



Universität Potsdam

Gleichstellungsarbeit der Universität Potsdam

Ein Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungs-
beauftragten

VORWORT

Liebe Gleichstellungsbeauftragte,
liebe Kolleg*innen,

herzlich Willkommen im Amt als (neu) gewählte Gleichstellungsbeauftragte (GBA) einer Fakultät, der Bibliothek, ZV oder zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und somit im Team der Akteur*innen für mehr Geschlechtergerechtigkeit und Diversität an der Universität Potsdam (UP). Sie alle haben unterschiedlichste Gründe, sich aktiv für die nächsten Jahre in der Gleichstellungsarbeit zu engagieren. Einige von Ihnen kandidieren zum wiederholten Male und wollen damit die erfolgreiche Arbeit fortführen, einige von Ihnen kandidieren zum ersten Mal und starten in neue berufliche Herausforderungen. Was uns eint ist, dass wir gemeinsam für die kommenden Jahre an der UP für mehr Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit, Abbau von Diskriminierungsstrukturen, faire Verfahren und Prozesse sowie Solidarität und Wertschätzung in einem toleranten und vielfältigen Hochschulsystem arbeiten. Jede Person bringt Ihre ganz persönliche und berufliche Erfahrung und Perspektive auf diese Hochschule mit, Ihr Engagement, Ihr Gleichstellungsverständnis und Ihre Vision und Haltung. Das bereichert unsere Arbeit, macht uns gemeinsam stark und stützt uns – auch in schwierigen Diskussionen und bei Widerständen.

Der vorliegende Leitfaden soll Ihnen, besonders beim Start in das Amt, eine Orientierungshilfe und Handlungsanleitung sein, für die vielfältigen und vielleicht teilweise sehr neuen Aufgabengebiete in der in der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit. Dabei geht es nicht nur um Themen der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch um die Arbeit an einer diversitätsgerechten Hochschulkultur, einem diskriminierungsfreien und chancengerechten Ort zum Studieren, Forschen, Lehren und Arbeiten. Wir können das mitgestalten und gemeinsam die UP zu diesem Ort machen.

Über einige grundlegende Annahmen und Entwicklungen der Gleichstellungspolitik an Hochschulen sowie die Spezifika der UP wird das erste Kapitel informieren. Fundiert auf Studien und wissenschaftlichen Untersuchungen – die auch zum Weiterlesen und Vertiefen einladen sollen – wird dieses Kapitel und auch die Folgenden Ihnen Argumentationsgrundlagen und nützliches Hintergrundwissen liefern. Im zweiten Kapitel folgt eine detaillierte Beschreibung der konkreten Arbeitsfelder und – Abläufe sowie Hinweise für die alltägliche Gleichstellungsarbeit. In weiteren Kapiteln folgen detaillierte Prozessbeschreibungen, Rechtsgrundlagen, sowie weitere Akteur*innen der Gleichstellungs-/ Diversitätsarbeit, Netzwerke und bereits umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen.

Lassen Sie sich nicht abschrecken von der Fülle, nehmen Sie sich Zeit und finden Sie sich – auch mit Hilfe unserer Workshops zur Weiterbildung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und unserer jährlichen Klausurtagung, aber auch im kollegialen Austausch – in Ihr neues Aufgabengebiet ein.

Ich freue mich, dass Sie Teil des Teams sind, auf den stetigen Austausch mit Ihnen und auf das Voneinander-Lernen.

Mein Team im Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) sowie meine Stellvertreter*innen und ich stehen jederzeit für Beratungen und Fragen zur Verfügung, kennen die Widerstände und Herausforderungen, aber auch die vielen Freuden der Arbeit und die Zufriedenheit, manchmal über sich selbst hinauszuwachsen. GBA zu sein ist nicht einfach nur ein (Neben-)Beruf, sondern eine Berufung und eine ganz persönliche Lebenserfahrung.

Lassen Sie es uns gemeinsam angehen!

Ihre zentrale Gleichstellungsbeauftragte (seit 2018)
Christina Wolff

Inhaltsverzeichnis

I. GRUNDLAGEN DER HOCHSCHULPOLITISCHEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT	8
1. Gleichstellung auf einen Blick an der Universität Potsdam	8
2. Intersektionale Gleichstellungspolitik.....	9
3. Strukturelle Ungleichheiten der Geschlechter an der Universität Potsdam.....	10
4. Diversitäts- und Antidiskriminierungsarbeit an der UP.....	13
II. AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN	16
1. Berufungsverfahren	16
2. Mitwirkung bei Einstellungsverfahren	21
3. Gleichstellungspläne der Fakultäten	22
4. Mitwirkung in Gremien.....	24
5. Beratung	25
III. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN.....	28
1. Amtsübernahme	28
2. Struktur der Gleichstellungsarbeit an der UP	30
3. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	31
4. Wahl.....	32
5. Entlastungsregelungen für Gleichstellungsbeauftragte	32
6. Professionalisierung im Amt	34
7. Verbündete an der Universität Potsdam.....	35
8. Verbündete auf Landes- und Bundesebene	35

IV. INTERSEKTIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN DER PRAXIS AN DER UP	36
1. Professorinnenprogramm	37
2. Professorinnennetzwerk	37
3. Dual Career Service	37
4. Vereinbarkeit.....	37
5. Gertrud-Feiertag-Stipendium	38
6. Mentoring.....	38
7. MINT-Mädchenförderung.....	38
8. Gendersensible Sprache – Geschlechtervielfalt an der HS	38
9. Namensänderung	39
10. Sensibilisierung/ Veranstaltungen	39
11. Beschwerdestelle gegen Diskriminierung, Mobbing und Stalking	40
V. DATEN UND FAKTEN	40
1. Professor*innen	40
2. Wissenschaftlicher Nachwuchs	42
3. Nichtwissenschaftliches Personal	43

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BeamtStG	Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern
BK	Berufungskommission
bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
CEWS	Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
CGK	Senatskommission für Chancengleichheit
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
D3	Dezernat 3: Personal und Rechtsangelegenheiten
DEF	Digital Engineering Fakultät
dez. GBA	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgesellschaft
DHV	Deutscher Hochschulverband
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GO UP	Grundordnung Universität Potsdam
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
KfC	Koordinationsbüro für Chancengleichheit
LaKoG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MNF	Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
MTV	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur
SBDG	Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
SWS	Semesterwochenstunden
TIN*	trans*, inter* und nichtbinär
UP	Universität Potsdam
WahlO UP	Wahlordnung Universität Potsdam
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertrag
zGBA	zentrale Gleichstellungsbeauftragte

I. GRUNDLAGEN DER HOCHSCHULPOLITISCHEN GLEICHSTELLUNGSARBEIT

1. GLEICHSTELLUNG AUF EINEN BLICK AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

Die Universität Potsdam (UP), 1991 gegründet, ist die größte Hochschule Brandenburgs und gehört gemäß Times Higher Education Ranking 2024 zu den 17 besten jungen Hochschulen der Welt.¹ Sie liegt mit ihren drei Standorten eingebettet in eine UNESCO-geschützte Kulturlandschaft. Im Jahr 2024 sind rund 20.400 Studierenden an der Universität eingeschrieben, 11.500 (57%) davon Frauen, und 3.000 Personen beschäftigt.

Neben der Förderung von Spitzenforschung und Lehre, Wissens- und Technologietransfer, Internationalisierung und Digitalisierung sind die Förderung von exzellenten Forschungstalenten, Chancengleichheit und Diversität strategische Entwicklungsziele, welche Einzug in die Hochschulverträge (2025-2029)² und den Hochschulentwicklungsplan (2024-2029)³ finden.

Für die Gleichstellungsarbeit kann sich das stetige Wachstum und der Generationenwechsel der Universität unter anderem durch die personelle Neubesetzung als eine Chance herausstellen. Waren 2008 noch 24,6% der Professor*innen weiblich, erhöhte sich der Anteil um 16% innerhalb von 15 Jahren.

¹ <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2024/young-university-rankings>, Abruf: 26.08.2024.

² https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/Hochschulvertr%C3%A4ge/ZV_UNIP.pdf. Der Hochschulplan für 2025-2029 befindet sich aktuell in Bearbeitung und wird nach der Fertigstellung auf den Seiten der UP/ Intranet veröffentlicht.

³ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/Hochschulentwicklungsplan/Hochschulentwicklungsplan_2019-2023.pdf. Der Hochschulentwicklungsplan für 2025-2029 befindet sich aktuell in Bearbeitung und wird nach der Fertigstellung auf den Seiten der UP/ Intranet veröffentlicht.

Die zentralen Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit an der UP sind die Gleichstellungsbeauftragten (GBA) - die zentrale GBA (zGBA), ihre Stellvertreter*innen und die dezentralen GBA (dez. GBA) der Fakultäten, der Verwaltung und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen. Die zGBA ist die Leiterin des Koordinationsbüros für Chancengleichheit⁴. Das Büro und die zGBA organisieren und koordinieren die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit an der UP. Frauenpolitik und Gleichstellungsarbeit haben an der Universität Potsdam eine gute Tradition. Bereits seit der Gründungsphase gibt es Gleichstellungsbeauftragte an der Universität. Gemeinsam wirkten diese auf die Umsetzung von Chancengleichheit hin. In den vergangenen 3 Jahrzehnten sind an der UP viele positive Veränderungen im Sinne der Frauenförderung und Gleichstellung initiiert und begleitet worden. Diese Entwicklung wird unter anderem durch verschiedene Zertifikate und gute Bewertungen in Rankings bestätigt:

- Am 27. Mai 2002 erhielt die UP erstmalig das Prädikat Total-E-Quality⁵. 2023 wurde der Universität zum achten Mal das Prädikat (zum zweiten Mal mit dem Add-on Diversity-Zusatzprädikat) überreicht.
- Die UP hat erfolgreich das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“⁶ absolviert (2020-2023) und das gleichnamige Zertifikat vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft erhalten.
- 2023 erhielt die UP im CEWS-Gleichstellungs-Ranking erneut einen Spitzenplatz⁷.
- 2015 trat die Hochschule dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ bei.⁸

⁴ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/>, Abruf: 26.08.2024.

⁵ <https://www.total-e-quality.de/de/die-praedikatstragerinnen/datenbank/39/universitat-potsdam/>, Abruf: 26.08.2024.

⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/diversitaet/diversity-audit>, Abruf: 26.08.2024.

⁷ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2023/ssoar-2023-Loether-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2023.pdf, Abruf: 26.08.2024.

⁸ <https://www.familie-in-der-hochschule.de/>, Abruf: 26.08.2024.

Das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) gibt es seit 2009. Das Büro ist stetig mit den Aufgaben gewachsen und hat sich mehr und mehr aus einer Projektstruktur heraus zu einem institutionalisierten Teil in der Hochschule entwickelt. Das KfC unterstützt die Arbeit der zGBA maßgeblich, indem die Kolleg*innen Projekte betreuen, konzeptionell unterstützen, die Gleichstellungsarbeit inhaltlich vorbereiten und weiterentwickeln, Veranstaltungen sowie die Öffentlichkeitsarbeit organisieren, Finanzen planen und abrechnen und eine Schnittstelle zur Arbeit der dez. GBA darstellen. Es werden folgende Themen bearbeitet: Gleichstellung, Diskriminierungsschutz, Diversity und Familie (in Zusammenarbeit mit dem Service für Familien/D3). Gleichstellungspolitik ist eine strategisch verankerte Querschnittsaufgabe an der UP: Dennoch bedarf es bis zur Verwirklichung umfassender geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier Strukturen in allen Ebenen der Universität Potsdam noch einige Anstrengungen.

2. INTERSEKTIONALE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist häufig geprägt von komplexen und strukturellen Entscheidungen in der sich die Gleichzeitigkeit von verschiedenen Diskriminierungsdimensionen und Ausgrenzungsmechanismen wieder spiegelt. Seit 2018 wird dies vertieft an der Hochschule reflektiert und eine intersektionale Gleichstellungsarbeit verfolgt. Eine intersektionale Gleichstellungsarbeit reflektiert das Ineinandergreifen und Ineinandewirken von verschiedenen Diskriminierungsformen und entwickelt eine Diskriminierungsformen-übergreifende Praxis um Chancengleichheit zu ermöglichen. Als Gleichstellungsbeauftragte ist es wichtig, sich über aktuelle gesetzliche Veränderungen zum Beispiel im Bereich Geschlechtervielfalt oder Aufenthaltsstatus oder Regeln zum Nachteilsausgleich zu informieren. Durch Weiterbildungen (z.B. durch das KfC) können Gleichstellungsbeauftragte eine Sensibilität zu verschiedenen Diskriminierungsformen wie Rassismus oder soziale Herkunft

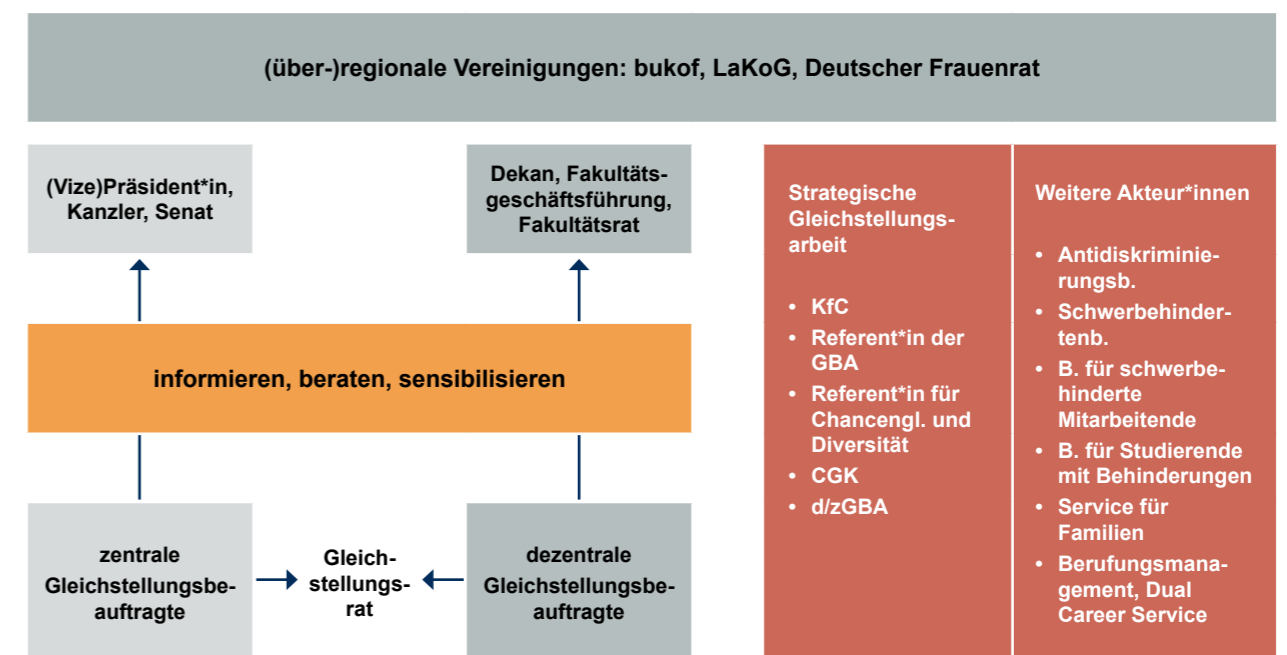


Abb. 1: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Potsdam.

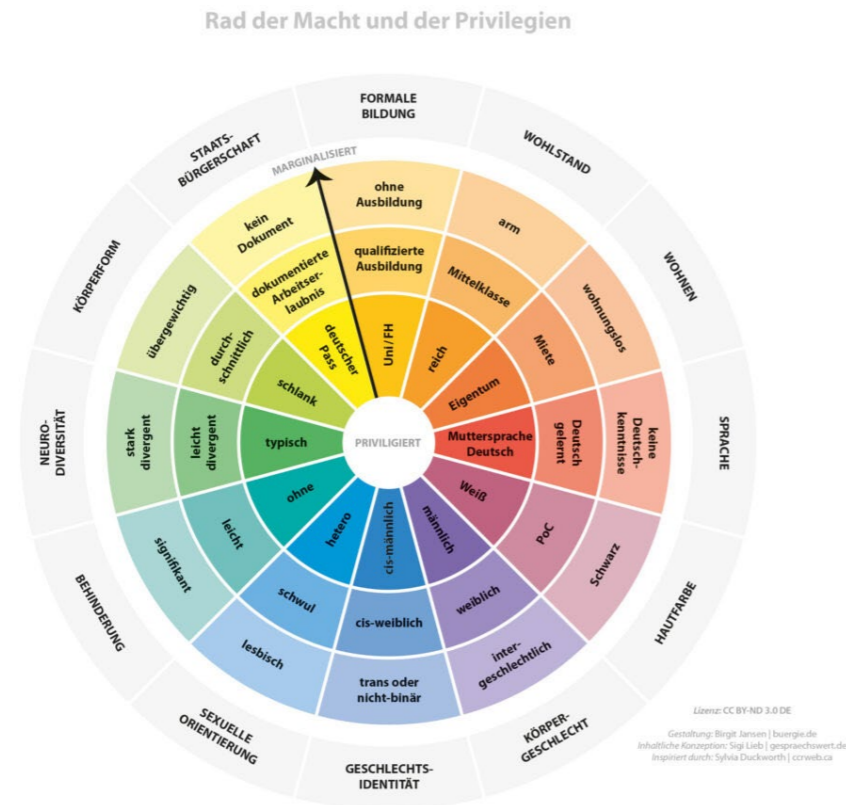


Abb. 2 Rad der Macht und Privilegien.

und ihren Wirkungsmechanismen innerhalb der Kategorie Geschlecht entwickeln, um effektiv auf die Herstellung von Chancengleichheit hinzuwirken. Wirksame Gleichstellungsmaßnahmen aus einer intersektionalen Perspektive setzen an verschiedenen Ungleichheitsdimensionen an und können wirksam zu deren Abbau beitragen. Da Geschlecht nicht losgelöst von weiteren Ungleichheitsdimensionen und dem jeweiligen Kontext betrachtet werden kann, ist es hilfreich, intersektionale Gleichstellungsmaßnahmen ggfs. in Absprache mit weiteren Akteur*innen im Bereich Antidiskriminierung und Diversität zu entwickeln.

3. STRUKTURELLE UNGLEICHHEITEN DER GESCHLECHTER AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

Die moderne exzellente Wissenschaft ist auch in der UP durch vielfältige Perspektiven und eine verstärkte internationale Ausrichtung geprägt. Angepasst an eine moderne Unternehmenskultur sollte auch die Universität die Vielfältigkeit der Gesellschaft entsprechend bei den Mitgliedern und Angehörigen abbilden und als Ressource wertschätzen. Um Barrieren und Hürden abzubauen, die den Zugang zu Leitungsfunktionen und Professuren für Angehörige marginalisierter Gruppen erschweren, sollten alle Beteiligten an Rekrutierungs- und Personalauswahlprozessen zu den möglichen Formen struktureller Benachteiligung bzw. Privilegierung aufgrund unterschiedlicher Ungleichheitsdimensionen sensibilisiert werden. Um ein diversitätsfreundliches und bedürfnisorientiertes Forschungs- und Arbeitsumfeld zu schaffen, müssen bereits bestehende

gleichstellungspolitische Instrumente der Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Partnerschaft/ Familie und der familienfreundlichen Personalpolitik fortwährend aktualisiert und um weitere Maßnahmen ergänzt werden. Hierzu gehören z.B. die Anerkennung von Geschlechtervielfalt, das Erkennen und Abbauen von Rassismus oder das Wissen um die Hürden aufgrund von sozialer Herkunft.

Trotz jahrelanger gleichstellungspolitischer Bemühungen, besonders im akademischen Bereich und an Hochschulen, sind Frauen im Wissenschaftsbetrieb nach wie vor – besonders auf der Karrierestufe der Professor*innen – unterrepräsentiert. Zwar gibt es Fächer, wie etwa die Geistes- und Sozialwissenschaften, in welchen Parität fast hergestellt ist: Überraschend jedoch bleibt die Tatsache, dass in einigen solchen Fächern, in denen der Frauenanteil der Studierendenschaft über 50 % beträgt, ein weiblicher Professor*innenanteil von unter 30 % festzustellen ist. Je höher die Qualifikationsstufen sind, umso weniger Frauen finden sich an der UP in Leitungsbereichen wie in den Dekanaten oder dem Präsidium sowie auf den W3⁹.

Neben der direkten Ansprache im Rahmen von Berufungs- und Personalauswahlverfahren nimmt die Nachwuchsförderung hier einen besonderen Stellenwert für die zukünftige Rekrutierung von exzellentem wissenschaftlichen Personal ein. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) betont die Notwendigkeit eines Kulturwandels an den Hochschulen, und beschreibt die Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem, insbesondere im MINT-Bereich, als „zentrale Ausgangshürde“. Ziel ist es daher, fortlaufend und Hochschulübergreifend den Bewerberinnenpool in der Wissenschaft zu erweitern und bei der Bestenauslese explizit auf die Förderung von Perspektivenvielfalt zu achten (Aktive Rekrutierung).

⁹Vgl. Kapitel „Daten und Fakten“ für genauere Informationen.

Natürlich konnte in den letzten Jahren sehr viel durch gleichstellungspolitisches Engagement erreicht werden. Die hochschulpolitische Gleichstellungspolitik ist eine Erfolgsgeschichte an der UP, die zunehmend professionalisiert und institutionalisiert¹⁰ ist. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen grundsätzlich nicht allzu oft vertreten und Maßnahmen zur Schaffung von Chancengleichheit und der Herstellung von geschlechterparitätischer Beteiligung bleiben auch 2024 noch unabdingbar. Dabei ist die Hochschule keine Ausnahme. Im gesamten Wissenschaftssystem finden sich spezifische Mechanismen, die für die Herstellung und das konstante Reproduzieren von Ungleichheiten immanent sind. Es geht nicht nur um Qualifikation, Bestenauslese und Kompetenz. Die Literatur spricht von der sog. „Leaky Pipeline“. Die „Leaky Pipeline“ bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karrierestufen überproportional viele Frauen ausscheiden¹¹. Es lassen sich diverse Erklärungsansätze finden. Im Folgenden werden Einige kurz erläutert¹², die auch in Ihrer Praxis relevant werden können:

Abweichen von der wissenschaftlichen „Normalbiografie“

Im Wissenschaftsbetrieb sind quantitative Kriterien wie Publikationsleistungen und Drittmittelwerbungen sowie das Prestige auf W3-Professuren von besonderer Bedeutung. Im Vergleich von männlichen, weiblichen und diversen Biografien können diese Kriterien jedoch nicht objektiv und fair gegenübergestellt werden, denn Vereinbarkeitsfragen von wissenschaftlicher Karriere und Familienverantwortung wirken sich unmittelbar auf den akademischen Lebenslauf aus. Insbesondere in der Corona Pandemie wurde deutlich,

¹⁰Vgl. Blome et al. (2013): 15 ff.

¹¹Vgl. Blome et al. (2013): 468.

¹²Besonders Blome et al. (2013): 55-70 führen die unterschiedlichen Ansätze dezidiert aus. Die Übersicht empfiehlt sich zum weiteren Lesen.

dass hier nach wie vor alte Rollenaufteilungen wirkmächtig sind. So ist zum Beispiel durch den Publication Gap¹³ nachgewiesen, dass sich die Corona Zeit geschlechtsspezifisch auf wichtige Faktoren der wissenschaftlichen Karriere ausgewirkt hat.

Es sind gerade die Berücksichtigung von Familienzeiten und die Anerkennung unterschiedlicher Familien- und Lebensmodelle notwendig, um die Auswirkungen der gesellschaftlichen Ungleichheiten abzufedern. Das Wissen um gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse und geschlechterhierarchische Arbeitsteilungen sind für Gleichstellungsakteur*innen unabdingbar. In Diskussionen kann so darauf hingewiesen werden, dass Abweichungen von der Norm reflektiert werden sollten und weitere Maßstäbe in der Bewertung von Leistung Anwendung finden sollten¹⁴.

Like-Me Effekt

Ein weiterer, viel diskutierter Ansatz wird mit dem Begriff der „homosozialen Kooptation“ bzw. „Old Boys Networks“ beschrieben. Die These besagt, dass Männer vor allem Männer fördern und demnach wissenschaftlichen Nachwuchs nach dem Kriterium der maximalen Ähnlichkeit auswählen. Da männliche Personen überproportional häufig in Führungsebenen vertreten sind¹⁵, geht damit einher, dass Frauen weniger oft durch Mentor*innen, Vorgesetzte und Netz-

¹³ <https://www.forschung-und-lehre.de/forschung/gender-publication-gap-2020-groesser-geworden-4086>, Abruf 26.08.2024.

¹⁴ Vgl. auch zahlreiche Diskussionen dazu in der Covid19 Pandemie 2020, in denen die Rückkehr zu „alten“ Rollenmodellen besonders in der Wissenschaft zahlreich diskutiert wurde; u.a. in einem Beitrag von Esselborn, Wolff (2020): https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Auswirkungen_Corona_Familien_Gleichstellung.pdf sowie einem Beitrag der LaKoG Brandenburg (2020) www.frauenpolitischer-rat.de/keine-rolle-rueckwaerts-bitte-chancengerechtigkeit-an-brandenburgischen-hochschulen/.

¹⁵ Im Jahre 2021 besetzten 26 % der Führungspositionen Frauen in privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland. In den obersten Bundesbehörden lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen 2021 bei 34 %. Vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-achte-jaehrliche-information-der-bundesregierung-ueber-die-entwicklung-des-frauenanteils-in-fuehrungsebenen-242442>, Abruf 26.08.2024.

werke gefördert werden und aus sozialen informellen Strukturen ausgeschlossen sind¹⁶. Mentoring Programme für Frauen, Coachings und bewusste, strukturierte Netzwerkbildung versuchten seit einigen Jahren diesem Effekt entgegen zu wirken. Aus einer intersektionalen Gleichstellungsperspektive kann davon ausgegangen werden, dass homosoziale Kooptation auch entlang weiterer gesellschaftlich hergestellter Identitätsmarker wie Klasse, *Weißsein*, körperlicher Befähigung sowie geschlechtlicher und sexueller Identität wirksam ist. Hier sollte generell reflektiert werden, entlang welcher Bewertungsmaßstäbe bestimmten Bewerber*innen Sympathien zugeschrieben werden. Die Hinterfragung von gesellschaftlichen Normvorstellungen, kann auch hilfreich sein, um gleichzeitig wirkende strukturelle Diskriminierungseffekte aufzudecken und insgesamt der Komplexität von Lebensläufen wertschätzender zu begegnen.

Starke Hierarchien und klassische geschlechtergeteilte Arbeit fördern Machtmissbrauch

Insbesondere im Studium, während der Promotion und in Arbeitsverhältnissen im Mittelbau sind starke Abhängigkeitsstrukturen zu beobachten. Auf der einen Seite der Verhältnisse stehen oft Menschen in feststehenden Positionen mit hohem Prestige und auf der anderen Seite prekäre Positionen innerhalb des Wissenschaftssystem mit fortlaufend befristeten Verträgen und großem Bedarf nach fachspezifischer Qualifizierung. Diese strukturellen Gegebenheiten bilden einen Nährboden für Machtmissbrauch. Hier kann sich die Gleichstellungsarbeit für faire und transparente Bedingungen einsetzen und einen verantwortungsvollen Umgang mit machtvollen Positionen einfordern.

¹⁶ Vgl. Blome et al. (2013): 61f.

Implizierte oder explizierte stereotype Einstellungen zu ‚Frauen‘ und ‚Männern‘ beeinflussen die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zum Nachteil von Frauen.

Eine letzte These, die hier vorgestellt werden soll, bezieht sich auf Gender Bias (geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt) und implizite sowie explizite stereotype Einstellungen, welche die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen zum Nachteil von Frauen beeinflussen¹⁷. Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gilt: Nicht die weiblichen Wissenschaftler*innen selbst haben ein Problem, sich ins Wissenschaftssystem zu integrieren, sondern das – von strukturellen Hindernissen durchdrungene – System hat Probleme, Frauen zu integrieren und sie bis an die Spitze kommen zu lassen. In der Gleichstellungsarbeit sind ebenjene Strukturen und Hierarchien zu reflektieren und in der Praxis mitzudenken.

Folgende Fragen können Ihre Arbeit strukturieren und unterstützen:

Wie ist die Organisations-/Gesprächskultur in meinem Bereich/Fakultät/ entsprechenden Gremium? Wie hoch ist der Frauenanteil auf W3-Professuren, in Führungspositionen, bei der Studierendenschaft, im Mitarbeiter*innenbereich?

Welchen Beitrag kann ich mit meinem Wissen, meinen Erfahrungen und meinen Fragen für Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter in meinem Bereich leisten?

Was haben meine Vorgängerinnen bereits erreicht und welche aktuellen Projekte und Programme gibt es zu den Themen Gleichstellung und Antidiskriminierung bereits?

Wie kann ich einen wertschätzenden Umgang miteinander durch meine Arbeit stärken und wo lohnt es sich zum Abbau diskriminierender Strukturen zu investieren?

¹⁷ Vgl. Hipp, Lena (2020): Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany, WZB-Studie.

4. DIVERSITÄTS- UND ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT AN DER UP

Die Förderung von Chancengleichheit und Diversität ist Teil des Selbstverständnisses der UP. Sie hat sich in den vergangenen Jahren verstärkt engagiert, ein diversitäts- und diskriminierungssensibles Lern-, Lehr- und Arbeitsumfeld zu schaffen. Wichtige Meilensteine waren die Verabschiedung einer Antidiskriminierungsrichtlinie (2022)¹⁸ und einer Diversitätsstrategie (2023)¹⁹, die Durchführung einer Umfrage zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen an der UP (2022)²⁰ sowie das erfolgreiche Durchlaufen des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands (2020-2023)²¹. Letzteres bestätigt, dass sie die Verschiedenheit ihrer Studierenden und Beschäftigten als Chance begreift und Wege gefunden hat, dieses Potenzial für die Hochschulentwicklung zu nutzen.

Die Diversitätsstrategie und -arbeit der UP basieren auf einem Diversitätsverständnis, das durch ein Bewusstsein für gesellschaftliche Vielfalt geprägt ist und durch das Bestreben, diese in wertschätzender Anerkennung an der UP zu fördern und abzubilden. Diversitätsdimensionen werden als soziale, mitunter intersektional verschränkte Kategorien betrachtet, die durch gesellschaftliche Dynamiken und Praktiken hervorgebracht werden und mit Ausschlussmechanismen und Diskriminierungserfahrungen einhergehen können. Daher setzt eine positive Einstellung zu Diversität mit dem Ziel ihrer Förderung eine institutionelle Selbstreflexion und Analyse voraus, die Aufschluss über die etwaige Unterrepräsentation marginalisierter gesellschaftlicher Gruppen sowie Ausgrenzungsmechanismen und Zugangsbarrieren an der UP geben kann. Diversitäts-

¹⁸ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/antidiskriminierung/antidiskriminierungsrichtlinie-der-universitaet-potsdam>, Abruf: 26.08.2024.

¹⁹ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Bilder/Aktuelles/2023/Diversitaet%20C3%A4tsstrategie_UP.pdf.

²⁰ Ausschließlich im Intranet verfügbar: <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/diversitaet/diversity-audit/umfrage-zu-diversitaet-und-diskriminierungserfahrungen>, Abruf: 26.08.2024.

²¹ Vgl. Fußnote 6.

und Antidiskriminierungsarbeit werden daher als ineinandergreifend und sich gegenseitig bedingend erachtet – sie stellen zwei Seiten einer Medaille dar.



Abb. 3: Diversität und Antidiskriminierung als zwei Seiten einer Medaille

Die Zuständigkeit für die Diversitätsarbeit der UP liegt seit 2021 bei dem*der Vizepräsident*in für Forschung, wissenschaftliche Qualifizierungsphase und Chancengleichheit. Auf der operativen Ebene ist die Diversitätsarbeit der UP im KfC verankert. Seit Juni 2020 ist eine hier angesiedelte, neu geschaffene und verstetigte Stelle des*der Referent*in für Chancengleichheit und Diversity besetzt. Die Stelle ist maßgeblich für die Planung, Koordinierung und Umsetzung einer universitätsweiten Diversitätsstrategie, den Aufbau und die Bündelung von Antidiskriminierungsmaßnahmen (inklusive individueller Antidiskriminierungsberatung), die Weiterentwicklung des Beratungs- und Beschwerdemanagements sowie Veranstaltungsorganisation und Öffentlichkeitsarbeit zuständig. Mit der Einrichtung einer Stelle für Gender- und Diversitätsdatenma-

nagement im KfC im Jahr 2022 wird die Diversitätsarbeit durch die systematische Bündelung relevanter Daten und die Entwicklung eines umfassenden Konzepts für das Diversity-Monitoring weiter ausgebaut. Seit 2024 gibt es zudem eine Antidiskriminierungsbeauftragte, sowie Beratung der UP, die derzeit ebenfalls im KfC angesiedelt ist.

Gleichstellung und Diversität sind an der UP also in einer Einrichtung gemeinsam verankert und eng miteinander verschränkt. Geschlecht ist als eine von vielen Diversitätsdimensionen zu betrachten, hat jedoch im Gegensatz zur Diversitätsarbeit einen gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag.²² Mit der Novellierung des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) 2024 ist nun auch die Antidiskriminierungsarbeit gesetzlich festgehalten. Als GBA liegt der Schwerpunkt Ihrer Arbeit auf der Dimension Geschlecht. Durch den intersektionalen Ansatz der Gleichstellungsarbeit ist jedoch die Verschränkung mit verschiedenen weiteren Diversitätsdimensionen, wie Alter, soziale Herkunft oder sozialer Status und weiteren, stets zu berücksichtigen und die Auswirkung dieser intersektionalen Überschneidungen auf potentielle Diskriminierungserfahrungen mitzudenken.

Die Verzahnung von Gleichstellungsarbeit mit Geschlechterpolitik, Diversitätspolitik und Antidiskriminierungsarbeit bedeutet nicht zwangsläufig, dass ganz neue Maßnahmen für neue Zielgruppen erarbeitet werden müssen, sondern bestehende gleichstellungspolitische Maßnahmen unter antidiskriminierungspolitischen Perspektiven neu reflektiert, verstärkter in Beziehung gesetzt und erweitert werden sollten. Dies erklärt zum einen die Notwendigkeit, dass Diversität vermehrt in Gleichstellungsbüros thematisiert werden muss und wird. Ebenso werden bestehende Strukturen und Netzwerke genutzt,

²² Ebenfalls gesetzlich verankert ist die*der Beauftragte für die Belange von Hochschulmitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen, § 78 BbgHG.

um neben und/oder gleichzeitig mit dem Abbau von geschlechtsbezogener Diskriminierungen auch Rassismus(-formen) an Hochschulen aufzudecken, anzusprechen und zu bekämpfen. Zum anderen entwickeln sich neue Strukturen, Stellen, Beauftragte und Stabsstellen um der Komplexität der Aufgaben gerecht zu werden. Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity sind starke und gleichwertige zukunftsweisende Ziele, für die Hochschulen^{23,24} und bereichern sich gegenseitig.

²³ Vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2021): Bukof Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik: S. 14ff. <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>, Abruf: 26.08.2024.

²⁴ Vgl. Brandenburgische Qualitätsstandards: Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich.

II. AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

Gleichstellungsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe und damit Teil unterschiedlichster Aufgaben- und Themenbereiche einer Universität. Die Gleichstellungsbeauftragten der UP leisten institutionelle Gleichstellungsarbeit und formen die Gleichstellungspolitik der Universität durch eigene Schwerpunkt- und Zielsetzungen.

Den Rahmen der Aufgabenbereiche einer Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Brandenburg setzt § 76 Abs. 2 BbgHG. Demnach gehören zum Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten:

- die Beratung und Unterstützung in allen die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffenden Angelegenheiten,
- die Mitwirkung in Auswahl- und Berufungskommissionen zur Herstellung geschlechtergerechter Personalstrukturen,
- die Entwicklung und Begleitung von Konzepten zur Frauenförderung und Gleichstellung,
- die Beratung von Universitätsangehörigen in Angelegenheiten des Studiums, der Karriereplanung, der Fördermöglichkeiten für Frauen,
- sowie die Beratung in Fällen von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.

1. BERUFUNGSVERFAHREN

Als dez. GBA einer der sieben Fakultäten wird Ihnen die Aufgabe übertragen, an den Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren im jeweiligen Bereich mitzuwirken und Stellungnahmen (Voten) zu den Berufungsvorschlägen zu formulieren. In diesen Verfahren haben Sie als beratendes Mitglied wiederum Informations-, Rede- und Antragsrecht. Ihnen ist Einsicht in alle bewerbungsrelevanten Unterlagen zu gewähren.

Die Begleitung von Berufungsverfahren gehört zu den wichtigsten und anspruchsvollsten Aufgaben der GBA. Machen Sie sich mit der Berufsordnung²⁵ und dem Berufungsleitfaden²⁶ der UP vertraut und nehmen Sie Kontakt zu den Berufsbeauftragten Ihrer Fakultät auf. Bei der Begleitung des Berufungsverfahrens wird die Arbeit mit der Checkliste für Berufungsverfahren²⁷ zur Sicherung der Chancengleichheit an Brandenburgischen Hochschulen empfohlen. Achten Sie auch auf die Regularien, die sich be-

²⁵ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ambek/Amtliche_Bekanntmachungen/2015/ambek-2015-01-035-039.pdf, Abruf: 26.08.2024.

²⁶ Ausschließlich im Intranet verfügbar: <https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Berufungsmanagement?preview=%2F139035396%2F164596610%2FBerufungsleitfaden-UP.pdf>, Abruf: 26.08.2024.

²⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/materialien>, Abruf: 26.08.2024.



Abb. 4: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren.

sonders bei den Tenure-Track-Verfahren²⁸ ergeben und suchen Sie ggf. Rat bei erfahrenen GBA. Transparenz und Nachvollziehbarkeit von Berufungsverfahren erhöhen die Chancen von Frauen ernannt zu werden. Sie können Ihren Teil dazu beitragen.²⁹

Im Folgenden wird der typische Verlauf eines Berufungsverfahrens erläutert. Dies finden Sie auch ausführlich im Berufungsleitfaden der UP.

Aktive Rekrutierung

Die Aktive Rekrutierung ist ein zentrales Instrument, das darauf zielt, die Zahl der Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professuren zu erhöhen und professionalisiert den Prozess der „Bestenauslese“ um möglichst gleiche Chancen im Prozess der Personalauswahl herzustellen. Als Strategie im Rahmen des Kulturwandels an den Hochschulen lassen sich eine Vielzahl von Ansatzpunkten und Steuerungsmaßnahmen einsetzen, welche verschiedene Bereiche und Prozesse der Hochschule betreffen. Die GBA kann darauf hinwirken, dass in ihrer Fakultät Aktive Rekrutierung in allen Berufs- und wissenschaftlichen Personalauswahlverfahren angewandt und etabliert wird. Bereits vor der Ausschreibung einer Stelle kann in spezifischen Portalen und Fachgesellschaften nach geeigneten Kandidatinnen recherchiert werden, um diese dann gezielt anzuschreiben bei einer Ausschreibung. Durch eine direkte Ansprache werden herausragende Wissenschaftlerinnen auf die bestehenden Karrieremöglichkeiten aufmerksam gemacht und zu einer Bewerbung auf Qualifikationsstellen und Professuren motiviert. Umrahmt wird die Aktive Rekrutierung in aktuellen Berufs- und

²⁸ Berufsmanagements im Web: <https://www.uni-potsdam.de/de/praesidialbereich/praesidialamt/berufungsmanagement>, Abruf: 26.08.2024 und im Intranet: <https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Berufungsmanagement>, Abruf: 26.08.2024.

²⁹ Flyer Gendergerechte Berufungsverfahren: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Flyer/Gendergerechte_Gestaltung_von_Berufungsverfahren_Final_web.pdf, Abruf: 02.09.2024.

Stellenbesetzungsverfahren von allgemeinen Rekrutierungsmaßnahmen wie geschlechtersensibles Marketing oder die geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen. Maßnahmen der aktiven Rekrutierung wirken im Rahmen der hochschulweiten Gleichstellungsstrategie, der Exzellenzstrategie, der Internationalisierungs- und Diversitätsstrategie. Mit dem Fokus auf eine zunehmende Internationalisierung der Forschung ist Aktive Rekrutierung unmittelbar mit der Notwendigkeit interkultureller Kompetenz verbunden. Digitale Technologien oder Head Hunter Agenturen für Rekrutierungsmaßnahmen müssen unter Antidiskriminierungsparameter geprüft werden. Eine Nachvollziehbarkeit und Transparenz aller Rekrutierungsaktivitäten sollte jederzeit gewährleistet sein, sowie eine klare Definition der Rekrutierungsaktivitäten im Sinne der DFG Empfehlungen und Gleichstellungsstandards erfolgen. Empfohlen werden Rekrutierungsaktivitäten und Kanäle außerhalb der bereits bestehenden Netzwerke, bzw. eine Erweiterung der eigenen Netzwerke.

a. Strategiegelgespräch

Rechtzeitig vor Beginn eines jeden Berufungsverfahrens beantragt die Fakultät über das zentrale Berufsmanagement bei der*dem Präsident*in ein Strategiegelgespräch, welches von der zGBA oder einer Stellvertretung begleitet wird. Im Antrag ist die geplante Denomination und Wertigkeit der (ggf. neuen) Stelle anzugeben. Soll es zu einer gemeinsamen Berufung kommen, legt die außeruniversitäre Forschungseinrichtung neben dem Antrag auch ein Interessenbekundungsschreiben vor. Die zGBA achtet bereits im Strategiegelgespräch darauf, dass ein chancengerechtes Berufungsverfahren an der UP startet, indem bspw. die Ausrichtung der Professur, der Ausschreibungstext, die Bewerber*innenlage oder Begründungen für ein Verfahren mit Ausschreibungsverzicht genauer hinterfragt werden.

b. Fakultätsrat

Nach Abschluss des Strategiegesprächs beschließt der Fakultätsrat den Ausschreibungstext. Hier können dez. GBA Ihre Expertise einbringen. Achten Sie bspw. darauf, wie und wo die Stelle ausgeschrieben wird und ob Frauen im Ausschreibungstext sprachlich angesprochen und explizit zur Bewerbung aufgefordert werden, bzw. das Geschlechterverhältnis thematisiert wird.

c. Berufungskommission

Die Besetzung einer Professur wird durch die Berufungskommission (BK) entschieden. Als dez. GBA sind Sie als beratendes Mitglied in der BK tätig und führen die Rolle einer Prozessbegleitung aus. Achten Sie darauf, dass die gemeinsame Terminfindung der BK Ihre Zeitressourcen und Einschränkungen berücksichtigt. Ein Berufungsverfahren verläuft in zahlreichen Etappen und nur eine davon zu vernachlässigen, kann für die GBA bedeuten, dass die Bemühungen im Sande verlaufen. Es empfiehlt sich, zu Beginn des Verfahrens der Kommission einen Überblick über gleichstellungsrelevante Faktoren im Berufungsverfahren zu geben. Diese könnten sein:

- Der Gleichstellungsauftrag ist gesetzlich verankert in § 7, 76 BbgHG
- Erläutern Sie der BK, ob Frauen in dem Bereich der Professur unterrepräsentiert sind (wie hoch ist der Frauenanteil im Fach, wie hoch in der Kaskade darunter im Vergleich)
- Nach § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 1 BbgHG sind in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind Frauen grundsätzlich zur Vorstellung einzuladen, sobald Sie die erforderliche Qualifikation besitzen.³⁰

- Nach § 7 Abs. 4 S. 3 Nr. 2 BbgHG sind Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen [...].³¹
- Nach § 7 Abs. 4 S. 1 BbgHG sind familienbedingt Belastungen (Kinder, Pflege,...) zu berücksichtigen³² (Anrechnung von Mutterschutz/ Elternzeiten)
- Zu berücksichtigen ist das akademische und nicht das tatsächliche Alter.³³ Vor allem bei Personen mit Sorgetätigkeit ist hier eine Abweichung zu erkennen.
- Weisen Sie die BK darauf hin, dass es sich lohnt passende Wissenschaftlerinnen aktiv zu rekrutieren. Das KfC bietet hier Unterstützung an, ebenso gibt es zahlreiche Datenbanken diesbezüglich.³⁴
- Nach § 42 Abs. 2 S. BbgHG sollen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder der BK Frauen sein, darunter mind. eine weibliche Hochschullehrende.

Die Arbeit der BK erfolgt grundsätzlich in verschiedenen Berufungskommissionssitzungen. Im folgenden erhalten Sie einen kurzen Überblick über die üblichen Sitzungen mit den jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkten und dem Gleichstellungsbezug:

1. Berufungskommission-Sitzung:

In der ersten Sitzung der BK werden in der Regel die Ausschreibungskriterien festgelegt (Muss-/ Soll-/ Kannkriterien). Hier können Sie darauf achten, dass spezielle Führungskompetenzen (Soziale Kompetenzen, Konfliktfähigkeit, etc.) mit aufgenommen werden. Ebenso kann vorgeschlagen werden, dass eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung im Bereich Anti-Bias/ Diversität/ Gleichstellung der Geschlechter gegeben

³⁰ ebd.

³² ebd.

³³ <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/neues-lebenslaufformat-bei-dfg-bewerbungen-4983>, Abruf: 26.08.2024.

³⁴ Die bukof verweist auf diverse Datenbanken: <https://bukof.de/expertinnen-finden/wissenschaftlerinnen/>, Abruf: 26.08.2024.

sein sollte. Wenn es sich anbietet sollte Diversität und/ oder Geschlecht Teil der Forschungs-/ Lehrinhalte sein.

Sichtung der Bewerbungsunterlagen

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist werden die Unterlagen individuell gesichtet. In der Regel wird ein BoxUP Ordner mit den Bewerbungen und eine Synopse aller Bewerbungen durch ein Mitglied der BK erstellt. Diese Übersicht wird auch der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Achten Sie auf die Kriterien, die die Kommission festlegt, sowie auf familienbedingte Unterbrechungen/ Aufgaben oder Gender-/ Diversitätskompetenzen. Sollten sich sehr wenige oder keine Frauen beworben haben, halten Sie Rücksprache mit der zGBA und der kommissionsvorsitzenden Person.³⁵ Eventuell könnte die Bewerbungsfrist verlängert und aktiv Frauen angesprochen werden.

2. Berufungskommission-Sitzung:

In der zweiten Sitzung erfolgt zunächst die Besprechung von Befangenheiten und erst anschließend werden die Bewerbungen besprochen und die Einladungsliste erstellt. Die Trennung dieser Verfahrensschritte ist wichtig, um Biases vorzubeugen.

Forschungs-/ Lehrvortrag und Interview

Die ausgewählten Kandidat*innen werden i.d.R. eingeladen, um öffentlich einen Vortrag über Ihre Forschung und eine Lehrprobe zu einem vorher bekanntgegebenen Thema zu halten. Anschließend zieht sich die Kommission mit der*dem Kandidat*in für ein Interview zurück. In dem Interview können Sie selbst eine Frage mit Gleichstellungsbezug stellen (Führungskompetenzen, Umgang mit Konflikten, Umgang mit Vereinbarkeitsfragen, Ideen zur Förderung von weiblichen Nachwuchs, Relevanz von Gender- und Diver-

sityaspekten in der eigenen Forschung, in Forschungsteams, in der Lehre). Zudem sollten Sie darauf achten, dass sich die Kommission gegenüber allen Kandidat*innen ähnlich verhält (Fragenkatalog, werden einige Personen besonders hinterfragt?) und diese aufklären über Interviewfragen, welche nicht gestellt werden sollten.

3. Berufskommission-Sitzung:

In der dritten Sitzung werden die Vorträge und die Interviews besprochen und bewertet, mit anschließender Entscheidung, welche Kandidat*innen begutachtet werden. Nach § 42 Abs. 3 BbgHG hat es zu einer Begutachtung der Kandidat*innen zu kommen: „Dem Berufungsvorschlag sollen mindestens zwei vergleichende Gutachten von auf dem Berufungsgebiet anerkannten, auswärtigen Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern oder Künstlerinnen oder Künstlern beigefügt werden“. Bei der Auswahl der Gutachter*innen ist auf Geschlechtervielfalt zu achten.

Eingehen der externen Gutachten

4. Berufskommission-Sitzung:

Besprechung der Gutachten und Listung der Kandidat*innen. Die Gutachten stellen eine heranzuziehende Grundlage für die Entscheidung dar. Der Kommission ist es möglich von der Einschätzung der Gutachten abzuweichen. Es wird geraten die Abstimmungen in der BK geheim vornehmen zu lassen. So kann Abhängigkeitsverhältnissen oder mikropolitischen Zwängen entgegengetreten werden.

Stellungnahme

Als dez. GBA werden Sie das Berufungsverfahren in einer Stellungnahme an den Vorsitz der Berufungskommission und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bewerten. Die Stellungnahme ist Bestandteil der Berufsakte. Ohne diese wird das Verfahren nicht weitergeführt. Die

³⁵ Siehe Berufsleitfaden, 6.3.3: Sichtung der Bewerbungsunterlagen.

³⁰ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Downloads/Stellungnahme_der_Gleichstellungsbeauftragten_der_Universitaet_Potsdam_zu_7_Abs_4_BbgHG.pdf, Abruf: 26.08.2024.

Senatskommission für Chancengleichheit (CGK) hat Empfehlungen zur genderspezifischen Qualitätssicherung in Berufungsverfahren³⁶ definiert, um die Chancengleichheit für Frauen und Männern im Auswahlprozess zu sichern. Ziehen Sie diese gern bei der Erarbeitung der Stellungnahme heran, um einen Überblick über Schwerpunktbereiche zu erhalten.

Schreiben einer Stellungnahme der GBA (Anregungen):

- Verwenden Sie einen einheitlichen Briefkopf für die dez. GBA der Fakultät
- Es muss deutlich werden, ob Sie der Berufungsliste zustimmen oder nicht
- Beziehen Sie sich einleitend auf die rechtlichen Grundlagen Ihrer Beteiligung am Verfahren
- Benennen Sie deutlich, ob die BK die 40% Quote Beteiligung von weiblichen Mitgliedern erfüllte, wie viele Frauen sich beworben haben, wie viele eingeladen wurden und wie viele in die Begutachtung geschickt wurden
- Wurden Erziehungszeiten berücksichtigt?
- Wurden alle Bewerbenden fair und gleich behandelt, fanden alle die gleichen Ausgangsbedingungen vor?
- Wurde auf eine paritätische Auswahl bei den Begutachtenden geachtet?
- Beschreiben Sie den Prozess des Verfahrens und gehen Sie besonders auf die Genderkompetenz der Kommission ein, auf Arbeitsweisen und Diskussionskultur
- Haben Sie im öffentlichen/ nicht-öffentlichen Teil Fragen gestellt? Gehen Sie auf die Antworten ein, wenn es relevant war
- Gab es Schwierigkeiten oder Unstimmigkeiten
- Unterschreiben Sie die Stellungnahme

Probleme im Verfahren

Bitte beachten Sie, dass Sie auch immer die Möglichkeit haben, dem Listenvorschlag nicht zuzustimmen in Ihrer Stellungnahme, das ist noch kein Widerspruch. Sie signalisieren dem Fakultätsrat sowie dem Senat, dass Sie mit dem Ergebnis, dem Prozess etc. nicht einverstanden sind.

Sollte die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt werden oder sollte sich die Kommission gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten entscheiden, besteht die Möglichkeit der Aussetzung und des Nachholens des Verfahrens oder das Einlegen eines Widerspruches.

Widerspruchsverfahren:

Sie können innerhalb einer Woche einen Widerspruch einlegen. Dies ist ausschließlich einmal in der selben Angelegenheit möglich. Zusammen mit dem Widerspruchsgegner ist ein Einigungsversuch zu unternehmen, das Verfahren ist in einer Satzung zu regeln³⁷. Eine Woche nach dem Einigungsversuch kommt es erneut zu einer Entscheidung. Sollte der Widerspruch erfolglos bleiben, können Sie sich unmittelbar an die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde wenden. Dort machen Sie geltend, dass die Hochschule ihre Rechte aus dem Brandenburgischen Hochschulgesetz verletzt hat oder kein oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat.

d. Ruferteilung

Nachdem die BK qualifizierte Kandidat*innen gelistet hat, wird die Akte des Verfahrens vom zentralen Berufsmanagement geprüft und zur Entscheidung in den Senat gegeben. Dieser entscheidet über die Listung. Bei einem positiven

Votum wird das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) als zuständiges Landesministerium mit einbezogen und der Präsident geht in die Berufungsverhandlungen mit den gelisteten Kandidat*innen. Angebote zur Gestaltung einer attraktiven Willkommens- und Bleibekultur für Wissenschaftlerinnen; z.B. durch Anti-Bias-Trainings für Berufungskommissionsmitglieder, Workshop Angebote und Coaching für Wissenschaftler*innen, Angebote zu Verhandlungsstrategien, Women Career Talks oder Dual Career Angebote bilden wichtige Grundpfeiler, um exzellente Wissenschaftler*innen für eine Stelle an der UP zu gewinnen.

2. MITWIRKUNG BEI EINSTELLUNGSVERFAHREN

In der aktuellen Wachstumsphase der Universität werden zahlreiche Stellen im Bereich Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) sowie Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen neu besetzt.

Bei Auswahlverfahren in Ihrem Zuständigkeitsbereich sind bei Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungsgruppe Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern, § 7 Abs. 4 BbgHG. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Teilnahmerecht an allen Bewerbungsverfahren, aber immer dann, wenn sich Frauen und Männer auf die ausgeschriebene Stelle beworben haben, sind Sie zur Teilnahme verpflichtet, § 68 Abs. 4, S. 3 BbgHG. Sie erhalten Einsicht in alle Akten, die das jeweilige Einstellungsverfahren betreffen. Dies gilt auch für Personalakten. Durch die hohe Anzahl an Einstellungsverfahren ist eine Begleitung aller Verfahren unrealistisch. Es empfiehlt sich eine Prioritätenliste zu erstellen. Der Schwerpunkt sollte auf unbefristeten Stellen, Führungspositionen oder Bereichen liegen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind.

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

Zur Qualitätssteigerung und -sicherung bei Stellenbesetzungsverfahren wurde an der UP ein strukturiertes Auswahlverfahren entwickelt und eingeführt³⁸. Als dez. GBA können Sie auch in Einstellungsverfahren Fragen stellen, bspw. zu Führungskompetenzen, Umgang mit Konflikten, Umgang mit Vereinbarkeitsfragen, Ideen zur Förderung von Frauen, besonders in Bereich, in den die unterrepräsentiert sind (wie IT, Bauwesen, Technik). Besonders bei Führungspositionen im Wissenschaftsmanagement oder in der Verwaltung sollten Sie Fragen zur Gender- und Diversitykompetenz stellen. Zur Auswertung des Verfahrens lohnt sich auch hier eine Stellungnahme zu schreiben und/ oder einen standardisierten Vordruck auszufüllen, der an die zGBA versendet werden sollte. Auch lohnt ein Blick in das Personalentwicklungskonzept³⁹ der UP sowie in die Seiten für Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte⁴⁰. Das Verfahren dient der Erhöhung der Transparenz von Einstellungsverfahren und wird für Verwaltungs- und fachnahes wissenschaftliches Personal angewandt.

Bei der Vergabe von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, bei Lehraufträgen und Lehrstuhlvertretungen und der Einladung zu Gastvorträgen ist auf die Ansprache von qualifizierten

³⁶ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/Flyer/Gendergerechte_Gestaltung_von_Berufungsverfahren_Final_web.pdf

³⁷ Momentan liegt eine solche Satzung an der UP nicht vor. Es gelten die generellen gesetzlichen Regelungen.

³⁸ Ausschließlich im Intranet verfügbar: <https://z-wiki.uni-potsdam.de/pages/viewpage.action?pageId=163284260>, Abruf: 26.08.2024.

³⁹ Ausschließlich im Intranet verfügbar: <https://z-wiki.uni-potsdam.de/display/arbeitenanup/Personalentwicklungskonzept+und+AG+Personalentwicklung>, Abruf: 26.08.2024.

⁴⁰ <https://www.uni-potsdam.de/de/qualifizierung-fuer-beschaeftigte/weiterbildung>, Abruf: 26.08.2024.

Frauen hinzuwirken. Die Ausschöpfung dieser Möglichkeit sollten Sie in Ihrer Fakultät/ in Ihrem Bereich immer wieder zum Thema machen.

Erhöhung des Frauenanteils in Einstellungsverfahren nach § 7 Abs. 4 BbgHG

- Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken.
- besondere familiäre Belastungen sind zu berücksichtigen.
- Grundsätzlich sind zur persönlichen Vorstellung Frauen einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.
- Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE DER FAKULTÄTEN

Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Arbeits- und Controllinginstrument der einzelnen Fakultäten oder der Bereiche⁴¹ zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er dient der Personalplanung und -entwicklung unter Gleichstellungsaspekten. Alle 2-6 Jahre werden ausgehend von einer Analyse der Ist-Situation Handlungsziele definiert und entsprechende geeignete Maßnahmen verbindlich festgeschrieben. Je konkreter die Ziel- und Zeitformulierungen sind, umso besser kann der Grad der Zielerreichung festgestellt werden. Es sollte aber immer das Spezifische des jeweiligen Bereichs berücksichtigt werden, um nicht am realen Bedarf vorbei zu planen und überzogene Prognosen und Zielstellungen aufzustellen. Auch sind die vorhandenen personellen, finanziellen und

zeitlichen Ressourcen genau abzuklären, um die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen abzusichern. Die Kriterien und gesammelten Daten des Gleichstellungsplans sind gleichzeitig die Grundlage für das angestrebte Gleichstellungscontrolling. Controlling ist das permanente Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen und ihren Erfolgen auf dem Weg zur Erreichung der Zielvorgaben⁴².

Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der UP. Basierend auf dem Gleichstellungszukunftskonzept der Hochschule⁴³ und einer kritischen Selbstreflektion werden Maßnahmen zu mehr Chancengerechtigkeit initiiert. Frauenförderung und Familienförderung sind dabei zwei wesentliche Indikatoren auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Die Zuständigkeit der Erarbeitung, Verabschiedung, Umsetzung und Fortschreibung liegt in der Verantwortung der jeweiligen Fakultätsleitungen und Fakultätsräte, für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung ist dies analog der*die Kanzler*in, in der Bibliothek der*die Direktorin*in bzw. der*die CIO. In allen Phasen ist die frühzeitige Beteiligung der dez. GBA zu sichern, § 76 Abs. 2 BbgHG.

Das folgende Vorgehen zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans wird von der CGK empfohlen:

Fakultätsrat

Beschluss zum Erstellen des Gleichstellungsplans und zur Einsetzung einer Arbeitsgruppe im Fakultätsrat herbeiführen.

Arbeitsgruppe

Bildung einer Arbeitsgruppe unter Beteiligung aller Statusgruppen und Hinzuziehung der dez. GBA.

⁴² Vgl. Blome et al. (2013): 458.; Engels, Beaufaÿs, Kegen, Zuber (2015).

⁴³ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Publikationen/Gleichstellungskonzepte/1_UP_PP-III_GZK_final_Mai-2019_ohne-Anlage.pdf, Abruf: 26.08.2024.

Erstellung des Gleichstellungsplanes

Der Fakultätsrat beauftragt die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans unter Angabe eines realistischen Zeitfensters für die Vorlage des Entwurfs.

Abstimmung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan ist mit den zuständigen Gremien abzustimmen. In den Fakultäten hat der Fakultätsrat, in der zentrale Verwaltung und Präsidialbereich der*die Kanzler*in/ Kanzler*innendienstberatung, in den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen das Präsidialkollegium und in der Bibliothek die Bibliotheksleitung und Kanzler zuzustimmen. Zuletzt sind die Gleichstellungspläne dem Gesamtpersonalrat vorzulegen. Nach § 65 Nr. 7 Personalvertretungsgesetz (PersVG) hat der Gesamtpersonalrat bei der Aufstellung oder wesentlichen Änderung von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mitzubestimmen.

Veröffentlichung

Veröffentlichen Sie den Gleichstellungsplan im Internet, auf der jeweiligen Homepage der Fakultäten und verlinken Sie diesen mit den Seiten der zGBA. Zur besseren Kommunikation wird empfohlen eine Kurzversion abzufassen, zu drucken und an alle Beschäftigten des Bereiches zu verteilen/ vorzustellen.

Umsetzung des Gleichstellungsplanes

Die Arbeitsgruppe/ fakultätsinterne Kommission und die Gleichstellungsbeauftragten begleiten und unterstützen die Bereiche bei der Umsetzung sowie bei dem Controlling des Gleichstellungsplanes.

Aufbau des Gleichstellungsplanes:

- a. Gesetzliche/ Hochschulpolitische Rahmenbedingungen
- b. Gleichstellungsarbeit an der UP (intersektionale Gleichstellungsarbeit)
- c. Gültigkeitsbereich
- d. Status Quo

Analysieren Sie die Ist-Situation in Ihrem Bereich, siehe Personalstatistik: Betrachtung der Unterrepräsentanz von Frauen der verschiedenen Statusgruppen, Auswertung der statistischen Angaben, Hinzuziehung der Ergebnisse im internen Mittelverteilungsmodell (strukturpolitische Komponente Frauenförderung), evtl. Evaluation der Umsetzung der bisherigen Maßnahmen aus dem vorangegangenen Gleichstellungsplan.

- e. Ziele und Handlungsbedarf

Ermitteln Sie den differenzierten Handlungsbedarf⁴⁴ zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse. Nutzen Sie dabei unterschiedliche Informationszugänge (Diskussion im Fakultätsrat, in Fakultätskommissionen und Fachschaften, Durchführung und Auswertung von Befragungen, Impulse durch die dez. GBA. Formulieren Sie Zielstellungen für einen Zeitraum von 4-6 Jahren, auch Teilziele und kürzere Umsetzungszeiträume können sinnvoll sein. Erarbeite Sie geeignete realistische zielgruppenorientierte Maßnahmen, die das eigene Profil schärfen, aber auch an Bewährtes anknüpfen. Dabei ist die Verschränkung von zentralen und dezentralen Maßnahmen zu erwägen.

- f. Maßnahmenkatalog

Formulieren Sie die Maßnahmen in einem Maßnahmenkatalog unter Berücksichtigung der nachfolgenden Gliederung:

- Bezeichnung der Maßnahme
- Beschreibung der Maßnahme
- Methodische Umsetzung Zuständigkeit, Ressourcen, Termine, Controlling

⁴⁴ Beispielsweise zielgruppenspezifisch, bereichsintern, übergreifend.

Tipp: Für Informationsmaterial und Daten wenden Sie sich gern an das KfC oder nutzen Sie das BI-System der UP für Studierendendaten.

4. MITWIRKUNG IN GREMIEN

Als Gleichstellungsbeauftragte der UP werden Sie an verschiedenen Gremiensitzungen teilnehmen und auf gleichstellungsrelevante Themen oder Problemstellungen aufmerksam machen. Die Mitwirkungspflicht der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist gesetzlich geregelt (§ 76 Abs. 4 BbgHG) und Sie werden als dez. GBA in allen Gremien Ihrer Fakultät bzw. Ihrem Zuständigkeitsbereich bei gleichstellungsrelevanten Fragestellungen eingeladen. Dort haben Sie:

- ein Informationsrecht (Dies ist das Recht, Informationen zu empfangen, die zur Erfüllung der Ihnen übertragenen Aufgaben notwendig sind.)
- ein Rederecht (Dies ist das Anrecht von Gesprächsteilnehmer*innen, den nächsten Gesprächsbeitrag zu produzieren.)
- ein Antragsrecht.

Nutzen Sie Ihr Rede- und Antragsrecht aktiv. Bringen Sie Beschlüsse ein und beteiligen Sie sich mit Beiträgen. Ein regelmäßiger Tagesordnungspunkt „Bericht der Gleichstellungsbeauftragten“ könnte dabei helfen. Um Ihre Teilnahme an den verschiedenen Gremien zu ermöglichen, wurde an der Hochschule ein Gremienzeitfenster eingeführt. Dies erlaubt eine bessere Abstimmung zwischen zentralen Gremienterminen und denen in Ihrer Fakultät. In diesem Zeitraum (mittwochs ab 14.00 Uhr) finden auch keine obligatorischen Lehrveranstaltungen statt. Bei Bedarf können Sie das Angebot des Service für Familien für die Betreuung Ihrer Kinder außerhalb der Kita-Öffnungszeiten in Anspruch nehmen.

Die Hochschule ist als Ganzes der Gleichstellung verpflichtet, jedoch bedarf es nicht selten des Anstoßes durch die Gleichstellungsbeauftragten. Manchmal wird Ihnen als GBA die alleinige Zuständigkeit für das Thema Gleichstellung in Ihrem Bereich zugeschrieben werden. Erinnern Sie dann daran, dass die Gleichstellung eine Querschnittsaufgabe ist. Es ist die Aufgabe aller, für die Herstellung von Gleichstellung zu sorgen.

Die Aufgaben und Gremienbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist erheblich und überschreitet oft die Ressourcen, die für dieses Amt zur Verfügung stehen. In einigen Fakultäten haben sich eigenständige Kommissionen etabliert, die sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellung und Frauenförderung einbringen. Arbeiten Sie in einem regen Austausch mit Ihrem Stellvertreterinnen, sodass Sie sich die Aufgaben teilen können.

a. CGK

Die Kommission für Chancengleichheit ist inhaltlich das wichtigste Gremium für die Gleichstellungsarbeit an der UP. Die Kommission tagt alle vier Wochen. Jede Fakultät und jeder Bereich entsenden Vertreter*innen in die CGK. Die zGBA ist die Vorsitzende, das Präsidiumsmitglied ist die*der Vizepräsident*in für Forschung, Nachwuchs und Chancengleichheit.

Laut Grundordnung der UP Artikel 15 Abs. 4⁴⁵ ist die CGK *„insbesondere zuständig für die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen an der Universität. Sie wirkt auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin, unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität und initiiert Maßnahmen zur Frauenförderung sowie Lehr- und Forschungs-*

⁴⁵ <https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/senat/Kommissionen/Grundordnung/ambek-2022-13-468-477.pdf>, Abruf: 26.08.2024.

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

Im Oktober 2022 kam es zu einer inhaltlich-personellen Erweiterung der CGK. Diese legt seit dem nicht nur den Fokus auf Gleichstellung und Frauenförderung, sondern zusätzlich auf Diversität, Vereinbarkeit und Inklusion.

b. Fakultätsrat

Die dez. GBA der Fakultäten können am Fakultätsrat der jeweiligen Fakultät teilnehmen. Auch hier steht Ihnen ein Informations-/ Rede- und Antragsrecht zu. Es wird empfohlen einen festen Punkt für den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten auf die Tagesordnung mit aufzunehmen. Berichtet werden kann über aktuelle Geschehnisse, Veranstaltungen, Dokumente, Änderungen, etc. mit Gleichstellungs- und/ oder Diversitätsbezug.

Die Aufgaben und Gremienbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist erheblich und überschreitet oft die Ressourcen, die für dieses Amt zur Verfügung stehen. In einigen Fakultäten haben sich eigenständige Kommissionen etabliert, die sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellung und Frauenförderung einbringen. Arbeiten Sie in einem regen Austausch mit Ihrem Stellvertreterinnen, sodass Sie sich die Aufgaben teilen können.

c. Gleichstellungsrat

Ein informeller Austausch der Gleichstellungsbeauftragten findet im Gleichstellungsrat statt. Mitglieder sind alle Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertretungen und Reservist*innen. In diesem Gremium, geleitet von der zGBA werden Themen in der klassischen Gleichstellungsarbeit bearbeitet und reflektiert. Der Gleichstellungsrat tagt alle 8 Wochen online.

d. Problem

Was passiert, wenn die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt wird?

Die Entscheidung des Gremiums ist daraufhin über eine Maßnahme für zwei Wochen aussetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage, zu verkürzen (§ 76 Abs. 5 BbgHG).

5. BERATUNG

An der UP wird ein Zwei-Stufen System in Fällen von Konflikten, Diskriminierung, Mobbing und Stalking verfolgt. Das bedeutet, dass ratsuchende Personen zunächst von einer Beratungsstelle individuell beraten werden. Als zweiter Schritt ist es möglich offiziell eine Beschwerde bei der Beschwerdestelle der UP gegen Diskriminierung, Mobbing und Stalking⁴⁶ einzulegen, wenn der Beschwerdegegenstand dies zulässt und die Personen diesen Schritt gehen möchten. Nach § 76 Abs. 2 nehmen GBA (informelle) Beschwerden entgegen und sind Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt. Oft sind Sie erste Ansprechperson bei einer Vielzahl von ganz unterschiedlichen Problemen. Es suchen Student*innen, die ihr erstes Kind bekommen Rat und Information, internationale Promovierende fragen nach einer finanziellen Unterstützung, Sorgen um die Verlän-

⁴⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beschwerdestelle>, Abruf: 26.98.2024.

gerung des befristeten Arbeitsvertrags werden vorgebracht, aber auch Betroffene von Mobbing, rassistischer Belästigung, Diskriminierung und Gewalt wenden sich an Sie. Alle erwarten, dass sofort Zeit für ein Gespräch gefunden und möglichst schnell das Problem geklärt wird. Setzen Sie sich nicht unter Druck. Ihre Aufgabe während der Beratungsgespräche ist vorwiegend erste Ansprechperson zu sein, an interne und externe zuständige Beratungsstellen weiter zu verweisen und in Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt emotional und inhaltlich zu unterstützen. Unterstützung und Beratung zum Thema bieten Sie immer vertraulich und auf Wunsch anonym. In einer Erstberatung kann die Situation analysiert, Ziele festgehalten und über mögliche Schritte informiert werden. Eine intersektionale Perspektive und Haltung in der eigenen Beratungspraxis ist dabei unerlässlich, denn Menschen werden oftmals nicht nur aufgrund einer Diskriminierungsform (Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Rassismus, Ableismus, Klassismus, Ageismus etc.) benachteiligt, da sie nicht selten mehrere Diversitätsdimensionen in ihrer Person vereinen. Diese addieren sich jedoch nicht einfach zu „mehr Diskriminierungserfahrungen“ zusammen, sondern lassen ganz eigene, spezifische Wirkungsweisen von Diskriminierung entstehen. Ist z.B. eine Cis-Frau von Sexismus und Rassismus betroffen, bringt das ganz eigene Benachteiligungen mit sich, die weder *weiße* Frauen noch Cis-Männer of Color/Schwarze Cis-Männer machen. Dies gilt es in der Beratungspraxis mitzudenken.

Schulungen

Das KfC bietet regelmäßig Schulungen an, um eine sichere und qualitativ hochwertige Beratung gewährleisten zu können. Melden Sie sich gern bei Bedarf.

Verschwiegenheitspflicht

Gem. § 76 Abs, 9 S. 3 BbgHG i.V.m. § 37 Be-

amtStG unterliegen Gleichstellungsbeauftragte der Verschwiegenheit. Alle Anfragen werden streng vertraulich behandelt (dies gilt auch über die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses hinaus). Eine Entbindung von der Schweigepflicht (um z.B. eine formelle Beschwerde einzulegen oder sich mit anderen Stellen auszutauschen) erfolgt nur auf schriftlichen Wunsch der betroffenen Person(en).

Verweisberatung

In Ihrer Position als Gleichstellungsbeauftragte sind Sie unter Umständen nicht Expert*in in bestimmten Beratungsfällen. Hier sollte eine effektive Verweisberatung stattfinden. Erwecken Sie bei dem Hinzuziehen von weiter Unterstützung oder bei Verweisen auf andere Einrichtungen nicht den Eindruck, das Problem „weiter zu schieben“. Eine bestmögliche Betreuung des Falles liegt jedoch im Interesse aller und dies können Sie nicht immer leisten. Es scheint auch vermessen zu glauben, dass jedes angezeigte Problem zu lösen ist. Informieren Sie sich über das umfangreiche Beratungsangebot an unserer Hochschule⁴⁷ – und darüber hinaus⁴⁸. Die für Sie wichtigsten Partner*innen in Fällen von Beratung sind:

- Vertrauenspersonen (Konfliktberatung im Generellen)
- Service für Familien (Familie und Pflege, Nachteilsausgleich)
- Inklusionsteam (Diskriminierung aufgrund von chronischer Erkrankung, Beeinträchtigung oder Behinderung)
- Referent*in für Chancengleichheit und Diversity (Rassismus, soziale Herkunft und weitere Diversitätskategorien, Antidiskriminierungsberatung)
- Referent*in der GBA (Geschlechtervielfalt – TIN*)

⁴⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/studium/beratung/uebersicht>, Abruf: 26.08.2024.

⁴⁸ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beratung-und-unterstuetzung/externe-beratungsstellen>, Abruf: 26.08.2024.

- Psychologische Studierendenberatung
- Potsdam Graduate School
- Personalräte
- AStA

- unsachliche und verletzende Austragung von Konflikten
- Infrage stellen der Qualifikation

Hier noch ein paar grundsätzliche Informationen zu zwei inhaltlichen Beratungsthemen:

In der Antidiskriminierungsrichtlinie der UP finden Sie wichtige Informationen zu Beratungsstellen und Definitionen.

Mobbing am Arbeitsplatz/ im Studium

Unter Mobbing ist eine fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweise am (digitalen) Arbeits- oder Studienplatz zwischen Beschäftigten, Studierenden und/ oder sonstigen Angehörigen der Universität verstanden, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich ist und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzt und/ oder diese aus dem Studien-/Arbeitsumfeld ausgegrenzt.

Dazu zählen:

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

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

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)⁴⁹ richtet sich in der Regel gegen Frauen/ TIN*-Personen. Werden Männer davon betroffen, so ist ihnen der gleiche Schutz zu gewähren, der für Frauen vorgesehen ist. Seien Sie einfühlsam im Erstgespräch mit den Betroffenen, aber halten Sie sich zurück mit einer spontanen Bewertung des Geschilderten. Es empfiehlt sich, so schnell wie möglich mit anderen, auf die jeweilige Problemlage spezialisierten Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Das setzt jedoch immer das Einverständnis der Rat-Suchenden voraus. Wenn Sie Kenntnis von sexualisierten Übergrif-

⁴⁹ Vgl. Flyer des KfC zu SBDG: https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/240301_Sexualisierte-Diskriminierung_web.pdf, Abruf: 02.09.2024.

fen erhalten, sollten Sie den Kontakt zur zGBA, ebenso zur*zum Dekan*in Ihrer Fakultät und zur zuständigen Personalvertretung suchen.

Zu SBDG zählen alle physischen und psychischen Handlungen, die gegen den Willen einer Person geschehen und als abwertend erlebt werden. Sie verstoßen gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung und verletzen die Würde und Persönlichkeitsrechte eines Menschen. Da es nicht um Sexualität, sondern um Macht und Kontrolle geht, wird von ‚sexualisierter‘ statt von ‚sexueller‘ Belästigung und Gewalt gesprochen. Sexuelle Handlungen sind hier Mittel zum Zweck.

Beispiele:

- sexuell herabwürdigender Sprachgebrauch, v.a. Bemerkungen über Aussehen, Körper, Sexualität und Intimleben einer Person, auch in Form von unerwünschten „Komplimenten“
- sexuell herabwürdigende (nonverbale) Kommunikation, etwa durch taxierende Blicke/Anstarren“
- Zeigen, Anbringen und Versenden sexueller und/ oder pornographischer Handlungen und/ oder Darstellungen auf jegliche Art und Weise (Bild, Ton, Video)
- unerwünschte Nachrichten mit sexuellem Bezug (SMS, E- Mail)
- unerwünschte Berührungen, insbesondere auch wenn die Berührung scheinbar zufällig und/oder vermehrt geschieht (Umarmungen, Tätscheln)
- unerwünschte Annäherungsversuche und Aufdringlichkeiten
- persönlich empfundene Grenzüberschreitung
- Im Hochschulkontext bestehen Abhängigkeitsverhältnisse und Hierarchien, welche sexualisierte Belästigung begünstigen können, etwa im Falle von Prüfungs- und Gutachtensituationen. Unerwünschte Äußerungen und Aufforderungen können

hier mit Vorteilsversprechen einhergehen oder dem Androhen von Nachteilen in Studium, Forschung, Lehre und Arbeit. Aber auch das Angebot von Vorgesetzten oder Dozierenden zur gemeinsamen Freizeitgestaltung kann eine Form sexueller Belästigung sein.

Mögliche Folgeschritte/ Maßnahmen/ Sanktionen

Diese können sein:

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

III. DAS AMT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

1. AMTSÜBERNAHME

Herzlich Willkommen im Amt der dez. GBA der UP. In diesem Abschnitt möchten wir Ihnen hilfreiche Hinweise und Tipps zu der Amtsübernahme mitgeben.

Die neue Amtsperiode der dez. GBA beginnt alle „geraden“ Jahre im Oktober. Obwohl die Wahlen bereits im Sommer stattfinden, beginnt auch dann erst Ihre Arbeit. Selbstverständlich können Sie im Vorfeld bereits Fragen klären, eine Amts-

übergabe mit Ihnen Vorgänger*innen gestalten, sich mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen vertraut machen und u.U. auch Weiterbildungen beginnen.

In der folgenden **Checkliste** haben wir Ihnen die wichtigsten Punkte zur **Amtsübernahme festgehalten:**

- Informieren Sie sich, wer bisher dieses Amt in Ihrem Bereich ausgeübt hat. Vereinbaren Sie ein Gespräch und lassen Sie sich aktuelle Dokumente und Literatur übergeben.
- Stellen Sie sich in Ihrem Zuständigkeitsbereich vor (Dekanat und Fakultätsrat/ Verwaltung/Zentrale Einrichtungen/Bibliothek). Senden Sie zu Semesterbeginn eine Rundmail über den internen Verteiler und an die dazugehörigen Fachschaften. Nutzen Sie die Möglichkeit eines Informationsbretts in Ihrem Arbeitsbereich.
- Veranlassen Sie die Aktualisierung der Homepage Ihres Bereichs und auf der KfC Seite.
- Vereinbaren Sie mit Ihrer Fakultät/ Ihrer Einrichtung Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für die Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten.
- Denken Sie daran: Sie nehmen dieses Amt als dienstliche Aufgabe wahr. Eine schriftliche Vereinbarung ist von beiden Seiten zu unterzeichnen.
- Machen Sie sich mit den bereits initiierten gleichstellungspolitischen Maßnahmen Ihrer Fakultät/ Ihres Bereichs vertraut. Hierzu gibt es Unterlagen (Zielvereinbarungen, Mittelverteilungsmodell, Gleichstellungsplan u.ä.).
- Vergegenwärtigen Sie sich die aktu-

ellen gleichstellungsrelevanten Problem an Ihrer Fakultät/in Ihrem Bereich und berücksichtigen Sie diese bei Ihrer Arbeitsplanung (Sprechzeiten, Erreichbarkeit, Zeit und Raum für Gespräche u.a.).

- Verschaffen Sie sich einen Überblick über die aktuellen Berufungs- und Einstellungsverfahren in der Fakultät/in Ihrem zuständigen Bereich. Kontaktieren Sie die Fakultätsgeschäftsführer*in und bei Bedarf die Vorsitzenden der Berufungskommissionen. Nehmen Sie Einsicht in die Unterlagen und Protokolle, wenn Sie in ein laufendes Verfahren einsteigen sollen
- Klären Sie, ob weitere Berufungs- oder Einstellungsverfahren anstehen und stimmen Sie die Teilnahme mit Ihrer Vertretung ab.
- Übernehmen Sie langfristig Termine (Sitzung des Fakultätsrates, der CGK u.a.) in Ihre Semesterplanung.
- Suchen Sie sich Verbündete und Gleichgesinnte. Nutzen Sie den Informations- und Erfahrungsaustausch mit den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Auch bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreter*innen finden Sie Unterstützung. Im KfC finden Sie weiterführende Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen.



Abb. 5: Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam.

2. STRUKTUR DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT AN DER UP

Die Forderung nach Gleichberechtigung ist im öffentlichen Raum mit der Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit (Schaffung des Amtes der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten) politisch verankert worden. Auf Bundes-, Landes-, Kommunalebene und an Hochschulen wird durch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter

gefördert. Dies kann sich beispielsweise in der quantitativen Angleichung der Einstellung des Personales, dem Abbau sozialer Ungleichheit oder der Schaffung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ausüben. Gleichstellungsarbeit durch die Gleichstellungsbeauftragten der UP wird auf zentraler und dezentraler Ebene ausgeübt. An der UP gibt es folgende Gleichstellungsbeauftragte:

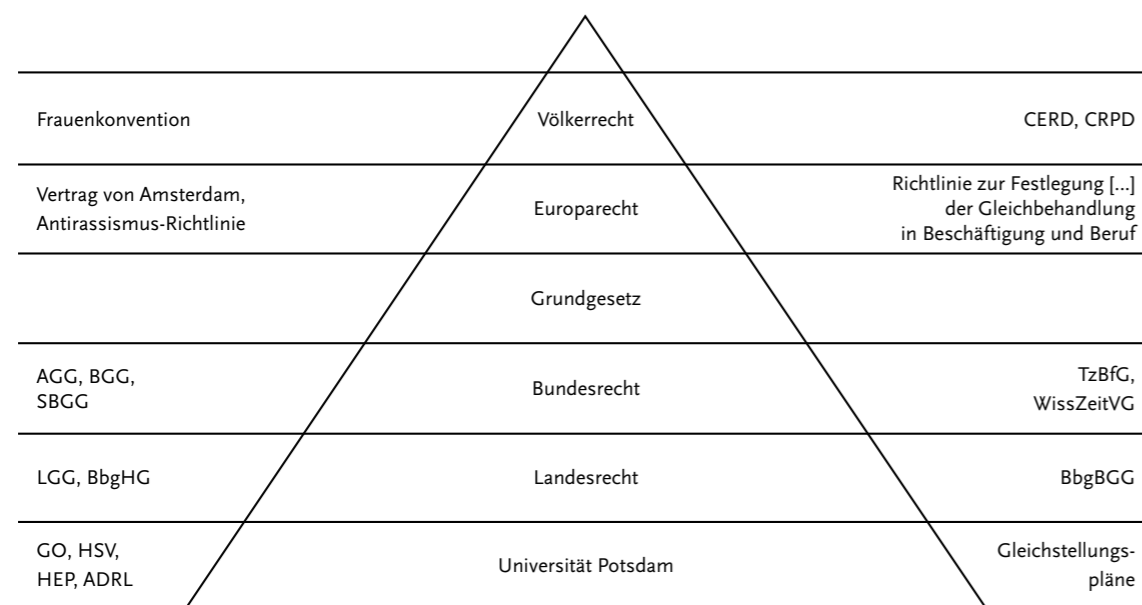


Abb. 6: Auszug aus der Normenpyramide Gleichstellung

3. RECHTLICHE GRUNDLAGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

a. Allgemein

Die Gleichstellungsarbeit geht auf das international anerkannte und rechtlich verankerte Diskriminierungsverbot zurück. Innerhalb der letzten 70 Jahre hat sich das Diskriminierungsverbot und das Gebot der Geschlechtergleichheit auf internationaler, europäischer und nationaler Ebene stark normativ verankert. Die Gleichstellungsarbeit ist somit nicht nur eine freiwillige zeitgemäße Einstellung von Behörden, Körperschaften, Unternehmen, etc., sondern stellt eine Pflicht und ein Ziel von öffentlichen und privaten Einrichtungen dar⁵⁰. Das brandenburgische Hochschulgesetz ist die sachnächste Rechtsquelle für die Gleichstellungsarbeit an der UP. Dabei sind § 7 und 76 BbgHG die zentralen Normen für die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten. Nach § 7 BbgHG, in welchem der Gleichstellungsauftrag verankert ist, ist die UP zur tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Bereichen verpflichtet. § 7 BbgHG bestimmt demnach Inhalt und Zielsetzung der Gleichstellungsförderung, während der § 76 BbgHG die Voraussetzungen der Aufnahme des Amtes als (zentrale oder dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte regelt, sowie die daraus resultierenden Befugnisse. Für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist die Arbeit mit dem Gesetz unerlässlich, da dieses als Leitfaden und Stütze für die täglichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten dient.

Für detaillierte Informationen zu den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der UP siehe Webseite des KfC (Gleichstellungsbeauftragte/ Rechtliche Grundlagen).

⁵⁰ Für detaillierte Informationen zu den rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der UP: <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gleichstellungsbeauftragte/rechtliche-grundlagen>, Abruf: 26.08.2024.

b. Gleichstellungsstandards verändern die Wissenschaft

Zusätzlich zu gesetzlichen Vorgaben wurden Standards zur Erreichung von Chancengleichheit in der Wissenschaft erarbeitet, welche an der UP herangezogen werden.

Für den Bereich Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit sind u.a. folgende Dokumente wichtig:

- HRS4R-Strategie⁵¹
- OTMR-Strategie⁵²
- Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der DFG⁵³
- Beschluss der Hochschulrektorenkonferenz (HRK): „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren - Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“⁵⁴
- Brandenburgische Qualitätsstandards „Geschlechtergerecht, Familienfreundlich und Lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich“⁵⁵

Speziell zum aktuellen Thema der Aktive Rekrutierung gibt es ebenso entwickelte Standards:

- Empfehlungen der DFG⁵⁶
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)⁵⁷
- renommierten Datenbanken
- momentan wird im KfC ein Konzept zur Aktiven Rekrutierung an der UP entwickelt.

⁵¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/arbeiten-an-der-up/personalentwicklung/human-resources-strategy-for-researchers>,

Abruf: 26.08.2024.

⁵² https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/arbeiten-an-der-up/Dokumente/2021-07-21_OTM_R_Strategie_UP_deutsch.pdf, Abruf: 26.08.2024.

⁵³ <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards>, Abruf: 26.08.2024.

⁵⁴ <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/>, Abruf: 26.08.2024.

⁵⁵ <https://mwfk.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Qualit%C3%A4tsstandards.pdf>, Abruf: 26.08.2024.

⁵⁶ <https://www.dfg.de/resource/blob/175810/65e1475c45b94e4d-52be80c7b65dca5c/fog-empfehlungen-2022-data.pdf>, Abruf: 26.08.2024.

⁵⁷ <https://www.gesis.org/cews>, Abruf: 26.08.2024.

c. Positionierung der Hochschule

Im Hochschulvertrag zwischen dem Land Brandenburg und der UP⁵⁸ ist Chancengleichheit, Familienorientierung und der Diskriminierungsschutz vereinbart. Auch innerhalb der UP werden Gleichstellungsziele, Vielfalt und Vereinbarkeit festgelegt. Beispielsweise im Hochschulentwicklungsplan⁵⁹ der Universität, welcher alle 5 Jahre die zentralen Entwicklungsziele der UP beschreibt und darüber informiert, welche Maßnahmen und Schritte die Universität zur Umsetzung dieser Ziele ergreifen wird. Zudem verabschiedete der Senat 2024 das von der zGBA im Rahmen des Professorinnenprogrammes IV angefertigte „Gleichstellungskonzept für Parität“. In diesem wurden konkrete Ziele und Maßnahmen zur Förderung von Frauen (weibliche Professor*innen, Nachwuchswissenschaftler*innen und Student*innen) in der Wissenschaft erstellt.

d. Gleichstellungspläne der Fakultäten

Die Universität Potsdam hat nach § 7 Abs. 3, S. 1 BbgHG ein Gleichstellungskonzept und dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen. Die Gleichstellungspläne dienen dazu, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und die Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen abzubauen (§ 7 BbgHG). Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung/ -entwicklung und beinhaltet (Förder-) Maßnahmen und Zielvorgaben, welche von den Angehörigen der Fakultäten, der Verwandlung oder den Einrichtungen umgesetzt werden müssen.

4. WAHL

Die zGBA und ihre Stellvertreter*innen werden nach § 25 Wahlordnung der UP (WahlO UP)⁶⁰

⁵⁸ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/personalvertretungen/Downloads/Hochschulvertr%C3%A4ge/HSV_UNIP_2019.pdf, Abruf: 26.08.2024.

⁵⁹ Siehe Fußnote 3.

⁶⁰ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/ambek/Amtliche_Bekanntmachungen/2020/ambek-2020-04-173-183.pdf, Abruf: 26.08.2024.

von allen Mitgliedern und Angehörigen (männlich, weiblich oder divers) der Universität für die Dauer von 4 Jahren in das Amt gewählt und von dem*der Präsident*in der Universität bestellt. Wählbar zur zGBA sind ausschließlich weibliche Mitarbeiter*innen der Universität⁶¹. Das Amt der Stellvertreter*in darf auch von einer Student*in besetzt und wenn nötig bis auf ein Jahr verkürzt werden.

Die dez. GBA und ihre Stellvertreter*innen werden von allen Mitgliedern und Angehörigen (männlich, weiblich oder divers) des betreffenden Bereiches für die Dauer von 2 Jahren in das Amt gewählt und von der*dem Präsident*in der Universität bestellt. Wählbar zur dez. GBA sind weibliche Student*innen oder weibliche Mitarbeiter*innen der Universität. Sollte das Amt der dez. GBA oder ihrer Stellvertreter*in eine Student*in besetzen, kann wenn nötig das Amt bis hin auf ein Jahr verkürzt werden. Die dez. GBAs arbeiten nebenberuflich, werden aber für ihre Arbeit in einem angemessenen Umfang von ihren Dienstaufgaben freigestellt, § 76 Abs. 9, S. 5 BbgHG (siehe folgender Punkt).

5. ENTLASTUNGSREGELUNGEN FÜR GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Sind Sie als dez. GBA gewählt, werden Sie viele neue Aufgaben übernehmen.

Das Wichtigste ist jedoch, erst einmal den Rahmen der Arbeit mit Ihrem Bereich zu klären. Für die sachgerechte Wahrnehmung der Aufgaben ist die Entlastung von hauptamtlichen Aufgaben einer hochschulangehörigen Person zum Zwecke der Gleichstellungsarbeit eine unabdingbare Voraussetzung. Die Aufgabenwahrnehmung erfordert einen erheblichen Zeitaufwand, der in der Regel ca. 4-6 Stunden/Woche entspricht. Eben-

⁶¹ Aufgrund der gesetzlichen Grundlagen kommen ausschließlich Frauen oder weiblich sozialisierte Personen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten in Betracht.

so unabdingbar ist ein Minimum an Rahmenbedingungen wie ein eigenes Büro oder mindestens einen Arbeitsplatz, der garantiert, dass auch die weniger öffentlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden können, wie beispielsweise Beratung. Verbindliche, dem jeweiligen Status der Amtsinhaber*in angemessene Rahmenbedingungen sind Grundlage für eine akzeptierte Gleichstellungsarbeit in den Struktureinheiten. Die Wahrnehmung dieses Amtes wird zudem durch die Leitungen der jeweiligen Struktureinheiten unterstützt, indem die dez. GBA eine öffentliche Wertschätzung und Anerkennung ihrer Tätigkeit erfahren.

Entlastungsregelungen für Mitarbeiter*innen
Ausdrückliche Entlastungsregelungen für dez. GBA hat die UP nicht formuliert. Bei Übernahme des Amtes sollen zwischen der Amtsinhaber*in und der Leitung des Arbeitsbereiches Regelungen zur angemessenen Entlastung von Dienstaufgaben schriftlich vereinbart werden, Art. 16 Abs. 2, S. 4 Grundordnung der UP (GO UP)⁶². Mögliche Rahmenbedingungen können sein (je nach Bedarf und Arbeitsbereich):

Freistellung von der Tätigkeit aus dem Angestelltenverhältnis

Der zeitliche Umfang ist individuell zu vereinbaren und richtet sich nach dem Umfang der Gleichstellungsarbeit in dem jeweiligen Bereich (ca. zwischen 2-20h/ Woche) dem anzurechnenden Zeitvolumen in Bezug auf eine Legislaturperiode. Die Regelung ist schriftlich festzuhalten.

Stellenaufstockung

In Teilzeit arbeitende Gleichstellungsbeauftragte können eine Aufstockung der Stelle verhandeln.

Lehrdeputatsminderung

Bei wissenschaftlichem Personal können Rege-

lungen zur Entlastung/ Reduzierung von Aufgaben in Lehre und Forschung getroffen werden, bspw. Lehrdeputatsminderung von 2 SWS.

Einstellung einer Vertretung/ WHK

Um den zusätzlichen Aufgaben der Gleichstellungsarbeit gerecht zu werden, können Vertretungen oder Wissenschaftliche Hilfskräfte eingestellt werden, um die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu kompensieren.

Verlängerung nach WissZeitVG

Wissenschaftlichen Mitarbeitenden kann eine Verlängerung der Befristung als Kompensation für die Tätigkeit nach § 2 Abs. 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)⁶³ im Anschluss an die Höchstbefristungsdauer je Qualifikationsstufe im Amt zustehen, wenn es mindestens zu einer Ermäßigung der Arbeitszeit um 1/5 gekommen ist. Die Regelungen sind unbedingt schriftlich festzuhalten. Lassen Sie sich dazu im Vorfeld vom D3 beraten, um allen Anforderungen gerecht zu werden und sprechen Sie sich mit dem Dekanat/ dem Arbeitsbereich ab.

Entlastungsregelungen für Student*innen

Wenn Student*innen an der UP das Amt der dez. GBA ausüben⁶⁴ oder die Stellvertreter*innen der dez. GBA sind, erhalten sie eine Aufwandsentschädigung in Anlehnung an die Entschädigung für Gremienarbeit, Art. 3 Abs. 3 GO UP. Darüber hinaus werden Zeiten im Umfang von höchstens zwei Semestern bis zur Zwischenprüfung/ Abschlussprüfung nicht auf die Regelstudienzeit angerechnet, Art. 3 Abs. 4 GO UP. Für Student*innen sind angemessene Arbeitsplätze für die Ausübung ihrer Tätigkeit zur Verfügung zu stellen. Unter Umständen könnte auch eine Anstellung als WHK möglich sein.

⁶³ https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/_2.html, Abruf: 26.08.2024.

⁶⁴ Nach der Novellierung des BbgHG können seit 2014 aus Studentinnen das Amt der dez. GBA oder einer ihrer Stellvertreter*innen übernehmen.

6. PROFESSIONALISIERUNG IM AMT

Als dez. GBA können Sie durch Ihre Tätigkeit sehr viel über universitäre Strukturen, Wissenschaftskulturen, Hochschul- und Wissenschaftspolitik erfahren. Dies geschieht meist in der alltäglichen Bewältigung der Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten. Dennoch wollen wir Sie bei der Übernahme dieses Amtes nicht allein lassen. Es gibt selbstverständlich noch weitere Weiterbildungsmöglichkeiten. So bietet z.B. die FU Berlin ein mehrjähriges Qualifizierungsprogramm für Gleichstellungsakteur*innen an. Über die bukof können Weiterbildungen (sog. StarterKit Gleichstellung⁶⁵) gemacht werden. Auch der Deutsche Hochschulverband (DHV) und das Unternehmen für Hochschulberatung (CHE Consult) bieten Kurse zu Diversity-/ Genderkompetenzen, Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit oder Grundlagen für die Arbeit in Berufungsverfahren etc. an. Falls Sie interessante Weiterbildungen besuchen möchten, sprechen Sie über finanzielle Unterstützung mit der zGBA oder Ihrer*Ihrem Vorgesetzten.

a. Klausurtagung

Einmal jährlich wird vom KfC eine Klausurtagung mit der zGBA und den dez. GBA organisiert. Den Wünschen der meisten Gleichstellungsbeauftragten entsprechend, stehen hier Verhandlungsführung, rechtliche Grundlagen und Argumentationstechnik in Berufungsverfahren auf dem Programm. Es werden Fragen zum Schreiben des Gleichstellungsplanes geklärt und es gibt viel Raum zum Austausch. Auf der Klausurtagung und in den begleitenden Workshops während der Amtszeit werden zudem qualifizierende Weiterbildungen u.a. zu den Themen Intersektionalität, Aktive Rekrutierung, SDGB-Beratung, Anti-Bias, zum Umgang mit Widerständen, zu Geschlechtervielfalt oder mentale Gesundheit vom KfC an-

⁶⁵ <https://bukof.de/veranstaltung/starter-kit-fuer-frauen-und-gleichstellungsbeauftragte-2023/>, Abruf: 26.08.2024.

geboten. Die Klausurtagungen im Umfang von ein bis zwei Werktagen finden in der Regel im Zwischensemester in attraktiven Tagungshotels in der schönen Natur Brandenburgs statt. Die Angebote sind für die Teilnehmenden kostenlos. Die Finanzierung erfolgt über eingeworbene Mittel der zGBA. Bei Bedarf wird eine Kinderbetreuung durch den Service für Familien organisiert. Die Teilnahme und Ihr Mitwirken an den Klausurtagungen werden zertifiziert. Die Handouts der letzten Klausurtagungen können bei Interesse zur Verfügung gestellt werden.

b. Weiterbildungsreihe

Seit 2018 initiiert das KfC eine Weiterbildung für die dez. GBA zur Professionalisierung im Amt mit 4 festen Themenpunkten.

Modul 1: Rechtliche Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

Modul 2: Anti-Bias Training und Handlungsstrategien in Berufungs- und Personalauswahlverfahren

Modul 3: Arbeit mit Widerständen, Empowerment und Self-Care, intersektionale Gleichstellungsarbeit

Modul 4: Beratung in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungsarbeit, Rassismus und Antidiskriminierung/AGG, Machtmissbrauch

Zusatzmodul: akute Bedarfe, kollegiale Beratung, Gleichstellungsplan, Präsenztraining, individuelles Coaching

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist im dienstlichen Interesse und somit Teil der Ausübung Ihres Wahlamtes.

7. VERBÜNDETE AN DER UNIVERSITÄT POTSDAM

An der UP werden Gleichstellungsthemen als Querschnittsaufgabe durchlaufend mitgedacht. Zur erfolgreichen Bearbeitung/ Durchsetzung der Themen sind Verbündete innerhalb der UP sehr wichtig. Die wichtigsten Akteur*innen welche ebenfalls die Chancengleichheit an der UP stärken sind:

- Service für Familien⁶⁶
- Inklusionsbeauftragte*r für Beschäftigte⁶⁷
- Inklusionsbeauftragte*r für Studierende⁶⁸
- Schwerbehindertenbeauftragte⁶⁹
- Zentrales Berufsmanagement und Berufsbeauftragte⁷⁰
- Koordinationsbüro für Chancengleichheit⁷¹
- Vertrauenspersonen⁷²
- Ombudsperson⁷³
- Beschwerdestelle gegen Diskriminierung, Mobbing und Stalking⁷⁴
- Betrieblichen Gesundheitsmanagement⁷⁵
- Feel Good Campus⁷⁶
- Career Service⁷⁷
- Potsdam Graduate School⁷⁸
- etc.⁷⁹

Mit diesen Stellen sind eine Vernetzung und eine punktuelle Zusammenarbeit erstrebenswert.

⁶⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/service-fuer-familien>, Abruf: 26.08.2024.

⁶⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/inklusive-hochschule/index>, Abruf: 26.08.2024.

⁶⁸ ebd.

⁶⁹ <https://www.uni-potsdam.de/de/beauftragte-behinderung/beauftragterfuerschwerbehinderte.html>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁰ <https://www.uni-potsdam.de/de/praesidialbereich/praesidialamt/berufsmanagement>, Abruf: 26.08.2024.

⁷¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/>, Abruf: 26.08.2024.

⁷² <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/vertrauenspersonen>, Abruf: 26.08.2024.

⁷³ <https://www.uni-potsdam.de/de/senat/ombudspersonen/ombudsperson-art-19-go>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁴ <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beschwerdestelle>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁵ <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/gesund-bleiben/gesundheitsmanagement>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/feelgoodcampus/index>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁷ <https://www.uni-potsdam.de/de/career-service/>, Abruf: 26.08.2024.

⁷⁸ <https://www.uni-potsdam.de/de/pogs/>, Abruf: 02.09.2024

⁷⁹ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/ueber-uns/kooperationen-und-netzwerke>, Abruf: 26.08.2024.

8. VERBÜNDETE AUF LANDES- UND BUNDESEBENE

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten muss nicht ausschließlich universitätsintern erfolgen. Es haben sich bundes- und landesweite Netzwerke gebildet, um sich auszutauschen und Gleichstellungsthemen zusammen zu bearbeiten.

LaKoG

Die Zentralen Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen sind qua Amt Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Brandenburgischen Hochschulen (LaKoG)⁸⁰. Neben der hochschulübergreifenden Zusammenarbeit zählt die Begleitung hochschulpolitischer Entwicklungen unter Gleichstellungsaspekten zu den Aufgaben. Durch gemeinsame Stellungnahmen, Empfehlungen und Konzepte kann Einfluss auf die gleichstellungspolitische Diskussion auf Landesebene genommen und Wissenschaftspolitik und -verwaltung in Gesetzgebungsverfahren beraten werden.

Die LaKoG versteht sich als Schnittstelle zu den Bereichen Familie und Diversity. Sie arbeitet eng mit den Familienbeauftragten an den Hochschulen zusammen. Seit 2020 gibt es eine Satzung der LaKoG⁸¹, die Aufgaben, Organisation und Arbeitsweisen verbindlich regelt. Die LaKoG trifft sich mehrmals im Jahr zu sog. Mitgliederversammlungen. Alle zwei Jahre findet zusätzlich eine 5-Länder-Konferenz der unterschiedlichen LaKoG der ostdeutschen Bundesländer für einen überregionalen Austausch statt.

⁸⁰ <https://www.frauenpolitischer-rat.de/frauenpolitischer-rat/landeskonferenz-der-gleichstellungsbeauftragten-an-brandenburgischen-hochschulen/>, Abruf: 26.08.2024.

⁸¹ http://aa9debd8-3505-4c5d-a057-6521513733c0.filesusr.com/ugd/99cdee_92566029140640ce961d2bfdc04727d4.pdf.

bukof

Auch auf Bundesebene gibt es eine Vereinigung aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)⁸². Die bukof ist die geschlechterpolitische Stimme im wissenschafts- und hochschulpolitischen Diskurs. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein organisiert. Mitglieder sind die Hochschulen, vertreten durch Frauen- und Gleichstellungsakteur*innen, Mitarbeiter*innen in Gleichstellungsbüros, Funktionsträger*innen in den Bereichen der Gleichstellung an Hochschulen und Mitarbeiter*innen in den Geschäftsstellen der Landeskonferenzen. Die Mitglieder arbeiten inhaltlich in verschiedenen Kommissionen und so entsteht aus der Vielfältigkeit der Perspektiven die Wirkkraft und Kompetenz der bukof. Im Zentrum der geschlechterpolitischen und strategischen Positionsbestimmungen steht die Mitgliederversammlung, die jedes Jahr während der Jahrestagung der bukof stattfindet. Hier finden Sie einige für Sie wichtige Papiere der bukof:

- Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik⁸³
- Diskriminierende Angriffe im Hochschulkontext – Handlungsempfehlungen für Wissenschaftler*innen und ihr Umfeld⁸⁴
- Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen⁸⁵
- Doppelpunkt oder Sternchen? Zur Frage der Barrierearmut einer Gendersensiblen Sprache⁸⁶
- Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen⁸⁷

⁸² <https://bukof.de/>, Abruf: 26.08.2024.

⁸³ <https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>, Abruf: 02.09.2024.

⁸⁴ <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-10-01-bukof-afg-Handlungsempfehlungen-Diskriminierende-Angriffe-im-Hochschulkontext.pdf>, Abruf: 02.09.2024

⁸⁵ https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf, Abruf: 02.09.2024.

⁸⁶ <https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-07-bukof-Stellungnahme-Doppelpunkt-oder-Sternchen-1.pdf>, Abruf: 02.09.2024.

⁸⁷ https://bukof.de/wp-content/uploads/22-06-Grundsatzpapier-SDG_aktualisiert.pdf, Abruf: 02.09.2024

Es lohnt sich, während der Amtszeit, zur persönlichen und professionellen Weiterentwicklung Veranstaltungen von Netzwerken, die für Sie interessant sind, zu besuchen:

- “Starter-Kit” für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Weiterbildungsnetzwerk der bukof Futura – zertifiziertes Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungsakteur*innen an Hochschulen (FU Berlin)
- Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“
- European Platform of Women Scientists (epws)
- Freier Zusammenschluss von Student*innenschaften (fzs)
- Forum Mentoring
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
- Netzwerk Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen
- Netzwerk Diversity an Hochschulen
- Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden
- Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten

IV. INTERSEKTIONALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT IN DER PRAXIS AN DER UP

Um erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu leisten ist die Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschule von großer Bedeutung. Ihnen soll in diesem Kapitel ein kurzer Überblick über Maßnahmen gegeben werden, welche bereits an der UP existieren.

Tipp: Den dez. GBA’s stehen finanzielle Gleichstellungsmittel zu Verfügung. Schauen Sie, was es an Maßnahmen bereits in Ihrem Bereich gibt und wie Sie die Mittel für eine Verbesserung der Ausgangslage einsetzen können.

1. PROFESSORINNENPROGRAMM

Als eine der Maßnahmen, um mehr Frauen nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten und ihre Präsenz auf allen Qualifikationsstufen zu steigern, haben Bund und Länder 2008 das Professorinnenprogramm⁸⁸ ins Leben gerufen. Für die erste und zweite Programmphase wurden je 150 Millionen Euro, in der dritten Programmphase (2020-2025) 200 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Das Programm wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der weiblichen Professor*innen und stärkt zudem durch spezifische Maßnahmen die Gleichstellungsstrukturen an deutschen Hochschulen. An der UP sind durch das Professorinnenprogramm bisher in 3 Förderperioden (15 Jahre) 8 weibliche Professor*innen gefördert worden. Insgesamt wurden dadurch gleichstellungsfördernde Maßnahmen mit einem Gesamtbudget von 2.5 Mio. Euro durchgeführt. Besonders die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Vereinbarkeitsmaßnahmen sowie die MINT-Mädchenförderungen wurden diese Maßnahmen stark vorangebracht. 2024 hat sich die UP zum 4. Mal für das Professorinnenprogramm beworben. Die Förderung von 3 weiblichen Professor*innen soll bei positiver Bewertung 2026 für 5 Jahre starten.

2. PROFESSORINNENNETZWERK

Netzwerke spielen für Wissenschaftler*innen in allen Karrierephasen eine zentrale Rolle. Sie sind ein integraler Bestandteil der Wissenschaftskultur und tragen zur Stärkung wissenschaftlicher Karrieren bei. Auch für etablierte Wissenschaftlerinnen ist ein überfachlicher Austausch über die Bedingungen und Vorgänge an den unterschiedlichen Fakultäten essenziell, da Professorinnen beispielsweise bei der Vergabe von entscheidenden Ämtern und finanziellen Ressourcen noch

⁸⁸ https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem_node.html, Abruf: 26.08.2024.

immer benachteiligt werden. Es braucht einen Rahmen für informellen Austausch, um Fragen zu stellen und Solidaritätsräume im kompetitiven Umfeld zu schaffen. Einen solchen Rahmen schafft das Professorinnennetzwerk (ProfiNet)⁸⁹, welches vom KfC verwaltet/ organisiert wird.

3. DUAL CAREER SERVICE

Der Dual Career Service⁹⁰ unterstützt die/ den Partner*in von Professor*innen, die mit der UP in Berufungs- oder Bleibeverhandlungen stehen. Er gibt Orientierung bei der Stellensuche und hilft in Zusammenarbeit mit dem Welcome Center Potsdam und dem Service für Familien bei organisatorischen Fragen zur Relocation.

4. VEREINBARKEIT

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Forschung und Lehre mit Familie und/ oder Pflege eines Angehörigen ist eine tägliche Herausforderung. Die UP hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Hochschule familiengerecht zu gestalten⁹¹.

Familienfreundlichkeit gehört zu ihrem Selbstverständnis. Dafür berät, informiert und unterstützt der Service für Familien (Bereich aktuell dem Dezernat für Personal- und Rechtsangelegenheiten (D3) zugeordnet) zum einen Studierende und Beschäftigte der UP, und zum anderen auch die Institution Hochschule selbst, um die Hochschule gemeinsam familienfreundlich zu gestalten.

⁸⁹ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft/profinet>, Abruf: 26.08.2024.

⁹⁰ <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/beruf-und-familie/dual-career-service>; Abruf: 26.08.2024.

⁹¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/service-fuer-familien/service-fuer-familien/familiengerechte-hochschule>, Abruf: 26.08.2024.

Hier ein Überblick über vorhandene Unterstützungsinstrumente:

- (individuelles) Beratungsangebot durch den Service für Familien
- Vermittlung von flexibler, Regel- oder Eventkinderbetreuung und Pflege der Wartelisten in den Uni-Kitas sowie der Kontingentplätze in Vertrags-Kitas
- Verleihung von Spielzeug und Mobiliar/mobilen Spielzeugkisten
- Beratung von dez. GBA & Forschungsgruppen zu Betreuung etc.
- Pflege/ Kontrolle von Eltern-Kindräumen sowie den Still- und Wickelmöglichkeiten auf dem Campus (Übersicht zu den Orten findet sich Online)
- Organisation (zusammen mit dem KfC) von Veranstaltungen und Events/ Beteiligung an Hochschulveranstaltungen mit familienfreundlichen Angeboten.

5. GERTRUD-FEIERTAG-STIPENDIUM

Das Gertrud-Feiertag-Stipendium⁹² (ehemals Brückenstipendium Chancengleichheit) richtet sich an Wissenschaftler*innen in der Phase eines Qualifikationsvorhabens und bietet für einen Zeitraum von max. 6 Monaten eine finanzielle Unterstützung. Eine Förderung findet in vier zielgruppenspezifischen Förderlinien statt. Das Stipendium aus Gleichstellungsmitteln und aus Mitteln des Professorinnenprogrammes finanziert.

6. MENTORING

Die UP bietet verschiedene Mentoringprogramme für weibliche Student*innen an (Mentoring Plus⁹³, Juristinnen Mentoring⁹⁴). Das langjährige Mentoring Plus für Doktorand*innen und

⁹² <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/gertrud-feiertag-stipendium>, Abruf: 26.08.2024.

⁹³ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/beratung-und-unterstuetzung/foerderung-in-studium-promotion-und-wissenschaft/mentoring>, Abruf: 26.08.2024.

⁹⁴ <https://www.uni-potsdam.de/de/jurmep/index>, Abruf: 26.08.2024.

Nachwuchswissenschaftler*innen⁵ wird momentan überarbeitet und zukünftig hoffentlich neu aufgesetzt.

7. MINT-MÄDCHENFÖRDERUNG

Die UP setzt sich für gleiche Chancen aller Hochschulangehörigen ein. Die Nachwuchsförderung von Schüler*innen, Student*innen und Wissenschaftler*innen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist daher ein Kernthema. In den MINT-Fächern (Mathematik-Informatik-Naturwissenschaft-Technik) besteht besonderer Förderungsbedarf. Durch Robotik-Angebote, das Potenzial-Assessment-Verfahren, taste-MINT, Vernetzungsmöglichkeiten und die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenzen werden Mädchen und Frauen für MINT-Fächer im Rahmen der Studienorientierung interessiert⁹⁵.

8. GENDERSENSIBLE SPRACHE – GESCHLECHTERVIELFALT AN DER HS

Der verbalen Verständigung kommt in unserem Alltag eine bedeutende Rolle zu: Sprache ist es, die unsere Vorstellungen und unser Handeln prägt. Durch Sprache werden Ideen und Normen transportiert, die wiederum unsere Wirklichkeit formen. Mit unserer Wortwahl wird indirekt die Sichtbarkeit von Individuen beeinflusst und ein Gesellschaftsbild kreiert. Je mehr darauf geachtet wird, dass die Sprache inklusiv ist, desto würdiger ist dies jeder Einzelperson als Teil dieser Gemeinschaft als gegenüber. Das KfC unterstützt bei der Verwendung und Integrierung einer gendergerechten und diversitätsbewussten Sprache an der Universität und hat im Jahr 2024 eine Empfehlung zum geschlechterinkluisiven Sprachgebrauch⁹⁶ herausgebracht und empfiehlt die Verwendung des Gendersterns.

⁹⁵ <https://www.uni-potsdam.de/de/mint/>, Abruf: 26.08.2024.

⁹⁶ https://www.uni-potsdam.de/fileadmin/projects/gleichstellung/Dokumente/KfC-Empfehlung_zum_geschlechterinkluisiven_Sprachgebrauch_WEB1.pdf, Abruf: 26.08.2024.

9. NAMENSÄNDERUNG

Einen wichtigen Aspekt intersektionaler Gleichstellungsarbeit an der UP bildet die Anerkennung und Förderung der Geschlechtervielfalt. Geschlecht ist nicht binär, dennoch ist Cis-Geschlechtlichkeit⁹⁷ die weit akzeptierte Norm – auch an der Hochschule. Dies zeigt sich in der Sprache und in Dokumenten, am Umgang miteinander, an bestehenden Rollenbildern etc. Dabei sprechen wir von einer Cis-Normativität, die Personen diskriminiert, die nicht Cis-Mann oder Cis-Frau sind. Mit der Änderung des Personenstandsgesetzes vom Dezember 2018 gibt es die Möglichkeit, dass Personen sich im Geburtenregister mit „divers“ eintragen können – die sogenannte „Dritte Option“ wurde geschaffen. Allerdings ist diese Option nicht hürdenfrei und nicht alle nicht-cisgeschlechtlichen Personen wählen diesen Weg, bzw. können ihn wählen. Die UP ist bemüht, den Bedarfen von TIN* (trans*, inter*, nicht-binäre) Personen Rechnung zu tragen und einen respektvollen Umgang zu gewährleisten. Sie ist bestrebt, eine schnelle und barrierearme Änderung des Vornamens und Geschlechtseintrags von trans*, inter* und nicht-binären Studierenden und Mitarbeitenden vorzunehmen. In einem Präsidiumsbeschluss der UP wird nach Einschätzung der Rechtslage dafür ein differenziertes Vorgehen für die Vornamensänderung vorgenommen: Zu unterscheiden sind die Verwendung des gewählten (noch) nicht amtlich geänderten Vornamens sowie Geschlechts in hochschulinternen Angelegenheiten im Rahmen der Selbstverwaltung zwischen von der Verwendung bei behördlichen Angelegenheiten mit Außenwirkung sowie zur Erfüllung staatlicher Aufgaben. Die UP ermöglicht die Verwendung des gewählten (noch) nicht amtlich geänderten Vornamens sowie Geschlechts in hochschulinternen Angelegenheiten. Dies gilt auch dann, wenn ein gerichtliches Verfahren zur Vornamens- und

⁹⁷ <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500908/cisgender/>, Abruf: 26.08.2024.

ggf. Personenstandsänderung noch nicht abgeschlossen ist oder nicht angestrebt wird oder angestrebt werden kann. Voraussetzung ist eine Glaubhaftmachung, z.B. durch den dgti-Ergänzungsausweis⁹⁸. Wenn eine amtliche Änderung und somit eine vollständige Namensänderung beantragt, aber noch anhängig, oder bereits abgeschlossen ist, dann gibt es keine Unterscheidung nach internen und externen Angelegenheiten. Die Vornamensänderung ist dann vollständig möglich. Zudem besteht jederzeit die Möglichkeit eigenständige Änderungen vorzunehmen in Zoom oder AccountUP. Bezüglich der Bezeichnung in der personalisierten E-Mailadresse der UP ist die ZIM richtige Beratungseinrichtung.⁹⁹

10. SENSIBILISIERUNG/ VERANSTALTUNGEN

Um die Gleichstellungsarbeit und Fortschritte sichtbar zu machen oder Probleme aufzuzeigen werden Veranstaltungen von dem KfC oder auch einzelnen dez. GBA geplant und durchgeführt. Durch diese Veranstaltungen kann die Vernetzung unterstützt oder Interesse geweckt werden. Beispiele für Veranstaltungen sind: organisierte Filmabende oder Mädchen in der Wissenschaft (11.02.), Ringvorlesungen oder Themenreihen des KfC sowie Woman in Science von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.

Themen sind beispielsweise:

- Geschlechtervielfalt
- Anti-Bias
- Empowermentkonzepte
- Rassismus
- Mental Health
- SBDG

⁹⁸ <https://dgti.org/2021/09/05/der-ergaenzungsausweis-der-dgti-e-v/>, Abruf: 26.08.2024.

⁹⁹ Für weitere Informationen: <https://www.uni-potsdam.de/de/zim/beratung-hilfe/service-center>, Abruf: 26.08.2024.

Die Veranstaltungen des KfC finden derzeit vor allem im Rahmenprogramm der Weiterbildungsakademie für Chancengleichheit in der Wissenschaft (WCW)¹⁰⁰ oder OpenUP¹⁰¹ statt.

Um die Gleichstellungsarbeit an der UP sichtbar zu machen, beteiligt sich das KfC zudem bei universitätsinternen Events, wie beispielsweise dem WarmUP oder dem Campus Festival.

Hinweis: Sollten Sie an den Veranstaltungen oder Events als dez. GBA teilnehmen wollen und Ihren Bereich repräsentieren wollen, melden Sie sich gern im KfC. Haben Sie Ideen für kreative Veranstaltungsformate fakultätsintern oder auch darüber hinaus, melden Sie sich auch gern.

11. BESCHWERDESTELLE GEGEN DISKRIMINIERUNG, MOBBING UND STALKING

Auf der Grundlage der Antidiskriminierungsrichtlinie der UP und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) arbeitet die im Jahr 2023 bestellte Beschwerdestelle der UP¹⁰². Studierende, Mitarbeitende und andere Angehörige haben die Möglichkeit sich aufgrund von Diskriminierung, (Online-)Mobbing oder (Online-)Stalking zu beschweren. Die Beschwerdestelle klärt den Sachverhalt auf und leitet diesen an das Präsidium weiter, welches daraufhin über geeignete Maßnahmen und Sanktionen entscheidet. Die Beschwerdestelle und auch das Präsidium gehen vertrauensvoll mit den Beschwerden um, Anonymität kann jedoch gegenüber dem Beschwerdegegner nicht sichergestellt werden. Weisen Sie in Ihrem Beratungsgesprächen bitte auf die Möglichkeit eines Beschwerdeverfahrens hin.

¹⁰⁰ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/weiterbildungsakademie-fuer-chancengleichheit-in-der-wissenschaft>, Abruf: 26.08.2024.

¹⁰¹ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen-und-aktionen/weiterbildungsreihe-openup>, Abruf: 26.08.2024.

¹⁰² <https://www.uni-potsdam.de/de/diskriminierungsfreie-hochschule/beschwerdestelle>, Abruf: 26.08.2024.

V. DATEN UND FAKTEN

Um effektive Gleichstellungsarbeit an der UP leisten zu können, ist die Geschlechterverteilung des Personales (Professor*innen, wissenschaftlicher Nachwuchs, nicht-wissenschaftliches Personal) und der Studierenden zu betrachten. Momentan hat die Universität 2.729 hauptberuflich Beschäftigte, davon 59% Frauen und 20.400 Studierende, davon 57% Frauen. Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil unter den Universitätsangehörigen durchschnittlich über 50% liegt. In der konkreten Aufschlüsselung der Daten lassen sich jedoch starke Unterschiede bezüglich der Besoldungs-/Vergütungs- und Qualifikationsstufen erkennen.

1. PROFESSOR*INNEN

Der weibliche Professor*innenanteil an der UP hat sich in der letzten Dekade kontinuierlich nach oben entwickelt. 2008 betrug er 24,6%, 2013 bereits 27,5% und 2019 33,7%. Aktuell sind an der Hochschule, nunmehr verteilt auf 6 Fakultäten, insgesamt 277 Professor*innen beschäftigt, 110 davon sind Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 39,7%, der damit deutlich über dem aktuellen Bundesdurchschnitt liegt (2022: 28%)¹⁰³.

Ein differenzierter Blick in die Hochschule zeigt, dass der Frauenanteil seit 2008 in allen Fakultäten deutlich gestiegen ist. Handlungsbedarfe können jedoch nach wie vor in der Juristischen (JurF) sowie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät (MNF), aber auch in der Digital Engineering Fakultät (DEF) eruiert werden. Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei den Professor*innen mit höherer Besoldungsstufe sinkt. Sind 55% Juniorprofessor*innen 2024 weiblich, ist in der Besoldungsstufe W3 lediglich ein Frauenanteil von 33% zu verzeichnen. Dies muss zukünftig geändert werden. Mit Blick auf

¹⁰³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professoren-schaft-nach-bundeslaendern/>, Abruf: 26.08.2024.

die Neuberufenenquote lässt sich bereits eine Änderung verzeichnen. In den vergangenen 3 Jahren sind auf allen Besoldungsstufen über 50% Frauen berufen worden: W1: 64%, W2: 52%, W3: 53%. Aufgrund des demografischen Wandels ist eine paritätische Besetzung der Professuren auf allen Besoldungsstufen das Ziel. Hier sei auf die Berechnung von Zielzahlen und das Kaskadenmodell¹⁰⁴ hingewiesen.

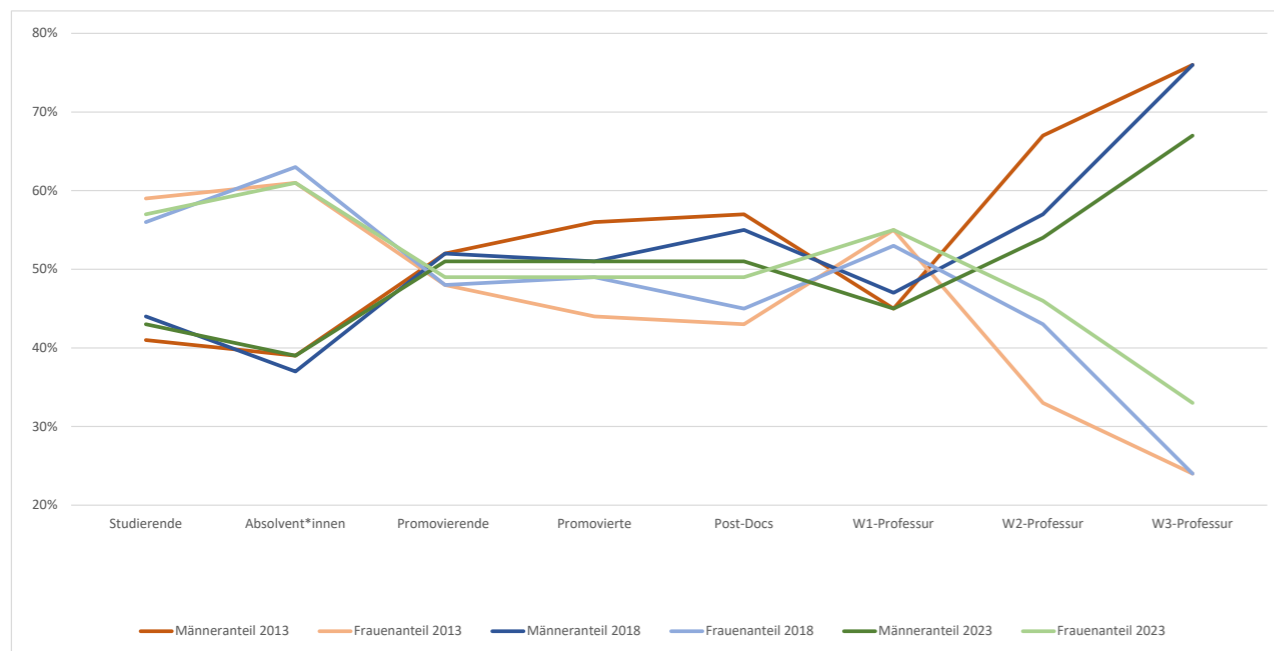
¹⁰⁴ „Danach soll der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe mindestens so hoch sein, wie derjenige der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Das Kaskadenmodell berücksichtigt so die spezifischen Gegebenheiten jedes Fachs und ermöglicht damit angemessene

	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 Fak.	0	0	0	(-)	-3	-3	0	0 %	-17	-15	-2	-12 %
Gesundheitswiss. Fakultät	1	1	0	0	1	1	0	0 %	1	0	0	0
UP gesamt	22	10	12	55 %	112	61	51	46 %	143	96	47	33 %

Tab. 1: Geschlechtsspezifische Entwicklung Professuren nach Fakultäten (absolut und prozentual, mit Veränderungsanzeige gegenüber 2013 und 2019).

	2013 (Stichtag 01.12.)				2019 (Stichtag 01.12.)				2023 (Stichtag 01.12.)			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	17	15	2	12 %	17	14	3	18 %	18	14	3	22 %
Philosophische Fakultät	45	27	18	40 %	57	30	27	47 %	58	29	29	50 %
Humanwiss. Fakultät	50	35	15	30 %	56	36	20	36 %	69	36	33	48 %
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	26	18	8	31 %	28	17	11	39 %	29	17	12	41 %
Math.-Naturwiss Fakultät	82	62	20	24 %	88	65	23	26 %	100	68	32	32 %
HPI/Digital Engineering Fak.	12	12	0	0 %	15	14	1	7 %	20	18	2	10 %
Gesundheitswiss. Fakultät									3	3	0	0 %
UP gesamt	220	157	28,6	29 %	249		84	34 %	277		110	40 %

Tab. 2: Professuren der UP nach Geschlecht, Fakultät und Besoldungsstufe, 2023. Dargestellt wird die Anzahl der finanzierten Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich Beurlaubte, Vertretungen, fremdfinanzierte Professuren, Juniorprofessuren, Stiftungsprofessuren, ohne Gemeinsame Berufungen).



Diagr. 1: Frauen- und Männeranteil in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Zeitverlauf (2013, 2018, 2023, Stichtag: 01.12.). Quelle: UP/D1, BI/UP

2. WISSENSCHAFTLICHER NACHWUCHS

Der Anteil je Qualifikationsstufe beim wissenschaftlichen Personal stieg in den letzten 10 Jahren stetig an.

Weibliche Nachwuchswissenschaftler*innen in ihren unterschiedlichen Qualifikationsstufen zwischen Promotion, Postdoc-Phase, Habilitation, Nachwuchsgruppenleitung und erster Professur sehen sich aber nach wie vor mit spezifischen Herausforderungen im Wissenschaftssystem konfrontiert. Systemimmanente Faktoren wie Befristungsgrenzen nach WissZeitVG (z.B. bei Befristungen über Drittmittel), hohe Lehrverpflichtungen, die Beteiligung an akademischen Selbstverwaltungsaufgaben bei gleichzeitigem Leistungsanspruch, exzellente Forschung zu betreiben sowie in angemessenem Umfang in hochwertigen Journals zu publizieren, stellen eine Herausforderung besonders für Wissen-

Zielvorgaben.“

https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/gleichstellung-vielfalt-wissenschaftssystem_node.html, Abruf: 02.09.2024.

schaftlerinnen dar¹⁰⁵. 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.¹⁰⁶ Dieser sog. Dropout, auch bekannt als „Leaky Pipeline“¹⁰⁷, kann für Männer und Frauen vielfältige und individuelle Gründe haben. Besonders häufig nennen Frauen hier 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.

¹⁰⁵ Die UP hat daher bereits 2014 mit einem Senatsbeschluss festgelegt, dass eine Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen die Dauer von 3 Jahren nicht unterschreiten darf (vgl. Beschluss S 9/219. - 18.06.2014 (10:0:0)).

¹⁰⁶ Vgl. Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, S. 34, <https://www.buw.in>.

[de/dateien/buw.in-2021.pdf](https://www.buw.in/dateien/buw.in-2021.pdf), Abruf: 26.05.2024.

¹⁰⁷ „Leaky Pipeline“ bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karrierestufen überproportional viele Frauen ausscheiden.

	Wissenschaftliches Personal				Nichtwissenschaftliches Personal			
	ges.	m.	w.	Anteil w.	ges.	m.	w.	Anteil w.
Juristische Fakultät	43	29	14	33 %	23	4	19	83 %
Philosophische Fakultät	236	84	152	64 %	47	10	37	79 %
Humanwiss. Fakultät	357	111	246	69 %	103	24	79	77 %
Wirtsch.-Sozialwiss. Fakultät	135	76	59	44 %	40	4	36	90 %
Math.-Naturwiss Fakultät	573	330	243	42 %	218	77	141	65 %
HPI/Digital Engineering Fak.	4	4	0	0 %				
Gesundheitswiss. Fakultät	29	11	18	62 %	3	0	3	100 %
Universitätsbibliothek					128	35	93	73 %
zentrale Verwaltung	39	19	20	51 %	312	71	241	77 %
Interdisz. Zentren, zentrale Einrichtungen	99	25	74	75 %	256	162	94	37 %
sonstige	81	38	43	53 %	3	2	1	33 %
UP gesamt	1592	723	869	55 %	1130	387	743	66 %

Tab. 3: Wissenschaftliches und Nichtwissenschaftliches Personal nach Fakultäten/ Bereichen (inkl. Drittmittelfinanzierte, Beurlaubte und Vertretungen). Stichtag: 01.12.23 Quelle: UP/D1

3. NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Auf den ersten Blick lässt sich feststellen, dass vor allem bei den Mitarbeiter*innen im Bereich Technik und Verwaltung eine hohe Anzahl von weiblichen Mitarbeiter*innen an der Universität Potsdam beschäftigt ist. Auffallend ist jedoch, dass die Verteilung der Personalstellen geschlechterspezifisch ist. Arbeiten im Bereich Technik und IT hauptsächlich Mitarbeiter¹⁰⁸, sind die Sachbearbeiter*innen- und Assistenzstellen überdurchschnittlich oft mit Frauen besetzt. Hinzu kommt, dass in Teilzeit mit 80% hauptsächlich Frauen arbeiten¹⁰⁹.

¹⁰⁸ Der Frauenanteil lag 2023 im Bereich Technisches Personal bei 35,8 %, beim Datenverarbeitenden Personal bei 21,3 % Frauen, beim Verwaltungspersonal bei 78,2 % und beim Bibliothekspersonal bei 71,7 %; Quelle: UP/D1.

¹⁰⁹ Hintergrundinformation: Die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten an Hochschulen der Länder richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung des TV-L (früher Vergütungsordnung BAT). Nicht ein Bildungsabschluss, sondern die Aufgabenübertragung und die Bewertung der Tätigkeit durch den Arbeitgeber entscheiden über die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe.

VI. FAZIT

Liebe Leser*innen, meine Kolleg*innen und ich hoffen, dass dieser Leitfaden Ihnen bei der Einführung in das Amt und/ oder bei expliziten Fragen weiterhelfen kann. In diesem Dokument befinden sich in den Fußnoten viele Links zu weiteren für Sie interessanten Informationen, sowie finden Sie auf den kommenden Seiten ein Literaturverzeichnis und ein Glossar. Viel Spaß beim Nachlesen und bei Ihrer Arbeit.

VII. LITERATURVERZEICHNIS

Nina Hackmann, Dulguun Shirchinbal, Christina Wolff (Hrsg.)

Geschlechter in Un-Ordnung

Zur Irritation von Zweigeschlechtlichkeit im Wissenschaftsdiskurs

Open Access: Der Titel (DOI: 10.3224/84742679) ist kostenlos im Open Access (PDF) herunterladbar oder kostenpflichtig als Print-Ausgabe erhältlich.

VIII. GLOSSAR

Zur Einführung in die Gleichstellungsarbeit haben wir für Sie wichtige Begriffe zum Thema Gleichstellung und Diversity (an Hochschulen) aus bekannten Glossaren der Gleichstellung gesammelt und abgedruckt:

Angehörige der UP:

Die Personen, welche keine Mitglieder der Hochschule sind (siehe Glossar Mitglieder der UP). Nach Art. 1 Abs. 2 GO UP haben Angehörige ausschließlich ein aktives Wahlrecht.

Chancengleichheit

Chancengleichheit wird in zwei Varianten diskutiert. Das Konzept der repräsentativen Chancengleichheit verlangt, dass der Zugang zu den gesellschaftlichen Gütern und Werten für alle Menschen, unabhängig von den ihnen zugeschriebenen Lebenslagen wie der Geschlechtszugehörigkeit, gleich sein soll. Im Gegensatz zur ergebnisorientierten repräsentativen Chancengleichheit geht das Konzept der bedingten Chancengleichheit davon aus, dass ein gleicher Zugang zu den gesellschaftlichen Ressourcen nur bei gleicher Eignung und Leistung gegeben sein sollte. Die bedingte Chancengleichheit führt daher dazu, dass ungleiche Ressourcenverteilung mit dem Verweis auf unterschiedliche Leistungen gerechtfertigt wird.

Cis

‚Cis‘ ist das Gegenstück zu ‚trans‘. Die Vorsilbe ‚cis‘ wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person sich mit dem Geschlecht identifiziert, dem sie bei der Geburt aufgrund der Genitalien zugewiesen wurde.

Controlling

Permanentes Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen und ihren Erfolgen auf dem Weg zur Erreichung der Zielvorgaben. Beinhaltet auch die Neuorientierung

bei der Feststellung ineffektiver Maßnahmen. Hierzu wird ein Berichtssystem benötigt, das in regelmäßigen Abständen und in standardisierter Form Angaben über den Stand des laufenden Prozesses macht. Es geht also um die Ermittlung von Soll-Ist-Abweichungen und den Einsatz von Maßnahmen zur Gegensteuerung und ggf. um Planänderung.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Von Bund und Ländern finanzierte zentrale Einrichtung zur Forschungsförderung und Selbstverwaltung der deutschen Wissenschaft mit Sitz in Bonn; vergibt Forschungsgelder und setzt damit Standards zur inhaltlichen Ausgestaltung und Qualität von Forschung. Unter anderem mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wirkt die DFG auch in wesentlicher Weise auf die Ausgestaltung der Gleichstellungsbemühungen von Hochschulen ein.

Diversity

Vielfalt, bezieht sich je nach Verständnis auf die Vielfalt von Lebenslagen und Lebensweisen, Herkunft, Identitäten, Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werten von Menschen. Diversity wird oft als Synonym für die Unterschiedlichkeit und Verschiedenheit von Menschen verwendet. Ein antidis-kriminatorisches Diversity-Verständnis bezieht sich nicht auf ‚Unterschiede‘ oder ‚Merkmale‘, sondern auf Ungleichheitsverhältnisse und zielt auf den Abbau von Diskriminierung und Herrschaft

Diversity Management

Ursprünglich im Kontext der amerikanischen Unternehmensphilosophie die Wahrnehmung, das bewusste Wertschätzen und Nutzen der Unterschiedlichkeiten von Beschäftigten. Diversity Management wird zunehmend auch an Hochschulen in Deutschland als gleichstellungspolitisches Konzept.

Drittmittel

Mittel zur Forschungsfinanzierung, die nicht zum grundständigen Haushalt der Hochschule gehören, sondern bei externen Institutionen wie der DFG, dem BMBF, Stiftungen oder in der freien Wirtschaft eingeworben werden.

Entgeltgleichheit (Equal Pay)

Abschaffung einer diskriminierenden Bewertung der Erwerbsarbeit von Frauen und Männern – es geht um die tatsächliche Durchsetzung des so genannten Equal-Pay-Grundsatzes: Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“.

Feminismus

Feminismus ist ein weiter Begriff, der nicht leicht zu definieren ist, da feministische Positionierungen stark variieren und heterogen sind. Dennoch lässt sich konstatieren, dass Feminismus mit dem Ziel verbunden ist, politische Machtkalküle, die mit der Kategorie des Geschlechts verbunden sind, offenzulegen und soziale Ungleichheitsverhältnisse, die sich entlang der diskursiven Geschlechtergrenzen reproduzieren, abzubauen.

Frauenförderung

meint hier die Förderung von weiblichen Student*innen in unterrepräsentierten Fächern, die Unterstützung von weiblichen Nachwuchswissenschaftler*innen, weiblichen Professor*innen und Frauen im MTV-Bereich mit Programmen wie Mentoring, Coaching und Netzwerken, mit Stipendien, wie dem Emmy-Beckmann-Stipendium und weiterer finanzieller Unterstützung.

Gender

Konzept der feministischen Theorie, das die kulturelle und soziale Dimension der Strukturkategorie Geschlecht bezeichnet. Ursprünglich wurde Gender im Gegensatz zu „sex“, der biologischen Fundierung der Geschlechtszugehörigkeit, kon-

zipiert. Diese dichotome Differenzierung des Geschlechts in „sex“ und „gender“, die einem Natur-Kultur-Dualismus folgt, wurde von post-strukturalistischen Theorien infrage gestellt, die die Annahme vertreten, dass auch das biologische Geschlecht („sex“) Ergebnis diskursiver, performativer Praktiken sei.

Gender Bias

Geschlechterbezogene Verzerrungen der Wirklichkeit in Form von stereotypen Vorannahmen und Zuschreibungen, die sich in Bewertungsmustern niederschlagen. Geschlechterbezogene Verzerrungseffekte sind systematische Effekte, die absichtlich oder unabsichtlich auftreten, und wirken im Hochschul- und Wissenschaftskontext vor allem bei Leistungszuschreibungen in Personalauswahlverfahren oder in Begutachtungsverfahren von Publikationen (peer Review-Verfahren).

Gender Mainstreaming

Umsetzung einer Richtlinie der Europäischen Kommission zur Gleichstellung. Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und damit Gleichstellung als Querschnittsaufgabe begreift.

Geschlechterrollen

Die Frauen und Männern zugewiesenen und vermittelten und verfestigten geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster.

„Gläserne Decke“

Die aus komplexen Strukturen in männerdominierten Organisationen resultierenden unsichtbaren Schranken, die Frauen am Aufstieg in Führungspositionen hindern.

Gleichstellung der Geschlechter

meint die Förderung der geschlechtlichen Vielfalt z.B. durch Sprachleitfäden, den Einsatz für die Anerkennung geschlechtlicher und sexueller

Vielfalt, den Abbau von Annahmen der Zweigeschlechtlichkeit und der heteronormativen Vorstellung von Geschlechterrollen, die Förderung der Vereinbarkeit (auch gerade bei Pflegeverantwortung) und die Sensibilisierung für vielfältige Familienkonstellationen, aber auch die Förderung von Schnittstellenthemen wie geschlechtergerechte Gesundheitsförderung.

Heteronormativität

Begriff aus den Gender Studies und den Queer Studies bzw. der Queer Theorie. Mit dem Begriff der Heteronormativität wird das System der Zweigeschlechtlichkeit kritisiert, das nur zwei Geschlechter anerkennt und Heterosexualität zur Norm erhebt, indem Homosexualität abgewertet und Geschlecht mit Geschlechtsidentität sowie sexueller Orientierung gleichgesetzt wird.

Hochschulranking

Hochschulrankings bewerten die Qualität von Hochschulen im Hinblick auf verschiedene Aspekte wie z.B. Forschung, Lehre, Personalentwicklung und erstellen eine Rangliste. Diese soll Interessierten und Studierenden eine Orientierung über die Qualität der Hochschulen für Interessierte, Studierende, etc. bieten.

Homophobie

Angst vor oder Abneigung gegenüber Lesben und Schwulen.

Intersektionalität

Intersektionalität ist die Verschränkung von unterschiedlichen Machtverhältnissen, wie race, class, gender, ableism, sexuality, ageism und viele andere Diskriminierungsformen. Ein anderes Wort dafür wäre Mehrfachdiskriminierung. Wichtig ist, dass die einzelnen Diskriminierungsformen nicht einfach zusammengerechnet werden können, sondern dass gerade die Verschränkung neue Formen und Mechanismen hervorbringt. Die einzelnen Unterdrückungsme-

chanismen, durch die diese Mehrfachdiskriminierungen geschehen, sind miteinander verwoben und stabilisieren sich gegenseitig.

Quelle: RCG –Magazin 2014, Heinrich-Böll-Stiftung

Kooption, homosoziale

bezeichnet den Mechanismus, dass in Gremien oder anderen personellen Zusammenschlüssen dem bereits bestehenden Personenkreis Mitglieder nach dem Ähnlichkeitsprinzip hinzugefügt werden. Nur solche Personen erhalten Zugang zu einflussreichen Positionen, die denjenigen Personen, die bereits in diesen Positionen zu finden sind, möglichst ähnlich sind, also z.B. das gleiche Geschlecht haben oder einen ähnlichen Bildungsweg.

„Leaky Pipeline“

bezeichnet das Phänomen des „Herauströpfelns“ von Frauen und beschreibt damit, dass beim Aufstieg in höhere Karrierestufen überproportional viele Frauen ausscheiden.

Mehrdimensionale Diskriminierung

Der Begriff erfasst das Verwobensein von mehreren miteinander verschränkten Benachteiligungen und begegnet damit einer in sozialwissenschaftlichen Analysen von Diskriminierung häufig stattfindenden Reduzierung der untersuchten Personengruppen auf ein ‚Merkmal‘, einen spezifischen Grund der Diskriminierung oder eine einzelne Dimension der Unterdrückung. Die Verwendung des Konzepts resultiert aus der theoretischen Auseinandersetzung mit einer machtkritischen Diversitäts- und Intersektionalitätsforschung sowie aus dem Anspruch der Umsetzung eines antidiskriminierungspolitischen Konzepts von Diversity Management.

Mentoring

Zweierbeziehung zwischen einer beruflich erfahrenen Person, der/dem Mentor*in, und einer zumeist jüngeren Nachwuchskraft, der/dem Men-

tee, die noch am Anfang der beruflichen Laufbahn steht (Mentoringpartnerschaft bzw. Mentoringbeziehung). Findet diese Mentoringbeziehung formalisiert statt und ist um ein Begleitprogramm ergänzt, wird von einem Mentoringprogramm gesprochen. In einem Mentoringprogramm werden die Mentees über einen begrenzten Zeitraum hinweg beim Aufbau und der Planung ihrer Karriere und ihres Lebenswegs unterstützt und beraten, indem die Mentor*innen ihr persönliches Erfahrungswissen an sie weitergeben.

MINT-Fächer

Zusammenfassende Bezeichnung für die Studienfächer der Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Das Akronym vereinigt hierbei diejenigen Fächer, in denen Frauen über die verschiedenen Karrierestufen hinweg überproportional unterrepräsentiert sind.

Mitglieder der UP

Nach Art. 1 Abs. 1 GO UP sind Mitglieder die hauptberuflich an der Universität tätigen Professor*innen und Juniorprofessor*innen, die Professor*innen, die nach gemeinsamer Berufung überwiegend an einer Forschungseinrichtung außerhalb der Universität tätig sind und Aufgaben in Lehre und Forschung an der Universität wahrnehmen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Hochschuldozent*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Assistent*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Oberassistent*innen, Oberingenieur*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen akademischen Mitarbeiter*innen, die hauptberuflich an der Universität tätigen Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die hauptberuflich an der Universität tätigen sonstigen Mitarbeiter*innen (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung), die an der Universität eingeschriebenen Studierenden und die Promotionsstudierenden, die Präsidentin oder der Präsident.

MTV

Abkürzung für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung der Universität. Abzugrenzen sind Mitarbeitende im MTV- Bereich vom wissenschaftlichen und künstlerischen Personal.

Nachteilsausgleich

Verstanden im Sinne des Sozialgesetzbuchs als Ausgleich für Menschen, die aufgrund einer Behinderung oder Krankheit bestimmte Nachteile haben. Beispiele für Nachteilsausgleiche sind z.B. flexible Anwesenheitszeiten oder die Gewährung längerer Bearbeitungszeiten für Hausarbeiten für Studierende mit bestimmten Einschränkungen oder die Bereitstellung technischer Hilfsmittel.

Paritätische Demokratie

Konzept, das, ausgehend von der Tatsache, dass sich die Gesellschaft zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern zusammensetzt, in einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern in politischen Entscheidungsfunktionen die Voraussetzung für eine volle und gleichberechtigte Ausübung ihrer Rechte und Pflichten als Bürger*innen sieht und dem zufolge eine in etwa vergleichbare Mitwirkung von Frauen und Männern — in einer Größenordnung von 40 bis 60 % — am gesamten demokratischen Prozess ein Grundprinzip der Demokratie darstellt.

People of Color

Aus dem anglo-amerikanischen Kontext übernommener Begriff zur (Selbst-)Bezeichnung von Personen, die aufgrund von rassistischen und ethnizierenden Zuschreibungen diskriminiert werden und sich von einer als weißen Mehrheitsgesellschaft in institutioneller Weise und in alltäglichen Akten ausgeschlossen fühlen müssen. Parallelbildungen sind Queers of Color, Trans of Color.

Rassismus

Diskriminierung aufgrund der biologistischen Annahme natürlicher Unterschiede zwischen den Menschen, die in rassistischen Kontexten mit dem Begriff der „Rasse“ bezeichnet werden. Dabei wird von äußeren Merkmalen auf bestimmte Befähigungen, Rechte, Privilegien etc. geschlossen. Rassistische Vorurteile und Stereotype dienen der Rechtfertigung von hegemonialen Machtverhältnissen; aufgrund von Rassismen werden Menschen verfolgt und von der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben oder bestimmten Bereichen ausgeschlossen. Extreme Formen des Rassismus sind Apartheid, Pogrome und Genozide.

Queer Studie

Theorierichtung, die alle essentialisierenden Identitätspolitikern, vor allem in Bezug auf die Kategorien „Geschlecht“ und „Sexualität“, ablehnt. Infragestellung und Kritik an Heteronormativität, jeglicher stabiler Geschlechterordnung, Homophobie und heterosexistischen Ausschlüssen.

Quote

Zu unterscheiden sind zwei Arten von Quoten, die Entscheidungsquote bzw. absolute Quote (Vorrang einer bestimmten Gruppe) und die Ergebnis- bzw. Zielquote (Pflicht zur Steigerung des Anteils einer bestimmten Gruppe). Bei den an deutschen Hochschulen angewandten Quotenregelungen zur Gleichstellung z.B. im Rahmen von Stellenbesetzung und Berufungsverfahren handelt es sich nicht um absolute Quoten, sondern um Entscheidungsquoten. Einer weiblichen Bewerber*in muss nur im Fall „gleicher Qualifikation“ der Vorrang vor ihren männlichen Mitbewerbern eingeräumt werden, dies wird in jedem Verfahren in jedem Einzelfall geprüft.

Senat

Demokratisch gewähltes, oberstes Hochschulgremium, das für Angelegenheiten von For-

schung, Lehre und Studium zuständig ist.

Sex-Gender-System

Unterscheidung zwischen dem biologischen Geschlecht „sex“ und der kulturellen und sozialen Dimension „Gender“. Dieses System soll unter anderem zeigen, dass Geschlechterordnungen nicht biologischen Ursprungs sind.

Tenure Track

Ein akademisches Laufbahnmodell nach US-amerikanischem Vorbild, bei dem zunächst befristete Stellen bei positiver Evaluierung in Dauerstellen umgewandelt werden und so genannte „assistant professors“ nach einer bestimmten Zeit auf permanente Professuren berufen werden. In Deutschland ist dieses Modell seit Einführung der Juniorprofessur ausdrücklich möglich und erwünscht; konkret heißt das, dass die Ländergesetze laut dem Hochschulrahmengesetz (HRG) im Falle eines Übergangs von einer Juniorprofessur zur Dauerprofessur den Hochschulen erlauben, von einer öffentlichen Ausschreibung abzusehen, wenn zuvor mindestens einmal ein Wechsel der Hochschule stattgefunden hat (in Form eines Hochschulwechsels nach der Promotion oder einer mindestens zweijährigen Tätigkeit außerhalb der berufenden Hochschule).

Trans*Personen

Begriff wird zur (Selbst-)Bezeichnung von Menschen verwendet, deren Geschlechtsidentität das gesellschaftlich dominierende heteronormative und dualistische Schema einer Mann/ Frau-Differenz überschreitet.

Transphobie

bezeichnet die Angst vor nicht heteronormativen Geschlechtsidentitäten von Trans*Personen.

W-Besoldung

Die W-Besoldung regelt seit der Professoren-

besoldungsreform 2005 die Besoldungsgruppen für Professor*innen neu. Im Gegensatz zur vorher geltenden C-Besoldung sieht die W-Besoldung - ,W steht für „Wissenschaft“ – ein System aus Grundgehalt und Leistungszulagen vor und gibt damit das Senioritätsprinzip der finanziellen Honorierung von Dienstjahren auf. Die Besoldungsordnung sieht die Besoldungsgruppen W1 (Juniorprofessur) bis W3 vor. Zu den Grundgehältern können bei den Gruppen W2 und W3 Leistungsbezüge hinzukommen, die z.B. in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu erbringen sind oder auch Mehraufwand durch Funktionsübernahme in der akademischen Selbstverwaltung kompensieren.

