



Universität Potsdam

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Potsdam

zur Bewerbung um das Professorinnenprogramm 2030

Den Kulturwandel gestalten – geschlechtergerecht, chancengleich und intersektional.

„In der Frauenförderung und Antidiskriminierungsarbeit haben wir in den vergangenen Jahren bereits viel erreicht, und auch in Zukunft möchten wir in diesen Fragen gut vorankommen und mitgestalten. Gerade in politisch schwierigen Zeiten wie diesen, ist uns die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit eine ehrenvolle Pflicht, um so unsere Universität und unsere Gesellschaft als demokratische, offene und vielfältige Orte zu stärken.“

Präsident Prof. Oliver Günther, Ph.D.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	5
1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION	7
2. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE DER HOCHSCHULE	7
3. STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER UP	8
3.1 Leitungsebene und Gremienrepräsentanz	8
3.2 Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf	10
4. ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE	20
5. SCHWERPUNKTSETZUNG IN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER UP (HANDLUNGSFELDER, ZIELGRUPPEN, MASSNAHMEN)	21
5.1 Governance geschlechtergerecht gestalten	21
5.2 Stärkung von Gender in Lehre und Forschung	23
5.3 Gute Beschäftigungsverhältnisse und Personalentwicklung	24
5.4 Diversitätssensible Organisationskultur	26
6. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN	28

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Antidiskriminierungsrichtlinie	Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BK	Berufungskommission
BM	Berufungsmanagement
CS	Career Service
D3	Dezernat für Personalentwicklung
DEF	Digital Engineering Fakultät
dezGBA	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
FGW	Fakultät für Gesundheitswissenschaften
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
FOGDS	Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards
GEP	Gender Equality Plan
GKP	Gleichstellungskonzept für Parität
GZK	Gleichstellungszukunftskonzept
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HF	Handlungsfeld
HuWi	Humanwissenschaftliche Fakultät
IO	International Office
JuF	Juristische Fakultät
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
MatNat	Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät
PEK	Personalentwicklungskonzept
Phil	Philosophische Fakultät
PoGS	Potsdam Graduate School
Postdoc	Postdoktorand*innen
PP	Professorinnenprogramm
ProfiNet	Professorinnennetzwerk
SBDG	Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
SfF	Service für Familien
TEQ	Total-Equality-Award
TIN	trans, inter und nicht-binär
UP	Universität Potsdam
VPF	Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit
WAT	Wirtschaft-Arbeit-Technik
WCW	Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit in der Wissenschaft
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeitende
WiSe	Wintersemester
WiSo	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZfQ	Zentrum für Qualitätsentwicklung für Lehre und Studium
zGBA	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
ZZ	Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien

1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION

Die Universität Potsdam (UP) wurde 1991 gegründet und steht unter der Trägerschaft des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg. Die größte Hochschule Brandenburgs bietet an ihren drei Standorten in Golm, Griebnitzsee und Am Neuen Palais, rund 20.000 Studierenden (Wintersemester (WiSe) 2023/24) und über 3.100 Beschäftigten (2023) einen Raum zum Studieren, Lehren, Forschen und Arbeiten. Die UP besteht aus sieben Fakultäten: Philosophische (Phil), Mathematisch-/Naturwissenschaftliche (MatNat), Human- (HuWi), Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche (WiSo), Juristische (JuF), Digital Engineering Fakultät (DEF) sowie der Fakultät für Gesundheitswissenschaften (FGW) – geordnet nach Anzahl der Studierenden je Fakultät. Mit Gründung der DEF als erste privat finanzierte Fakultät Deutschlands, sowie der FGW (2018), als gemeinsame Einrichtung mit der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg sowie der Medizinischen Hochschule Brandenburg, beschritt die UP im Jahr 2017 neue und innovative Wege. Vor dem Hintergrund der aktuellen Verhandlungen bezüglich des neuen Hochschulvertrages, des Hochschulentwicklungsplanes bis 2030, den anstehenden Landtagswahlen sowie der Umsetzung des neuen Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) und der geplanten Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) stehen viele Veränderungen an. Diese möchte die UP unter Leitung des seit September 2023 existierenden Präsidiums (Präsident, Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit (VPF), Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Europa sowie Kanzler) bewältigen. Dabei möchte sie angesichts des Fachkräftemangels, potentiell rückläufiger Studierendenzahlen, antidemokratischen Tendenzen und gesellschaftlichen Spannungen eine Vorreiterinnenrolle einnehmen, sich

klar positionieren und einen Ort des toleranten und offenen Studierens, Arbeitens, und Forschens sein.

2. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE DER HOCHSCHULE

Die Gleichstellungsarbeit an der UP hat sich durch verschiedene Maßnahmen, festgehalten in mittlerweile vier Gleichstellungskonzepten, drei davon im Rahmen des Professorinnenprogramms (PP), Programmlinie I-III in den Jahren 2008, 2013 und 2018, stark weiterentwickelt und gefestigt. Das aktuellste umfassende Gleichstellungskonzept stellt der Gender Equality Plan (GEP) dar (2023). Der GEP als Voraussetzung für die Beteiligung der Hochschulen an Forschungsprogrammen im Rahmen von Horizon Europe seitens der Europäischen Union diene einer Revision, Evaluation und Weiterentwicklung dieser strategischen Gleichstellungsprozesse von 2023 - 2025. Er stellt eine Grundlage für die Ausarbeitung des Gleichstellungskonzepts für Parität dar. Die UP orientiert sich an den Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards (FOGDS) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und arbeitet stetig daran, diese in Forschung und Lehre zu integrieren – seit 2022 auch durch die Berücksichtigung weiterer Diversitätsdimensionen neben dem Geschlecht in Forschungsprojekten. Gleichzeitig sind die seit 2010 wirksamen und kontinuierlich weiterentwickelten Qualitätsstandards für Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen (in 2024 aktualisiert) handlungsleitend. 2022 verabschiedete die Hochschule zudem die Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (Cyber-)Mobbing und (Cyber-)Stalking (Antidiskriminierungsrichtlinie). Mit der Antidiskriminierungsrichtlinie wird der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbe-

handlungsgesetzes (AGG) um alle Statusgruppen zum Schutz vor Diskriminierung ergänzt sowie die Diskriminierungsdimensionen des AGG insbesondere um soziale Herkunft erweitert. Diese Richtlinie sieht auch die Einrichtung einer Beschwerdestelle an der UP vor, die sich 2023 etabliert hat. Als Querschnittsaufgaben bilden Diversity-Policies im Verbund mit Chancen- und Familiengerechtigkeit, die sich historisch an der UP als Leitprinzipien in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt haben, die Basis für eine erfolgreiche Ausgestaltung von Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung. Gleichstellungsarbeit an der UP ist entsprechend intersektional¹ ausgerichtet. Geschlecht ist eine Dimension, die neben weiteren Diversitätsdimensionen wie u.a. Familienstand, ethnische und soziale Herkunft, Behinderung, Religion und Weltanschauung in der Arbeit rund um Chancengleichheit an der Hochschule relevant ist. Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) stellt dabei die Organisationseinheit dar, die die Arbeitsbereiche Gleichstellung der Geschlechter, Diversität und Antidiskriminierung bündelt und institutionalisiert unter einem Dach bearbeitet. Dies spiegelt sich in den untenstehenden Maßnahmen und Zielen wider. Aktuell ist die UP in verschiedene Strategieprozesse eingebunden. Sie schloss 2023 erfolgreich das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes ab, als dessen Ergebnis eine hochschulweite Diversitätsstrategie² verabschiedet wurde und deren Umsetzung die kommenden Jahre bevorsteht. Die Neuverhandlung des Hochschulvertrages mit dem Land Brandenburg läuft derzeit in der Abschlussphase und das novellierte BbgHG ist im April 2024 vom Landtag beschlossen worden. Dazu gab es eine Strukturbegehung der Wissenschaftslandschaft

Brandenburg durch den Wissenschaftsrat, deren Ergebnisse im Januar 2024 insbesondere die Gleichstellungsarbeit an der UP positiv herausstellte. Derzeit erarbeitet die UP ihre Entwicklungsstrategie für die nächsten fünf Jahre im Rahmen des Hochschulentwicklungsplans (HEP). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGBA) und ihr Team des KfC sind dabei in verschiedenen Arbeitsgruppen vertreten, federführend im Bereich Attraktives/nachhaltiges Arbeitsumfeld & Campusleben. Zusätzlich sind Themen wie Geschlechtergleichstellung, Diversitätsförderung und Antidiskriminierung in weiteren Handlungsfeldern (HF) des neuen HEP relevant. Der HEP wird ab 2025 gelten. Im Oktober 2023 wurde die UP zum 8. Mal mit dem Total-Equality-Award (TEQ) und dem Add-On Diversity für den Zeitraum von 2023-2026 ausgezeichnet. Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten hat die UP wiederholt auf einer der höchsten Kategorien, die bisher erreicht wurde, ausgezeichnet: 2023 erstmalig in Ranggruppe 2 (mit 11 von 12 Punkten), da es in den letzten 10 Jahren wiederholt gelungen ist, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen konstant zu erhöhen und auch zu halten. Durch diese größtenteils parallelaufenden Prozesse geht die Universität in Richtung Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit weiter voran. Sie schafft eine noch stärkere Verankerung von Gleichstellungszielen und Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgaben auf zentraler sowie dezentraler Ebene. Das Gleichstellungskonzept für Parität (GKP) konkretisiert, unter Berücksichtigung dieser Prozesse, für die kommenden 6 Jahre nun weitere Ziele und Meilensteine hinsichtlich intersektionaler Gleichstellungsarbeit. Zielgruppe sind dabei unter Vorgabe der Förderrichtlinie Professorinnen und Frauen in (wissenschaftlichen) Leitungspositionen, Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Das Ziel ist der Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur. Unsere Maßnahmen richten

¹ Intersektionalität meint hier ein diversitätssensibles Herangehen, in dem Wissen um die Verschränkung und das Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsformen. Ein umfassendes Verständnis von Diversität und den damit für die UP relevanten Diskriminierungsformen definiert die 2023 im Rahmen des Auditierungsverfahrens des Stifterverbandes „Vielfalt gestalten“ verabschiedete Diversitätsstrategie.

² Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2024/KfC_Diversitätsstrategie_WEB.pdf, Abruf: 29.05.2024.

sich an Frauen. Für eine nachhaltig verankerte Gleichstellungsarbeit aller Geschlechter sind langfristig auch Männer, in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, unsere Zielgruppe.³

Die mit dem GKP verbundenen Prozesse wurden zentral gesteuert und fanden in enger Abstimmung mit den Fakultäten und Bereichen statt. Unter Leitung des KfC und der zGBA wurden die Gleichstellungsziele und -maßnahmen für den Zeitraum 2024 bis 2030+ in engen Abstimmungen mit den für das Konzept relevanten Verwaltungseinrichtungen erarbeitet: mit dem Service für Familie (SfF), dem Berufungsmanagement (BM), der Personalentwicklung (D3), der Potsdam Graduate School (PoGS), dem Career Service (CS), dem Gesundheitsmanagement, der MINT-Studienorientierung sowie mit dem International Office (IO). Ebenso bestand ein enger Austausch mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dezGBA): die Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen⁴ wurden und werden unter Mitwirkung der dezGBAs parallel und in Abstimmung mit den Maßnahmen des GKP ausgearbeitet, um eine Verankerung auf dezentraler Ebene sowie ein strategisches und einheitliches Wirken sicherzustellen. Auf diese Weise trug die UP bereits im Vorfeld Sorge für eine nachhaltige strukturelle Verankerung in der gesamten Hochschule und damit für die tatsächliche Umsetzung der konzipierten Gleichstellungsmaßnahmen.

Um den Anspruch strategischer als auch anwendungsbezogener Belange des GKP gerecht zu werden, führte die zGBA mit allen Dekanaten, Fakultätsgeschäftsführungen sowie dem Präsidium Gespräche, stellte die Gleichstellungsmaßnahmen vor und nahm Anregungen und Kritik auf.⁵

³ Die Gleichstellungsarbeit an der UP orientiert sich jenseits eines binären Geschlechterverständnisses immer entlang eines vielfältigen Geschlechterbegriffs.

⁴ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gleichstellungsauftragte/gleichstellungskonzepte>, Abruf: 29.05.2024.

⁵ Darüber hinaus konnte, getragen von einer breiten Mehrheit, und unterstützt durch die Hochschulleitung, das GKP im Juni 2024 zunächst von der Senatskommission für Chancengleichheit, vom Gesamtpersonalrat beschlossen und abschließend vom Senat der UP zustimmend z.K.

3. STÄRKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER UP

Der Frauenanteil an der UP ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Der konstant hohe Frauenanteil von 56% in der Studierendenschaft, von 55% bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden und einem bemerkenswerten Anstieg des Professorinnenanteils auf 40% im Jahr 2023 zeigen eine nachhaltige erfolgreiche Förderung von Frauen in der akademischen Laufbahn.

3.1 LEITUNGSEBENE UND GREMIEN-REPRÄSENTANZ

Seit 2022 ist die Hochschulleitung an der UP paritätisch besetzt, womit diese weit über dem Bundesdurchschnitt von 33,5% (2022) liegt⁶. Die Universität Potsdam wird durch den **Präsidenten**, die beiden **Vizepräsidentinnen**⁷ sowie dem **Kanzler** geleitet. Es besteht eine kontinuierliche und enge Zusammenarbeit zwischen zentraler sowie dezentraler Gleichstellungsarbeit und der Hochschulleitung. Ein weiterer großer Erfolg ist die Sichtbarkeit und Zuordnung des KfC zur Universitätsleitung im Organigramm⁸ seit 2022. Die **Dekan*innen**, **Pro-**, **Studiendekan*innen** sowie die **Geschäftsführung** der sieben Fakultäten der UP bilden die **dezentrale Leitungsebene** der Universität. Die WiSo sowie die HuWi werden von einer Frau geleitet. Bei den Pro- und Studiendekan*innen liegt der Frauenanteil bei 36%⁹. Die Position der Fakultätsgeschäftsfüh-

genommen werden. Es schließt damit an die wegweisenden Gleichstellungskonzepte von 2008, 2013 und 2019 an (vgl. Beschlüsse in der Anlage zum Konzept).

⁶ Vgl. Statistischer Bericht - Statistik an Hochschulen 2022: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html, Abruf: 29.05.2024. Sowie CHECK-Hochschulleitung in Deutschland 2024, <https://www.che.de/download/hochschulleitung-deutschland-2024/>, Abruf: 29.05.2024.

⁷ Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit; Vizepräsidentin für Lehre, Studium und Europa.

⁸ Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/up/docs/organisation/Organisationsstruktur_Universitaet_Potsdam_2024.01.19.pdf, Abruf: 13.05.2024.

⁹ Frauenanteil Prodekan*innen: 44%; Frauenanteil Studiendekan*innen: 20 %; Quelle: Webseiten der Fakultäten der Universität Potsdam.

rung ist mit einem Frauenanteil von 66% auffallend weiblich besetzt. Dies spiegelt sich im gesamten Verwaltungsbereich an der Universität wider. Durch die Zuordnung des Themas Chancengleichheit zum Ressort einer Vizepräsidentin sowie den stetig steigenden Anteil weiblicher Personen in der Leitungsebene signalisiert die Universität ihre **Verpflichtung zur Förderung von Frauen** und kommt einer **Vorbildfunktion** nach. In Entscheidungsprozessen bei der Auswahl von Leitungspositionen in den Fakultäten und der Hochschulleitung sind die zGBA bzw. dezGBA bisher jedoch nicht ausreichend und systematisch eingebunden.

An der UP gibt es derzeit 16 zentrale Kommissionen und Beiräte und eine vom Senat eingesetzte Arbeitsgruppe gegen Rechtsextremismus. Der Frauenanteil in **Gremien**¹⁰ beträgt an der UP (zentrale und z.T. dezentrale) 2024 **insgesamt 48%**.¹¹ Der Frauenanteil konnte sich erfreulicherweise im Verlauf der letzten zehn Jahre um knapp 15% erhöhen (2013: 34%, 2017: 38%, 2024: 48%). Ein Blick in die einzelnen Bereiche macht deutlich, dass der Gesamtdurchschnitt insbesondere durch einzelne Gremien mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil nach oben verschoben wird und verdeckt, dass **die Hälfte der ausgewerteten Gremien noch nicht paritätisch ausgerichtet ist**. So bilden der Digitalisierungsbeirat mit 18%, der Satzungsausschuss mit 20% sowie die Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs und die Kommission zur Untersuchung von wissenschaftlichem Fehlverhalten mit jeweils 33% das Schlusslicht. Problematisch dabei bleibt, dass in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, das Engagement der Frauen, die dort tätig

¹⁰ Vgl. §61 Abs. 2 S. 2 BbgHG: In allen Gremien sollen mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gesetze/_BbgHG.pdf, Abruf: 29.05.2024.

¹¹ Die Daten wurden händisch vom KfC generiert. Zur Berechnung des Frauenanteils wurde versucht das Geschlecht durch den Namen abzuleiten. Diese Angaben dienen einer Orientierung und sind nicht valide, da das Geschlecht einer Person nicht durch das Aussehen oder den Namen verlässlich abzuleiten ist.

sind, oft zu Mehrbelastung für sie führt, da sie den geringen Frauenanteil oft kompensieren. Dieses kann auch die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit beeinträchtigen.

Um die Universität in geschlechter- und diskriminierungsbezogenen Fragen zu beraten und bei strukturellen Entwicklungen zu unterstützen, ist die zGBA ein Mitglied aller Gremien der UP. Dabei legt sie besonderen Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit den jeweils vorsitzenden Personen in Gremien, um bei nicht paritätisch besetzten Gremien gezielt weibliche Interessentinnen zu rekrutieren. An der UP wird die zGBA durch die dezGBA in den Fakultäten, im Präsidialbereich und in der Zentralen Verwaltung, in den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen und in der Bibliothek unterstützt. Diese begleiten fakultätseigene Gremien und Personaleinstellungsverfahren bzw. Berufungskommissionen (BK). Mit einem eigenen Tagungsordnungspunkt berichten die dezGBA fakultätsspezifische und in Vertretung der zGBA universitätsweite Inhalte in den Sitzungen von Fakultätsräten und Senat.

Ziele:

- Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen
- Sichtbarmachen von Attraktivität dieser Karrierewege in der Wissenschaft
- Erhöhung des Frauenanteils in Gremien, in denen sie unterrepräsentiert sind
- strukturelle Sensibilisierung für die Herausforderungen/Anforderungen der Mehrbelastung durch Gremienarbeit
- Erhaltung und Intensivierung der Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschul-/Fakultätsleitungen und allen Gremien
- Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

3.2 WISSENSCHAFTLICHER QUALIFIKATIONSVERLAUF

Die Darstellung der Frauenanteile je wissenschaftlicher Qualifikationsstufe¹² im Jahr 2023 zeigt, dass der Anteil der Studentinnen und der Absolventinnen nach wie vor sehr hoch ist, zur Promotion jedoch um 10% abnimmt. Erfreulich ist, dass während der Promotion¹³ und auch beim Übergang zur Postdoktorand*innen-Position¹⁴ in der Gesamtbetrachtung kein Drop-out¹⁵ von Frauen an der UP zu verzeichnen ist.¹⁶ Der Frauenanteil steigt in der Qualifikationsstufe der Juniorprofessur erneut auf 55% an.

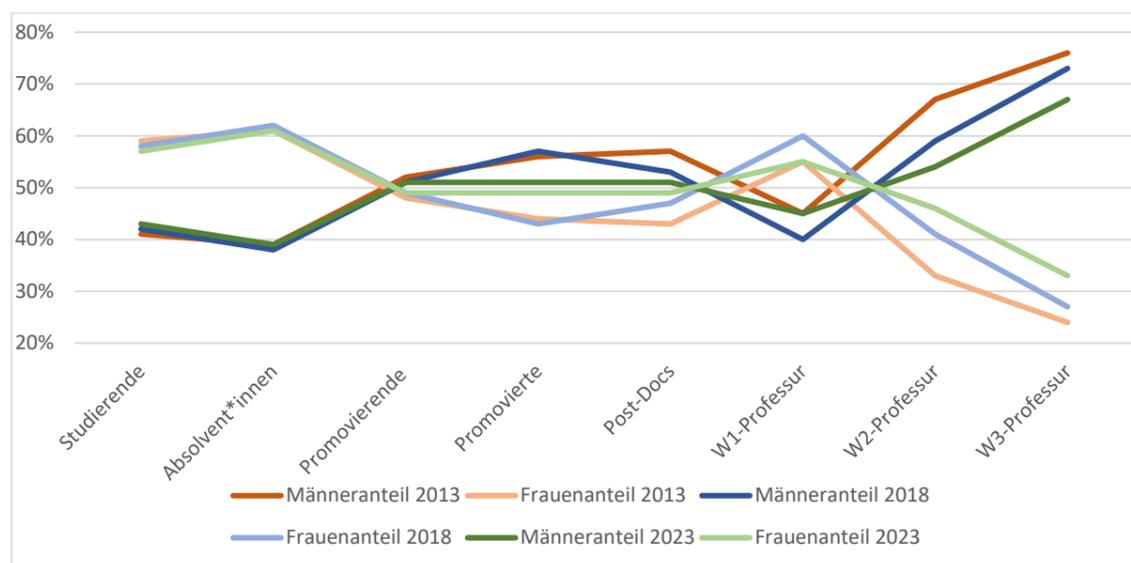


Abbildung 1: Geschlechterverteilung innerhalb der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der UP in Prozent in den Jahren 2013, 2018, 2023.

¹² In dieser Übersicht fehlt die Qualifikation der Habilitation um Verzerrungseffekte zu vermeiden. An der UP habilitieren in den vergangenen Jahren sehr wenige Personen, der Frauenanteil variiert aufgrund der geringen Zahlen stark von Jahr zu Jahr. Im Mittel der vergangenen 3 Jahre lag dieser bei 38% (13 Frauen).

¹³ Darin erfasst sind sowohl die Promotionen immatrikulierter als auch gemeldeter Promotionen von nicht immatrikulierten Studierenden. Quelle: BI System UP, Stand: Mai 2024.

¹⁴ In der statistischen Auswertung werden als Postdocs an der UP wissenschaftliche Mitarbeitende mit Titel und jünger als 51 Jahre gezählt. Quelle: D1, Stand: Dezember 2023.

¹⁵ Vgl. Ceci, S. et al. (2014): Drop-out bezeichnet das Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft, trotz deren formaler Qualifikation für den Verbleib im Wissenschaftssystem, <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1529100614541236>, Abruf: 03.05.2024.

¹⁶ Fakultätsinterne Unterschiede werden im Abschnitt Wissenschaftliche Mitarbeitende dargestellt.

Die Schere in Bezug auf die höher besoldeten W2¹⁷ und W3-Professuren¹⁸ hat sich in den vergangenen Jahren angenähert, vor allem bei den W3-Professuren ist jedoch weiterhin eine hohe Diskrepanz zu verzeichnen.

Im Detail: Studentinnen

Die Universität Potsdam setzt auf ein breites grundständiges Bachelorstudienangebot und ein facettenreiches Angebot an forschungs- und anwendungsorientierten Masterstudiengängen. An der UP studieren momentan 18.961 Personen, davon sind 57% weiblich. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Studierenden, nachdem sie die vergangenen Jahre konstant gestiegen ist, leicht gesunken. Der geringe Abstieg in der Studierendenschaft könnte unter anderem auf die Corona-Pandemie (insb. mit Blick auf internationale Studierende), die Auswirkungen abturschwacher Jahrgänge (allerdings weniger für die ostdeutschen Bundesländer) sowie die allgemeine demographische Entwicklung zurückgeführt werden.¹⁹ Allerdings sind die Ursachen der Entwicklung von Studierendenzahlen komplex und müssen in den folgenden Jahren beobach-

¹⁷ Wenn im Text von W2-Professuren die Rede ist, sind damit gleichermaßen C3-Professuren gemeint. Dies liegt daran, dass die W-Besoldung, die seit 2002 in Deutschland gilt, die frühere C-Besoldung ablöste. W2- und C3-Professuren sind vergleichbare Besoldungsstufen für Hochschul-lehrer*innen mit ähnlichen Anforderungen und Verantwortlichkeiten.

¹⁸ Wenn im Text von W3-Professuren die Rede ist, sind damit gleichermaßen C4-Professuren gemeint.

¹⁹ Die UP verzeichnet seit dem Wintersemester 2020/2021 einen zwar kontinuierlichen, aber dennoch moderaten Rückgang der Studierendenzahlen. Im Wintersemester 2023/2024 betrug der Rückgang im Vergleich zum Vorjahreszeitraum 1,9 Prozent. Damit liegt die UP unter dem Bundesdurchschnitt, wonach im Wintersemester 2023/2024 an den Universitäten 2,4 Prozent weniger Studierende eingeschrieben waren als ein Jahr zuvor (Statistisches Bundesamt). Gleichwohl ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes mit dem aktuellen Studienjahr ein Anstieg der Studienanfänger*innenzahlen zu verzeichnen. Laut Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) werden die Studienanfänger*innenzahlen in Brandenburg bis 2025 stagnieren und hiernach bis zum Jahr 2035 kontinuierlich steigen, so dass mit einer Stabilisierung auch der Studierendenzahlen insgesamt zu rechnen ist. Als Gründe für die zuletzt rückläufigen Zahlen führt die KMK einen pandemiebedingten Effekt an. Auswirkungen der Schulzeitverlängerungen in einigen westdeutschen Flächenländern sieht die KMK für die ostdeutschen Flächenländer nicht. Vor 2021 hatte sich die Erstsemesterzahl über vier Jahre rückläufig entwickelt, dies nach Ermittlung des Statistischen Bundesamtes vor allem, weil die Zahl der jungen Menschen in den relevanten Altersgruppen abnahm. Die Corona-Pandemie hatte diese Entwicklung noch verstärkt, da dadurch vorübergehend die Zahl der internationalen Studierenden, die zum Studium nach Deutschland kamen, stark zurückging. Der Anstieg der Erstsemesterzahl im Studienjahr 2022 war maßgeblich auf eine wieder gewachsene Zahl dieser Gruppe zurückzuführen.

tet werden. Der Wissenschaftsrat geht in seiner Prognose und Analyse der Wissenschaftslandschaft Brandenburg davon aus²⁰, dass die Zahl der Studierenden mittel- und langfristig stagnieren wird und empfiehlt daher, neue Zielgruppen zu erschließen und die Qualität der Abschlüsse zu steigern.

Obwohl die Anzahl weiblicher Studierender an der UP noch immer erfreulich hoch ist, sind starke fächer-/fakultätsspezifische Unterschiede zu beobachten. An der **HuWi** ist der **Frauenanteil** mit **70%** am höchsten, an der **DEF** beträgt der **Frauenanteil** dagegen nur **22%**. Hervorzuheben ist die **hohe Zahl weiblicher Studierender** in **MINT-Fächern**²¹. Besonders nachgefragt bei weiblichen Studierenden sind die neuen Masterstudiengänge **Geosciences (72%)** und **Ecology, Evolution and Conservation (69%)**. Überproportional viele Frauen studieren zudem die Studiengänge **Ernährungswissenschaften (84%)**, **Biologie (70%)**, **Biochemistry and Molecular Biology (68%)**. Am niedrigsten ist die Zahl von Studentinnen hingegen in klassischen mathematischen, informationstechnologischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen: im WiSe 23/24 betrug der Frauenanteil in den Studiengängen **Cyber Security, Informatik/ Computational Science, IT Systems Engineering und Data Engineering unter 20%**. Auch in den Fächern **Physik (32%)**, **Mathematik (36%)** und **Chemie (36%)** ist der Frauenanteil niedrig und vor allem stetig abnehmend.

²⁰ Vgl. https://www.wissenschaftsrat.de/download/2024/1693-24.pdf?__blob=publicationFile&v=5, Abruf: 13.06.2024.

²¹ Zu den MINT-Fächern zählen an der UP die Studiengänge der MatNat und der DEF.

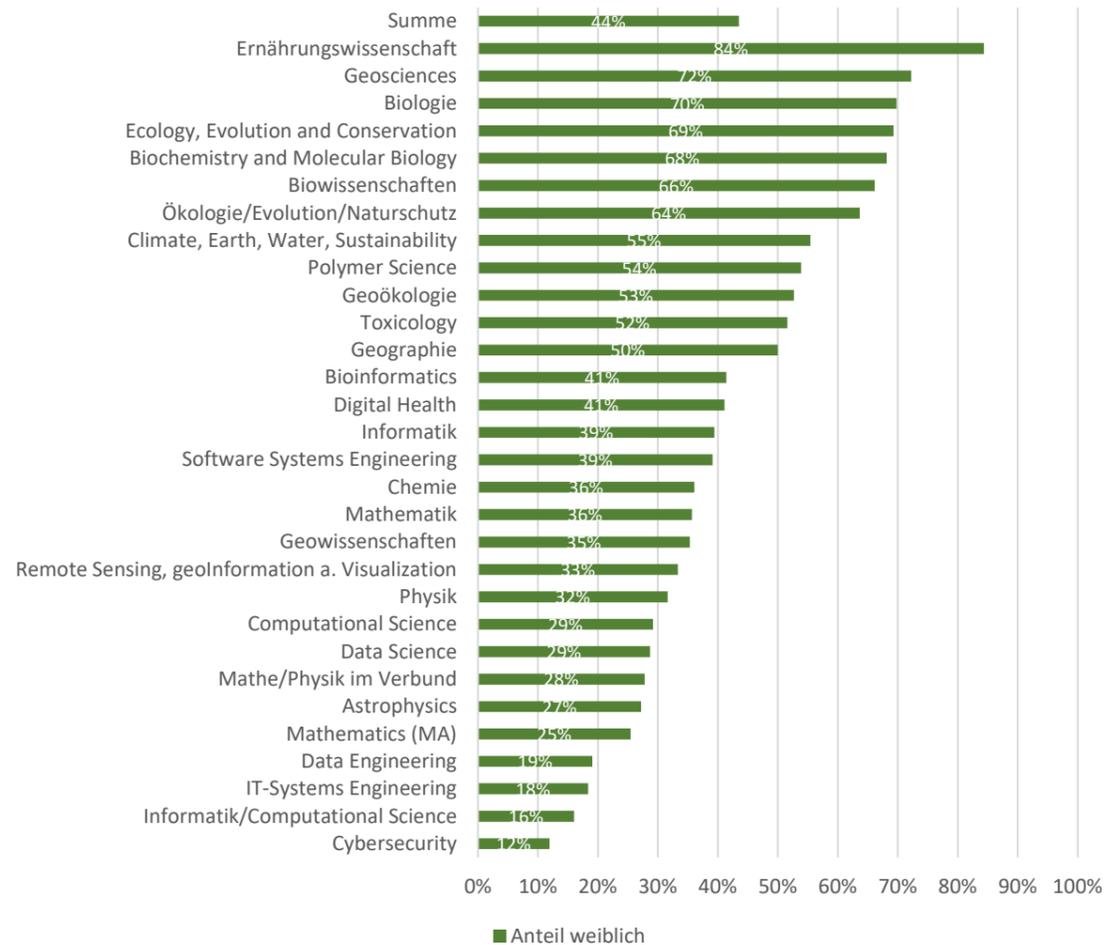


Abbildung 2: Prozentualer Frauenanteil Studentinnen in MINT-Fächern an der UP, WiSe 23/24 (ohne Promotionen).

Ein niedriger Frauenanteil bereits im Studium kann für bestimmte Studierendengruppen herausfordernd sein. Männlich dominierte Fächerkulturen und ein entsprechender Habitus können Geschlechterhierarchien und –ungleichheiten aufrechterhalten und reproduzieren. Auch androzentristisch ausgerichtete Studieninhalte, können Sexismus in der Lehr- und Lernumgebung (be)fördern.²² Dadurch können implizite

²² Vgl. Erlemann, M. (2018): Fachkulturen und Geschlecht in den Natur- und Technikwissenschaften - Forschungsergebnisse am Beispiel der physikalischen Fachkulturen. Mit umfangreichen Literaturhinweisen zu den Lehrveranstaltungen der Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur Technik & Gender im WiSe 2017/2018 (Schriftenreihe der Hochschule Emden/Leer Gleichstellungsstelle, Band 27). Emden: Hochschule Emden/Leer, S. 3-29.; Bütow, B., Eckert, L. & Teichmann, F. (2016): Fachkulturen als Ordnung der Geschlechter. Praxeologische Analysen von Doing Gender in der akademischen Lehre. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich; vgl. auch <https://www.uni-potsdam.de/de/nachrichten/detail/2024-05-23-maedchen-und-mathe-wie-das-geschlecht-leistung-und-motivation-von-schuelerinnen%20beeinflusst>,

oder explizite stereotype Einstellungen zu den unterschiedlichen Geschlechtern immer noch die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen im Studium, in der Lehre und der Forschung zum Nachteil von Frauen beeinflussen.²³

Erfreulich ist, dass seit 2020 die Möglichkeit besteht, bei der Studienanmeldung die **Geschlechtsoptionen „divers“** und **„ohne Angabe“** zu wählen. Im WiSe 23/24 wählten 47 Personen die Geschlechtsoption „divers“ und 68 Personen „ohne Angabe“.

Seit Oktober 2022 ist es an der UP möglich, den Vornamen sowie den Geschlechtseintrag entsprechend anzupassen.²⁴ Die UP bemüht sich, den Bedarfen von trans*, inter* und nicht-binären (TIN) Personen Rechnung zu tragen und einen respektvollen Umgang zu gewährleisten und wird mit dem im April 2024 verabschiedeten Selbstbestimmungsgesetz an der Umsetzung des Vornamensänderungsprozesses arbeiten. Die Universität verzichtet soweit wie möglich auf Geschlechtsangaben in der Anrede und auf Abschlussurkunden. Studierende können ihren Geschlechtseintrag selbstständig in den genutzten Portalen (z.B. PULS) ändern und anpassen.

Bisherige Maßnahmen im **Studierendenmarketing** (z.B. Hochschulinformationsveranstaltungen, Webpräsenz), landespolitische Programme zur Studienorientierung (z.B. Netzwerk Studienorientierung Brandenburg), aber auch geschlechtersensible Programme (kofinanziert durch das PP I und II: Zukunftstag für Jungen und Mädchen, BrISaNT, tasteMINT) konnten bisher zur Gewinnung von Studentinnen besonders im naturwissenschaftlichen Bereich beitragen.

Abruf: 24.06.24

²³ Vgl. Blome, E. et al. (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen Von der Frauenförderung zum Diversity Management? S. 63/64 https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/diskriminierungsfreie-hochschule/Dateien/Handbuch_zur_Gleichstellungspolitik_an_Hochschulen_2_vollst%C3%A4ndig_%C3%BCberarbeitete_und_erweiterte_Auflage_Blome_Erfmeier_G%C3%BClcher_Smykalla.pdf, Abruf: 24.06.24.

²⁴ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/vornamensaenderung>, Abruf: 26.05.2024.

Programme wie das Juniorstudium (hervorgegangen aus der Semesterakademie) und die verteilte Stelle der MINT-Referentin (in PP I und II Projektleiterin von BrISaNT) sind Erfolgsgeschichten einer wirksamen gendersensiblen Studienorientierung. Ebenso haben in den letzten Jahren sowohl Studierende als auch Lehrende Workshops zu geschlechtergerechter Universitätskultur im Rahmen der Weiterbildungsangebote des KfCs und des Zentrums für Qualitätsentwicklung in Lehre und Studium (ZfQ)/Career Service besucht.

Außerdem ist eine weitere Erfolgsgeschichte das seit über 10 Jahren durchgeführte **Mentoring Programm für Studentinnen**. In 9 Durchgängen konnten sich 107 Studentinnen auf den Studienabschluss vorbereiten, vernetzen und weiterentwickeln.

2022 hat eine **AG Ehrenamt** ein Konzept vorgelegt, auf dessen Basis eine neue Satzung „Regelung über die Gewährung einer Aufwandsentschädigung für Studierende in Gremien der Universität Potsdam“²⁵ erstellt wurde. Diese bietet für sich aktiv in Gremien beteiligende Studierende einen Anreiz zur politischen und demokratischen Mitwirkung, gerade für Student*innen aus Nicht-Akademiker*innenhaushalten und Personen, die nicht im deutschen System sozialisiert wurden, um hochschulpolitische Leitungspositionen für Frauen zugänglicher zu machen. Im Rahmen des stark nachgefragten **Zusatzzertifikates²⁶ (ZZ) Interdisziplinäre Geschlechterstudien** zeigt sich, dass der Bedarf an Geschlechterforschung in der Lehre sehr hoch ist. Aktuell sind 94 Teilnehmer*innen aktiv angemeldet. Außergewöhnliche Beliebtheit erfährt das Zertifikat an der HuWi (36/94), gefolgt von der Phil (24/94) und den Sozialwissenschaften (21/94). Es zeigt sich, wie wichtig hier vielfältige außercurriculare Inhalte und Optionen aus den

²⁵ Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ambek/Amtliche_Bekanntmachungen/2023/Ausgabe_14/ambek-2023-14-598.pdf, Abruf: 26.05.2024.

²⁶ Das Zusatzzertifikat gibt es seit 2005 und ist seit 2013 fester Bestandteil der Studienordnung „Studiumplus“ und somit als zertifizierte Schlüsselkompetenz in vielen Studiengängen institutionalisiert.

Gender- und Queerstudies, wie das ZZ, sind. Die seit 2024 eingerichtete Gastprofessur auf dem Gebiet der interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung reagiert auf diesen Bedarf und muss dahingehend institutionalisiert werden, um Studierenden auch weiterhin die Möglichkeit zu geben sich akademisch mit den Themen Geschlecht und Diversität auseinanderzusetzen zu können.

Ziele:

- Geschlechtsspezifische Beratung und Unterstützung bei der Etablierung und Evaluation von MINT-Studiengängen und MINT-Studiengangorientierungsprogrammen
- Beratung zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Lehre und Studienkultur, insbesondere in Weiterbildungen für Lehrende zu Gender Bias
- Ausbau der Empowermentangebote für Studentinnen
- Ausbau der Geschlechterforschung und Erhöhung der Attraktivität von Fragestellungen bezüglich Geschlecht und Diversität im Studienangebot

Im Detail: Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Der Frauenanteil bei den **Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMis)**²⁷ an der UP liegt **seit 10 Jahren über 50%** und erhöht sich jährlich (Frauenanteil 2014: 51%, 2018: 53%, 2022: 55%). Aktuell konnte der Frauenanteil bei 55% (2023) gehalten werden. An der HuWi, der Phil, der FGW und den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen liegt der Frauenanteil bei über 60%, an der JuF dagegen bei 33%. Finanziert werden 63% (n=998) der wissenschaftlich Beschäftigten an der Universität Potsdam aus Dritt- und Sondermitteln.

²⁷ Wissenschaftliche Mitarbeitende werden an der UP nach Art der Finanzierung, nicht jedoch nach Qualifikationsstufen differenziert und umfassen das hauptberufliche wissenschaftliche Personal (einschl. Beurlaubte). Derzeit liegen noch keine Strukturen vor, die eine Aufschlüsselung der Positionen ermöglichen. Erste Überlegungen dazu sind bereits angestoßen worden.

Verträge von WiMis an Fakultäten werden aufgrund von Qualifikationsstellen oder von auslaufenden Finanzierungsquellen mehrheitlich befristet ausgestaltet. 77% der aus dem Haushalt finanzierten Personen befinden sich in einem befristeten Angestelltenverhältnis, vor allem an der JuF (95%) und der WiSo (93%). An den anderen Fakultäten lässt sich ein Anteil der Befristungen von rund 3/4 der Mitarbeitenden feststellen. Wird die Geschlechtskomponente hinzugezogen lässt sich erkennen, dass der weibliche Anteil bei aus dem Haushalt finanzierten befristeten Verträge bei 51% liegt.

Viele WiMis bekleiden eine Qualifikationsstelle mit dem Ziel des Abschlusses einer Promotion. Für eine Promotion ist es nicht zwingend erforderlich, wissenschaftlich beschäftigt zu sein. Neben Anstellungen als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in gibt es auch die Möglichkeit, über externe Promotionen, Stipendien oder Graduiertenprogramme den Doktor*innentitel zu erlangen. Der Anteil der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden, bewegte sich im Zeitraum 2019-2023 für die gesamte UP mit leichten Schwankungen bei etwas unter 50% (2019: 49%, 2021: 50%, 2023: 49%). Hervorzuheben ist, dass vor allem an der DEF der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen deutlich gestiegen ist (2019: 18%, 2023: 26%), ebenso an der JuF (2021: 55%, 2022: 72%, 2023: 58%). Den höchsten Anteil an von weiblichen Personen abgeschlossenen Promotionen verzeichnet die **HuWi** (2019: 70%, 2023: 73%). Erfreulich ist festzustellen, dass der Frauenanteil unter Promovierenden im WiSe 22/23 bei 48% lag. Verglichen mit dem Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2023 von 49% lässt sich kein gesamtuniversitärer Drop-out während der Promotionsphase feststellen.

Nach Abschluss der Promotion stehen Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase oft vor der Entscheidung, wie sie ihre akademische Karriere weiter gestalten. Während einige Pro-

movierte direkt in außerakademische Berufsfelder wechseln, streben viele eine weitere wissenschaftliche Qualifikation an und nehmen eine Postdoktorand*innen-Position an. Diese Position dient der Vertiefung und Erweiterung der wissenschaftlichen Qualifikation und bietet die Möglichkeit, eigenständig Forschungsprojekte durchzuführen und zu leiten. Statistisch gesehen verlassen bundesweit viele Wissenschaftler*innen nach der Promotion das Wissenschaftssystem – nur ca. 30 % sind im ersten Jahr nach der Promotion im akademischen Sektor tätig.²⁸ Für diesen Drop-out, auch bekannt als leaky pipeline, nennen Frauen besonders häufig eine fehlende bzw. ungenügende Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlende Planbarkeit der Karrierewege sowie das zeitliche Zusammenfallen der Qualifikationsphase Promotion bzw. Habilitation mit der eigenen Familiengründung. Weitere Gründe können in der Natur des nach wie vor männlich dominierten Wissenschaftssystem und der Kultur liegen, z.B. existieren nach wie vor Bewertungsmaßstäbe von wissenschaftlichen Leistungen, die die besondere Situation von Frauen nur unzureichend berücksichtigen (z.B. Familien- und Pflegeverantwortlichkeiten). Dafür braucht es mehr transparente Informationen, um Bewertungsprozesse zu verbessern und Prozesse, die geschlechtergerecht gestaltet sind, damit Frauen bedarfsgerechter in ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert werden können.²⁹

An der UP liegt der Anteil weiblicher Postdoktorand*innen (Postdocs)³⁰ gesamt universitär bei hohen 49%. Vergleicht man gemäß Kaskadenlogik die abgeschlossenen Promotionen mit den

²⁸ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, S. 34, <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>, Abruf: 26.05.2024.

²⁹ Am 26.01.2024 trat die UP der „Coalition for Advancing Research Assessment“ (CoARA) bei. CoARA ist ein Zusammenschluss von Organisationen, die eine Reform der Bewertung von Forschungsleistung anstreben mit der Vision, die Unterschiedlichkeit von Forschungsmethoden und Forschungsergebnissen in verschiedenen Fachdisziplinen anzuerkennen und in der Art der Bewertung von Forschungsleistung abbildbar zu machen. In internationalen, interdisziplinären Arbeitsgruppen werden hierzu Vorschläge zu neuen Bewertungskriterien und -methoden erarbeitet.

³⁰ Als Postdocs werden an der Universität wissenschaftliche Mitarbeitende mit Titel gezählt, welche jünger als 51 Jahre sind.

Postdoc-Positionen, lässt sich feststellen, dass an der MatNat ein Drop-out während der beiden Qualifikationsphasen von Frauen von 13% im Jahr 2023 stattfand. An der JuF, HuWi und SoWi haben zwischen 5 - 6% weniger Frauen Postdoc-Stellen besetzt. Trotz der absteigenden Tendenz liegt der Frauenanteil an den drei letztgenannten Fakultäten hoch: zwischen 41% (WiSo) und 67% (HuWi).

In den vergangenen zwei Jahren wurde im Rahmen des **Genderdatenmanagements** an der UP das Monitoring zur Beobachtung und Analyse der Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Positionen erheblich ausgebaut. Um die Qualität und Aussagekraft der Daten zu erhöhen, wurden Vernetzungen mit den zuständigen Stellen innerhalb der Universität etabliert. Diese Zusammenarbeit soll die Grundlage für einen effektiven Austausch und eine kohärente Datenerfassung schaffen. Des Weiteren wurden notwendige Analysekatoren entwickelt und in einem Datenkatalog festgehalten. Dieser Katalog dient als zentrales Referenzwerkzeug, das die Konsistenz und Vergleichbarkeit der gesammelten Daten sicherstellt und somit eine fundierte Basis für weiterführende Analysen und datengestützte Governancestrukturen bietet. Zum Genderdatenmanagement gehören zuletzt die Kommunikation und ein Sichtbarmachen der bestehenden Ungleichheiten. Dazu zählt auch eine systematische Befassung mit den aktuellen Digitalisierungsprozessen und Prozessen rund um KI an der UP. Bisher wurden gleichstellungsspezifische Fragestellungen in diesen Bereichen nicht systematisch berücksichtigt.

Für eine daten- und bedürfnisgestützte intersektionale Gleichstellungsarbeit ist im Rahmen des Diversity Audits in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und der Referentin für Chancengleichheit und Diversity eine **universitätsweite Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen** durchgeführt worden. Die Umfrage richtete sich an alle Hochschul-

gehörig und erfolgte anonym. Die Ergebnisse helfen, ein differenziertes Bild über die Lebensrealitäten an der UP zu erhalten und Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz zu erarbeiten. Ein Ergebnis der Umfrage war die fehlende Sichtbarkeit der existierenden Beratungsstrukturen an der Universität. Die Internetpräsenz dieser ist daraufhin zentralisiert und überarbeitet worden.

In den vergangenen Jahren hat die UP zahlreiche wissenschaftlichen Nachwuchs fördernde Maßnahmen für Frauen an der Universität verankert. So wurde u.a. ein transparentes Dauerstellenkonzept, die Verabschiedung der Europäischen Charta für Forschende und der Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschenden (HRS4R)³¹ - ein Bekenntnis zu transparenten, und an Leistungs- und Leistungskriterien orientierten Personalauswahlverfahren - in allen Personalbereichen einschließlich des akademischen Personals (OTM-R-Strategie)³² eingeführt.

Durch das Gertrud-Feiertag-Stipendium, die Weiterentwicklung des Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen, der Einführung einer Weiterbildungsakademie für Wissenschaftlerinnen und einer individuellen finanziellen und personellen Unterstützung von Wissenschaftlerinnen arbeitet die UP aktiv an Verbesserungen, um Frauen eine akademische Karriere zu ermöglichen. Durch zentral gesteuerte Vergabeprozesse konnten bisher fakultätsspezifische Bedarfe bei der Förderung von Frauen weniger berücksichtigt werden. Hier muss dringend nachgebessert werden.

Die Besetzung und Vergabe von Dauerstellen ist bei der Evaluierung des bestehenden Dauerstellenkonzeptes aus geschlechtsspezifischer Perspektive hinterfragt worden. Quantitativ ließen sich keine Auffälligkeiten feststellen. Insbesondere die Umsetzung der Ergebnisse des landes-

weiten Prozesses zur „Guten Arbeit“³³ sowie die geplante Novelle des WissZeitVG stellen neue Herausforderungen für die Hochschulen und eben auch die UP dar. Die UP versucht unter der Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen und familienorientierten Fragestellungen geeignete Wege zur Umsetzung dieser Entwicklungen zu finden (siehe dazu Handlungsfeld (HF) „Gute Arbeitsbedingungen und Personalentwicklung“). Das Konzept für Aktive Rekrutierung wurde 2024 im Rahmen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen entwickelt und wird zusammen mit der OTM-R-Strategie in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und der Leitung sowie der zGBA in den nächsten Jahren umgesetzt.

Eine erfolgreich integrierte Gleichstellungsmaßnahme für Wissenschaftlerinnen an der UP stellt das **Gertrud-Feiertag-Stipendium**³⁴ dar. Mit diesem wurden seit 2007 insgesamt 151 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen in der Abschlussphase finanziell unterstützt (Stand: Juni 2022). Etwa 75% der Geförderten waren/ sind Promovendinnen, 20% Studentinnen und 7% Postdocs; 52% der antragstellenden Frauen sind Mütter; 51% waren/sind internationale Studierende oder Wissenschaftler*innen. Hier zeigt sich, dass der Bedarf von insbesondere Frauen mit Pflegeverantwortung sowie internationaler Studierender oder Wissenschaftlerinnen und insbesondere Promovendinnen bisher nur defizitär an der UP unterstützt wird.

Die seit 2022 bestehende **Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit in der Wissenschaft (WCW)**, angesiedelt im KfC, hat zum Ziel, zielgruppenspezifische, bedarfsorientierte und innovative Angebote zu Verfügung zu stellen, um mehr Frauen den Weg in die Professur zu ebnen und den Verbleib in der Wissenschaft zu ermöglichen. Dafür wird ein breites Angebot an

Workshops und Vorträgen zum Empowerment der Wissenschaftlerinnen sowie der Sensibilisierung von Personen mit Führungs- und Personalverantwortung gegenüber Antidiskriminierung, Gleichstellung, Diversität und Biases angeboten, um Machtmissbrauch und Diskriminierung vorzubeugen. Im Zeitraum 2022 - 2023 fanden bisher 6 Workshops rund um diese Themen statt. Einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Karriere- und Aufstiegschancen von Frauen an der UP leistet zudem seit 2014 das Programm **Mentoring Plus**. Die Programmevaluationen zeigen einen hohen Bedarf an Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von individuellen Karrierestrategien auf allen drei Qualifikationsstufen. Bei der Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen sieht die PoGS seit 2014 bis heute eine hohe Nachfrage bei ihren Angeboten durch promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus einem breiten Fächerspektrum, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen, denen diese mit zielgruppenspezifischen Angeboten seit bereits 10 Jahren begegnet.

Ziele:

- Ausbau und Verstetigung des Genderdatenmanagements
- Bessere Chancen und Arbeitsbedingungen für (internationale) Frauen in der Wissenschaft sowie Intensivierung der Zusammenarbeit mit den entsprechenden Akteur*innen an der UP wie Personalrat, Personalentwicklung, PoGS sowie IO
- Gründe für den fakultätsspezifischen Drop-out von Frauen weiter identifizieren und diesem entgegenwirken
- fakultätsspezifische Unterstützung/Empowerment von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase
- Fortführung/Ausbau der bisherigen Maßnahmen – insbesondere dezentral und fakultäts- und institutsspezifisch: Stipendien, finanzielle Unterstützung, Aktive Re-

krutierung und strukturierte Auswahlverfahren

Im Detail: Professorinnen

Der **Professorinnenanteil** an der UP hat sich in der vergangenen Dekade **kontinuierlich nach oben entwickelt**. 2013 betrug dieser 29%, 2018 bereits 35% und 2023 40%.³⁵ Aktuell sind an der Hochschule 277 Professor*innen aus dem Haushalt beschäftigt, davon 110 Frauen. Die für das Jahr 2025 im Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) von den Fakultäten erarbeiteten Zielzahlen³⁶ bezogen auf den Professorinnenanteil sind bereits jetzt erreicht. Eine Ausnahme bildet die WiSo. Der Anteil weiblicher Professuren ist im Vergleich zu vor 5 Jahren um 7% gesunken und liegt nun bei konstanten 41%. Das Ziel, im Jahr 2025 erneut einen Professorinnenanteil von mind. 48% zu erreichen, bleibt bestehen.

³⁵ Gezählt werden die aus dem Haushalt finanzierten Professuren (ohne gemeinsame Berufungen). Quelle: UP/D1, Stand 01.12. des jeweiligen Jahres.

³⁶ Die Zielzahlen entstanden unter Berücksichtigung des rentenbedingten Ausscheidens von Professor*innen zwischen 2020-2050, des geplanten Aufwuchses der Hochschule und des DFG-Kaskadenmodells sowie der Auswertung bundesweiter Vergleichsdaten.

³¹ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/arbeiten-an-der-up/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers>, Abruf: 26.05.2024, Abruf: 26.05.2024.

³² Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/arbeiten-an-der-up/Dokumente/2021-07-21_OTM_R_Strategie_UP_deutsch.pdf, Abruf: 26.05.2024.

³³ Vgl. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur: <https://mwfk.brandenburg.de/mwfk/de/service/pressemitteilungen/ansicht/~10-07-2023-dialogprozess-gute-arbeit-in-der-wissenschaft>, Abruf: 14.05.2024.

³⁴ Vgl. <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gertrud-feiertag-stipendium>, Abruf: 14.05.2024.

Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Entwicklung der Professuren nach Fakultäten (absolut und prozentual, mit Veränderungsanzeige gegenüber 2013 und 2018) – im Vergleich zu den gesetzten Zielzahlen des GZK aus dem Jahr 2018. Dargestellt wird die Anzahl der finanzierten Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich Beurlaubte, Vertretungen, fremdfinanzierte Professuren, Juniorprofessuren, Stiftungsprofessuren, ohne Gemeinsame Berufungen).

Professuren nach Fakultäten	2013 (Stichtag 1.12.)				2018 (Stichtag 1.12.)				2023 (Stichtag 1.12.)				Zielzahlen 2025		
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	17	15	2	12%	19	16	3	16%	18	14	4	22% ↗	19	4	21%
Philosophische Fakultät	45	27	18	40%	56	30	26	46%	58	29	29	50% ↗			
Humanwiss. Fakultät	50	35	15	30%	55	35	20	36%	69	36	33	48% ↗	68	28	41%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	26	18	8	31%	29	15	14	48%	29	17	12	41% ↘	29	14	Mind. 48%
Math.-Naturwiss. Fakultät	82	62	20	24%	82	61	21	26%	100	68	32	32% ↗	84	25	30%
HPI/Digital Engineering Fakultät	(12)	(12)	-	(0%)	(13)	(13)	(0)	(0%)	(20)	(18)	(2)	(10%) ↗	24	2	(8%)
Gesundheitswiss. Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	0	0%	7	3	43%
UP gesamt	220	157	63	29%	241	157	84	35%	277	167	110	40% ↗	264		39%

Tabelle 2: Geschlechtsspezifische Darstellung der Professuren nach Fakultäten und Besoldungsstufen, 2023. Dargestellt wird die Anzahl der finanzierten Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich Beurlaubte, Vertretungen, fremdfinanzierte Professuren, Juniorprofessuren, Stiftungsprofessuren, ohne Gemeinsame Berufungen).

Professuren nach Fakultäten	W1				W2				W3			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	2	2	0	0%	6	5	1	17%	10	7	3	30%
Philosophische Fakultät	5	1	4	80%	18	8	10	56%	35	20	15	43%
Humanwiss. Fakultät	3	1	2	67%	40	20	20	50%	26	15	11	42%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	1	0	1	100%	8	4	4	50%	20	13	7	35%
Math.-Naturwiss. Fakultät	10	5	5	50%	39	23	16	41%	51	40	11	22%
HPI/Digital Engineering Fakultät	(0)	(0)	(0)	(-)	(3)	(3)	(0)	0%	(17)	(15)	(2)	(12%)
Gesundheitswiss. Fakultät	1	1	0	0%	1	1	0	0%	1	1	0	0%
UP gesamt	22	10	12	55%	112	61	51	46%	143	96	47	33%

Von den insgesamt 277 Professuren machen W3-Professuren mit 52% den größten Anteil aus. Der Frauenanteil liegt hier bei 33% (im Vergleich W2: 40%, Frauenanteil: 46%; W1: 8%, Frauenanteil: 55%). Im Zeitverlauf ist auf jeder Besoldungsstufe eine Erhöhung des Frauenanteils festzustellen.

Diese positive Entwicklung ist vor allem vor dem Hintergrund wichtig, dass der Frauenanteil mit zunehmender Besoldungsstufe immer noch stark abnimmt.

Der **größte Gesamtanstieg** ist bei der **W2-Besoldung** vorzufinden. Lag dieser im Jahr 2014 noch bei 34%, ist im Jahr 2024 fast Parität erreicht (46%). Auch der Anteil bei den W3-Professuren stieg innerhalb der vergangenen 10 Jahre von 23% auf 33%. Die lange Verweildauer von Professor*innen auf W3-Professuren ist nach wie vor eine Bremse beim Versuch, mehr Frauen auf den höchsten Besoldungsstufen einzustellen. Hervorzuheben ist, dass im Jahr 2023 die **Berufungsquote** von Frauen auf W3-Professuren bei 70% lag. Im Mittel der vergangenen drei Jahre lag diese bei 53% bei W3-Professuren und über alle Professuren hinweg liegt die **Berufungsquote** bei 55%. Trotz der steigenden Anzahl von Professorinnen ist der Gender-Pay-Gap³⁷ auch bei Professor*innen ein aktuelles (politisches) Thema. Laut einer Studie von 2019 erhielten W3-Professorinnen im Durchschnitt 720 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen, W2-Professorinnen verdienten 320 Euro weniger und W1-Professorinnen 140 Euro weniger.³⁸ Ein möglicher Gender-Pay-Gap bei der W-Besoldung an der Universität Potsdam ist bisher nicht systematisch erfasst und ausgewertet. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass es ihn gibt. In der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und **gemeinsamen Berufungen** ist die UP eine der stärksten Universitäten deutschlandweit. Aktuell hat die UP insgesamt 83 gemeinsame Berufungen, davon sind **18 weiblich besetzt**. Der Frauenanteil von 22% ist auffallend gering. Hier ist durch gezielte Maßnahmen entgegenzuwirken.

Der hohe Frauenanteil von 40% ohne und 36% mit gemeinsamen Berufungen ist unter anderem auf erfolgreich umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen zurückzuführen. So ist das 2008 im ersten Gleichstellungskonzept initiierte **Programm**

Coaching für Neuberufene (inklusive Dual Career Service) als nachgefragtes **Onboarding Format** als unbefristete Stelle verstetigt worden. Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren sind Maßnahmen zur **aktiven Rekrutierung, zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen** integriert worden. Zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren zählen **standardisierte Verfahren** nach der **Berufungsordnung**³⁹ und dem **Berufungsleitfaden**⁴⁰ der UP, die Integration der zGBA in auf das Berufungsverfahren vorgelagerte Strategiegespräche, die aktive Beteiligung der dezGBA in BK und die Aufnahme der Stellungnahme der dezGBA in die Berufsakte. Im Jahr 2023 ist der **Berufungsleitfaden** überarbeitet worden – auch unter dem Schwerpunkt Frauenförderung. Besonders erfreulich ist die Aufnahme von **Anti-Bias Trainings** als **mögliche Weiterbildungsmaßnahme für Kommissionsmitglieder**.⁴¹ Anfang 2023 wurde unter der Leitung der VPF ein hochschulinternes **Professorinnennetzwerk (ProfiNet)** und, darin integriert, diverse Workshops, Vernetzungsmöglichkeiten sowie ein Peer-to-Peer-Coaching, etabliert.

Ziele

- Aktive Rekrutierung/Headhunting im Bereich der W3-Professuren weiterführen
- Erhöhung des Frauenanteils bei gemeinsamen Berufungen und Verbesserung der Zusammenarbeit mit außeruniversitären Einrichtungen

³⁹ Vgl. https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ambek/Amtliche_Bekanntmachungen/2020/ambek-2020-11-502-507.pdf, Abruf: 26.05.2024.

⁴⁰ Vgl. <https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Berufungsmanagement?preview=/139035396/164596610/Berufungsleitfaden-UP.pdf> (ausschließlich im Intranet der UP zu öffnen).

⁴¹ Weitere neu aufgeführte oder vertiefte Punkte sind bspw. die Frauenquote in BK, der gesetzliche Frauenförderungsauftrag, die Diskriminierungsmerkmale der Antidiskriminierungsrichtlinie, die Beachtung des akademischen Alters und Familienzeiten und aktive Rekrutierung. Zudem wird verwiesen auf gleichstellungsrelevante Dokumente, wie bspw. die Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an der UP.

³⁷ Der Gender-Pay-Gap beschreibt den Abstand zwischen dem Entgelt für Frauen und dem Entgelt für Männer, siehe dazu auch https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/14_Gender_Pay_Gap.html, Abruf: 29.05.2024.

³⁸ Vgl. <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/differenz-bei-realer-w-besoldung-steigt-3338>, Abruf: 17.05.2024.

- Verbesserte Arbeitsbedingungen für Professor*innen und Ausbau der Vernetzungsmöglichkeiten
- Diskriminierungssensible und familienfreundliche Führungskultur ausbauen
- Ausbau der Prozessbegleitung bei Berufungsverfahren

4. ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE

Die strategische Ausrichtung der UP wird in periodisch verfassten Berichten und Strategiepapieren, wie dem GZK und weiteren Gleichstellungsberichten systematisch festgehalten und so überprüfbar gemacht. Im GEP ist erfreulicherweise festgestellt worden, dass viele der vorgeschlagenen Maßnahmen (86%) sowie Zielzahlen bei der Professorinnenquote des GZK erfolgreich an der UP umgesetzt wurden und das vor Ende der Laufzeit: Durch die dreifach erfolgreiche Teilnahme am PP konnte die Universität gleichstellungsrelevante Maßnahmen dauerhaft in den Hochschulstrukturen verankern und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zentral und dezentral etablieren, um diese nicht nur auf punktuelle Maßnahmen zu reduzieren sondern strukturell einen Kulturwandel der Institution Hochschule zu erreichen. Auf Leitungsebene und in der Gremienrepräsentanz wurde die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten professionalisiert. Dies gilt es nun zu erhalten und zu intensivieren, insbesondere vor dem Hintergrund stetiger Wechsel im Amt der dezGBAs. Personeller Wechsel kann immer auch Chancen und Impulse für die Arbeit bedeuten, aber birgt auch das Risiko einer mangelnden Wissensweitergabe und Konstanz im Amt. In den vergangenen Jahren wurden durch zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen (PP I-III, GEP) die Arbeits- und Studienbedingungen von Frauen an der UP stetig überprüft und verbessert. Insgesamt zeigen sich Meilensteine hin zu einer geschlechterinklusive und diversitätssensiblen

Arbeits-, Forschungs-, Lern- und Lehrkultur. Das KfC hat sich dabei in der bereichsübergreifenden Beteiligung als wichtige Akteurin und Beraterin für Chancengleichheit erfolgreich unter der Anerkennung der Hochschulleitung etabliert, mit der Mission, eine geschlechtergerechte und diskriminierungssensible Hochschulkultur und -struktur (weiter) mitzugestalten.

In der Überprüfung bisheriger Maßnahmen (siehe dazu Stärken-Schwächen-Analyse) haben sich sowohl die Notwendigkeit der Fortführung angesetzter Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit gezeigt als auch konkrete Defizite herausgestellt. Durch strukturierte und zielgruppenübergreifende Handlungsfelder lassen sich umfangreiche Maßnahmen ableiten, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden, um die quantitativen und qualitativen Ziele zur Steigerung der Frauenanteile an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen zu erreichen:

- **Governance geschlechtergerecht gestalten**, um zentrale sowie dezentrale Strukturen für eine tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit zu schaffen und sowohl durch Gleichstellungscontrolling und -monitoring Maßnahmen überprüfbar zu machen und zielgerichtet zu professionalisieren.
- **Stärkung von Gender in Lehre und Forschung**, um intersektionale Genderkompetenz sowohl in den Disziplinen, in Forschungsstandards als auch im Hochschulapparat zu verankern und insbesondere gleichstellungspolitisch MINT-Förderung voranzutreiben.
- **Gute Beschäftigungsverhältnisse und Personalentwicklung** ausbauen, um die Belange aller Frauen jeder Qualifikationsstufe und fakultätsspezifisch abzudecken und die Universität als inklusiven Arbeitsort zu gestalten.

- **Diskriminierungssensible Organisationskultur** fördern hin zu einer inklusiven und geschlechtergerechten Hochschulkultur.

5. SCHWERPUNKTSETZUNG IN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER UP (HANDLUNGSFELDER, ZIELGRUPPEN, MASSNAHMEN)

5.1 GOVERNANCE GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

Strukturen

Ziel der UP ist es, die tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit aktiv voranzutreiben und bestehende strukturelle Nachteile für Frauen abzubauen. Für eine qualitativ hochwertige **Gleichstellungsarbeit**, die nachhaltig, wirkmächtig und auch evaluierbar ist, ist es entscheidend, diese **weiter zu institutionalisieren**. Als für die UP verbindliche Rechtsgrundlage soll eine **Chancengleichheitssatzung erarbeitet und von der Hochschule verabschiedet werden**. Die Chancengleichheitssatzung soll Bezug nehmen auf gesetzliche Neuerungen im BbgHG (z.B. diverse Beauftragungen, gesetzliche Änderungen, neue Themenschwerpunkte) sowie, basierend auf dem GKP, insbesondere folgende Aspekte berücksichtigen: den **Abbau struktureller Benachteiligungen** auf Grund des Geschlechtes im Verhältnis zu weiteren Diversitätsdimensionen, **chancengerechte Personalentwicklung**, **chancengerechte Hochschulsteuerung**, **Karriereförderung**, **Familienförderung** und der **Ausbau der Beratungsstrukturen bei Diskriminierung, Konflikten, sexualisierter Belästigung und Gewalt** sowie **bereichs- und fakultätsspezifische Unterschiede** in der intersektionalen Gleichstellungsarbeit anerkennen. Zudem müssen neue Entwicklungen und Anforderungen bei Fragen der Geschlechterparität vor dem Hintergrund umfassender Diversitätsförderung in europäischen und internationalen Part-

ner*innenschaften in den Blick genommen werden. **Die (dezentrale) Gleichstellungsarbeit** an der UP sollte dabei **konkretisiert werden**, unter anderem mit Regelungen zur Freistellung und Kompensation. Eine gute Verzahnung zu Institutionen und Arbeitsbereichen an der gesamten UP hinsichtlich einer guten Diversitätsarbeit, die die aktuellen Anforderungen und Herausforderungen für die UP definiert, ist dabei unabdingbar.⁴²

Gender- und Diversity-Datenmanagement

Das fortlaufende Gendercontrolling im Sinne von regelmäßiger Datenerhebung und -monitoring an der UP mit jährlicher indikatorengestützter Berichterstattung beinhaltet die **Bekanntmachung** wichtiger geschlechts- und diversitätsbezogener Kennzahlen in den Fakultäten und Bereichen. **Eine standardmäßige Erhebung von Daten** gemäß einer **dreistufigen Geschlechtsidentität** (weiblich/männlich/divers), wie bereits bei den Studierenden eingeführt, soll das **Controlling auch im Bereich der Beschäftigten erweitern**, um in Zukunft genderdifferenzierter geeignete Strategien und Maßnahmen ableiten zu können.

Das **Projekt Genderdatenmanagement** soll nun aufgrund des hohen Bedarfes an geschlechterdifferenzierter Daten und den daraus abzuleitenden Handlungsbedarfen **verstetigt (50%) und thematisch erweitert** werden. So soll der mögliche **Gender-Pay-Gap an der UP ggf. identifiziert werden, um Maßnahmen dagegen** zu ergreifen. Neben dem Geschlecht ist für ein erfolgreiches Monitoring vor allem eine **detaillierte Differenzierung und einheitliche Erhebung der wissenschaftlichen Positionen** notwendig. Es gibt eine Vielzahl von Nachwuchswis-

⁴² Die UP hat z.B. ein Inklusionskonzept für Studierende und Mitarbeitende mit Behinderungen und/oder chronischen Erkrankungen mit zentrale Zielen und Maßnahmen verabschiedet, die bis 2030 umgesetzt werden sollen: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/inklusive-hochschule/Dokumente_Inklusionskonzept/inklusionskonzept-barrierefrei-web.pdf, Abruf: 29.05.2024.

senschaftler*innen an der Universität Potsdam: Promovierende, Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter*innen, Habilitierende, befristete und unbefristete wissenschaftliche Mitarbeitende ohne das Ziel der Professur, etc. mit teilweise stark abweichenden Bedürfnissen, sodass vor allem die unterschiedlichen wissenschaftlichen Stadien klar voneinander getrennt, datenbasiert analysiert und bedarfsgerecht unterstützt werden sollen. Es wird angestrebt, die **Differenzierung der verschiedenen Qualifikationsstadien in die Personalstatistik** mit aufzunehmen. Um ebenso die Arbeitsbedingungen und Gewinnungschancen von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen (auf Führungspositionen) zu verbessern, sind zukünftig weitere Parameter aufzunehmen. **Schwerpunkt des Genderdatenmanagements** können bspw. sein: **Tenure Track Evaluationen** fakultätsspezifisch, die **Anwendung der familien-, inklusions-, pflegepolitischen Komponente** des WissZeitVG, **Elternzeiten** oder die **Auszahlung von Leistungsprämien**. Des Weiteren sollen durch das **Monitoren in verschiedenen Förderprogrammen** der UP Bedarfe hinsichtlich Geschlechterparität ermittelt werden. So werden im Refugee Teacher Programm z.B. Lehrkräfte mit einem studierten Unterrichtsfach für die Schulform der Sekundarstufe I angesprochen, die anstreben, die Qualifikation für ein zweites Unterrichtsfach in Mathematik, Physik, Informatik, Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT), Französisch, Kunst und Sport zu erwerben. Hier kann **gezielte Förderung** dazu beitragen, den Frauenanteil im MINT-Bereich unter den Studierenden zu erhöhen. Die **Ausweitung des Gendercontrollings und -monitorings** ist ein wichtiger Schritt, um mögliche systematische Ungleichheitsfaktoren zu identifizieren und gezielt dagegen vorzugehen. Dies kann langfristig dazu beitragen, die Chancengleichheit in der akademischen Welt zu verbessern und die verschiedenen Gaps aufgrund von Geschlecht zu schließen.

Daneben soll zusätzlich eine groß angelegte **Umfrage** den **Verbleib von Wissenschaft-**

ler*innen nach dem Verlassen der UP erfassen, um ein Bild davon zu bekommen, warum insbesondere Frauen unsere Hochschule verlassen. Im zweiten Schritt werden gezielte Maßnahmen entwickelt, die diesem vorbeugen.

Für diesen und weitere Prozesse ist die **enge Zusammenarbeit mit Referat 1.A. Planung und Statistik weiter auszubauen**. Zudem ist in **zukünftige Überarbeitungsprozesse der Personalstatistik** (Im BI-System) die Komponente Geschlecht (männlich, weiblich, divers, keine Angabe) zwingend und weitere Diversitätsaspekte mitzudenken.

Es braucht **Analysen von digitalen Prozessen, Informations- und Sensibilisierungsbemühungen – insbesondere bei den neuen Bereichen rund um KI**, um zukünftig gleichstellungsspezifische Fragestellungen systemisch mehr zu berücksichtigen. Dafür soll das **Projekt Datenmanagement um die Digitalisierungskomponente erweitert** und dafür erneut **eine (anteilige) Projektstelle erschaffen** werden.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

2022 wurde ein **Gleichstellungsrat** gegründet, in dem alle GBA der UP und ihre Stellvertreterinnen, ggf. Reservistinnen, Mitglied sind. In dem informellen Gremium, geleitet von der zGBA werden Themen in der klassischen Gleichstellungsarbeit bearbeitet und reflektiert. Die **dezentralen Gleichstellungsstrukturen** sollen perspektivisch weiter professionalisiert werden, indem der **Leitfaden für die Arbeit der dezGBAs weiterentwickelt und regelmäßige Evaluation** als Maßnahme in den Gleichstellungsrat mit aufgenommen werden. Zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zählt zudem die Überprüfung und ggf. Minimalisierung bestehender Arbeitsprozesse. Es wird zusammen mit den Dekanaten der Fakultäten ein **Konzept** zur Ausgestaltung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (verankert in der Chancengleichheitssatzung)

erarbeitet. Mit der Novellierung des BbgHG sind GBAs **Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt** (§ 76 Abs. 2, S. 3 BbgHG). Durch **Weiterbildungen** muss in den kommenden Jahren sichergestellt werden, dass die dafür erforderlichen Qualifikationen bestehen. Zusätzlich soll ein **Rahmenprogramm für die Fort- und Weiterbildung der dezGBAs konzipiert** werden mit dem Ziel der weiteren Professionalisierung im Amt. Dafür soll eine **Stelle für spezifische Qualifizierungsprogramme** für die dezGBAs geschaffen werden.

Bestehende Maßnahmen (PPIII), wie **aktive Rekrutierung sowie Steuerkreis aktive Rekrutierung** sollen **weiter ausgebaut** und langfristig **institutionalisiert** werden, um eine langfristige Gewinnung von Wissenschaftlerinnen weiter zu erhöhen. Weiterhin ist zu **überprüfen**, inwiefern externe **Personalrekrutierungs-Firmen ziel führend und geschlechtergerecht** für die UP arbeiten können. Um das hochschulspezifische Berufungsmanagement der UP noch umfassender zu gestalten, ist die **Zusammenarbeit der dezGBAs und zGBA mit dem dezentralen Berufungsmanagement zu verbessern** und es ist zu prüfen, ob die **GBAs an den Berufungsverhandlungen teilnehmen** können. Für **aktive Rekrutierung** sind die dezGBAs in den Berufungskommissionen angeleitet zu **sensibilisieren**. Ebenso muss die geschlechtergerechte Beratung frühzeitig im Prozess durch die GBA in Evaluationsverfahren (z.B. bei TT-Professuren) ausgebaut werden. Auch hier muss ein spezifischer Blick auf Unterschiedlichkeiten in den Fakultäten und dezentralen Strukturen gelegt werden.

5.2 HANDLUNGSFELD STÄRKUNG VON GENDER IN LEHRE UND FORSCHUNG

Geschlechterforschung und Gleichstellungsstandards stärken

Zukünftig soll die seit 2024 erfolgreich eingerichtete **Gastprofessur weiterentwickelt werden**, um interdisziplinär Geschlechterstudien auszubauen und als Schlüsselkompetenzen in Lehre und Forschung nachhaltig zu potenzieren. Insbesondere die **Zusammenarbeit mit dem Bereich Studium und Lehre** soll dafür **intensiviert** werden, um die Attraktivität von Fragestellungen bezüglich Geschlecht und Vielfalt im Studienangebot zu erhöhen. Der **Ausbau der Geschlechterforschung** bedeutet Gender als Schlüsselkompetenz in Lehre und Forschung sowie im gesamten Hochschulapparat zu stärken, um bspw. aktuellen antidemokratischen Tendenzen und ihren Auswirkungen auf die UP zu begegnen. Dafür soll insbesondere die Zusammenarbeit mit den Fakultäten und Fachbereichen intensiviert werden, um Bedarfe der Studierenden und Möglichkeiten in den Fachdisziplinen noch besser zu nutzen.

Das KfC nimmt bereits regelmäßig an Vernetzungstreffen und Austauschformaten des bundesweiten **Netzwerks Genderconsulting** in Forschungsverbänden teil. Es soll geprüft werden, wie Ressourcen für eine **umfangreiche Beratung zu Gender- und Diversity-Aspekten bei der Beantragung von Forschungsprojekten** und für die Entwicklung und Umsetzung von **(intersektionalen) Chancengleichheitsmaßnahmen für Forschungsverbände** an Hochschulen effizienter genutzt werden können.

MINT-Förderung

Um weiter mehr weibliche Studierende für ein Studium in MINT zu begeistern, ist es besonders wichtig, durch **aktive Akquise** bereits **Abiturientinnen für den MINT-Bereich zu empowern**, indem **bisherige erfolgreiche Maßnahmen** im

Studierendenmarketing, wie z.B. Hochschulinformationsveranstaltungen aber auch Programme zur Studienorientierung **weiter ausgebaut werden** und der **außeruniversitäre Kontakt** zu Schulen, aber auch anderen Bildungseinrichtungen **erweitert wird**.

Für eine langfristige Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich ist es notwendig, eine **Vernetzung zwischen den betreffenden Fakultäten** (DEF & MatNat), **dezentralen Gleichstellungsakteur*innen** und **den entsprechenden Projekten im Studierendenmarketing** zu fokussieren, um klare Ziele zu formulieren und Konzeptideen sammeln zu können und Verantwortlichkeiten festzulegen.

5.3 GUTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE UND PERSONALENTWICKLUNG

Willkommens- und Bleibekultur stärken

Um strukturellen Herausforderungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit⁴³ zu begegnen, liegt der Fokus nicht nur auf der Gewinnung von künftigen exzellenten Wissenschaftlerinnen, sondern auch auf der strukturellen Verbesserung von Arbeitsbedingungen, damit die Professur zu einer (noch) attraktiveren Karriereoption in der Wissenschaft wird. Durch den **Ausbau, die Professionalisierung der Personalentwicklung** und die **Stärkung und Verbesserung der dazugehörigen Beschäftigungsverhältnisse und Strukturen** soll die UP als attraktiver und inklusiver Arbeitsort noch sichtbarer gemacht werden. Mit dem Schaffen von mehr **Transparenz und Niedrigschwelligkeit von (bürokratischen) Prozessen, Ausbau der familienfreundlichen Strukturen und Beratungsstrukturen** (insbesondere im Bereiche von Pflegeverantwortung und Betreuung von

internationalen Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben) sowie durch **Weiterbildungen und Sensibilisierungsformate** soll eine aktive **Willkommens- und Bleibekultur für (neue) Wissenschaftler*innen** gestaltet werden. Eine **systematische Einführung in formelle Strukturen** der Hochschule ist - in besonderem Maße für neu berufene Professorinnen, die sich immer noch in einigen Bereichen als eine der wenigen Frauen in einer Gruppe von Männern behaupten müssen - bedeutsam. Mit dem Ausbau der Strukturen von der Willkommenskultur soll ein chancengleicher Kulturwandel weiter vorangebracht werden. Eine **Welcome Week** für neues wissenschaftliches Personal, inklusive der Erweiterung des bereits bestehenden systematischen **Onboardings für Professor*innen** (Neuberufenenworkshop), soll den erfolgreichen Start im neuen Arbeitsalltag ermöglichen. Hier sind zukünftig die **bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu stärken** (Service für Familien (SfF), Gesundheitsmanagement, PoGS, KfC, IO u.a.) und **bereits bestehende Angebote zu bündeln**⁴⁴. Herausfordernden Arbeitsbedingungen durch befristete Qualifikationsstellen und auslaufende Finanzierungsquellen können durch **gezielte und bedarfsorientierte Beratung und Information** begegnet werden, um die Planbarkeit von Karrierewegen gerade für Wissenschaftlerinnen zu stärken.

Die dauerhafte Servicestruktur des Bereichs **Familie** soll weiter gestärkt werden bei der Bereitstellung von Beratungsangeboten und Leistungen rund um eine familienfreundliche Infrastruktur an der UP. Das Thema Pflege- und Sorgeverantwortung (neu seit 2023 ist das Format Coffee to Care), mehr familienfreundliche Räumlichkeiten, Ausbau der Betreuungsangebote sowie mehr Sensibilisierung für unterschiedliche Lebensphasenorientierungen, Ausweitung

⁴³ Vgl. Ergebnisse zum sog. Gender Care Gap in: Samtleben, C. (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung, in DIW Wochenbericht 10/2019, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf, Abruf: 23.04.2024.

⁴⁴ Ein bestehendes Angebot ist bspw. das Welcome Event der PoGS und des Science Club für alle neuen Promovierenden und Postdoc, <https://www.uni-potsdam.de/de/pogs/vernetzen/connectpogs>, Abruf: 23.04.2024.

des Familienbegriffs und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie⁴⁵ stehen dabei im Fokus. Der verstetigte Bereich des **Welcome Centers**, als Teil des IO zusammen mit dem Sff bieten bereits Angebote für internationale Forschende zu den Themen Wohnen, Visum, Aufenthalt mit Familie und Forschungsförderung an. Dennoch ist gerade für internationale Forscherinnen eine **verbesserte und frühzeitige Informationsbereitstellung und Beratung** zu Strukturen im deutschen Hochschul- und Wissenschaftssystem und zu Karrierewegen nötig, um die Mobilität von Frauen zu fördern.⁴⁶ So soll ein **Ausbau der Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen innerhalb der UP und mit der Stadt Potsdam** im Bereich Dual Career verbessert, sowie die **Vernetzung mit Partneruniversitäten und Partnernetzwerken** zum Thema geschlechtergerechte Internationalisierung verstärkt werden. Insbesondere mit den europäischen Allianzen wie EDUC⁴⁷ sowie weiteren internationalen Projekten müssen Themen wie Geschlechtergerechtigkeit, Herausforderungen in der Mobilität von weiblichen Studierenden und Forschenden und Chancen für die Förderung von weiblichen Wissenschaftskarrieren über Deutschland hinaus als Querschnittsthemen noch stärker fokussiert werden.

Qualifizierung und Unterstützung

Die Universität ist gefragt, z.B. im Rahmen der AG Personalentwicklung, die **Leitziele des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) als Bestandteile der Hochschulkultur** in allen universitären Bereichen zu **etablieren** und damit

⁴⁵ Mit Bezug auf die Ergebnisse aus dem Sammelband von Czerney, Eckert, Martin (2020): „Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterbild und wissenschaftlicher Tätigkeit.“

⁴⁶ Vgl. <https://bukof.de/veroeffentlichung/internationalisierung-und-mobilitaeten-geschlechtergerecht-gestalten/>, Abruf: 23.04.2024

⁴⁷ EDUC ist eine strukturverändernde Allianz von acht Hochschulen aus sieben Ländern, deren Ziel es ist, einen europäischen Hochschulraum zu schaffen, in dem Studierende, Mitarbeitende, Lehrende und Forschende der Partneruniversitäten gemeinsam lernen, lehren und arbeiten können. Die UP hat seit 2019 den Lead inne. Gleichstellungsthemen sind in verschiedenen Arbeitspaketen integriert und werden auf unterschiedlichen Arbeitsebene innerhalb der Hochschulallianz bereits erfolgreich verhandelt: <https://www.uni-potsdam.de/de/educ/>, Abruf: 23.04.2024.

die **Partizipation an Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen**. Erfolgreiche Programme dazu sind bspw. das durch die PoGS angebotene Teaching Professionals Program (für den Bereich Hochschuldidaktik) oder Programme zu Wissenschaftsmanagement und -kommunikation. Zukünftig möchte die **PoGS ihre Weiterbildungsangebote für Themen und Fächer weiter ausbauen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind** (Data Science & KI, Digital Engineering), mit Formaten, die sich primär an Frauen richten. Für eine Sensibilisierung für unterschiedliche und ineinandergreifende Diskriminierungsformen im wissenschaftlichen und alltäglichen Arbeitskontext ist Intersektionalität ein wichtiges Thema – gerade für Promovierende und Postdocs.⁴⁸ Darum sind **Verknüpfungen in Angeboten der PoGS mit Fragen der Reflexion der aktuellen Wissenschaftslandschaft, mentaler Gesundheit, Mobbing, Machtverhältnisse und Diskriminierungserfahrungen** notwendig, um als verantwortungsbewusste und als **zukünftige Führungskräfte im wissenschaftlichen System** ausgebildet zu werden.

Die Maßnahmen im PP III (individuelle fakultätsspezifische **Förderung von Auslandsaufenthalten** zur Unterstützung der internationalen Mobilität, **Gastaufenthalte zur Internationalisierung eigener Forschungsprofile**, die **Einstellung zusätzlicher Hilfskräfte** für die Forschung und den Wissenstransfer in die Gesellschaft, Gertrud-Feiertag-Stipendium sowie die **Bereitstellung von Sachmitteln im Onboardingprozess** und der **Aufbau** von dazu notwendigen **Beratungsangeboten**) **sollte ausgebaut und auf Fakultätsebene übernommen werden**. Dafür soll ein Fonds eingerichtet werden, der für jede Fakultät, an Bedarfe angepasst, dezentrale Mittel zur Verfügung stellt. So können spezifisch auf Fakultätsebene individuelle Förderungen von Wissenschaftlerinnen bereitgestellt

⁴⁸ Ergebnisse der aktuellen nacaps-Studie (DZHW) zeigen, dass junge Wissenschaftler*innen sich mit aktuellen Herausforderungen und Bedingungen in der Wissenschaftslandschaft beschäftigen und gute und diskriminierungsarme Beschäftigungsbedingungen notwendig sind, siehe dazu: <https://www.nacaps.de/studie>, Abruf: 23.04.2024.

werden. **Temporäre Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten** für Wissenschaftlerinnen mit befristeten Stellen **sind zu prüfen** und ggf. **über einen Pool zu finanzieren**. Auf zentraler Ebene ist beabsichtigt, entsprechende Instrumente aber auch weitere Förderungen auszubauen und weiterzuentwickeln.

5.4 HANDLUNGSFELD DIVERSITÄTSSENSIBLE ORGANISATIONSKULTUR

Diversity-Policies und Antidiskriminierungsarbeit gewinnen an deutschen Hochschulen bundesweit an Bedeutung, auch an der UP. Das Schaffen eines guten Verhältnisses zu historisch gewachsenen Strukturen in der Gleichstellungsarbeit und ein gegenseitiges Befruchten sowie effiziente, an die Bedarfe der UP angepassten Strukturen für Chancengleichheit, sind das Ziel. Die Prämissen einer geschlechterinklusive Kultur werden intersektional gedacht und sind dazu angetan, auch anderen marginalisierten Gruppen den Studien- und Arbeitsalltag an der Hochschule zu erleichtern. TIN-Personen sind Teil der Studierenden und der Belegschaft und ihre Belange werden hinsichtlich einer geschlechterinklusive Gleichstellungsarbeit ernst genommen.

Weiterbildung

Um **Führungskompetenzen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätsförderung stärker auszubauen**, werden langfristig die Weiterbildungsformate #OpenUP!⁴⁹ und WCW zusammengeführt, sodass eine intersektionale Perspektive auf Geschlecht ermöglicht wird. Wie auch die Bearbeitung weiterer Themen und ein Fokus auf unterschiedliche Zielgruppen im Antidiskriminierungsdiskurs. Dies beinhaltet zukünftig in Bezug auf die Diversitätsdimension Geschlecht, Geschlechtergerechtigkeit als

⁴⁹ Seit 2024 richtet sich die Weiterbildungsreihe #OpenUP! mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten an alle Beschäftigten in Technik und Verwaltung der UP, um Beschäftigte diskriminierungssensibel zu professionalisieren, siehe dazu: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/weiterbildungsreihe-openup>, Abruf: 04.06.2024.

Querschnittsthema in verschiedenen Bereichen und innerhalb einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung zu verankern. **Bisherige Angebote der WCW**, wie Unterstützung für Gehalts- und Berufungsverhandlungen sowie Sensibilisierung für eigene Imposter-Syndrom-Tendenzen durch bspw. weibliche Sozialisierung haben an der UP eine große Nachfrage. Sie **zeigen den Bedarf für weitere Module auf, um verbesserte Arbeitsbedingungen für Professorinnen sowie eine geschlechtergerechte und familienfreundliche Führungskultur auszubauen** und bspw. dem Gender-Pay-Gap durch aktives Empowerment zu begegnen.⁵⁰ In #OpenUP! wird zukünftig mit dem Fokus auf geschlechtsspezifische Fragestellungen **eng mit der PoGS und PE** zusammen gearbeitet, um **Coachings zu Publikationsstrategien und zielorientiertes Ressourcenmanagement** zu vermitteln. Zudem werden auch **englischsprachige Angebote etabliert**, um internationale Wissenschaftlerinnen als Zielgruppe zu erreichen. Zukünftig ist ein Konzept anzuvizieren, dass universitätsweite Angebote, Workshops, Durchführung von Trainings für Führungspersonen, Gremien und Berufungskommissionen und Coachings rund um das Thema intersektionale Gleichstellungsarbeit an der UP bündelt und leicht zugänglich sichtbar macht.

Zusätzlich soll zu den wechselnden Workshop- und Coachingangeboten ein **Online-Informationsangebot aufgebaut werden**, das als Selbstlernangebot genutzt werden kann. Erklärvideos/Tutorials/Animationen, die bspw. Unconscious Bias in Personalauswahlverfahren erläutern, E-Learning Formate, das Wissen zu Diskriminierung und das AGG, für den Arbeitsalltag lehren sowie Fragebögen und Selbsttests sollen zu einem **Angebot an Weiterbildungsformaten**, online und analog, beitragen, um breiter auf die Kategorie Geschlecht in all ihren Ausprägungen

⁵⁰ Siehe dazu das Programm der WCW, <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/weiterbildungsakademie-fuer-chancengleichheit-in-der-wissenschaft>, Abruf: 29.05.2024.

zu zielen. Ein solches Format hat zum Vorteil, dass sich die zeitlich sehr beschränkte Zielgruppe eigenverantwortlich und flexibel Lerneinheiten in den eigenen Alltag einbauen kann und Genderkompetenzen dezentral gestärkt werden.

Die seit 2023 bestehende Vernetzungsmöglichkeit für Professorinnen besoldungs- und fakultätsübergreifend - das sog. **ProfiNet** soll auch in Zukunft **kontinuierlich weitergeführt werden** und durch thematische gleichstellungsbezogene Schwerpunkte den Austausch und die Vernetzung in Form von Kaminabenden und Roundtables unter den Professorinnen der UP, aber perspektivisch auch darüber hinaus mit anderen Hochschulen Brandenburgs, intensivieren.

Um der gelebten Diversität der UP Raum und Zugänge zu schaffen, wird das **Mentoring-Rahmenprogramm für Wissenschaftlerinnen „Intersektionalität“ als Querschnittsthema aufnehmen**. Damit wird auf unterschiedliche mögliche Hürden durch Diversitätsaspekte in Verschränkung mit dem Geschlecht eingegangen, z.B. erststudierenden Frauen, Frauen mit Migrationsgeschichte und mit Familienverantwortung. Dabei sollen ebenso TIN-Personen oder Frauen mit Mehrfachdiskriminierung mit den Angeboten angesprochen werden. Um den hohen Anforderungen fortgeschrittener wissenschaftlicher Qualifizierungs- und Karrierephasen zu entsprechen, ist eine **Flexibilisierung insbesondere der Programmlinie für promovierte Wissenschaftlerinnen** geplant. Für ein qualitativ nachhaltiges Mentoringprogramm, das in dieser Flexibilisierung der Programmlinien zielgruppenspezifisch nachjustiert werden kann, ist es wichtig, das **Mentoring-Programm zu institutionalisieren und zu verstetigen**, um langfristige Evaluation sowie bedarfsgerechte Verankerung zu sichern. Um das männlich habituierte Wissenschaftssystem, das durch starke Hierarchisierung geprägt ist, zugänglich zu machen, soll ein weiterer **Fokus neben den drei einjährigen Programmlinien des Mentorings insbesondere auf der akademi-**

schon Führungsqualifizierung in Leitungspositionen z.B. als Nachwuchsgruppenleiterinnen, Principal Investigator (PI), Dekaninnen und (Vize-)Präsidentinnen liegen.⁵¹

Sensibilisierung und Beratung

Auch wenn das KfC als Hauptakteurin in der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit der UP sichtbar ist, soll eine noch bessere Beratung zu **Gender- und Diversitätsaspekten im hochschulpolitischen Handeln** dazu beitragen, im Sinne der Top-Down-Logik, intersektionale **gleichstellungsrelevante Themen bedarfsorientiert in die verschiedenen Teams, Fachbereiche sowie an Forschende, Lehrende und Mitarbeitende zu bringen**. Damit kann der Austausch und die Sensibilisierung im Hochschulleben permanent gefördert und eine diskriminierungssensible Organisations-, Arbeits- und Studienkultur an der UP gewährleistet werden. Konkret bedeutet das die **Schulung aller Beratenden und Anlaufstellen zu Themen wie Geschlechterinklusion, Diversität und Antidiskriminierung**, um sie zur langfristigen Umsetzung im Arbeitsalltag zu befähigen.

Die in der Antidiskriminierungsrichtlinie enthaltene **Beschwerdestelle** gilt es im **Prozess weiter zu professionalisieren** sowie die bisherige Arbeit zu evaluieren. Zusätzlich soll ein **hochschulweites Schutzkonzept** als weitere strukturelle Maßnahmen **in Bezug auf sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) erarbeitet und verankert werden**.⁵²

Um sowohl Studierenden, Lehrenden bis hin zu Führungskräften und Beratenden eine präventi-

⁵¹ Vgl. die Studie von Wagner et al. (2021): „Jenseits der Gläsernen Decke - Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik“, in der besonders weibliche Führungskräfte in hochschulpolitischen Spitzenfunktionen als Zielgruppe fokussiert werden. Neueste Untersuchungen zeigen, dass der sog. „Drehtüreffekt“ gerade für weibliche wissenschaftliche Führungskräfte als Hindernis betrachtet werden kann.

⁵² So kommt die UP der Neuerung des BbgHG nach, Grundsätze zum Schutz vor SBDG sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze zu beschließen.

ve Hilfestellung anhand strukturierter Informationen bieten zu können, wird ein **Handbuch zum Umgang mit SBDG** an der Hochschule konzipiert. In verschiedenen Statusgruppen sowie im Bereich des Gesundheitsmanagements der Hochschule werden **Schlüsselpersonen identifiziert**, welche auf Basis von Schulungen Beratungs- und Informationsaufgaben zum Thema SBDG übernehmen und damit **dezentrale Beratungsstrukturen stärken**. Um den bisher eher unübersichtlichen Beratungsangeboten an der UP entgegenzuwirken, ist die **generelle Strukturierung von Beratungsangeboten** orientiert an Zielgruppen und Bedarfen auszubauen sowie eine allgemeine Sensibilisierung zum Umgang mit diesen Themen geplant. Dabei liegt der Fokus auf (geschlechtsspezifischem) **Machtmissbrauch (besonders in Betreuungsverhältnissen) und SBDG**⁵³.

Ab 2025 wird es an der UP gemäß des novellierten BbgHG eine antidiskriminierungsbeauftragte Person geben. Ausgestaltung, Aufgaben und Fokussierungen werden zusammen mit der Leitung erarbeitet. Fokus der Arbeit wird die Beratung von Betroffenen sein sowie die Stärkung von Strukturen zum Schutz vor Diskriminierung. Um dem intersektionalen Anspruch der Gleichstellungsarbeit der UP nachzukommen, wird sowohl eine Beratung also auch das Peer-to-Peer-Empowerment sowie die Vernetzung für insbesondere Studierende und Mitarbeitende mit Rassismuserfahrungen fokussiert und ausgebaut.

Community Management

Um Barrieren für benachteiligte Gruppen abzu-

bauen und insgesamt auf ein diskriminierungssensibles Miteinander hinzuwirken soll die Arbeit nicht nur im KfC verankert werden, sondern es ist ein **Ausbau der Zusammenarbeit mit bspw. dem Sff, dem Inklusionsteam und dem Gesundheitsmanagement der UP vorgesehen**, um in der Zusammenarbeit verschiedener Bereiche einen intersektionalen Fokus zu halten. Um die intersektionale Gleichstellungsarbeit der UP bereichsübergreifend sowie hochschulübergreifend für alle Menschen zugänglich zu machen, bedarf es einer **guten Kommunikationsstrategie, die Gleichstellungspolitik durch Kampagnen und Events für alle anschlussfähig macht**. Mithilfe eines strategischen **Community Managements** sollen relevante Fragestellungen im öffentlichen Hochschulraum eingebracht und diskutierbar gemacht werden, um Akzeptanz und Begeisterung aber auch Dialog zu fördern und kulturelle Wandlungsprozesse in die Gesellschaft verständlich zu transferieren – gerade in den aktuellen politischen und gesellschaftlichen Diskursen. Beispielformate für das gleichstellungspolitische Community Management können sein: Talks mit Professorinnen/Leitung, partizipative politische Diskussionsrunden, Podcasts, Videoformate, Social Media Kampagnen oder eine (digitale) Wanderausstellung. Einen festen Programmpunkt des KfCs stellt dabei mittlerweile die **Vollversammlung für Frauen, trans*, inter* und nicht-binäre Personen** dar, die alle zwei Jahre im Rhythmus der GBA-Wahlen stattfindet, um die Gleichstellungsarbeit an der UP sichtbar zu machen. Dieses **Format soll die kommenden Jahre weitergeführt werden**.

2028 wird das Konzept und die damit verbundenen Maßnahmen evaluiert, indem die zGBA dazu im Senat berichtet.

6. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN

Aktuelle Maßnahmen bis 2025	Haushalts-finanziert p.a.	ProfProf III p.a.
Sach- und Personalkosten Koordinationsbüro für Chancengleichheit (Gleichstellungsreferent*in, Antidiskriminierung, Community Management, Kommunikation)	200.000	
Gastprofessur interdisziplinäre Geschlechterforschung		55.000
Sach- und Personalmittel Familienfreundliche Hochschule	100.000	50.000
Personalkosten Genderdatenmanagement		60.000
Personalkosten Aktive Rekrutierung		40.000
Personalkosten Mentoring und Frauenförderung		45.000
Sachkosten Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit (WCW)		25.000
Sachkosten Frauenförderung (ProfiNet, Gertrud-Feiertag-Stipendium, dezentrale Förderungen, Coachings, Zuschüsse etc.)	50.000	35.000
Personalkosten Mentoring für Studentinnen	58.000	
Gesamt	408.000	310.000
Neue Maßnahmen bis 2030	Haushalts-finanziert p.a.	ProfProf IV p.a.
Handlungsfeld Governance geschlechtergerecht gestalten		
Sach- und Personalkosten Koordinationsbüro für Chancengleichheit (Referent*innen für Gleichstellung, Antidiskriminierung, Geschlechtervielfalt und Queerpolitik)	200.000	
(anteilig) Personalkosten Qualifizierungsprogramm dezentrale GBA		30.000
Personalkosten geschlechtergerechte Digitalisierung und Datenmanagement	30.000	30.000
Handlungsfeld Stärkung von Gender in Lehre und Forschung		
Gastprofessur interdisziplinäre Geschlechterforschung		50.000
Personalkosten Beratung Gender- & Diversitätsaspekte in Forschung Lehre, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung	30.000	30.000
Handlungsfeld Gute Beschäftigungsverhältnisse und Personalentwicklung		
Sach- und Personalkosten Familienfreundliche Hochschule (Pflege, Kinderbetreuung, Ausstattung Familienzimmer, Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen, Unicamp)	70.000	30.000
Sachkosten Fonds zur befristeten Weiterbeschäftigung von Drittmittelbeschäftigten nach Elternzeit		20.000
(anteilig) Personalkosten dezentral Fördermittelvergabe		30.000
Sachkosten Fonds (dezentral & fakultätsspezifisch) individueller Förderungen von (internationalen) Studierenden und Wissenschaftlerinnen (Gertrud-Feiertag-Stipendium, Konferenzteilnahmen, Publikationszuschüsse, Onboarding-Pakete für neue Professorinnen)	50.000	50.000
Handlungsfeld Diversitätssensible Organisationskultur		
Sachkosten Weiterbildung und Sensibilisierung, ProfiNet, Welcomeweek, Onboardingformate, Sensibilisierung Lehrende, Antibias-Workshops für Auswahlkommissionen, Empowerment Studentinnen, #OpenUP! Weiterbildungsreihe	20.000	30.000
Personalkosten Mentoring für (internationale) Wissenschaftlerinnen und wissenschaftliche Spitzenpositionen in der Leitung	30.000	30.000
Personalkosten Ausbau Beratung und Umgang mit SBDG		30.000
(Anteilig) Personalkosten Empowerment und Prävention	10.000	
Personalkosten Communitymanagement und Kommunikation	25.000	25.000
Sachkosten Kommunikation, Grafiken, Videos, Material		15.000
Gesamt	465.000	400.000

⁵³ Seit 2021 gibt es eine europaweite Studie zur Entwicklung von Interventions- und Präventionsmaßnahmen an Wissenschaftseinrichtungen zur Reduktion von geschlechtsbezogener Gewalt, einschließlich der sexuellen Belästigung, siehe dazu: <https://www.gesis.org/cews/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/unisafe>, Abruf: 29.05.24; die Hochschulrektorenkonferenz hat im Mai 2024 ein Papier zu „Macht und Verantwortung“ publiziert, indem Hochschulen aufgefordert werden, aktiv gegen Machtmissbrauch vorzugehen, siehe dazu: <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/macht-und-verantwortung/>, Abruf: 29.05.24. Beide strategischen Papiere bzw. Studienergebnisse sind eine gute Grundlage für die Arbeit zum Thema an der UP.

Redaktioneller Hinweis:

Das Gleichstellungskonzept für Parität (GKP) enthält zentrale Aussagen und statistisch relevante Daten zur künftigen Gleichstellungsarbeit an der Universität Potsdam in den Gruppen wissenschaftliche Spitzenpositionen, Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, Studentinnen und Schülerinnen in Bereichen, wo diese unterrepräsentiert sind. Das Konzept steht für sich und ist grundsätzlich ohne Anlagen verständlich.

Die der elektronischen Fassung des Konzeptes beigefügten Anlagen verstehen sich als systematische Zusatzinformationen, die im Bedarfsfall vom Expertinnen- und Expertengremium hinzugezogen werden können.

ANLAGENVERZEICHNIS**Anlage 1 Tabellarische Ergänzungen zum GKP:**

- Tab. 1: Organe und Gremien der UP im Zeitverlauf
- Tab. 2: Dekanatsbesetzungen nach Fakultät an der UP
- Tab. 3: Professor*innen nach Fakultät an der UP
- Tab. 4: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Fakultät an der UP
- Tab. 5: Nichtwissenschaftlich Beschäftigte nach Fakultät an der UP

Anlage 2 Beschlüsse zum GKP:

- Präsidiumsbeschluss 18.06.2024
- Beschluss der Senatskommission für Chancengleichheit 19.06.2024
- Beschluss aus dem noch nicht genehmigten Protokoll des Senats 03.07.2024
- Beschluss des Gesamtpersonalrates

ANLAGE 1: TABELLARISCHE ERGÄNZUNGEN ZUM GKP

Tab. 1: Organe und Gremien der UP im Zeitverlauf (2018,2018,2024)

Organe und Gremien der Universität Potsdam (zentral und z.T. dezentral)	2013				2018				2024			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Senat	11	9	2	18,2%	11	7	4	36,4% ↗	11	5	6	54,5% ↗
Kommission für Chancengleichheit	11	1	10	90,9%	11	1	10	90,9% →	13	1	12	92,3% ↗
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	10	8	2	20,0%	10	8	2	20,0% →	10	6	4	40,0% ↗
Kommission für Forschung und wiss. Nachwuchs	9	8	1	11,1%	11	9	2	18,2% ↗	12	8	4	33,3% ↗
Kommission für Lehre und Studium	13	7	6	46,2%	14	11	3	21,4% ↘	15	9	6	40,0% ↗
Ethikkommission	9	6	3	33,3%	9	6	3	33,3% ↗	14	7	7	50,0% ↗
Satzungsausschuss	8	6	2	25,0%	4	4	0	0% ↘	5	4	1	20,0% ↗
Umweltkommission	11	6	5	45,5%	11	6	5	45,5% →	10	4	6	60,0% ↗
Verkehrskommission	8	5	3	37,5%	7	4	3	42,9% ↗	9	4	5	55,6% ↗
Allgemeiner Wahlausschuss	6	4	2	33,3%	7	7	0	0% ↘	5	3	2	40,0% ↗
Graduiertenförderkommission	5	4	1	20,0%	4	2	2	50,0% ↗	4	2	2	50,0% →
Kommission z. Untersuchung von wiss. Fehlverhalten	7	7	0	0%	6	6	0	0% →	6	4	2	33,3% ↗
Digitalisierungsbeirat ¹	k.A.	k.A.	k.A.	-	19	14	5	26,3%	17	14	3	17,6% ↘
Nutzerbeirat der Universitätsbibliothek	9	6	3	33,3%	9	6	3	33,3% →	10	5	5	50,0% ↗
Beirat Internationalisierung ²	11	4	7	63,6%	15	5	8	53,3% ↘	17	9	8	47,1% ↘
Beirat für das Zessko ³	-	-	-	-	14	4	10	71,4%	14	5	9	64,3% ↘
AG gegen Rechtsextremismus									19	8	11	58,9%
UP gesamt	185	123	62	33,5% ↘	218	136	82	37,6% ↗	180	93	87	48%

Tab. 2: Dekanatsbesetzungen nach Fakultäten an der UP

Dekanatsbesetzung, 2024	Dekan*in				Prodekan*in				Studiendekan*in			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	1	1	0	0 %	2	1	1	50 %	1	1	0	0 %
Philosophische Fakultät	1	1	0	0 %	1	1	0	0 %	1	0	1	100 %
Humanwiss. Fakultät	1	0	1	100 %	2	1	1	50 %	1	1	0	0 %
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	1	0	1	100 %	2	2	0	100 %	1	1	0	0 %
Math.-Naturwiss Fakultät	1	1	0	0 %	1	0	1	0 %	1	1	0	0 %
HPI/Digital Engineering Fakultät	1	1	0	100 %	2	1	1	50 %	0	0	0	0
Gesundheitswiss. Fakultät	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UP gesamt	6	4	2	33 %	9	5	4	44 %	5	4	1	20 %

¹ Vorgängergremium: IT-Beirat

² Vorgängergremium: Beirat für Internationale Beziehungen, gegründet 1999.

³ Zessko: Zentrum für Sprachen und Schlüsselkompetenzen.

Dekanatsbesetzung, 2024	Fakultätsgeschäftsführung				gesamt			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	1	1	0	0 %	5	4	1	20%
Philosophische Fakultät	1	1	0	0 %	5	2	3	60%
Humanwiss. Fakultät	1	0	1	100 %	4	2	2	50%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät		0	1	100 %	5	3	2	40%
Math.-Naturwiss Fakultät	1	0	1	0 %	4	3	1	25%
HPI/Digital Engineering Fakultät	1		1	100 %	3	2	1	33%
Gesundheitswiss. Fakultät	0	0	0	0				
UP gesamt	6	2	4	66 %	28	15	13	46%

Tab. 3: Professor*innen nach Fakultäten (gesamt, ohne Gemeinsame Berufungen, Gemeinsame Berufungen), inkl. Beurlaubte, inkl. Vertretungen, Stichtag: 01.12.2023

Professor*innen nach Fakultäten	Prof. gesamt			Prof. ohne gemeinsame Berufungen			Gemeinsame Berufungen		
	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	18	4	22%	18	4	22%	0	0	0%
Philosophische Fakultät	60	30	50%	58	29	50%	2	1	50%
Humanwiss. Fakultät	69	33	48%	69	33	48%	0	0	0%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	35	14	40%	29	12	41%	6	2	33%
Math.-Naturwiss Fakultät	155	45	29%	100	32	32%	55	13	24%
HPI/Digital Engineering Fakultät	20	2	10%	-	-	-	20	2	10%
Gesundheitswiss. Fakultät	3	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
UP gesamt	360	128	36%	277%	110	40%	83	18%	22%

Tab. 4: Wissenschaftlich Beschäftigte nach Fakultät und Finanzierungsverhältnissen, Stichtag: 01.12.2023

Wissenschaftlich Beschäftigte	gesamt			aus Haushaltsmitteln			aus Drittmitteln		
	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	43	14	33%	40	12	30%	3	2	67%
Philosophische Fakultät	236	152	64%	131	82	63%	105	70	67%
Humanwiss. Fakultät	357	246	69%	139	94	68%	218	152	0%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	135	59	44%	60	27	45%	75	32	43%
Math.-Naturwiss Fakultät	573	243	42%	199	67	34%	374	176	47%
HPI/Digital Engineering Fakultät	-	-	-	-	-	-	4	0	0%
Gesundheitswiss. Fakultät	29	18	62%	1	1	0%	28	17	61%
Zentrale wiss. Einrichtungen, Zentrale Verwaltung	222	141	64%	31	21	68%	191	120	63%
UP gesamt	1595	873	55%	601%	304	51%	998	569%	57%

Tab. 5: Nichtwissenschaftlich Beschäftigte nach Fakultät und Finanzierungsverhältnissen, Stichtag: 01.12.2023

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	gesamt			aus Haushaltsmitteln			aus Drittmitteln		
	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.	ges.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	23	19	83%	20	16	80%	3	3	100%
Philosophische Fakultät	47	37	79%	39	32	82%	8	5	63%
Humanwiss. Fakultät	103	79	77%	62	42	68%	41	37	0%
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	40	36	90%	31	29	94%	9	7	78%
Math.-Naturwiss Fakultät	218	141	65%	191	125	65%	27	16	59%
HPI/Digital Engineering Fakultät	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesundheitswiss. Fakultät	3	3	100%	0	0	0%	3	3	100%
Zentrale wiss. Einrichtungen, Zentrale Verwaltung	700	430	61%	573	338	59%	127	92	72%
UP gesamt	1134	745	66%	916	582	64%	218	163%	75%

BISHERIGE BESCHLUSSLAGE:

Der Gesamtpersonalrat hat das Gleichstellungskonzept in einer ersten Lesung im Gremium diskutiert (18.06.2024). **Der Gesamtpersonalrat hat dem Konzept am 16.07.2024 zugestimmt.**

Das Präsidium hat dem vorgelegten Gleichstellungskonzept zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm IV (gefördert durch das BMBF) zugestimmt (18.06.2024).

Das Kollegium hat das vorgelegte Gleichstellungskonzept zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm IV diskutiert, Änderungsanmerkungen gemacht, die eingearbeitet wurden und zur Kenntnis genommen (19.06.2024).

Die Kommission für Chancengleichheit hat dem vorgelegten Gleichstellungskonzept zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm IV gefördert durch das BMBF einstimmig zugestimmt (19.06.2024).

Auszug aus dem noch nicht genehmigten 330. Senatsprotokoll vom 03.07.2024**TOP 11 Gleichstellungskonzept der UP für die Antragstellung Professorinnenprogramm IV des BMBF**

Frau Wolff erläutert, dass die UP sich im August 2024 mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept um die erneute und vierte Teilnahme am Professorinnenprogramm IV, gefördert durch das BMBF ab 2025, bewirbt. Beginn des Projektes war im Jahr 2008, die UP erhielt bisher aus den Phasen I – III ca. 3,5 Mio. € dafür zugewiesen. Die UP erhofft sich drei – vier Professuren aus dem Programm, welche für fünf Jahre mit erstberufenen Frauen mit Struktur-Professuren (W2/3) besetzt werden können.

Das Einreichen des Gleichstellungskonzepts ist die Voraussetzung zur Teilnahme und zur möglichen späteren Förderung von max. vier Professorinnen. Die Programmziele und die vier Handlungsfelder des Programms sind ab S. 30 der Senatsunterlagen formuliert.

Bisher wurde der Entwurf im Präsidium, Kollegium, in der CGK und im Gesamt-Personalrat erörtert und beschlossen.

Beschluss S 6/330. – 03.07.2024 (11:0:0) Der Senat nimmt das vorgelegte Gleichstellungskonzept zur Bewerbung für das Professorinnenprogramm IV, gefördert durch das BMBF zustimmend zur Kenntnis.

