

1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Kriterium:

Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sind dazu geeignet, eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren zu fördern und die Einstellungschancen von Frauen zu erhöhen.

Fazit:

Die Leistungsbereiche im ersten Aktionsfeld werden von der UP im wesentlichen erbracht. Personalmarketing wird noch nicht als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils genutzt.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei				
– Ausschreibung Veröffentlichung von Ausschreibungen in speziellen Datenbanken; Verschicken von Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen an andere Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Institute, Lehrstühle; Beteiligung von Frauen (-beauftragten usw.) an Ausschreibungsverfahren für Professuren;	✓	✓		Einschätzung mit dem Prorektor, der Kanzlerin und D3 beraten
– Auswahl- und Berufungsverfahren				

<p>ren</p> <p>Auswahlkriterien für Berufungsverfahren; Entwicklung eines Leitfadens für Vorstellungsgespräche, Beteiligung von Frauen an Auswahlgremien: z.B. Gleichstellungsbeauftragte; Auswahlverfahren werden an vorhandenen Zielvereinbarungen orientiert; Beteiligung von Frauen bei externen Begutachtungen</p>	✓	✓	<p>Zielvereinbarungen werden noch nicht als Mittel der Frauenförderung genutzt.</p>	<p>GFK/GR: Entwicklung eines Leitfadens für Vorstellungsgespräche prüfen</p> <p>Aufgabe für HS-Leitung: Nutzung des Instruments der Zielvereinbarung zur Frauenförderung</p>
<p>– Personalmarketing</p> <p>Chancengleichheit als Imagefaktor in der Personalwerbung; interne Informationsveranstaltung über Ziele und Möglichkeiten von Personalmarketing für Mitarbeiterinnen u. Mitarbeiter; Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken</p>	✓	☹	<p>Unklar, wer gezielt Personalmarketing an der UP betreibt</p> <p>Chancengleichheit als Imagefaktor wird nicht genutzt</p>	<p>Rücksprache mit Kanzlerin und D3: Personalmarketing muss als Maßnahme der Frauenförderung entwickelt werden</p>
<p>Zusammenfassende Wertung</p>	<p>Zu 1.1</p> <p>Die relevanten Indikatoren sind sowohl in der Erst- als auch in der Zweitbewerbung erfüllt.</p>			

2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

Kriterium:

Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Fazit:

Das Kriterium wird an der UP in einigen Leistungsindikatoren erfüllt. Es gibt eine Reihe von Einzelmaßnahmen, die aber noch nicht immanenter Bestandteil einer gezielten Personalentwicklung sind. Nach unserer Einschätzung gibt es insbesondere Defizite bei der Nachwuchsförderung im wissenschaftsstützenden Bereich. Zu den Indikatoren unter 2.3, 2.4 und 2.5 ist z. Z. keine Aussage möglich. Eine Abstimmung mit der Hochschulverwaltung ist unabdingbar.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft				
– Professur Unterstützungsangebot zur Etablierung in der Wissenschaft, Nutzung von Sonderprogrammen	✓	☺		
– Promotion Assistent/innen-Programme, Graduierten-Kollegs, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Supervision für Doktorandinnen	✓	☹		

<p>– Studium</p> <p>Beratung hinsichtlich beruflicher Perspektiven; Diplomandinnen-Kolloquien bzw. Erhöhung des Anteils von Frauen in Kolloquien, Tutorien, Förderung von Praxissemester für Frauen</p>	✓	☹	Generell keine systematische Förderung für Studentinnen	Entwicklung eines Förderkonzepts für den studentischen weiblichen Nachwuchs in Kooperation mit LSK sowie den Fakultäten
<p>2.2 Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen</p>				
<p>– die Wissenschaft</p> <p>Motivation und Zugang zu Lehrtätigkeiten; Übertragung von Projektleitung; Beurlaubungsmöglichkeit für Auslandsaufenthalte, Forschungssemester, Professurvertretung</p>	✓	☹		
<p>– andere Organisationen</p> <p>Herstellen bzw. Unterstützen von Kontakten im Rahmen von Aktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft; Promotionen in Unternehmen bzw. anderen Organisationen</p>	✓	☹		

2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich				
<ul style="list-style-type: none"> – Eröffnung von Berufsperspektiven <p>Projektmanagement; Verwaltungslaufbahn, Fernstudien, Mentoring</p>	✓			<p>Es ist Aufgabe der zentralen Verwaltung, über die allgemeinen Bestimmungen des FFP hinaus konkrete Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Nachwuchses im wissenschaftsstützenden Bereich festzulegen und umzusetzen.</p> <p>Abstimmung mit den DezernentInnen</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Berufs- und Karriereplanung <p>regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten; Angebot von Berufsplanungs-Seminaren</p>	geplant			
2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich				
<ul style="list-style-type: none"> – Positionen <p>durch Funktionswechsel mit Aufstieg durch Projektarbeit in verantwortungsvoller Position</p>	✓			<p>Abstimmung mit den DezernentInnen und ProrektorInnen</p>
<ul style="list-style-type: none"> – Gremien <p>durch Vorschlagen bzw. Benennen für interne und externe Gremien, Projektgruppen, Arbeitskreise, Beiräte</p>	✓			

2.5 Qualifizierungsangebote				
<ul style="list-style-type: none"> – für Führungskräfte Personalentwicklungstraining, Gender Training	✓	😊		
<ul style="list-style-type: none"> – für Führungsnachwuchs Ziele und Strategien in der Personalpolitik, Managementtraining, Careerservice, Gender Training	✓	😊		
<ul style="list-style-type: none"> – aufstiegsbezogene Weiterbildung Weiterbildungsangebote, Unterstützen der Teilnahme z.B. durch Freistellung	✓			Stand in D3 abfragen
<ul style="list-style-type: none"> – bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote Vorbereitung auf neue Tätigkeiten, Anpassung an neue Entwicklungen	✓			Stand in D3 abfragen

<p>– Persönlichkeitstraining</p> <p>Rhetorik, Konfliktbewältigung, Gesprächsführung, Coaching</p>	✓			Stand in D3 abfragen
<p>– gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen</p> <p>Führungstraining für Frauen, Karriereplanung, Verhandlungstechniken</p>	✓	✓		
<p>Zusammenfassende Wertung</p>	<p>Im Vergleich zu den möglichen Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung sind die an der UP etablierten Maßnahmen zu gering. Hier sind Entwicklungsschübe notwendig.</p> <p>Zu 2.1</p> <p>Innerhalb des „Lise-Meitner-Programms“ werden drei Wissenschaftlerinnen bei der Promotion gefördert. Im Rahmen der Ressourcen der GBA wird jährlich eine Weiterbildungsveranstaltung zur Entwicklung der persönlichen Handlungskompetenz ausschließlich für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Im Rahmen des „Career-Service“ ist Mentoring für Frauen (Studentinnen im fortgeschrittenen Studium) ein Baustein. Weitere Unterstützungsangebote für Studentinnen fehlen bisher.</p> <p>Zu 2.2</p> <p>Die Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für die Wissenschaft und andere Organisationen wird von den HochschullehrerInnen als Aufgabe akzeptiert. Ein konkretes Konzept, in dem für das Organisationshandeln in den einzelnen Bereichen frauenfördernde Maßnahmen verankert sind, gibt es nicht. Für die Zukunft ist zu prüfen, welche positiven Erfahrungen als „best practice“ zu verstätigen sind.</p> <p>Zu 2.3</p> <p>Siehe Fazit</p>			

Zu 2.4

Die Personalentwicklung im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich unter Berücksichtigung der Förderung des weiblichen Nachwuchses wird in der allgemeinen Diskussion berücksichtigt, eine konkrete Umsetzung eines derartigen Personalentwicklungskonzeptes ist derzeit nicht erkennbar.

Zu 2.5

Die Etablierung des Career Service an der UP ist im September 2004 erfolgt. Genderkompetenz wurde sowohl in der Personalausstattung als auch in den Angeboten als Organisationsprinzip berücksichtigt.

3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)

Kriterium:

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbsleben und Privatleben besser zu verknüpfen.

Fazit:

Das Kriterium wird an der UP grundsätzlich erfüllt.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
3.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten; Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt; Ansparen von Zeitkonten; Grad der Umsetzung gesetzlicher Regelungen / Betriebsvereinbarungen	✓	✓		Ergebnis mit der Kanzlerin beraten
3.2 flexible Arbeitsortwahl Arbeiten an variierenden Standorten; alternierende Telearbeit; Arbeiten zu Hause	✓	✓		Anfrage D3: Anzahl der Telearbeitsplätze

Zusammenfassende Wertung	<p>Zu 3.1</p> <p>Leistungen wie die individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten, Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt sind in den Dienstvereinbarungen geregelt und werden erbracht. Die Umsetzung des Sozialtarifvertrags für den Brandenburger Landesdienst ermöglicht das Ansparen von Zeitkonten.</p> <p>Zu 3.2</p> <p>Arbeiten an variierten Standorten, alternierende Telearbeit, Arbeiten von zu Hause ist realisiert. Angebote für Studierende zum E-Learning werden zunehmend genutzt.</p> <p>Die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Regelungen im Sozialtarifvertrag ist in gesonderten Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Es besteht ein Wahlrecht zwischen der wöchentlichen Absenkung der Arbeitszeit und dem Ansparen von Ausgleichstagen. Die Ausgleichstage können sowohl jährlich als auch zusammenhängend in Anspruch genommen werden. Die Beschäftigungsverhältnisse sind so gestaltet, dass Elternschaft sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.</p>
---------------------------------	---

3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-balance)

Kriterium:

Die Organisation trägt dazu bei, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternschaft / familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.

Fazit:

Das Kriterium wird an der UP grundsätzlich erfüllt. Dieses Aktionsfeld ist eine der Schwerpunktaufgaben des Rektorats und wurde in den Leitlinien verankert. Die UP strebt an, familiengerechte Hochschule zu werden. Seit der letzten Bewerbung sind eine Reihe von weiteren Maßnahmen zur Koordinierung von Erwerbs-/ Studien- und Erziehungszeiten insbesondere für Studierende getroffen worden.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen	Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten			
<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung, Veranstaltungen <p>über gesetzliche und institutionelle Möglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten für beide Eltern; Seminare zur Lebensplanung von Müttern und Vätern</p>	✓	☹	<p>Bisher keine derartigen Angebote und Maßnahmen</p> <p>Innerhalb der UP Bedarf prüfen und Kooperationspartner gewinnen</p>

<p>– Maßnahmen zur Freistellung durch flexible Möglichkeiten bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen; Nacharbeiten von Ausfallzeiten</p>	✓	✓		
<p>– Angebote zur Kinderbetreuung Kindertagesstätten in der Institution; Belegplätze Familienservice; Elterninitiativen, Ferienbetreuung, Sponsoring von Betreuungseinrichtungen; Aufenthaltsräume für Studierende mit Kindern; Wickel-, Stillräume</p>	✓	✓		<p>Für die UP ist geplant: beruhigten Zonen für Eltern und Kinder in den drei Mensen im Rahmen der Rekonstruktion/Neubau Bereitstellung weiterer Studentenwohnheimplätze für Studierende mit Kind universitätsnahe Kinderbetreuung durch Einrichtung einer Kindertagesstätte mit flexiblen Angeboten für studierende Eltern und das Personal der UP</p>
<p>3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase</p>				
<p>– Angebote zum Kontakthalten persönliche Kontakte und kontinuierliche Information über die Institution; aktives Angebot zur Nutzung von Vertretungsmöglichkeiten</p>	✓	✓		<p>Anfrage D3 (Frau Woye): Statistischer Nachweis</p>

<p>– Angebote zur Weiterbildung</p> <p>Hinweise auf intern und extern angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienphase</p>	✓	✓		
<p>Zusammenfassende Wertung</p>	<p>Zu 3.4</p> <p>Beratungen für Studierende mit Kind und Mitarbeiter/innen durch verschiedene Gremien und Einrichtungen wurden schon zum Zeitpunkt der Erstbewerbung angeboten. Neu sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> – persönliche Beratungen im Büro der GBA; – Informationen auf der Homepage der GBA; – Informationsflyer „Uni Potsdam und Familie“; – Infoseite „Uni Potsdam und Familie“ im Vorlesungsverzeichnis der UP; – Kontinuierliche Zusammenarbeit von Hochschule, Studentenwerk, Studierendenvertretungen und Stadtverwaltung; – zwei Workshops zur Vereinbarkeitsproblematik in der Mat.-Nat. Fak.. <p>Der Sozialtarifvertrag 2004 ermöglicht die Nutzung von Ausgleichstagen für die Betreuung von Familienangehörigen Der Nachteilsausgleich für studierende Eltern wurde in der 2003 geänderten Rahmenprüfungsordnung verankert. Angebote zur Tagespflege wurden erweitert Eltern-Kindräume wurden an allen drei Universitätsstandorten eingerichtet.</p> <p>Zu 3.5</p> <p>Die Maßnahmen hierzu sind im unmittelbaren Arbeitsumfeld realisiert und liegen in der Verantwortung der einzelnen Vorgesetzten. Informationen zu Weiterbildung werden über die Arbeitsbereiche weitergeleitet.</p>			

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Kriterium:

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

Fazit:

Die UP erfüllt die vorgegebenen Standards. Der Gestaltungsspielraum des BbgHG wird voll ausgeschöpft.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert				
<ul style="list-style-type: none"> – in Funktionen Amt der Beauftragten für Chancengleichheit; Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. vergleichbare Funktionsträgerinnen; Frauenbüro; Gleichstellungskommissionen; 	✓	☹	Kein dezentrale GBA in zwei Fakultäten	Aufgabe Fakultäten, geeignete Frauen zu gewinnen und ihre Arbeit zu unterstützen
<ul style="list-style-type: none"> – in verbindlichen Regelungen schriftliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit – Grundsatzbeschlüsse; Betriebsvereinbarungen; Leitbilder; Jahresberichte; Gleichstellungspläne etc. 	✓	✓		

<p>– in der Organisationsentwicklung</p> <p>Gleichstellungspolitik als Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung</p>	✓	☹	Gleichstellungspolitik ist noch nicht Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung	Gemeinsame Aufgabe von Prorektor, GFK, EPK: Indikator prüfen
<p>– Kompetenzen und Rechte der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</p> <p>Stimmrechte in Entscheidungsgremien – Berufungskommissionen, Planungs- und Steuerungsausschüssen, Aufsichtsgremien</p>	✓	✓		
<p>– Ressourcenausstattung</p> <p>zeitliche Freistellung; personelle Ausstattung; finanzielle Ausstattung; räumliche und technische Ausstattung;</p>	✓	☹	keine sachgerechten Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der dezentralen GBA.	Beschlussvorlage für GFK und Senat
<p>Zusammenfassende Wertung</p>	<p>Zu 4.1</p> <p>Die Aufgabe der Gleichstellung und Frauenförderung ist in der Leitungsstruktur der Hochschule durch einen Prorektor für Frauenförderung und Gleichstellung verankert. Er leitet die Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung. Die Gleichstellungspolitik ist an der Hochschule institutionalisiert. Die Mitwirkung der GBA in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung ist akzeptiert. Ihre Rechte und Pflichten sind in den gesetzlichen Regelungen verankert.</p> <p>Verbindliche Regelungen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - BbgHG § 69; Grundordnung der UP Art. 23; FFR <p>Die GBA wirkt in Entscheidungsgremien der Hochschule aktiv mit und hat Informations-, Antrags- und Rederecht. Sie verfügt über eine angemessene Infrastruktur.</p>			

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Kriterium:







Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Fazit:

Für die Ziele der Gleichstellung sind an der UP insbesondere das leistungsorientierte Mittelverteilungsmodell zwischen Land und Hochschule sowie das inneruniversitäre Mittelverteilungsmodell genutzt worden. Andere unter 5.1 aufgeführte Leistungsindikatoren sind noch nicht systematischer Bestandteil der Organisationsentwicklung.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme				
– im Globalhaushalt x % der Sach- oder Personalmittel für Gleichstellung	✓	☺		Abstimmung mit Prof. Rode und D1: Die Bewertung der einzelnen Indikatoren muss mit den verantwortlichen Stellen der HS-Verwaltung abgestimmt werden.
– im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen Hochschulen ▪ zwischen Land und Organisation ▪ zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten	✓ ✓	☹ ☹		

<ul style="list-style-type: none"> – sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen <p>Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden; Entwicklung eines FFP mit Zielvorgaben, realistischen Teilschritten und integriertem Controlling; Zeitrahmen und Ressourcenvereinbarung</p>	<p>✓</p> <p>✓</p>	<p>☺</p> <p>☹</p>	<p>Kein FFP in Humanwiss. Fak.</p>	<p>Aufforderung an die Fakultäten, FFP nach den vorgeschlagenen Leistungskriterien zu überarbeiten sowie Controlling und Verantwortlichkeiten festzulegen.</p>
<p>5.2 Integration von Gleichstellung in Controllingsysteme</p>				
<ul style="list-style-type: none"> – in der Personaldatenerhebung <p>Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken, Teilnahme an Weiterbildung</p>	<p>✓</p>	<p>☺</p>		
<ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten <p>Berichte aus den dezentralen Einheiten</p>	<p>☹</p>	<p>☹</p>	<p>Kein systematisches Controlling</p>	<p>Vorschlag in Zusammenarbeit mit GFK und D1 beraten: Die Erfüllung der Gleichstellungsaufgaben und der Maßnahmen der FFR und FFP müssen in das Controllingssystem integriert werden.</p>
<p>5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren</p>				
<ul style="list-style-type: none"> – gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert <p>zu Forschung, Lehre, Studium; Nachwuchsförderung; Beteiligung von Frauen an Evaluationsgremien;</p>	<p>✓</p>	<p>☹</p>	<p>Evaluationsverfahren finden statt. In wie weit gleichstellungsrelevante Kriterien integriert sind, ist nicht bekannt.</p>	<p>Gemeinsame Aufgabe für GFK und D1: Evaluationsinstrumente gendern</p>

<p>– geschlechtsdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren</p> <p>Anwendung geeigneter Methoden, Instrumente</p>				<p>Informationen aus D1 abrufen</p>
<p>5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien</p>				
<p>– zentrale Gremien</p> <p>Lenkungsausschüsse, neue Gremien im OE-Prozess, Senatskommissionen, Forschungsrat, Gleichstellungskommissionen, Aufsichtsgremien usw.</p>			<p>Der 40% Frauenanteil ist nicht gegeben.</p>	<p>GBA: Aktuelle Übersicht nach Abschluss des Besetzungsverfahrens Verantwortung für diese Aufgabe muss durch die Hochschulleitung wahrgenommen werden.</p>
<p>– dezentrale Gremien</p> <p>Abteilungssitzungen, Fachbereichs- bzw. Fakultätsräte, Institutsausschüsse, OE-Arbeitsgruppen /Projektgruppen usw.</p>				
<p>Zusammenfassende Wertung ¹</p>	<p>Zu 5.1</p> <p>Im Modell der staatlichen Mittelvergabe an den Hochschulen in Bbg. sind im Leistungsteil des Globalhaushaltes 10 % der Zuweisungen für die Erfüllung der Aufgabe zur Herstellung der Chancengleichheit vorgesehen. In der Umsetzung der Zielvereinbarung zwischen Land und Hochschule werden Zielstellungen der Frauenförderung berücksichtigt. Genaue Belege hierfür müssen noch erbracht werden.</p> <p>Im Teil „Strukturpolitische Zuweisung“ des geplanten Mittelverteilungsmodells der UP werden 5% der Mittel nach Ergebnissen der Frauenförderung vergeben.</p>			

¹ Die Bewertung dieses Aktionsfeldes ist nicht endgültig abgeschlossen. Hier bedarf es der Zusammenarbeit mit dem Prorektor und D1

	<p>Zu 5.2</p> <p>Geschlechtsspezifische Statistiken sind Standards in der Personaldatenerhebung. Die Berichterstattung der dezentralen GBA erfolgt derzeit nur in den monatlichen Beratungen des Gleichstellungsrates, eine regelmäßige Berichterstattung in den Struktureinheiten fehlt derzeit.</p> <p>Zu 5.3</p> <p>Evaluationsverfahren unter Berücksichtigung der angegebenen Kriterien sind an der UP noch kein Standard.</p> <p>Zu 5.4</p> <p>Das BbgHG orientiert auf einer 40% Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit. Die Realisierung ist nicht immer gegeben und scheitert teilweise an der Bereitschaft der Frauen, in Gremien mitzuwirken.</p>
--	---

6. Aktionsfeld: Organisationskultur

Kriterium:

Die Einrichtung fördert Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin.

Fazit:

An der UP gibt es Einzelmaßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, die auf Initiative von Funktionsträgerinnen zurückgehen. Ihre Wirkung ist eingeschränkt, weil Chancengleichheit als Prinzip im Organisationshandeln nicht ausgeprägt ist.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik				
<ul style="list-style-type: none"> - Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung, d.h. es finden sich Aussagen zur Chancengleichheit oder zur Frauen- und Geschlechterforschung im Forschungsprofil 	geplant	☹	In den vorliegenden Entwürfen zum Leitbild der UP fehlen konkrete Aussagen zur Chancengleichheit.	Vorschlag für Leitbildformulierung: Die UP macht (sich für) Frauen stark. <ul style="list-style-type: none"> - Die UP ermöglicht Frauen, ihre vielfältigen Lebensentwürfe und Berufsvorstellungen umzusetzen. - Die UP ermutigt Frauen, Verantwortung und Führungspositionen in Forschung und Lehre, Studium und Verwaltung zu übernehmen. - In jedem Studiengang sind Zielvereinbarungen zur Frauenförderung festgeschrieben.

<p>– Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache in Ansprachen, Vorträgen; Veröffentlichungen; Informationen über sprachlich akzeptable Alternativen)</p>	✓	✓		
<p>– Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil Publikationen, Intranet, Personal- und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.</p>	✓	✓		
<p>– Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit Publikationen, Intranet, Personal. Und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.</p>	✓	✓		

6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit

<p>– Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</p> <p>Publikationen, Intranet, Personal- und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.</p>	✓	✓		
<p>– Angebote von Trainings</p> <p>(z.B. Gender Training; Kommunikationstraining; Veranstaltungen zu: unterschiedliche Kommunikationsstrukturen von Frauen und Männern; sexuelle Belästigung bzw. Gewalt; Mobbing; Rassismus)</p>	geplant	✓		
<p>– Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote</p> <p>(z.B. alle Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Führungsnachwuchs, Wissenschaftler/innen, wissenschaftsstützendes Personal)</p>	geplant	✓		
<p>– Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte</p> <p>(z.B. spezielle Ansprechpartner/innen; Beratungsstellen u.a. bei Mobbing und sexueller Belästigung)</p>	✓	✓		

Zusammenfassende Wertung	<p>Zu 6.1</p> <p>Die Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele erfolgt derzeit nur durch zielgerichtete Initiativen der GBA. Für Frauen- und Geschlechterforschung engagierte WissenschaftlerInnen wirken mit ihren Lehrangeboten auf die Integration von Chancengleichheit in Lehre und Forschung hin.</p> <p>In ihrer Öffentlichkeitsarbeit wirkt die GBA auf Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit hin (Homepage der GBA, regelmäßige Berichte im Senat, Berichterstattung in den Dienstberatungen des Rektors).</p> <p>Zu 6.2</p> <p>Es wird allgemein eingeschätzt, dass es an der UP ein kooperatives partnerschaftliches Verhalten gibt. Deshalb gibt es bisher auch keine Aktivitäten.</p> <p>Die GBA bietet Beratung für Frauen in besonderen Konfliktsituationen an. Es gibt institutionalisierte Beratungsangebote für Studierende mit Kind. Unterstützung bei der Bewältigung von Konfliktsituationen bietet die psychologische Beratung für Studierende an.</p>
---------------------------------	--

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre, Studium

Kriterium:

Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung sind in Forschung, Lehre und Studium integriert.

Fazit:

Dieses Kriterium wird an der UP in Hinblick auf Forschung erfüllt. In Lehre und Studium müssen weitere Entwicklungsschübe veranlasst werden.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in				
– Forschung interdisziplinäre Forschungszusammenhänge mit expliziter Berücksichtigung der Frauen- und Genderforschung; Begleitforschung zu Maßnahmen und Instrumenten, die darauf angelegt sind, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Forschungsbereichen / Studiengängen zu erhöhen; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung	✓	☺		

<p>– Lehre</p> <p>Integration von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung in Curricula der Fachbereiche; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung; monoedukative Seminarangebote für Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen; Gastprofessorinnen; Einrichtung von Frauenstudiengängen; Frauenstudien</p>	✓	☹	<p>Genderkompetenz ist in den Studiengängen in der Regel nicht verankert</p> <p>Monoedukative Seminarangebote für Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen fehlen.</p>	<p>Aufgabe der Hochschullehrer/Innen und LSK: Prüfung und Weiterentwicklung der Lehrangebote in Bezug auf Genderkompetenz. Inhalte, Lehrstrukturen und Lehrformen sind so zu gestalten, dass Studierende beiderlei Geschlechts gleichermaßen angesprochen werden.</p>
<p>– Studium</p> <p>Anregung von Studierenden in Seminar- bzw. Haus- und Abschlussarbeiten, Themen der Frauen- und Genderforschung zu berücksichtigen;</p>	✓	☹		
<p>Zusammenfassende Wertung</p>	<p>Zu 7.1 Interdisziplinäre Forschungszusammenhänge der Frauen- und Genderforschung werden durch die Professur für Frauen- und Geschlechterforschung realisiert. In der Phil. und Humanwiss. Fakultät gibt es ebenfalls Forschungs- und Lehrprojekte zur Frauen- und Geschlechterforschung.</p> <p>Von 1997-2000 wurde ein Programm für ein Magisternebenfach Frauen- und Geschlechterforschung erarbeitet. In der weiteren Entwicklung an der UP hat sich gezeigt, dass gegenwärtig weder personelle noch strukturelle Voraussetzungen für die Realisierung des Programms gegeben sind.</p>			

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre, Studium


Kriterium:

Aktivitäten der Organisation sind darauf angelegt, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen, ihre Integration in die Organisation zu verbessern und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren zu erhöhen.

Fazit:

Die UP unternimmt Anstrengungen, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen. Für die Integration junger Frauen in die Organisation sind Maßnahmen zu entwickeln. Gendermainstreaming muss als Prinzip an der UP wirksam werden.

Leistungsbewertung laut Prädikat	Erbrachte Leistungen		Defizite	Aufgaben / Schlussfolgerungen
	2000	2004		
7.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind				
– Informationsaktivitäten an Schulen Studieninhalte; Qualifizierungswege; berufliche Perspektiven etc.	✓	☺		Sicherung des Projekts JUWEL nach der HWP-Förderung ab 2007
– Begleitung während des Studiums durch regelmäßige begleitende Studienberatungen; Vermittlung von Praktika; Tutorien für Studentinnen; Mentoring-Programme; regelmäßige Informationen über den wiss. Qualifizierungsweg	✓	☺		

<p>– andere Strukturverbesserungsmaßnahmen</p> <p>Einrichtung von Speziallaboren für Studentinnen und Schülerinnen zur Sammlung von praktischen Erfahrungen in technischen Studiengängen</p>				
<p>7.4 Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie / Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA / MA – Studiengänge</p> <p>Integration von Maßnahmen, um ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei Studierenden und Lehrenden zu erreichen; Integration Frauen- und Genderforschung; Integration von Gender Kompetenz in Soft Skills; Lage und Zugänglichkeit der Räumlichkeiten berücksichtigt Sicherheitsaspekte; Berücksichtigung von Erkenntnissen über geschlechtsspezifische Vor- und Nachteile unterschiedlicher Lernkonzepte und didaktischer Methoden;</p>				<p>Integration von Gender Mainstreaming ist Pflichtaufgabe der Uni, alle Gremien müssen sich damit auseinandersetzen; Bildung einer Arbeitsgruppe</p>

Zusammenfassende Wertung	<p>Zu 7.3 Das Projekt JUWEL- Sommeruniversität für Schülerinnen- in naturwissenschaftlichen Studiengängen ist inzwischen erfolgreich an der UP etabliert und findet große Akzeptanz bei der Zielgruppe. Um die Wirkung dieser Maßnahme zu verstärken, sind weiterführende studienbegleitende Unterstützungsangebote zu entwickeln. Andere strukturverbessernde Maßnahmen sind vorerst zu vernachlässigen, um alle Kapazitäten auf die Verstetigung und Weiterentwicklung des Projekts JUWEL zu konzentrieren.</p> <p>Zu 7.4 Alle bisherigen Aktivitäten an der UP haben die Strategie des Gendermainstreamings bei der Konzeption der neuen Studiengänge vernachlässigt. Das Prinzip GM ist allgemein an der Hochschule schwer zu vermitteln.</p>
---------------------------------	---