die Betreuung durch mehrere fachlich einschlägig kompetente Personen und der Abschluss von Betreuungsvereinbarungen sind auch für andere Strukturen empfehlenswerte Elemente, ebenso die Integration fachlich übergreifender Qualifizierungselemente in die Ausbildung. Ein systematisches fachliches Curriculum von Lehrveranstaltungen lässt sich jedoch nur im Rahmen solcher fachlich fokussierter Promotionsprogramme auf Stipendienbasis einrichten und kann daher weder für die Individualpromotionen zu solchen Themen angeboten werden, zu denen keine offiziellen Programme finanziert werden, noch wäre es mit den Arbeitsbedingungen von Doktorandinnen und Doktoranden vereinbar, die im Rahmen von Stellen promovieren.

***(11) Inwieweit sollten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bzw. Fachhochschulen das Recht zur Promotion bekommen?***

- keine Stellungnahme der BuKoF zu dieser Frage -

**(C) Post-doc und „Wissenschaft als Beruf“**

***(12) Wie bewerten Sie die Attraktivität von Post-doc-Stellen, insbesondere in der Hinsicht auf Angebot und Ausgestaltung sowie die Möglichkeit zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit?***

Die Attraktivität von Juniorprofessuren und der Leitung von Nachwuchsgruppen beurteilen wir grundsätzlich positiv, insbesondere was die Eigenständigkeit wissenschaftlicher Tätigkeit betrifft (siehe hierzu auch Frage 13).

Unbefriedigend sind demgegenüber die Arbeitsbedingungen auf den übrigen Post-doc-Stellen, die quantitativ weiterhin den deutlich größeren Teil ausmachen. Hier hat sich seit der Änderung der Personalstruktur mit der Abschaffung der bisherigen wissenschaftlichen Assistentenstellen und der späteren Föderalismusreform ein faktischer Wildwuchs unterschiedlicher Personalkategorien entwickelt (wissenschaftliche MitarbeiterInnen; Akademische RätInnen auf Zeit etc.), die weiterhin durch persönliche Abhängigkeit gekennzeichnet sind, und deren Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen hochschulrechtlich nicht klar und nicht befriedigend geregelt sind.

***(13) Wie schätzen Sie die Akzeptanz und die Zukunftsperspektiven der verschiedenen Qualifizierungswege (Juniorprofessur, Habilitation, Leitung einer Nachwuchsgruppe, außeruniversitäre Förderung) im Vergleich ein, auch im Hinblick auf die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem?***

Die BuKoF hat sich von Anfang an für die neue Personalkategorie der Juniorprofessur eingesetzt. Die Attraktivität von Juniorprofessuren beurteilen wir grundsätzlich positiv. Das gilt für Frauen wie für Männer, wie auch die bisher durchgeführten Umfragen unter Juniorprofessorinnen und -professoren zeigen. Uns sind Fälle bekannt, in denen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sich bewusst wegen der größeren Attraktivität und Selbständigkeit von anderen Post-doc-Stellen auf Juniorprofessuren beworben haben, und wir kennen genauso Fälle, in denen Hochschullehrer entgegen ihrer ursprünglichen Planung andere WM-Stellen für die Post-doc-Phase in Juniorprofessuren umwandeln ließen, weil die Zielgruppe deutlich signalisiert hatte, dass sie an einer anderen Stelle weniger interessiert wäre. Uns ist aber auch bewusst, dass es in der Akzeptanz dieser Stellenkategorie immer noch große regionale und fachliche Unterschiede gibt.



Ähnliches wie für Juniorprofessuren gilt für die Leitung von Nachwuchsgruppen, die aber nur in bestimmten Fachrichtungen in größerem Umfang angenommen werden. Hier ist es bisher noch nicht gelungen, eine passfähige Adaption an die Arbeitsbedingungen in denjenigen Fächern vorzunehmen, in denen in dieser Qualifizierungsphase eine Arbeit in größeren Teams keine Tradition hat.

Was die generelle Akzeptanz der Juniorprofessur im Hochschulbereich betrifft, so gibt es deutliche regionale Unterschiede. Nach unserem Eindruck hat die Juniorprofessur sich dort, wo solche Stellen in größerer Zahl eingerichtet wurden, gut etabliert und wird nicht mehr in Frage gestellt. Es gibt aber auch heute noch Hochschulen bzw. ganze Bundesländer, wo dieses neue Modell kaum angenommen wird.

Eine andere Frage ist es, ob Juniorprofessorinnen und -professoren auch in solchen Hochschulen bzw. Bundesländern, die selber keine entsprechenden Stellen eingerichtet haben, gute Berufungschancen haben. Hierzu gibt es noch keine systematischen empirischen Erhebungen. Der persönliche Eindruck ist aber, dass sie durchaus konkurrenzfähig sind, auch ohne Habilitation, so wie das Modell gedacht war. Zwar ergaben Umfragen in den ersten Jahren, dass ein großer Teil der StelleninhaberInnen vorhatte, zur Sicherheit zusätzlich zu habilitieren. In der Praxis war das dann aber häufig doch nicht erforderlich. In den Geisteswissenschaften wird allerdings in der Regel darauf Wert gelegt, dass ein „zweites Buch“ verfasst wurde.

Ob die Juniorprofessur die Chancen von Frauen dauerhaft verbessern kann, kann gegenwärtig nicht beantwortet werden. Solange diese Personalkategorie insgesamt einen so geringen Umfang hat wie bisher, ist dies schon aufgrund der geringen Zahlen kaum möglich. Positiv ist zu verzeichnen, dass der Frauenanteil hier mit zuletzt 33,5 % (2007) etwas höher ist als zuletzt beim Vorgängermodell der wissenschaftlichen Assistentenstellen, wo er 2003 bei 29 % lag, von echter Gleichstellung ist auch dieser Wert aber noch weit entfernt.

Entscheidend für die Beurteilung ist der weitere Verbleib von Frauen nach dem Ende der Juniorprofessur. Die Arbeitsbedingungen bieten in der Vielfalt der Aufgaben und der Selbständigkeit der Aufgabenwahrnehmung eine gute und realistische Vorbereitung auf die Übernahme einer Professur. Ob dann allerdings tatsächlich häufiger Berufungen (bzw. Übernahmen im Tenure Track-Verfahren) erfolgen als beim Vorgängermodell, und ob es weniger Diskriminierungen von Frauen gibt, muss erst noch empirisch untersucht werden.

In einer Hinsicht ist die Situation für Juniorprofessorinnen und -professoren, die nicht unmittelbar berufen werden, schlechter als für ihre VorgängerInnen: seit der Reform der Personalstruktur sind die C 2-Stellen entfallen, die für die Phase der Bewerbungen nach dem Abschluss der Habilitation genutzt werden konnten. Heute besteht in vielen Bundesländern für diesen Personenkreis nur noch die Möglichkeit einer kurzfristigen Gastprofessur oder die Beschäftigung in einem Drittmittelprojekt.

Es wäre wünschenswert, eine systematische Studie über den Verbleib der ersten Generation von Juniorprofessorinnen und -professoren in Auftrag zu geben, um mehr darüber zu erfahren, wie sich das Modell in der Praxis entwickelt hat und weiter entwickelt, unter Einbeziehung der Frage, wie sich das neue Modell auf die Chancengleichheit von Frauen auswirkt. Dabei muss vor dem Hintergrund der Föderalismusreform auch die Frage geklärt werden, wer für ein solches Thema überhaupt zuständig ist.

An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass die Juniorprofessur bereits jetzt dazu beiträgt, den offiziell ausgewiesenen Frauenanteil bei Professuren bundesweit statistisch um 0,3 % zu verschönern (2007 waren es 15,9 % ohne Juniorprofessur und 16,2 % mit Juniorprofessur), da es üblich geworden ist, bei den Daten für Professuren die Juniorprofessuren mit einzubeziehen, obwohl es sich hier um die Qualifizierung für eine dauerhafte Professur handelt. In Ländern mit einer überdurchschnittlichen Anzahl von Juniorprofessuren wie z. B. Berlin kann die Differenz sogar mehrere Prozentpunkte betragen und damit zu echten Verzerrungen in den veröffentlichten Angaben über Frauenanteile bei Professuren führen.

***(14) Wie sehen Sie die Bedeutung von „Tenure Track“-Regelungen im deutschen Wissenschaftssystem und welchen politischen Handlungsbedarf sehen Sie in diesem Zusammenhang?***

Damit die Juniorprofessur tatsächlich die Funktion haben kann, die bei ihrer Einführung beabsichtigt war, wäre es wichtig, sehr viel systematischer als bisher an den Universitäten Tenure Track-Verfahren vorzusehen und die bisherige, zwischen den einzelnen Personalkategorien nicht durchlässige Personalstruktur entsprechend zu modifizieren. Entsprechende Möglichkeiten sollte es auch für Leiterinnen und Leiter von Nachwuchsgruppen geben.

***(15) Wie bewerten Sie die Wirkungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes auf die Arbeitsbedingungen und die Karriereperspektiven von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern?***

Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz schreibt im wesentlichen das spezifisch deutsche System rigider, zeitlich streng befristeter Zeitverträge fort, von dem die Mehrzahl aller Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern betroffen ist, und das sich insgesamt negativ auf die Attraktivität einer akademischen Karriere und die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit auswirkt (siehe Teil a.).

Vor den Hintergrund, dass eine derartige Personalstruktur politisch gewollt ist, sehen wir es positiv, dass für Drittmittel-finanzierte Beschäftigungsverhältnisse auch über die reguläre Höchstdauer hinaus weitere Arbeitsverhältnisse zulässig sind, obwohl auch dies für die Betroffenen keine wirklich planbare Perspektive ermöglicht. Wir begrüßen es vor diesem Hintergrund, dass die DFG inzwischen ihre indirekte Altersgrenze für das Einwerben einer eigenen Stelle aufgehoben hat. Wir beobachten allerdings in der Praxis immer noch eine sehr zögerliche Bereitschaft, ältere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denen es nicht gelungen ist, auf eine passende freie Professur berufen zu werden, von der rechtlichen Neuregelung profitieren zu lassen und ihnen das Einwerben einer eigenen Stelle zu ermöglichen. Hier wäre dringend ein Umdenken erforderlich.

Wir begrüßen die neue familienpolitische Komponente in § 2 Abs. 1 des Gesetzes, wonach auch unabhängig von offizieller Beurlaubung wegen Elternzeit befristete Arbeitsverhältnisse bei der Betreuung von Kindern verlängert werden können. Wir haben aber den Eindruck, dass die Hochschulen in der Praxis nur sehr zögernd von dieser Möglichkeit Gebrauch machen.

***(16) Wie bewerten Sie die steigenden Drittmittelanteile in den Hochschulen in ihren Auswirkungen auf die Forschungs- und Arbeitsbedingungen im akademischen Mittelbau?***

Wir halten diese Entwicklung für problematisch. Zum einen beinhalten Drittmittelverträge in der Regel kürzere Vertragslaufzeiten. Zum anderen bedeutet es eine indirekte inhaltliche Steuerung, da es je nach Fachrichtungen deutlich unterschiedliche Chancen auf die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln gibt. Wünschenswert wäre eine Stärkung der Grundfinanzierung der Hochschulen.

***(17) Wie sehen Sie die Notwendigkeit für neue Personalkategorien und mehr Stellen mit deutlich erhöhtem Lehrdeputat im Mittelbau?***

Wie wir bereits in einer früheren Stellungnahme zu den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Einführung von Lehrprofessuren von 2007 ausgeführt hatten, begrüßen wir die dort vertretene Position, dass Forschung und Lehre auch künftig nicht völlig verschiedenen Personalkategorien zugewiesen werden sollen, und dass es keine Kanalisierung des zusätzlichen Lehrbedarfs auf Personalkategorien geben soll, die ausschließlich mit Lehre befasst sind, wie „Lecturer“ mit hohem Lehrdeputat oder Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben.

***(18) Wie beurteilen Sie die Tarifsituation für angestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland?***

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

***(19) Welche Vorschriften hemmen die Anrechnung ausländischer Qualifikationen in Deutschland respektive in Europa? Welche Zugangshürden können abgebaut werden?***

- keine Stellungnahme zu dieser Frage -

