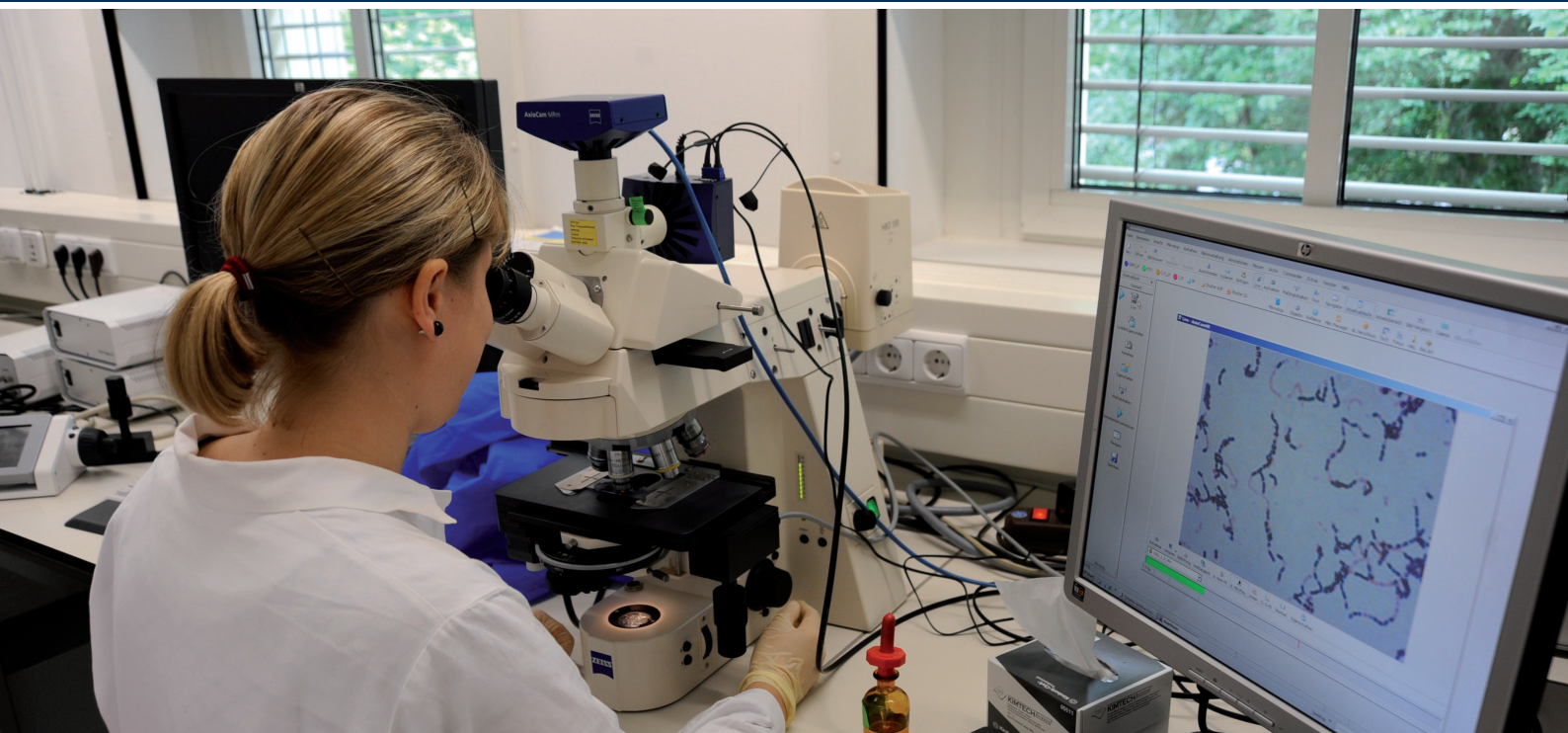




Universität Potsdam



## Zwischenbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

15.02.2011



## 1. Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen

In den letzten Jahren erlebte die Universität Potsdam einen deutlichen Qualitätssprung in Sachen Chancengleichheit. Nicht nur, dass bereits bestehende Angebote weiter ausgebaut wurden; es wurden vielmehr nachhaltige Strukturen geschaffen, um diese Aktivitäten verstetigen zu können. Prinzip dabei ist die Instrumentenvielfalt: Genderaspekte in der Forschung und Lehre, Coaching/Mentoring, leistungsorientierte Mittelvergabe und (individuelle) finanzielle Förderungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Kinderbetreuungsangebote, Networking, Organisationsentwicklung, Implementierung von Chancengleichheit in das Akkreditierungsverfahren der Studiengänge, öffentlich machen von Vorbildern, Weiterbildungsangebote, Angebote zur Work-Life-Balance u.a.m.

Diese Entwicklung lässt sich sowohl auf innere als auch äußere Faktoren zurückführen. Zu den Letztgenannten gehören insbesondere die Bereitstellung von Mitteln für Gleichstellung durch Zielvereinbarungen mit dem Land, die Beantragung von Mitteln für Gleichstellungsmaßnahmen bei der DFG oder die Wirksamkeit des Professorinnen-Programms<sup>1</sup>. Aber auch innere Faktoren bedingen das bisher Erreichte in puncto Gleichstellung. So haben die Diskussion um das Leitbild der Universität Potsdam und die Akkreditierungsvorbereitungen zu einem differenzierten Selbstverständnis beigetragen. Das erfolgreich bewertete Gleichstellungskonzept der Universität wird derzeit durch zu aktualisierende Gleichstellungspläne der Fakultäten und Bereiche unteretzt, Ordnungen (z.B. Wahlordnung, Grundordnung) werden unter dem Aspekt der Chancengleichheit neu überdacht und geändert. Auch die Ressourcenzuweisung orientiert sich an den Prinzipien der Gleichstellung. Die genderorientierte Organisationsentwicklung an der Universität Potsdam hat einen weiteren Schritt nach vorne getan. So tragen beispielsweise die in 2010 eingeführte, durch eine Dienstvereinbarung abgesicherte Durchführung von strukturierten Vorgesetzten-Mitarbeiter-Gesprächen und die Erarbeitung formalisierter Auswahlverfahren für bestimmte Berufsgruppen an der Universität zur Erhöhung der Transparenz bei.

Die nachhaltige Verankerung erfolgreicher Maßnahmen zur Gleichstellung in die universitären Strukturen ist derzeit und auch in den kommenden Jahren nur durch ein Modell der Mischfinanzierung möglich. Eine mittelfristige Planung von gleichstellungsorientierten Strukturen wird aktuell aus Haushaltsmitteln, Zuwendungen aus dem Hochschulpakt bzw. Zielvereinbarungen zwischen dem Land Brandenburg und der Universität Potsdam sowie durch eingeworbene Drittmittel (ESF, DFG BfA u.a.) sichergestellt.

Zu den großen strukturellen und personellen Erfolgen der Universität Potsdam zählt die bedarfsgerechte Bereitstellung von genderspezifischen Angeboten auf allen Qualifikationsstufen: angefangen vom Werben um den studentischen Nachwuchs (Zukunftstag, BRISaNT/ Girls Project), die Berücksichtigung von Genderfragen in Lehre und Forschung, die hochschulweite Sensibilisierung von Studierenden für Genderfragen durch Zusatzangebote im Studium (Genderforschung als Schlüsselqualifikation oder Zusatzzertifikat), über die Unterstützung von Studierenden und Promovendinnen beim Berufseinstieg (Mentoring-Programm für Frauen) oder in der Qualifizierungsphase (Brückenstipendium) bis hin zur Unterstützung von zumeist habilitierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (ProFIL) oder die Begleitung von Neuberufenen und Gastwissenschaftlern in fachlicher und sozialer Hinsicht (Coaching für Neuberufene, Welcome Center, Service für Familien). All diese Programme sind mittlerweile erprobt, und eine langfristige Etablierung dieser Angebote wird seitens der Hochschule angestrebt. Es zeigt sich, dass insbesondere im Bereich der Betreuung der Post-Doc-Phase noch weiterer Handlungsbedarf besteht. Deshalb wurde für die Universität Potsdam ein Post-Doc-Konzept entwickelt (unter Beteiligung des Koordinationsbüros für Chancengleichheit), zudem wird ab Mitte 2011 ein weiteres ESF-Projekt starten: der Karriere-Kompass als Coaching- und Weiterbildungsangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion. Bei all ihren Angeboten zur Chancengleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann sich die Universität Potsdam auf ein breit aufgestelltes Netz an kompetenten Kooperationspartnern stützen.

Zur Vorbereitung auf die vorliegende Berichterstattung wurden in allen Fakultäten schriftliche Zwischenberichte zur aktuellen Situation und zum Umsetzungsgrad der Selbstverpflichtung

---

<sup>1</sup> Derzeit beträgt der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität Potsdam 24%; von den seit dem Wintersemester 2009/2010 neu berufenen 52 Professorinnen und Professoren sind ein Drittel Frauen.

erstellt, die in den fakultätsinternen Gremien diskutiert und verabschiedet wurden. Die Ergebnisse sind in den Gesamtbericht der Hochschule eingeflossen, der vom Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) erarbeitet wurde. Der Entwurf wurde von der Senatskommission für Chancengleichheit (CGK), dem Senat und dem Präsidium zustimmend zur Kenntnis genommen. Die bereits 2009 formulierten Zielstellungen sind erneut bestätigt worden.

## 2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 2.1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist an der Universität Potsdam als Querschnittsaufgabe strukturell fest verankert. Alle Mitglieder der Hochschulleitung, angefangen von der Präsidentin über die Kanzlerin bis hin zu den Vize-Präsidenten, haben sie in ihren Verantwortungsbereichen integriert. Der Bereich Chancengleichheit liegt in der [Zuständigkeit des Vizepräsidenten für Wissens- und Technologietransfer](#). Er ist gleichzeitig stimmberechtigtes Mitglied der CGK, die von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet wird. Monatlich durchgeführte Gespräche zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Vizepräsidenten werden insbesondere für strategische und konzeptionelle Abstimmungen genutzt. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Sitzungsunterlagen und Protokolle der Präsidiums- und Kollegiumssitzungen und nimmt bei gleichstellungsrelevanten Tagungsordnungspunkten an deren Sitzungen teil. Sie nutzt auch die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Themen auf die Tagesordnung des Präsidiums oder des Präsidialkollegiums zu setzen (*implementiert*).

In der hochschulöffentlich geführten Diskussion über ein neues [Leitbild](#) der Universität Potsdam bevorzugte die Hochschulleitung die Strategie, zunächst eigene Schwerpunkte<sup>2</sup> zu generieren und im Ergebnis daraus ein Leitbild zu entwickeln. Transparenz in diesem Prozess wurde durch die Diskussion im Senat, in den verschiedenen Gremien sowie auf einer für alle Statusgruppen zugänglichen Online-Plattform gewährleistet. Das Leitbild wurde schließlich im Senat 2010 beschlossen, die Themen Chancen- und Familiengerechtigkeit sind darin als Querschnittsaufgabe verankert (*implementiert*).

Im Zuge der Novellierung des Brandenburger Hochschulgesetzes wurden auch [hochschuleigene Basisdokumente](#) wie die Grundordnung (2009), die Berufungsordnung (2008) und die Wahlordnung (2009) überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde auch das Wahlverfahren für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten optimiert und an die Gremienwahlen gekoppelt. Dadurch konnten geeignete Strukturen geschaffen werden, um die (neu) gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Kohorte zu begreifen und eine gemeinsame Wissens- und Arbeitsbasis zu entwickeln. Seit Frühjahr 2010 konnte eine volle Freistellung für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erreicht werden, zudem erfährt diese eine weitere Entlastung durch eine zweite Stellvertreterin, welche vorrangig Einstellungsverfahren in der Verwaltung begleitet. Diese strukturellen Voraussetzungen zeugen von der hohen Priorität, welche die Hochschulleitung der Gleichstellungsarbeit zumisst (*implementiert*).

Auch in den Prozess der angestrebten [Systemakkreditierung](#) und die Erstellung des Qualitätsmanagement-Handbuchs (2010) ist der Aspekt Gleichstellung implementiert. Es gehört zum Selbstverständnis, dass die Gleichstellungsbeauftragten in die Erarbeitungsprozesse einbezogen werden. Diese Beteiligung ist auf zentraler Ebene durchgängig gesichert (*implementiert*), in den Fakultäten ist dieses Bild etwas differenzierter zu sehen.

Der Titel „Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule“ ist [fester Bestandteil des Haushaltsplans](#) der Universität Potsdam, um die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des KfC personell und sächlich im Rahmen der Möglichkeiten angemessen auszustatten (*implementiert*).

---

<sup>2</sup> Im 2008 beschlossenen Hochschulentwicklungsplan ist Gleichstellung/familiengerechte Hochschule als Querschnittsaufgabe definiert.



## 2.1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die [Verzahnung und Vernetzung von zentralen und dezentralen Entscheidungsprozessen](#) ist eine Grundvoraussetzung für eine funktionierende Hochschule. Demokratische Entscheidungsstrukturen werden dadurch gesichert, dass diese in den Basisdokumenten verankert sind. Sowohl die Besetzung nach Statusgruppen in zentralen und fakultätseigenen Gremien als auch Quotierungen beispielsweise für den Anteil von Frauen in Berufungsverfahren, bei der Aufnahme in strukturierte Promotionsprogramme oder die Vergabe von Stipendien sichern die [Beteiligung von Frauen](#) an internen Entscheidungsprozessen (*implementiert*).

Die [zentrale Gleichstellungsbeauftragte](#) nimmt beratend an den Sitzungen des Senats teil, in dem sowohl der Vizepräsident als auch sie einen feststehenden Berichtspunkt „Gleichstellung“ haben. In den fünf Fakultätsräten der Universität Potsdam sind immer auch die [dezentralen Gleichstellungsbeauftragten](#) vertreten (*implementiert*).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten nehmen an allen [Berufungsverfahren](#) durchgängig teil. Ihre schriftlichen Stellungnahmen sind Bestandteil der Bewerbungsunterlagen. Bei strittigen Verfahren wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte involviert, die auch die Senatsentscheidungen von der Ausschreibung bis zur Verabschiedung der Listen begleitet (*implementiert*). Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an allen Einstellungsverfahren laut Brandenburgischem Hochschulgesetz ist nicht im vollen Umfang zu leisten, da diese Ressourcen nicht zur Verfügung stehen.

In der [Senatskommission für Chancengleichheit](#) (CGK) sind neben den Gleichstellungsbeauftragten jeweils eine Hochschulangehörige/ein Hochschulangehöriger der jeweiligen Fakultät/zentralen Einrichtung und Verwaltung sowie zwei Studierende vertreten. Das Genderreferat des AStA ist ebenfalls beratend dabei. Zu bestimmten Themen werden die Präsidentin, die Kanzlerin, die Behindertenbeauftragte u.a. eingeladen, in der Regel im jährlichen Turnus (*implementiert*).

In drei Fakultäten gibt es ebenfalls [Kommissionen](#) (Math.-Nat., Jur. Fak., WiSo Fak.), die die internen Gleichstellungspläne erstellen, fakultätseigene Förderprogramme zur Nachwuchsförderung initiieren und umsetzen sowie die internen leistungsbezogenen Mittelvergabemodelle konzeptionell mitgestalten. Auch für die anderen Bereiche (Phil. Fak., HuWi. Fak., zentr. Einrichtungen und Verwaltung) ist die Bildung solcher Arbeitsgruppen geplant (*z.T. implementiert*).

Für die Erarbeitung und Umsetzung der Zielvereinbarungen im Rahmen der Auditierung als familiengerechte hochschule ist 2008 eine [Steuerungsgruppe](#) initiiert worden, in deren Zusammensetzung die Hochschulstrukturen unter besonderer Berücksichtigung von Studierenden mit Kindern widergespiegelt werden (*implementiert*).

## 2.1.3. Kooperation mit etablierten KompetenzträgerInnen

Alle [Programme zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses](#) (Zukunftstag, BRISaNT (Girls Project), Mentoring-Programm, Karriere-Kompass, Stipendienprogramm, ProFiL, Coaching für Neuberufene, Welcome Center) sind miteinander vernetzt und die Verantwortlichen ständig im informellen Kontakt miteinander, denn das Bemühen um Chancengleichheit wird als gemeinsames Anliegen verstanden. Durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Projektbeiräten ist auch eine direkte Zusammenarbeit und gegenseitige Information gegeben. Da diese Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich unterschiedlich verankert sind, ist eine enge Zusammenarbeit mit allen Vizepräsidenten und Senatskommissionen erforderlich (*implementiert*).

Seit dem Wintersemester 2009/2010 ist die Professur „Soziologie der Geschlechterforschung“ neu besetzt und bietet ein [Lehr- und Forschungsangebot im Bereich Gender](#) an. Diese Themen sind neben der grundständigen Lehre in soziologischen Studiengängen auch als ein fester Bestandteil für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen („Studium +“) anerkannt. Des Weiteren kann das Zusatzzertifikat „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ von Studierenden aller Fachrichtungen erworben werden. Ein hochschulweites Netzwerk ist seit 2006 aktiv und bringt sich mit genderspezifischen Fragestellungen in Lehre und Forschung ein. Die jeweils im Sommersemester (seit 2008) vom Netzwerk initiierte Ringvorlesung trägt ebenfalls zum Erwerb von Genderkompetenz bei (*implementiert*).

## 2.1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Umsetzung des im Rahmen des Professorinnen-Programms entwickelten Gleichstellungskonzepts der Universität Potsdam ist Anliegen der gesamten Hochschule. Nur durch die **Ver-netzung, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung** zwischen Hochschulleitung, Fakultäten, fakultätsübergreifenden Einrichtungen und Dienstleistungsbereichen kann das beschlossene Maßnahmekonzept umgesetzt werden. Das Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation berät bei der Einwerbung von Drittmitteln für Gleichstellungsprojekte, koordiniert die Antragstellung von ESF-Mitteln, veröffentlicht regelmäßig statistische Daten zum Frauenanteil und verantwortet auch den Abschluss der Zielvereinbarungen (*implementiert*). Das Personaldezernat koordiniert alle Einstellungsverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Alle Stellenbesetzungsänderungen werden ihr schriftlich zur Kenntnis gegeben. Seit 2009 gibt es ein strukturiertes Verfahren zur Ausschöpfung der familienpolitischen Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, das gemeinsam zwischen der Präsidentin, der Kanzlerin, dem Dezernenten für Personal- und Rechtsangelegenheiten sowie dem Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der Gleichstellungsbeauftragten vereinbart wurde (*implementiert*). Das Haushaltsdezernat unterstützt verantwortungsvoll die **Mittelbewirtschaftung** der Projekte (*implementiert*).

Ein mittelfristiges Ziel ist die **Verstetigung gleichstellungsorientierter Strukturen** mit Blick auf die derzeit noch größtenteils über Drittmittel finanzierten Projekte. Hier werden die Evaluation der Maßnahmen und die finanziellen Möglichkeiten des Universitätshaushalts zwei entscheidende Kriterien sein (*nach 2012 geplant*).

Für die Verbesserung der Qualität von Lehre und Studium wurde Ende 2010 ein **Zentrum für Qualitätsentwicklung** gegründet, in dem Lehrevaluation, Akkreditierung, Hochschuldidaktik, E-Learning, berufliche Qualifikation und Nachwuchsförderung zusammengeführt werden. Die Berücksichtigung der Kategorie „Gender“ bei der Planung, Entwicklung, Durchführung und Evaluation von Studiengängen ist ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal, das als Querschnittsaufgabe alle Bereiche betrifft. Deshalb wurde auch das für die Systemakkreditierung erforderliche Qualitätsmanagementhandbuch unter Genderaspekten konzipiert (*implementiert*).

Die Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen wird durch verschiedene **Evaluationsinstrumente** abgesichert. Neben den projektinternen Evaluationen dienen insbesondere die Selbstevaluation des Total E-Quality Award (2002, 2005, 2008) und der Auditierungsprozess für eine familien-gerechte hochschule (2008) der weiteren Organisationsentwicklung. Auch hier gibt es wiederum eine Verschränkung zwischen der zentralen und dezentralen Ebene. Bestandsaufnahme, kritische Reflexion und Weiterentwicklung der Konzepte fließen in die Gesamtberichterstattung ein. Zentrale strukturelle Maßnahmen dienen der Weiterentwicklung des Gesamtprofils und stehen allen Bereichen zur Nutzung zur Verfügung (*implementiert*).

Es ist für 2011/2012 *geplant*, die Umsetzung der Konzepte für gleichstellungsrelevante Maßnahmen im Rahmen der **DFG-Forschungsförderung** stärker zu unterstützen und ihre Wirksamkeit zu hinterfragen. Derzeit berät die zentrale Gleichstellungsbeauftragte die antragstellenden Institutionen.

## 2.2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Im jährlichen Turnus werden vom Dezernat für Planung, Statistik, Forschungsangelegenheiten und Organisation **Daten zur Gleichstellungssituation** im Rahmen der Hochschulstatistik veröffentlicht, u.a. hinsichtlich der Frauenanteile bei den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen in den einzelnen Statusgruppen sowie der Abschlüsse. Dabei wird unterschieden zum einen nach den verschiedenen strukturellen Einheiten (Fakultäten, Fachbereiche, Studiengänge), zum anderen nach verschiedenen Hierarchiestufen (nicht-wissenschaftliche vs. wissenschaftliche Mitarbeiter, Hilfskräfte, Auszubildende, Professuren in verschiedenen Besoldungsgruppen). Darüber hinaus stellt das KfC auf Anfrage auch Statistiken zusammen (*implementiert*). Dabei ist anzumerken, dass das bisherige Verfahren die Daten zur Gleichstellungssituation immer noch unzureichend differenziert. Dies zeigte sich insbesondere, wenn Datenabfragen von miteinander kooperierenden Forschungsbereichen für eine gemeinsame Antragstellung an die Gleichstellungsbeauftragte gerichtet wurden. Daher ist die Überarbeitung der Datenerfassung und -aufbereitung notwendig, um den jeweiligen Nutzern (z.B. Forschungsantragstellern in den

Fachbereichen) eine relativ schnelle und unkomplizierte Abfrage der relevanten Daten zu ermöglichen. Im Zusammenhang damit wird aktuell aber diskutiert, ob für bestimmte Datensätze mit kleinen Stichprobenumfängen andere Betrachtungszeiträume sinnvoller wären (z.B. bei der Anzahl von Habilitationen). Grundsätzlich ist es wünschenswert, vermehrt auf themenspezifische Veröffentlichungen von Statistiken zurückgreifen zu können – daher plant das KfC für 2011 die Erstellung einer [separaten Veröffentlichung](#) mit Statistiken zur Gleichstellungssituation im Rahmen der Potsdamer Berichte zur Gleichstellung (*beschlossen*).

Die Statistiken sind auf der Homepage der Universität Potsdam eingestellt. Universitätsangehörige finden im Intranet weiterführende Informationen und detaillierte Statistiken. Neben diesen Jahresveröffentlichungen erhält die Gleichstellungsbeauftragte zweimal im Jahr zusätzliche statistische Informationen aus dem Fachdezernat (*implementiert*).

Die [Daten zur Gleichstellungssituation](#) (Personal und Haushalt) werden den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und den CGK-Mitgliedern für die eigene Arbeit zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsberichte werden auf der Grundlage der Datenanalyse erstellt. Für die Formulierung von gleichstellungsrelevanten Zielen sind die Personaldaten wichtigen Voraussetzung (*implementiert*).

In die [Selbstevaluationen für Total E-Quality und das audit familiengerechte hochschule](#) sind Daten zur Gleichstellungssituation implementiert. An der Universität Potsdam werden leistungsbezogene Mittel auf der Grundlage der erreichten Steigerung von Frauenanteilen in den verschiedenen Stufen vergeben. Bei rückläufigen Zahlen gibt es kein oder weniger Geld für diese Leistungskomponente. Der Indikator Frauenanteil dient auch als ein (aber nicht das alleinige) Kriterium für die Definition von Gleichstellungsmaßnahmen sowohl auf zentraler Ebene wie auch in den einzelnen Bereichen (*implementiert*).

## 2.3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

### 2.3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation

Bereits 1995 wurde an der Universität Potsdam zwischen dem damaligen Kanzler und dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über die Einführung und Ausgestaltung der [gleitenden Arbeitszeit](#) für den wissenschaftsstützenden Bereich getroffen, um hier den Beschäftigten der Hochschule zu ermöglichen, Beginn bzw. Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb der Grenzen der gesetzlichen Vorschriften und der vereinbarten Regeln selbst zu bestimmen. In der Hochschulverwaltung wird insbesondere der frühzeitige Beginn des Arbeitstages favorisiert. Einen Telearbeitsplatz zu beantragen ist – abhängig von Arbeitsbereich und der Notwendigkeit der Anwesenheit – möglich. Dieses Angebot wird in der Regel aber nur von Müttern nach der Elternzeit zur Betreuung der Kleinkinder genutzt. Derzeit sind es zwei Frauen, die diese Entlastung beim Wiedereinstieg in Anspruch nehmen (*implementiert*).

Die Arbeit in [Teilzeit](#) ist in allen Bereichen der Hochschule gängige Praxis. Die einzelnen Modelle werden dabei flexibel gehandhabt. Es besteht die Möglichkeit, zu Gunsten der Übernahme von familiären Aufgaben in Teilzeit zu arbeiten. Im wissenschaftlichen Bereich schafft die alternierende Telearbeit Raum für intensives konzentriertes Arbeiten/Schreiben (*implementiert*). Dennoch muss an dieser Stelle auch erwähnt werden, dass der Trend zu mehr Teilzeitstellen insbesondere bei Frauen den Rentenanspruch reduzieren wird.

Zur besseren Planung von Lehre und Studium stellt die Zentrale Einrichtung für Informationsverarbeitung und Kommunikation (ZEIK) eine Reihe von Services bereit. Seit dem Sommersemester 2010 gibt es hochschulweit einheitliche Vorlesungszeiträume und eine elektronische Stundenplanung der Pflichtveranstaltungen mit [time edit](#). Dieses Zeitfenstermodell soll ein weitgehend überschneidungsfreies Studium ermöglichen, gleichzeitig sollen auch die Raumressourcen in den Randzeiten besser genutzt werden. Hierzu wird aber ein Zeitraum von Montag bis Freitag 8 bis 20 Uhr abzüglich der Gremienzeiten und eines Dies Akademikus benötigt. Die Einführung des Konzepts stößt derzeit sowohl bei Studierenden als auch bei Lehrenden auf eine Reihe von Umsetzungsproblemen, da einige Zeitslots konträr zur familiären Verpflichtungen sind, der ÖPNV im Berufsverkehr noch stärker belastet wird und auch der Wechsel zwischen den Hochschulstandorten nicht in der dafür vorgesehenen Zeit möglich ist. Derzeit

werden die Probleme analysiert, um das Planungsmodell an die Bedarfe anzupassen (*beschlossen*).

Um die Strukturierung des universitären Alltags für Lehrende und Studierende und die Möglichkeit der Teilhabe zu verbessern, wurde für die Gremienarbeit ein **Zeitfenster** (Mittwoch ab 14.00 Uhr) eingeführt. In dieser Zeit finden keine Lehrveranstaltungen (Pflicht) statt und auch die Überschneidung verschiedener Gremientermine auf Fakultäts- und zentraler Ebene wird dadurch reduziert. Die langfristige Planbarkeit dieser Termine wird von den Teilnehmenden begrüßt. Flankierend zu dieser Umstrukturierung können bei Bedarf begleitende zusätzliche Kinderbetreuung außerhalb der regulären Betreuungszeiten<sup>3</sup> in Anspruch genommen werden (*implementiert*).

Eine langwierige hochschulweite Diskussion zur **Anwesenheitspflicht** von Studierenden im Zusammenhang mit der Vergabe von Leistungspunkten hat im Jahr 2010 zur Änderung der allgemeinen Ordnungen geführt. V.a. bei Studieren mit familiären Verpflichtungen bringt dies eine deutliche Entlastung mit sich (*implementiert*). Seit 2010 gibt es an der Universität Potsdam eine Regelung zur Einrichtung von **Teilzeitstudiengängen**. Studierende mit Pflegeverpflichtungen, körperlichen oder chronischen Erkrankungen, gesellschaftlichem Engagement oder einer Wochenarbeitszeit von mindestens 14 Stunden können sich ab Wintersemester 2011/2012 als Teilzeitstudierende rückmelden. Die Semester, die in Teilzeit studiert werden, sind dann auf dem Abschlusszeugnis auch als diese zu kennzeichnen und verdeutlichen die zusätzlichen Belastungen während des Studiums (*beschlossen*).

Zunehmend werden **berufsbegleitende Teilzeitstudieneingänge** an der Universität Potsdam<sup>4</sup> konzipiert. Der flexible Aufbau des Masterstudiengangs Unternehmens- und Steuerrecht gewährleistet eine machbare und lebensnahe Verbindung von Weiterbildung, Beruf und Familie. Die Möglichkeiten von Teilzeit- und Selbststudium (E-Learning-Angebote) machen den Studiengang alltagstauglich. Über die universitätsinterne Internetplattform „Moodle“ sind Lehrmaterialien und Tests zur Überprüfung der Lehrinhalte verfügbar. Bis zu 50 Prozent der Pflichtmodule können auf diese Weise von Zuhause aus erledigt werden (*implementiert*).

### 2.3.2. Kinderbetreuungsangebote

An der Universität Potsdam ist ein komplexes **Angebot von flexiblen Kinderbetreuungsmöglichkeiten** realisiert, welches auf ein funktionierendes Netz von Kooperationspartnern zurückgreifen kann. In erster Linie ist die Zusammenarbeit mit dem Träger „Die Kinderwelt GmbH“<sup>5</sup> zu nennen, welcher die 2007 am Campus Neues Palais eröffnete Betriebskita des Studentenwerks Potsdam betreibt. Hier in der **Kita „kLEinstein“** konnten bislang 65 Kinder im Alter zwischen null und sechs Jahren betreut werden, in erster Linie von Studierenden aller Potsdamer Hochschulen, aber eben auch von Beschäftigten der Universität (unabhängig vom Wohnort). Diese Kapazität wurde wegen des steigenden Bedarfs um 20 Plätze in 2010 erweitert. Die Öffnungszeiten der Kita sind am Bedarf akademischer Eltern orientiert und können z.B. auch bis 20 Uhr dauern (*implementiert*).

Im Frühjahr 2011 soll am Campus Golm ein **Betriebskindergarten der FRÖBEL-Gruppe** für die am Wissenschaftspark Golm ansässigen Wissenschaftseinrichtungen eröffnet werden. Die Universität beteiligte sich mit einer Zuwendung von 61.180,00 € und kann nun über 10 Kontingent-Plätze für Hochschulangehörige verfügen. Es konnten so im Zuge von Berufungsverhandlungen potentiellen Lehrstuhlinhabern arbeitsplatznahe Kinderbetreuungsplätze zugesichert werden, was sich als bedeutsames Argument für die Annahme des Rufs erwies<sup>6</sup> (*beschlossen*).

Ebenfalls durch die Kinderwelt GmbH realisiert ist das vom Träger koordinierte dichte Netz von 46 **Tagespflegestellen** an allen drei Universitätsstandorten und im Stadtgebiet, bei denen Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren in kleinen Gruppen von max. 5 Kindern betreut werden. Eine Besonderheit dieses Angebots ist dabei die Anmietung von geeigneten Räumlichkeiten durch den Träger, in denen dann wiederum i.d.R. mehrere kooperierende Tagespflegepersonen arbeiten. So sind zusätzliche kindgerechte und heterogene „Mini-Kitas“ entstanden, die sich ei-

<sup>3</sup> siehe Konzept der flexiblen Kinderbetreuung der Universität Potsdam

<sup>4</sup> hier v.a. die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät und die Juristische Fakultät

<sup>5</sup> <http://www.kinderweltpotsdam.de>

<sup>6</sup> Die Bewerbung um einen Kinderbetreuungsplatz in der Kommune Potsdam ist i.d.R. für „Noch-Nicht-Potsdamer“ erschwert, da z.B. oftmals bereits für die Anmeldung in einer Einrichtung eine Rechtsanspruchsprüfung gefordert wird.



nes wachsenden Zuspruchs bei den studierenden und an der Hochschule beschäftigten Eltern erfreuen (*implementiert*).

Zur Beratung über Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Potsdamer Hochschulen sowie ggf. für die Anmeldung stehen die Mitarbeiter der Kinderwelt GmbH wöchentlich im Studentenwerk zur Verfügung. Der [Service für Familien](#) (angegliedert an das KfC) berät und unterstützt seit 2004 ebenfalls Studierende und Mitarbeiter zu Fragen der Kinderbetreuung sowie bei allen Fragen von (werdenden) Eltern im Kontext der Hochschule. Im Sinne der Kundenorientierung findet das Beratungsangebot des Service für Familien wöchentlich an allen drei Campi statt (*implementiert*).

An allen Universitätsstandorten sind [Eltern-Kind-Räume](#) eingerichtet, in denen Spielzeug, Wickeltisch, Babykostwärmer und Ruheplätze zur individuellen Nutzung für Studierende, Beschäftigte oder auch Gäste bereitstehen. In diesen Räumen kann bei Bedarf Kinderbetreuung organisiert werden. Um besonders diese Form der Betreuung weiter zu unterstützen, wird derzeit die funktionelle und pädagogische Ausgestaltung dieser Räume durch den Service für Familien weiter vorangetrieben (*implementiert*).

Die Kinderwelt GmbH erwies sich ebenfalls als kompetente Kooperationspartnerin bei der Realisierung einer [flexiblen, individualisierten Kinderbetreuung](#) einschließlich Notfallkinderbetreuung sowie Veranstaltungsbetreuung. Die flexible Kinderbetreuung ist eine kurzfristige individuelle Betreuung<sup>7</sup> oder auf Antrag auch semesterweise. Die Kinderwelt stellt dazu pädagogisch qualifizierte Betreuungspersonen zur Verfügung, i.d.R. werden die Eltern-Kind-Räume innerhalb der Hochschule genutzt. Ziel ist es, den Eltern den Wiedereinstieg ins Studium, die Teilnahme an Blockseminaren, im Krankheitsfall oder während wissenschaftlicher Veranstaltungen bzw. Gremiensitzungen oder Tagungen, auch in den Abendstunden sowie am Wochenende zu ermöglichen (*implementiert*). Darüber besteht die Möglichkeit zur [Veranstaltungsbetreuung](#) (auf Tagungen, bei Blockseminaren) durch pädagogisch abgestimmte Beratungsangebote, die individuell für jede Veranstaltung geplant werden. Das KfC stellt zudem eine [mobile Kinderecke](#) zur Verfügung, welche für Veranstaltungen kostenlos entliehen werden kann (*implementiert*).

Für das kommende Sommersemester ist durch die Kinderwelt GmbH eine neue Form der individuellen Kinderbetreuung ([Blockbetreuung](#)) geplant. Dabei können Studierende oder Hochschulangehörige für größere Zeitblöcke innerhalb des Tages eine Betreuung buchen, bei der pädagogisch qualifizierte Personen kleine Kindergruppen betreuen. Die finanzielle Belastung der Eltern ist vergleichbar mit der flexiblen Kinderbetreuung. Somit kann diese Form der nichtregulären Betreuung eine praktikable Alternative für die derzeitige flexible Kinderbetreuung bieten (v.a. zum Zwecke des Wiedereinstiegs), da dieses neue Modell nicht mehr wie bisher auf finanzielle Zuwendungen des KfC angewiesen sein wird (*beschlossen*).

Über [Kooperationsvereinbarungen](#) mit dem KfC werden Graduiertenkollegs und Studiengänge bei Bedarf unterstützt durch die Organisation der Kinderbetreuung. Beispielhaft sind hier zu nennen die Potsdam Graduate School als internationale, fakultätsübergreifende Graduiertenschule, bei der zu den regelmäßig stattfindenden Workshops zu Schlüsselqualifikationen u.a. qualifizierenden Veranstaltungen eine kostenlose Kinderbetreuung unbürokratisch mitgebucht werden kann. Ebenso zu nennen ist der Masterstudiengang Unternehmens- und Steuerrecht, welcher explizit mit einer Kinderbetreuung wirbt. Die Kinderbetreuung ist dabei kostenlos, sie bedeutet für die Studierenden keinen finanziellen Mehraufwand, die Kosten werden vom Fachbereich getragen (Mittel dazu waren eingeplant). Die Organisation der Betreuung übernimmt der Fachbereich in Kooperation mit dem KfC der Universität Potsdam (*implementiert*).

### 2.3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Unterstützung von Dual-Career Lebensgemeinschaften wird über das Coaching für Neuberufene eine intensive Beratung der [Dual Career Couples](#) angeboten, die sich in einer Unterstützung bei der Arbeitsstellensuche in der Region, der Vermittlung an Weiterbildungsinstitute und der Unterstützung bei der Wohnungssuche ausdrückt. Die DCC-Frage wird immer öfter im Rahmen der Berufungsverhandlungen gestellt. Meist sind es sehr individuelle Lösungen, die letztendlich die Rufannahme beeinflussten. Diese Unterstützung hat zu ersten sichtbaren Er-

---

<sup>7</sup> anteilige Übernahme der Finanzierung bis zu 75 % durch eingeworbene Mittel des KfC oder durch den jeweiligen Fachbereich



gebissen geführt. In diesem Bereich besteht weiterhin ein großer Handlungsbedarf, der nur gemeinsam mit internen und externen Partnern zu bewältigen ist, gestützt auf ein [Gesamtkonzept](#) und durch Einwerben und Bereitstellen zusätzlicher Mittel (*für 2011/2012 geplant*). Die Universität Potsdam ist nunmehr auch Gründungsmitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) (*z.T. implementiert*). Auch die Kooperation des Coaching für Neuberufene mit dem Service für Familien an der Universität Potsdam hat sich bewährt: die Rahmenbedingungen für die ganze Familie sind oft ein entscheidendes Kriterium für die Rufannahme oder den Verbleib an der Hochschule.

Das gemeinsam vom akademischen Auslandsamt und der Gleichstellungsbeauftragten 2007 initiierte [Welcome Center](#) ist ein spezielles Angebot, um internationalen Gastwissenschaftlern und ihren Familien individuelle Beratung und Service während ihres Gastaufenthalts zu bieten. Allein im Jahr 2010 konnten vom Welcome Center ca. 140 neue internationale Gäste aus 20 Ländern betreut werden. Hilfestellung und Unterstützung erhielten die Wissenschaftler zu allen Fragen rund um ihren Aufenthalt in Potsdam und Berlin. Besonders nachgefragt waren die Vermittlung von Wohnraum, die Beratung zu ausländerrechtlichen Angelegenheiten sowie die Organisation von Kindergarten- und Schulplätzen. Eine wichtige Hilfe für das Einleben in der neuen Umgebung und die soziale Integration bietet auch das Patenprogramm des Welcome Centers, das den persönlichen Austausch zwischen den Gastwissenschaftlern und Potsdamern fördert und auf 35 erfolgreich vermittelte Patenschaften verweisen kann (*implementiert*).

Im Rahmen der Umsetzung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Brandenburgischen Hochschulen<sup>8</sup> hat die Universität Potsdam seit 2007 ein [Brückenprogramm](#)<sup>9</sup> eingerichtet: zur finanziellen Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Überbrückung vor dem (Wieder-) Einstieg in eine wissenschaftliche Tätigkeit oder Qualifikation bzw. zum Abschluss noch laufender Qualifikationsvorhaben im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Auch ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen erfahren eine befristete Finanzierung nach Auslauf der bisherigen Förderung zur Beendigung ihrer Promotion oder ihres jeweiligen Qualifikationsvorhabens. Förderfähig sind auch Wissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Promotionsabschluss zur Erarbeitung eines Projekt-/Forschungsantrags für eine weitere wissenschaftliche Qualifikation/wissenschaftliche Tätigkeit. Im Einzelfall erhalten auch Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern zum Ausgleich von familiär bedingten Härtefällen eine kurzfristige finanzielle Unterstützung. In 2009 wurden 16 Frauen gefördert, 2010 waren es 25 Anträge, die bewilligt wurden. Die hierfür notwendigen Mittel<sup>10</sup> wurden über Zielvereinbarungen und im Rahmen des Professorinnen-Programms eingeworben. Diese befristete Form einer zusätzlichen Finanzierung hat es vielen Frauen ermöglicht, die angestrebte Qualifikation erfolgreich abzuschließen (*implementiert*).

## 2.4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 2.4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur Professionalisierung des [Berufungsmanagements](#) wurden an der Universität Potsdam verschiedene Anstrengungen unternommen. Die Übertragung des Berufsrechts an die Hochschule, eine neue Berufsordnung und ein hochschuleigenes Berufsmanagement stellt auch die an allen Berufungsverfahren beteiligten Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vor große Herausforderungen. Deshalb werden jährlich zwei [Klausurtagungen](#) für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Qualifizierung für diese Aufgabe unter Einbeziehung der Referentin für das Berufsmanagement sowie externer Referentinnen durchgeführt. Der für diese Aufgabe benötigte fachliche und politische Input wird auch durch einen [Reader](#) unterstützt, der 2010 neu erarbeitet und in der Reihe „Potsdamer Berichte zur Gleichstellung“ veröffentlicht wurde (*implementiert*).

<sup>8</sup> siehe <http://www.mwfk.brandenburg.de>

<sup>9</sup> Zeitlich befristete Stipendien entsprechend der jeweiligen Qualifizierungsstufe einschließlich eines Kindergeldzuschlags

<sup>10</sup> 2009 - 82.375 €, 2010 – 100.950 €

Um interessierte Frauen für die Übernahme des Wahlamtes einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu gewinnen, wurden in Vorbereitung der Gremienwahlen 2010 mit allen Fakultätsleitungen Gespräche geführt. Dabei wurde deutlich gemacht, dass es Aufgabe der Fakultäten ist, geeignete Kandidatinnen anzusprechen. Die Rahmenbedingungen für die Ausübung dieser Aufgabe wurden ebenfalls abgestimmt.

Die von der bereits 2007 gegründeten Arbeitsgruppe Personalentwicklung erarbeiteten Instrumente zur Personalentwicklung werden unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten<sup>11</sup> geprüft (*beschlossen*). Das [Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch](#) (*implementiert*) ist ein zentrales Instrument der Personalentwicklung. Es dient der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitszufriedenheit und damit auch der Arbeitsleistungen der Beschäftigten. Auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung<sup>12</sup> mit dem Personalrat wurde dieses Instrument entwickelt. Zur Bewertung dieses Instruments ist nach der Einführungsphase eine freiwillige Onlinebefragung der Beschäftigten geplant (*für Mitte 2011 geplant*).

Zur Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren und zur Qualitätssteigerung und -sicherung hat die AG Personalentwicklung unter Leitung der Kanzlerin auch einen [Leitfaden für strukturierte Auswahlverfahren](#) für den nichtwissenschaftlichen Bereich sowie exemplarisch Anforderungsprofile konzipiert. Die flächendeckende Einführung für alle Bereiche der Hochschule ist *beschlossen* und die Einführung nahezu abgeschlossen. Der Gleichstellungsaspekt ist durch die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral) in allen Einstellungsverfahren<sup>13</sup> und die Mitarbeit in der AG Personalentwicklung gesichert (*Einführung für 2011 beschlossen*).

Eine bessere Transparenz des Verfahrens zur [Anwendung der Familienkomponente](#) im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WisszeitVG) hat dazu geführt, dass diese Möglichkeit bewusster für die Karriereplanung genutzt wird. Ein Jahr vor Ablauf der Befristung kann der Antrag auf Verlängerung gestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in den Entscheidungsprozess direkt einbezogen (*implementiert*).

Die Serviceangebote des Coaching für Neuberufene werden derzeit durch ein [Informationsportal](#) für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule einschließlich der Neuberufenen erweitert, damit der Start für alle Neuen durch gebündelte Online-Information erleichtert wird. Auch können sich Bewerberinnen und Bewerber bereits im Vorfeld ein Bild von der Familienfreundlichkeit der Universität machen (z. T. *implementiert*).

## 2.4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Für Promovierende haben sich an der Universität Potsdam durch die Einrichtung der Potsdam Graduate School ([PoGS](#)) die personellen und strukturellen Bedingungen deutlich verbessert. Die Potsdam Graduate School hat in ihren Mindeststandards für alle Graduiertenprogramme und für Einzelpromovierende auch genderrelevante [Qualitätskriterien](#) definiert. So stehen den Promovierenden neben der Betreuung auch ein Mentoringangebot für zusätzliche fachunabhängige (z.B. genderspezifische) Beratungsmöglichkeit oder zur Vermittlung bei Konflikten zur Verfügung. Strukturierte Promotionsprogramme müssen darüber hinaus Gleichstellungskonzepte und Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit definieren. Diese Konzepte beinhalten konkrete und effektive Positivmaßnahmen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Promotionsphase sorgen. Abweichungen von einer Verteilung von 50:50 % der Geschlechter innerhalb von Promotionsprogrammen bedürfen einer schriftlichen Erläuterung (*implementiert*).

Auf der Grundlage einer kritischen Analyse über die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Postdoc-Phase wurde im Januar 2010 ein [Postdoc-Konzept](#) vom Senat der Universität Potsdam beschlossen. Alle darin geplanten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation berücksichtigen die Risikominimierung für individuelle Lebensplanungen und Chancenverbesserung für die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Universität Potsdam nutzt Instrumente der Personalentwicklung und unterstützt durch längerfristige Berufungsvor-

<sup>11</sup> Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser AG.

<sup>12</sup> vom Oktober 2009

<sup>13</sup> Die Gleichstellungsbeauftragte ist per Gesetz (siehe BbgHG § 66 (4)) zur Teilnahme an allen Verfahren, in denen sich Frauen und Männer beworben haben, verpflichtet.

bereitungen eine bessere Planungsperspektive für alle beteiligten Akteure. Für die Umsetzung dieses Konzepts stehen Mittel aus den Zielvereinbarungen zur Verfügung (*implementiert*).

An der Universität Potsdam gibt es eine **Ombudsperson**, die zur Moderation in Konflikt- und Streitfällen in Anspruch genommen werden kann. Die mit dieser Aufgabe betraute Person steht auch der Kommission zur Untersuchung von Vorwürfen wissenschaftlichen Fehlverhaltens vor (*implementiert*). Die Ausübung dieses Amtes ist in der Grundordnung der Hochschule geregelt. Obwohl bereits 2007 auch für die Studierenden die Bestellung einer eigenen Ombudsperson vom Senat beschlossen wurde, ist diese Schiedsstelle, die für die besonderen Belange der Studierenden zuständig sein soll, noch nicht eingerichtet. Zunehmender Beratungs- und Unterstützungsbedarf zeigt sich sowohl in der Studierendenschaft als auch bei den Beschäftigten in Konfliktsituationen.

Im Auftrag des **Steuerkreises Gesundheitsmanagement** wurden 2009 alle Beschäftigten zu ihrer Arbeits- und Gesundheitssituation befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten der Hochschule grundsätzlich mit ihrer Lebens- und Arbeitssituation zufrieden sind, es aber deutliche Unterschiede in Wahrnehmung und Einschätzung zwischen unbefristet und befristet Beschäftigten gibt. Befristet Beschäftigte äußern sich weniger positiv zum Betriebs- und Sozialklima, dem mitarbeiterorientierten Vorgesetztenverhalten und der sozialen Unterstützung. Aus dieser Untersuchung sollen unterstützende Maßnahmen in Zuständigkeit des Personaldezernats abgeleitet und in die Hochschule implementiert werden (*2010 beschlossen*).

### 3. Personelle Gleichstellungsstandards

#### 3.1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

##### 3.1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Im Zeitraum Sommersemester 2009 bis zum Beginn des Wintersemesters 2010 wurden an der Universität Potsdam insgesamt 53 Professorinnen und Professoren (einschließlich Juniorprofessuren) **neu berufen**, davon insgesamt 19 Frauen. Dies ist ein Frauenanteil von 36 Prozent, wenn man nur die Neuberufenen betrachtet. Dieses Ergebnis verdeutlicht ein gewachsenes Selbstverständnis in der gesamten Hochschule, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach Potsdam zu holen. Bei den Juniorprofessuren hat sich der Frauenanteil die geplante Zielgröße deutlich übertroffen (von 31 auf 44 Prozent). Bei den W2- und W3-Professuren ist trotz der positiven Entwicklung in den letzten zwei Jahren insgesamt keine wesentliche Veränderung zu verzeichnen, da natürlich auch Frauen die Hochschule inzwischen verlassen haben<sup>14</sup>. In der hochschulinternen Diskussion im Vorfeld der Selbstverpflichtung wurde genau dies diskutiert, denn trotz vielfältiger Bemühungen um die besten Frauen wird sich dies nicht immer gleich signifikant auf das angestrebte Ergebnis auswirken. Dennoch haben CGK, Senat und Hochschulleitung beschlossen, an dem formulierten Ziel festzuhalten.

Auf der Grundlage des Hochschulentwicklungsplans und in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sind die vakanten Professuren identifiziert. In Strategiegesprächen zwischen der Präsidentin und dem Dekan/der Dekanin der jeweiligen Fakultät wird der inhaltliche, personelle, strukturelle und materielle Rahmen für die jeweilige Ausschreibung beschlossen. Die Beteiligung der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten als beratende Mitglieder in den Berufungsverfahren und die Quotierung der Zusammensetzung der Kommission bezüglich der weiblichen Mitglieder der Kommission sind zwei weitere Faktoren zur aktiven Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen. In mehreren Verfahren z.B. in den Naturwissenschaften (Physik, Informatik, Biologie) konnten exzellente Wissenschaftlerinnen gewonnen werden. Durch die Beteiligung der Universität Potsdam am Professorinnen-Programm konnten drei Wissenschaftlerinnen berufen werden (zwei Regelberufungen und eine vorgezogene Berufung).

Die Gewinnung von Schülerinnen für die sog. „MINT“-Fächer ist an der Universität Potsdam in zwei Maßnahmen des KfC nachhaltig verankert. Die Universität Potsdam beteiligt sich seit 2003 am **Zukunftstag für Jungen und Mädchen des Landes Brandenburg** im Rahmen des bundesweiten Girlsdays. Das Anliegen des Zukunftstages ist es, die Unterschiede bei der Berufswahl von Mädchen und Jungen bewusst zu machen und damit jungen Menschen die Möglichkeit zu ge-

<sup>14</sup> überproportional durch den Eintritt von Professorinnen in den Ruhestand

ben, einen Beruf zu wählen, der nicht von ihrem Geschlecht bestimmt wird, sondern von ihren Fähigkeiten und Interessen (*implementiert*).

Das Verbundprojekt zur Studien- und Berufswahlorientierung im Bereich der MINT-Studiengänge (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) **BrISaNT** soll Brandenburger Schülerinnen und Schülern den Übergang von der Schule zur Hochschule erleichtern. Das Girls-Projekt als ein Modul von BrISaNT richtet sich ausschließlich an Mädchen, seit 2001 bietet die Universität Potsdam spezielle Projektwochen für Mädchen im MINT-Bereich an (*implementiert*). Derzeit wird in einer die **Verbleibstudie** die Wirkung dieses Angebots auf Studienwahlentscheidungen untersucht. Gleichzeitig wird eine **Porträtreihe** analog der Ausstellung über Potsdamer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erarbeitet, welche für Genderaspekte bei der Berufswahl sensibilisieren soll (*für 2011 beschlossen*).

### 3.1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gleichstellung ist nicht zum Nulltarif zu bekommen. Die besten Konzepte taugen nichts, wenn deren Umsetzung letztendlich an der Bereitstellung der erforderlichen **personellen und materiellen Ressourcen** scheitert. Der Universität Potsdam ist es nur durch die Ausschöpfung aller ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten bislang gelungen, die erforderlichen finanziellen Mittel hierfür aufzubringen. Die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der erschlossenen Finanzierungsquellen ist der Einsicht geschuldet, dass es derzeit im Rahmen des zur Verfügung stehenden Hochschulhaushalts keinen gesonderten Präsidialfond für Gleichstellungsmaßnahmen geben wird. Dies schließt nicht aus, dass sich auch unsere Hochschule in der Verantwortung sieht, mit geeigneten Instrumenten Gleichstellung (mit-) zu finanzieren. Durch ein Konglomerat an Finanzierungsmöglichkeiten für dieses Aufgabenfeld kann dieses Defizit derzeit ausgeglichen werden. Es ist uns aber bewusst, dass die Schaffung von personellen und strukturellen Gleichstellungsstandards aus der Projektphase und -förderung sukzessiv in die Verstetigung überführt werden muss und wird.

Die gleichstellungsorientierte Ressourcenzuweisung erfolgt an der Universität Potsdam durch verschiedene Steuerungsmechanismen für eine leistungsbezogene Zuweisung vom Mitteln. Im Brandenburgischen Hochschulfinanzierungsmodell ist eine leistungsbezogene Zuweisung integriert, die auch den **Leistungsindikator Chancengleichheit** (prozentualer Anteil von Frauen in verschiedenen Bereichen) berücksichtigt. Das erfolgreiche Bemühen der Universität Potsdam um die Gewinnung von Frauen in den verschiedenen Qualifizierungsstufen zahlt sich letztendlich in der leistungsbezogenen Mittelzuweisung an die Hochschule aus (*implementiert*).

Mit der Übernahme dieses Indikators in das **interne Mittelverteilungsmodell der Hochschule** (*bereits 2004 implementiert*) werden jährlich Haushaltsmittel für diesen Leistungsbereich an die Fakultäten weitergegeben<sup>15</sup>. Bei der Zuweisung werden neben den Studierendenzahlen die Qualifikationsstufen Promotion, Habilitation/Juniorprofessur und Berufung als Indikatoren herangezogen. Das interne Mittelverteilungsmodell wurde 2010 auf den Prüfstand gestellt. Sowohl das Bewertungsverfahren für die Leistungskomponente Chancengleichheit als auch die prozentuale Anteil der zu verteilenden Mittel (5%) wurden bestätigt. Die einzelnen Fakultäten haben wiederum eigene Mittelzuweisungs-Konzepte unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierten Indikatoren. Hier werden ebenfalls erzielte Leistungen honoriert<sup>16</sup>, andererseits werden seitens der Fakultät Mittel für **fakultätsinterne Gleichstellungsmaßnahmen** bereitgestellt (*implementiert*)<sup>17</sup>.

**Zielvereinbarungen** zur Umsetzung von hochschulpolitischen Zielstellungen<sup>18</sup> werden seit 2010 auch im Bereich Chancengleichheit/familiengerechte Hochschule zwischen den Hochschulen und den Brandenburgischen Wissenschaftsministerium (MWFK) getroffen. Die hierfür zur Verfügung stehenden Landesmittel<sup>19</sup>, die seit 2007 durch das Landesprogramm „Kind und Karriere“ jährlich bereit gestellt wurden, konnten für die Weiterführung gleichstellungsrelevanter

<sup>15</sup> 2009 waren dies insgesamt 273.218 €, 2010 betrug das Volumen der den fünf Fakultäten zur Verfügung stehenden Mittel 285.100 €

<sup>16</sup> Z.B. WiSo-Fakultät: 10% der leistungs- und strukturpolitischen Zuweisungen an die Fakultät werden für den Indikator Frauenanteil bei SHK,WHK, WiMi, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen an die Lehrstühle weitergegeben.

<sup>17</sup> Die Zwischenberichte der Fakultäten liegen vor.

<sup>18</sup> siehe Hochschulentwicklungsplan, veröffentlicht unter <http://www.uni-potsdam.de/zfq/akkreditierung.html>.

<sup>19</sup> etwa 800.000 € jährlich für alle neun Brandenburgischen Hochschulen und die Studentenwerke



Vorhaben<sup>20</sup> der Universität Potsdam verwendet werden. Die in Aussicht gestellte längerfristige Finanzierung dieser vier Projekte (immerhin drei Jahre) führte zu einer inhaltlichen und personellen Konsolidierung und Qualitätssteigerung der Maßnahmen und sichert die Kontinuität dieser Angebote (*zunächst bis 2012 implementiert*).

Das Instrument der internen Leistungs- und Zielvereinbarungen zur strategischen Steuerung und Profilbildung der einzelnen Fakultäten wurde bislang nur unzureichend für fakultätsspezifische gleichstellungsrelevante Maßnahmen<sup>21</sup> genutzt. Die Möglichkeit der hochschulinternen Zwischenevaluation im ersten Halbjahr 2011 bietet die Chance, hier nachzuregulieren und Änderungsbedarfe aufzuzeigen, die Konsequenzen für die Ressourcenausstattung der zweiten Phase der Umsetzung der Leistungs- und Zielvereinbarungen bis Ende 2013 nach sich ziehen. Im Vorfeld sind dazu die [Gleichstellungspläne der einzelnen Fakultäten](#) zu aktualisieren. Grundlage hierfür wird eine Klausurtagung mit den Fakultätsgeschäftsführerinnen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sein (*beschlossene Maßnahmen für März 2011*).

Durch die jährliche [Bereitstellung von Haushaltsmitteln](#) (100% Freistellung für das Wahlamt, 1,0 Sekretariatsstelle, WHK-Stelle im Umfang von 19 Stunden für den Bereich familiengerechte Hochschule sowie Sachmittel und die Übernahme von Reisekosten) ist eine grundständige Ausstattung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gesichert (*implementiert*). Die Fakultäten decken mit [eigenen Haushaltsmitteln](#) den Bedarf für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab. Dies wird immer bei Übernahme des Amtes (2-jährige Wahlperiode) zwischen der jeweiligen Fakultät und der gewählten Gleichstellungsbeauftragten neu verhandelt und schriftlich vereinbart (*implementiert*).

Für die erfolgreiche [Einwerbung von Drittmittelprojekten](#) ist oft ein Eigenanteil (mindestens 25 Prozent) zu erbringen (*implementiert*). In den vergangenen beiden Jahren hat die Hochschule Haushaltsmittel in Höhe von 121.000 € für gleichstellungsrelevante ESF-Projekte<sup>22</sup> zur Verfügung gestellt. Für die neue Förderperiode (2011-2014) wird dieses Finanzierungsmodell auch weiterhin für einige Projekte genutzt. Die Finanzierung der Beteiligung am Berliner Programm ProFiL wird für den nächsten Durchgang ab 2011 ausschließlich aus Haushaltsmitteln abgesichert (*beschlossen*).

Durch Ausschöpfung des [Europäischen Sozialfonds](#) erhält die Hochschule die Möglichkeit, im Förderschwerpunkt „Lebenslanges Lernen/Familiengerechte Hochschule“ auch zukünftig Drittmittel für gleichstellungsbezogene Projekte<sup>23</sup> einzuwerben (*implementiert*). Für die neue Förderperiode ist ein weiteres Projekt<sup>24</sup> beantragt (*beschlossen*). Durch die erfolgreiche Beteiligung der Universität Potsdam am [Professorinnen-Programm](#)<sup>25</sup> stehen der Hochschule für einen Zeitraum von fünf Jahren (bis 2013/2014) jährlich 150.000 € freiwerdende Haushaltsmittel für gleichstellungsbezogene Projekte zur Verfügung. Diese Mittel werden vorrangig zur weiteren Ausgestaltung der Maßnahmen verwendet, die im Gleichstellungskonzept verankert sind. Ein besonders hoher Bedarf zeichnet sich dabei für die Bereitstellung weiterer Mittel zur Aufstockung des Fonds für die Brückenstipendien ab (*implementiert*).

Die Möglichkeit der Förderung von [Chancengleichheitsmaßnahmen in DFG-Projekten](#) rückt zunehmend in das Bewusstsein der antragstellenden Forschungsgruppen (SFB, SPP, Graduiertenschulen u.a.m.). In 2010 wurden vermehrt diese zusätzlichen Mittel bei der DFG beantragt. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen inhaltlich den Prozess der Antragstellung. Es ist geplant, noch eine bessere Vernetzung innerhalb der Hochschule zu entwickeln, um Informationen, Kooperation und Nutzung vorhandener Strukturen und Ressourcen zu ermöglichen. Die Bereiche sollen nicht nur bei der Antragstellung beraten werden; es besteht auch ein Interesse am Austausch über die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und die Verwendung der zur Verfügung stehenden Mittel hierfür (*beschlossen*).

Die Bündelung dieser zur Verfügung stehenden Mittel ermöglicht es der Universität Potsdam, die im Gleichstellungskonzept ausgewiesenen Maßnahmen hochschulweit zu implementieren.

<sup>20</sup> Service für Familien, Coaching für Neuberufene, Welcome Center, Brückenstipendien

<sup>21</sup> Zwischenberichte der Fakultäten liegen vor

<sup>22</sup> ProFiL, BriSaNT, Mentoring für Frauen

<sup>23</sup> siehe vorhergehende Fußnote

<sup>24</sup> Karriere-Kompass

<sup>25</sup> zwei Regelprofessuren, eine vorgezogenen Professur

Über die weitergehende Verstetigung der personellen und strukturellen Standards wird nach Auslaufen der derzeitigen Förderung auf der Grundlage der dann zur Verfügung stehenden eigenen Ressourcen oder weiterführender Finanzierungsmöglichkeiten entschieden.

### 3.2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um die wissenschaftliche Karriere von Frauen gezielt zu fördern, gibt es an der Universität Potsdam ein Gesamtkonzept, das mit verschiedenen zielgruppenspezifischen Projekten und Initiativen entsprechend der wissenschaftlichen Karrierestufen untersetzt ist. Die Erfolge, die die Universität Potsdam im bundesweiten Vergleich bei der Gewinnung von Frauen erzielt, sind auch darauf zurück zu führen, dass die immanente Förderung von Frauen ein Selbstverständnis an der Hochschule ist.

Für viele der Neuberufenen, insbesondere bei den Jüngeren, ist es eine Erstberufung auf eine derartige Position an einer Hochschule. Damit verbunden sind ein neues Arbeits- und Lebensumfeld, eine Neuorientierung für die Familie und zahlreiche Herausforderungen im Hochschulalltag. Das Programm [Coaching für Neuberufene](#) ist ein Angebot für alle Neuberufene einschließlich der Juniorprofessorinnen und -professoren zur Verbesserung der Integration in ihr neues Arbeitsumfeld mit dem Ziel, schnell die Hürden des Unbekannten zu überwinden, um effektiveres und zufriedeneres Arbeiten zu ermöglichen. Das Programm bietet neben einem „Begrüßungspaket“ mit vielen Infomaterialien über die Hochschule und die Stadt Potsdam insbesondere Angebote zur schnellen Integration im Fachbereich und an der gesamten Hochschule sowie Raum für Information, Austausch und Kennenlernen. Unterstützung bei der Suche nach Wohnraum und Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder in der Stadt sind ebenfalls *implementiert*. Auch im Jahr 2010 wurden wieder mehrere Workshops zu Themen wie „Personalführung“ und „Lehrstuhlorganisation“ durchgeführt. Die Vermittlung individueller Coachings in besonderen Konfliktfällen wird ebenfalls gerne in Anspruch genommen. Die Neuberufenenworkshops zu Beginn des Semesters, bei dem die Neuberufenen in die Strukturen und Abläufe der Uni Potsdam eingeführt und die relevanten Ansprechpersonen an der Uni Potsdam vorgestellt werden, und der jährlich stattfindende Neuberufenenempfang der Präsidentin komplettieren diese Angebote. Sie bieten für die Neuberufenen auch eine gute Gelegenheit, sich untereinander zu vernetzen (*implementiert*). Je schneller sich die Neuberufenen angenommen fühlen, umso effizienter ist ihr Wirken für die Hochschule.

Seit sechs Jahren wird das landesweite Projekt<sup>26</sup> ["Mentoring für Frauen - Gemeinsam Zukunft gestalten!"](#) erfolgreich durchgeführt. Auch Studentinnen der Universität Potsdam haben bereits vom Mentoring-Programm profitiert. Durch die Teilnahme an einem zehnmonatigen Mentoring-Durchgang erfahren die teilnehmenden Studentinnen (Mentees) zum einen eine individuelle, praxisreale Förderung durch eine Mentorin/einen Mentor aus der Wirtschaft, Politik oder Verwaltung der Region Berlin-Brandenburg. Zum anderen nehmen sie an einem intensiven berufsvorbereitenden Rahmenprogramm, bestehend aus Trainings, Netzwerktreffen, Projektarbeit u.a., teil. Sie können proaktiv Ideen für die eigene Berufs- und Karriereplanung sammeln und Teil eines interdisziplinären, hochschulübergreifenden Netzwerkes werden. Zusammenfassend kann man sagen, dass das Programm junge Frauen fit für Fach- und Führungspositionen machen soll und auf den Berufseinstieg vorbereitet (*implementiert*).

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der Juristischen Fakultät wurde im Sommersemester 2008 das fakultätseigene [Mentoring-Programm JurMeP](#) gestartet. Den Teilnehmerinnen wird eine erfahrene Juristin als Mentorin vermittelt. Diese gibt ihr Wissen an die Mentee weiter mit dem Ziel, sie in ihrer persönlichen und beruflichen Situation zu fördern. Das Programm beruht auf drei Säulen: der Individualbetreuung, den Gruppenangeboten und dem Austausch untereinander. Derzeit betreut JurMeP ca. 40 solcher Tandems. Ergänzend werden vielfältige Veranstaltungen wie z.B. Bewerbungstrainings, Berufsbildervorträge, Besichtigungen von Kanzleien und Ministerien angeboten. JurMeP gibt Studentinnen die Möglichkeit, sich schon während ihres Studiums der Problematik der faktischen Gleichstellung zwischen Frauen und

---

<sup>26</sup> Die Projektleitung liegt in den Händen der Universität Potsdam.

Männern in Studium und Beruf bewusst zu werden und Strategien für ihre berufliche und private Zukunft zu entwickeln (*implementiert*).

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden zwei spezielle Angebote für Frauen entwickelt. Seit Juli 2008 beteiligt sich die Universität Potsdam als vierte Kooperationspartnerin an dem hochschulübergreifenden Programm "[ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking](#)" für hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Mit dem gemeinsamen Programm engagieren sich die vier Universitäten für eine zugleich exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsentwicklung. Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung sind die Bestandteile des Programms, in dem die Teilnehmerinnen ein Jahr lang bei der weiteren Planung und Entwicklung ihrer Karriere unterstützt werden. Von der Universität Potsdam haben bisher 20 Frauen dieses Angebot genutzt. Im Februar 2011 startet der nächste Durchgang. Dieses Angebot wird insbesondere von den Nachwuchswissenschaftlerinnen gewählt, die sich auf eine Professur bewerben wollen (*implementiert*).

Wir haben uns aber auch der Frage stellen müssen, auf welche Karrierepfaden sich der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zwischen Promotion und Habilitation/Juniorprofessur bis hin zur Professur bewegt, auf welche Hindernisse Frauen bei der Verfolgung ihrer ursprünglichen, oft sehr ehrgeizigen Karriereziele stoßen und woran sie scheitern. Die beobachtete Unkenntnis über Fördermöglichkeiten und Karrierewege ist eines der Hindernisse. Deshalb bedarf es weiterer spezieller Unterstützungsangebote und Entscheidungshilfen insbesondere für die Frauen, die nach der erfolgreichen Promotion ihre weiteren wissenschaftlichen Karrierepläne reflektieren und Entscheidungen für die nachfolgenden Schritte treffen wollen. Angesichts der Selektionsprozesse im Wissenschaftssystem und des Umstandes, dass nicht jede Habilitation auch zu einer Professur führt, ist es umso wichtiger, auf alternative Berufswege im Wissenschaftssystem hinzuweisen. Flankiert werden diese Prozesse von Fragen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Diese Fragestellungen sind in das Konzept für ein weiteres Angebot für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase eingeflossen: das Projekt [Karriere-Kompass](#) ist eingereicht und wird im Sommer 2011 starten (*beschlossen*).

Die erfolgreiche Umsetzung des Gleichstellungskonzepts beruht auch auf den Prinzipien, Ressourcen zu bündeln, Zuständigkeiten an die vorhandenen Strukturen zu binden und sich mit anderen zu [vernetzen](#). Durch die Beteiligung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der außeruniversitären Potsdamer Forschungseinrichtungen an den Programmen der Universität und umgekehrt erhalten mehr Frauen Unterstützung in ihrer Karriereplanung (*implementiert*).

### 3.3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

#### 3.3.1. Maßnahmen gegen Rollenstereotypen

Die sprachliche Gleichstellung ist ein wichtiges Instrument, um die unterschiedlichen Ausgangssituationen von Frauen und Männern sichtbar zu machen. Im Dezember 2010 wurde im Senat der Universität Potsdam ein [Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache](#) als Empfehlung der CGK vorgestellt. Dies ist ein weiterer Schritt für mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Potsdam. Inzwischen haben alle Fachbereiche und die Studierendenschaft die kleine Broschüre zur Nutzung erhalten. In einem Jahr ist eine Zwischenbilanz über die Nutzung des Materials *geplant*.

#### 3.3.2. Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“

Im Rahmen der [grundständigen Lehre](#), aber auch in zahlreichen [Forschungsvorhaben](#) sind genderrelevante Themen impliziert. Dem Netzwerk „Interdisziplinäre Geschlechterforschung“ muss es gelingen, weitere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der verschiedenen Fächerkulturen zur Zusammenarbeit zu bewegen und neue Mitglieder für das Netzwerk zu rekrutieren. Dies kann sich auf Umfang, Qualität und Vielfalt auf die Lehrangebote auswirken (*geplant*).

In den [hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogrammen](#) „Senior Teaching Professionals“ und „Junior Teaching Professionals“ sind genderrelevante Fragestellungen *implementiert*. Der hochschuleigene [Career Service](#) unterstützt Studierenden dabei, sich schon während des Studiums auf den Übergang in das Berufsleben sowie auf berufliche Anforderungen vorzubereiten. Er

bietet z.B. Gender-Kompetenztraining an, informiert über Karrierewege und berät bei der individuellen Karriereplanung. Auch das Mentoring-Programm für Frauen ist hier seit 2004 integriert (*implementiert*).

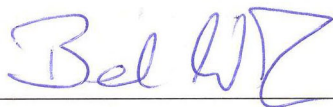
#### 4. Fazit

Die Implementierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Potsdam ist nach unserer Einschätzung auf einem guten Weg. Die Zwischenberichterstattung an die DFG war hierfür ein wichtiges Instrument für die eigene Positionsbestimmung. Es wurde deutlich herausgestellt, in welchen Bereichen wir weiterhin verstärkt investieren müssen, um die formulierten Ziele zu erreichen. Ein besonders positiver Effekt ist in den Fakultäten zu verzeichnen, da die Diskussionen zur Erstellung der fakultätsinternen Zwischenberichte Impulse für die in diesem Jahr zu aktualisierenden Gleichstellungspläne gegeben haben. Die Universität Potsdam wird an den selbstformulierten Zielstellungen entsprechend des Senatsbeschlusses vom 26.01.2011 unverändert festhalten.

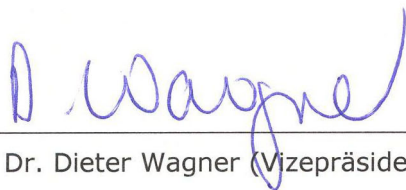
Potsdam, den 15.02.2011



Prof. Dr.-Ing. habil. Dr. phil. Sabine Kunst (Präsidentin)



Prof. Dr. Bernd Walz (Vizepräsident für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs)



Prof. Dr. Dieter Wagner (Vizepräsident für Wissens- und Technologietransfer)



## 5. Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersicht zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Universität Potsdam														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
Studierende	8.313	11.581	42	58	8.632	12.128	42	58	8.632	12.128	42	58	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr	122	97	56	44	137	110	55	45	137	110	55	45	45	55
Immatrikulierte Promotionsstudierende	748	673	53	47	939	775	55	45	939	775	55	45	0	0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	3	83	17	9	8	53	47	9	8	53	47	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	nicht erfaßt	0	0
Juniorprofessuren	11	5	69	31	10	8	56	44	10	8	56	44	60	40
Professuren C3/W2					47	20	70	30	47	20	70	30	70	30
Professuren C4/W3	139	46	75	25	95	25	79	21	95	25	79	21	0	0
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	F: 12 P: 5	F: 12 P: 4	F: 50 P: 56	F: 50 P: 44	F: 17 P: 5	F: 9 P: 5	F: 65 P: 50	F: 35 P: 50	F: 17 P: 5	F: 9 P: 5	F: 65 P: 50	F: 35 P: 50	50	50

F = Dek., Prodek., Studiendek., Fak.Gesch., Fak.Rat  
P = Präsidium, Kanzlerin, Dezern.