

20. APRIL 2026

GLEICHSTELLUNGSPLAN

DER FAKULTÄT FÜR GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

AUTORINNEN:

DR. NATAHLIE DEHNE, GEORGIA FEHLER, JENNY SCHOLKA, PAULA THEOBALD

Vorwort

Die Fakultät für Gesundheitswissenschaften (FGW) wurde 2018 mit dem Ziel errichtet, Gesundheitsforschung zu stärken und hochwertige medizinische Versorgung zu sichern. Nach einer intensiven Gründungsphase (2019 – 2023) befindet sich die FGW seit 2024 in einer gezielten Aufbauphase. Als hochschulübergreifende Fakultät, getragen von drei Trägerhochschulen mit jeweils unterschiedlichen Gleichstellungskonzepten, vereint sie verschiedene Ansätze zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität – stets mit dem gemeinsamen Ziel, **chancengerechte und diskriminierungsfreie Strukturen** zu schaffen.

Trotz ihrer noch jungen Geschichte ist die Fakultät eine wichtige Akteurin im Transfer von Wissen und Innovationen in die Gesundheitsforschung und -versorgung. Gerade mit einem Forschungsfeld, das sich mit Gesundheit über alle Lebensphasen und Bevölkerungsgruppen hinweg befasst, sind die Einbeziehung vielfältiger wissenschaftlicher Perspektiven sowie die Sicherstellung **chancengerechter Forschungs- und Entwicklungsmöglichkeiten** von zentraler Bedeutung. Nur durch den gleichberechtigten Zugang zu Forschungsressourcen, gerechten Arbeitsbedingungen, Karrierewegen und Innovationsprozessen kann eine qualitativ hochwertige, bedarfsgerechte und nachhaltige Gesundheitsforschung und -versorgung gewährleistet werden.

Mit diesem ersten Gleichstellungsplan schaffen wir die Grundlage für eine Fakultätskultur, die bestehende **strukturelle Ungleichheiten systematisch abbaut**. Ziel ist es, Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass unterschiedliche Ausgangslagen berücksichtigt werden und alle Mitglieder der Fakultät gerechte und vergleichbare Chancen auf Teilhabe, Entwicklung und Verantwortung erhalten.

Abkürzungsverzeichnis

BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BTU	Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
FGW	Fakultät für Gesundheitswissenschaften
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GrundO	Grundordnung
HRG	Hochschulrahmengesetz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
MHB	Medizinische Hochschule Brandenburg Fontane
MTV	Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung
PEN	Studiengang Public Health, Exercise and Nutrition
UP	Universität Potsdam
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeitende

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Die folgenden Regelungen bilden die gesetzliche und hochschulpolitische Grundlage für den Gleichstellungsplan:

- Hochschulrahmengesetz (HRG)
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG)
- Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
- Grundordnung der Universität Potsdam (GrundO)
- Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Potsdam
- Gleichstellungskonzept für Parität der Medizinischen Hochschule Brandenburg
- Gleichstellungskonzept der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus–Senftenberg
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG
- Brandenburgische Qualitätsstandards – Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich

Gemäß § 7 BbgHG setzen sich die Trägerhochschulen aktiv für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ein. Dabei berücksichtigt sie Gleichstellungsaspekte in allen Aufgabenbereichen der Hochschule und engagiert sich für den Abbau bestehender Benachteiligungen sowie für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

2. Gültigkeitsbereich

Der Gleichstellungsplan der Fakultät für Gesundheitswissenschaften vom 20.04.2026 tritt mit Beschluss des Fakultätsrates vom 04.05.2026 in Kraft. Der Plan wird in drei Jahren überprüft und bei Bedarf entsprechend überarbeitet und angepasst.

3. Bestandsaufnahme der Fakultät für Gesundheitswissenschaften

Eine an Diversität orientierte und familienfreundliche Fakultät bietet allen Mitgliedern die Möglichkeit, voneinander zu lernen, sich gegenseitig zu stärken und innovative Perspektiven in Forschung, Lehre und Zusammenarbeit zu fördern. Diversität ist ein zentraler Faktor für Chancengleichheit und Exzellenz – doch um sie sichtbar zu machen und gezielt zu fördern, bedarf es einer differenzierten Datenerhebung.

Derzeit werden an den Trägerhochschulen nicht alle relevanten Diversitätsmerkmale (z. B. Geschlecht, Alter) oder zusätzliche Merkmale wie beispielsweise [Migrationshintergrund](#), akademischer Hintergrund oder sozialer Status systematisch erfasst. Daher können in den folgenden Auswertungen lediglich Daten zum Geschlecht berücksichtigt werden, und dies ausschließlich in einer binären Kategorisierung. Um chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen und dieses Potenzial gezielt zu fördern, bedarf es einer differenzierten und datengestützten Analyse. Für die Zukunft wäre eine detailliertere Erhebung erforderlich, die über die binäre Kategorisierung von Geschlecht hinaus weitere Aspekte berücksichtigt – etwa unterschiedliche Geschlechtsidentitäten oder den Migrationshintergrund. Eine solche Erweiterung der Datengrundlage würde dazu beitragen, gezieltere Maßnahmen für Chancengleichheit und eine noch inklusivere Hochschulkultur zu entwickeln.

An der FGW werden derzeit zwei interdisziplinäre Studiengänge angeboten: der Masterstudiengang *Versorgungsforschung* (M.Sc., MHB) sowie der internationale Masterstudiengang *Public Health, Exercise and Nutrition* (M.Sc., UP). In beiden Studiengängen gemeinsam sind aktuell ca. 50 **Studierende** eingeschrieben, von denen rund 70 % weiblich gelesene Personen¹ sind. Damit liegt der wahrscheinliche Frauenanteil der Studierenden an der FGW deutlich über dem Durchschnitt der Universität Potsdam, an der insgesamt 56 % der Studierenden Frauen sind².

Auch auf der Qualifikationsebene der **Promotion** zeigt sich an der FGW ein hoher Anteil weiblich gelesener Personen von 56%. Diese Zahlen verdeutlichen das ausgeprägte Interesse sowie die starke Beteiligung von Frauen im Bereich der Gesundheitswissenschaften. Ein vergleichbarer Trend lässt sich auch auf bundesweiter Ebene beobachten. So liegt der Anteil weiblicher Promovierender in Deutschland im Bereich der Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften mit 60,2 % deutlich über dem Anteil männlicher Promovierender³.

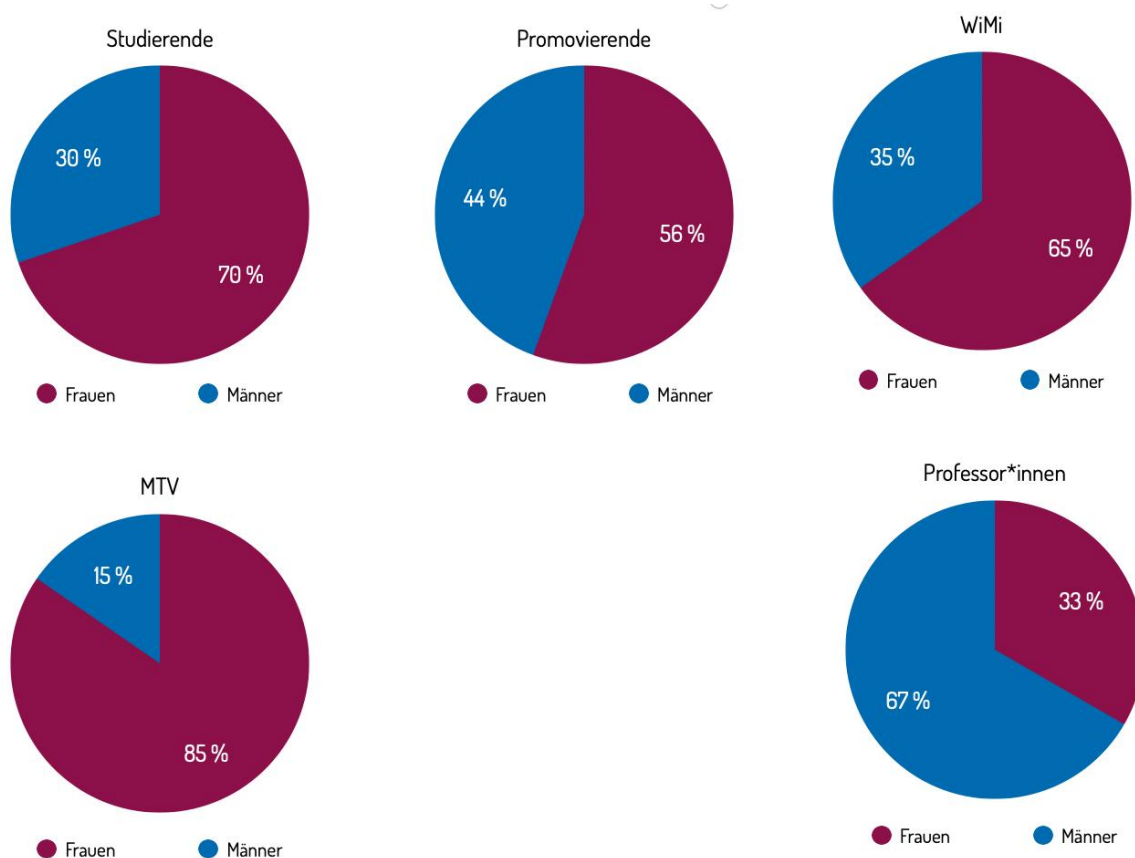


Abbildung 1 Daten der FGW Stand Wintersemester 25/26 (MTV = Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung; Promovierende = Personen, die zur Promotion mit Erstbetreuung durch ein FGW-Mitglied angemeldet sind; WiMi = Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Anmeldung zur Promotion; Studierende der FGW; Professor*innen, inkl. Gast- und Honorarprofessor*innen)

¹ Wir nutzen die Formulierung „weiblich gelesenen Person“, da dies eine Fremdzuschreibung ist und nicht zwangsläufig der tatsächlichen Geschlechtsidentität entspricht.

² <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/daten-und-fakten> (Zugriff am 30.01.2026)

³ <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/frauenanteil-an-promotionen/> (Zugriff am 30.01.2026)

Mit einem Anteil von 65 % weiblicher **wissenschaftlicher Mitarbeitenden (ohne Promotionsanmeldung)** liegt die FGW etwas über dem Durchschnitt der Universität Potsdam von 54 % ⁴. Der überdurchschnittliche Anteil weist darauf hin, dass an der Fakultät im Bereich der Geschlechterverteilung bestimmte gleichstellungsrelevante Entwicklungen erkennbar sind. Gleichzeitig macht er deutlich, dass die weitere Beobachtung und Analyse dieser Verteilung erforderlich bleiben, um bestehende Ungleichgewichte in anderen Qualifikations- und Karrierestufen angemessen berücksichtigen zu können. Aus den vorliegenden Daten lassen sich jedoch keine Aussagen zu den strukturellen Rahmenbedingungen der Karriereentwicklung ableiten, etwa zum Anteil von Teilzeitbeschäftigungen oder befristeten Arbeitsverhältnissen sowie zu den jeweiligen Hintergründen dieser Beschäftigungsformen. Für eine differenziertere Analyse und die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Förderung guter Arbeitsbedingungen und einer nachhaltigen Hochschulentwicklung wären solche Informationen jedoch von Bedeutung. Gerade an Universitäten ist ein erheblicher Anteil der Beschäftigten befristet oder in Teilzeit angestellt, wobei Frauen hiervon nach wie vor häufiger betroffen sind als Männer ⁵.

Ein erheblicher Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der FGW ist derzeit über Dritt- und Sondermittel finanziert; unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche Mitarbeitende bestehen bislang lediglich in der Professur Stammzellbiologie des Alters (1 Dauerstelle, besetzt durch eine weibliche Mitarbeitende). Diese strukturellen Rahmenbedingungen wirken sich auf die Chancengerechtigkeit im wissenschaftlichen Karriereverlauf aus und sollten in der weiteren fakultären Entwicklung adressiert werden. Insbesondere im Hinblick auf die perspektivische Einrichtung und Vergabe von Dauerstellen ist es erforderlich, transparente, nachvollziehbare und faire Verfahren zu etablieren.

Betrachtet man die höheren Karrierestufen (**Professuren**), zeigt sich an der FGW ein deutliches Ungleichgewicht in der Geschlechterverteilung auf Leitungsebene, obwohl in den voranstehenden Qualifikationsstufen ein hoher Anteil weiblicher Studierender sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen vertreten ist. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Unterschiede zwischen den verschiedenen Trägerhochschulen vorliegen. Derzeit bestehen an der FGW 15 Professuren, von denen fünf mit Frauen besetzt sind, was einem Frauenanteil von 33 % in der höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe entspricht. Damit liegt die FGW unter dem Durchschnitt der Universität Potsdam, an der 41 % der Professuren von Frauen besetzt sind ⁶, und nur knapp über dem bundesweiten Durchschnitt von 28,8 % im Jahr 2023 ⁷. Der Frauenanteil bleibt damit deutlich hinter der langfristig angestrebten Geschlechterparität zurück.

Bei Betrachtung der höchsten Besoldungsstufe der Professuren (W3) zeigt sich weiterhin ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Von insgesamt neun W3-Professuren an der Fakultät sind derzeit lediglich drei mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 33,3 % entspricht. Damit liegt der Frauenanteil zwar über dem bundesweiten Durchschnitt von 26,1 % ⁸, dennoch verweist auch dieses Ergebnis auf eine weiterhin bestehende strukturelle Ungleichverteilung in den höchsten akademischen Positionen.

Diese insgesamt geringe Repräsentation von Frauen in Führungspositionen ist auf mehrere strukturelle Problematiken zurückzuführen, etwa geschlechtsspezifische Unterschiede in Karriereverläufen, kumulative Effekte von Vereinbarkeitsanforderungen sowie bestehende Verzerrungen in Berufungs- und Bewertungsprozessen, die sich insbesondere auf der höchsten Karrierestufe auswirken. Studien zeigen, dass

⁴ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/daten-und-fakten> (Zugriff am 30.01.2026)

⁵ Frauen in der Wissenschaft (28.01.2021) https://www.statistik-bw.de/fileadmin/user_upload/Service/Veroeff/Statistisches_Monatsheft/PDF/Beitrag21_01_01.pdf

⁶ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/daten-und-fakten> (Zugriff am 30.01.2026)

⁷ <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/frauenanteil-in-professuren-zeitreihe/> (Zugriff am 19.03.25)

⁸ <https://www.innovative-frauen-im-fokus.de/infopool/daten-und-fakten/frauen-in-der-wissenschaft/frauenanteil-in-professuren-zeitreihe/> (Zugriff am 30.01.2026)

Männer bei der Personalauswahl häufig unbewusst andere Männer bevorzugen, selbst wenn Frauen die gleiche Qualifikation mitbringen⁹. Zudem spielen die bekannten Phänomene der Leaky Pipeline¹⁰ und der Gläsernen Decke¹¹ eine entscheidende Rolle: Die Leaky Pipeline beschreibt den schrittweisen Rückgang des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen in der Wissenschaft, trotz der insgesamt steigenden Bildungsabschlüsse von Frauen. Die Gläserne Decke bezeichnet die unsichtbaren Barrieren, die Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen daran hindern, in höchste Führungspositionen aufzusteigen – selbst, wenn sie fachlich ebenso qualifiziert sind wie ihre männlichen und privilegierteren Kollegen. Darüber hinaus tragen weitere strukturelle Hürden, wie die sogenannte Motherhood Penalty¹² sowie der Matilda-Effekt¹³, wesentlich zur bestehenden Geschlechterungleichheit in der Wissenschaft bei. Diese Mechanismen führen dazu, dass wissenschaftliche Leistungen von Frauen – insbesondere im Kontext von Familienphasen – systematisch geringer bewertet oder weniger sichtbar gemacht werden. In der Folge erreichen Wissenschaftlerinnen trotz vergleichbarer oder gleichwertiger Qualifikationen in vielen Fällen nicht die höchste Professur (W3). Inwieweit diese Mechanismen auch an der FGW greifen und/oder wie diesen entgegengewirkt werden kann, ist langfristige Perspektive des Gleichstellungsplanes.

Um diesen strukturellen Benachteiligungen wirksam entgegenzuwirken, sind gezielte und nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft erforderlich. Dies gilt insbesondere für die Ausgestaltung von Berufungsverfahren sowie für die Unterstützung langfristiger akademischer Karriereverläufe.

Im Bereich der **nicht-wissenschaftlichen Angestellten** (13 Personen) weist die FGW einen Frauenanteil von 85 % auf, dieser liegt deutlich über dem der Universität Potsdam¹⁴. Dieser Wert sollte jedoch kritisch betrachtet werden, da diese Beschäftigungsgruppe in der Hochschullandschaft häufig die niedrigsten Gehälter erhält. Dazu zählen beispielsweise Assistenzstellen, die oft mit eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind. Dies verdeutlicht eine weitere strukturelle Herausforderung: Frauen sind in den niedrigeren Entgeltgruppen überrepräsentiert, während sie in Führungspositionen weiterhin unterrepräsentiert bleiben.

4. Maßnahmen: Bericht und Zielstellung

Die FGW verfolgt das Ziel, Gleichstellung, Diversität, Antidiskriminierung und Familienfreundlichkeit strukturell und nachhaltig in allen Bereichen zu verankern. Vor dem Hintergrund begrenzter personeller und struktureller Ressourcen ist es umso wichtiger, gezielte Maßnahmen umzusetzen, die auf allen Statusgruppen und Ebenen greifen. Im Folgenden werden umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen, zentrale Handlungsfelder, konkrete Maßnahmen und übergeordnete Zielstellungen aufgeführt.

Gleichstellung in Berufungsverfahren stärken

Berufungsverfahren stellen – trotz der im Vergleich zu anderen Fakultäten geringeren Anzahl an Professuren – eine zentrale Stellschraube für gleichstellungspolitische Fortschritte an der FGW dar.

⁹ Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. & Carlsson, R., & Sinclair, S. (2018). Prototypes and same-gender bias in perceptions of hiring discrimination. *The Journal of social psychology*, 158(3), 285–297. <https://doi.org/10.1080/00224545.2017.1341374>

¹⁰ *Forschung & Lehre*, 30 (2023) 1, S. 32-33

¹¹ <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/lernkarten/was-ist-die-glaeserne-decke/> (Zugriff am 19.03.26)

¹² https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/200616_Kurzexpertise_MotherhoodLifetimePenaltyFINAL.pdf

¹³ https://edoc.bbaw.de/files/417/20oEFZF4qxqJs_388.pdf

¹⁴ <https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/informationen-und-publikationen/daten-und-fakten>

Umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen an der FGW:

- ✓ Ein Großteil der Berufungsverfahren wird durch die GBAs beratend begleitet.
- ✓ Zur Stärkung einer fairen Bewertungsgrundlage wurde 2024 der Fragebogen für Professurbewerbende überarbeitet und um die Angabe des akademischen Alters ergänzt, welcher bei Berufungen eingesetzt wird.
- ✓ Zur Erhöhung der Frauenquote erfolgt in Verantwortung der jeweiligen Kommissionsvorsitzenden eine nachvollziehbare, systematische aktive Anwerbung qualifizierter Bewerber*innen.

Zielsetzungen:

- *Ziel 1: Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen*
- *Ziel 2: Etablierung aktiver Rekrutierungsprozesse durch Dekanat oder Berufungsvorsitz*
- *Ziel 3: Verpflichtende Sensibilisierung der Kommissionen für Bias und Gleichstellung*

Maßnahmen:

- Alle Berufungsverfahren werden durch die GBAs beratend begleitet.
- Zur Verbesserung der transparenten und systematischen aktiven Anwerbung qualifizierter Bewerber*innen werden derzeit Empfehlungen durch die GBAs erarbeitet.
- Der*die Vorsitzende sorgt zu Beginn einer Berufungskommission für eine Einführung zu Bias und Antibias-Strategien, beispielsweise durch [Lehrvideos](#), die vom Büro für Chancengleichheit bereitgestellt werden.

Leitlinien für faire Einstellungs- und Entfristungsverfahren

Um langfristige Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Qualifikations- und Berufslaufbahn zu ermöglichen, sind transparente und faire Verfahren bei Einstellung und Entfristung unerlässlich.

Zielsetzungen:

- *Ziel 4: Chancengerechte Einstellungsverfahren (vor allem bei unbefristeten WiMi-Stellen)*

Maßnahmen:

- Entwicklung und Anwendung einheitlicher fakultätsinterner Leitlinien zur Stellenvergabe gemäß den Empfehlungen des [Wissenschaftsrates](#) unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten, insbesondere bei der Vergabe unbefristeter Stellen.
- Gleichstellungsaspekte sollen systematisch in **alle** Personalentscheidungen einbezogen werden (Brandenburgisches Hochschulgesetz §7), in dem die GBAs Einstellungs- und Berufungsverfahren begleiten.

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördern

Familienfreundliche Rahmenbedingungen (z.B. Care-Verantwortung anerkennen, flexible Arbeitszeiten) sind ein zentraler Bestandteil chancengerechter Fakultätsstrukturen.

Zielsetzungen:

- *Ziel 5: Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf fördern.*

Maßnahmen:

- Allen Mitarbeitenden soll im Rahmen der geltenden hochschulischen Regelungen und in Abhängigkeit von experimentellen Tätigkeiten die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten eröffnet werden, um flexible Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Verantwortungen zu unterstützen.
- Planungssichere Arbeitszeiten werden unter Berücksichtigung der Kernarbeitszeiten (09:00 Uhr bis 14:00 Uhr) gesichert z. B. keine späten Sitzungen und frühzeitige Terminierung von Veranstaltungen, Arbeitsaufträgen etc. zur besseren Vereinbarkeit. Siehe hierzu auch [Leitlinien zur Gremienarbeit](#).
- Anonyme Feedback-Möglichkeiten zu Gleichstellungs- und Diskriminierungserfahrungen etablieren z.B. über die Homepage der FGW.

Geschlechtergerechtigkeit und Diversität in Lehre und Forschung

Dem Gender-Data-Gap¹⁵ muss aktiv entgegengewirkt werden. Die Gestaltung der Lehre spielt hierbei eine zentrale Rolle für die Repräsentation und die Sensibilisierung in Bezug auf Gleichstellungsthemen. Darüber hinaus muss in der Gestaltung der Forschungsarbeit verstärkt auf die Möglichkeiten zur Bearbeitung des Data-Gaps eingegangen werden, um eine systematische Erfassung geschlechtsspezifischer Unterschiede und/oder Relevanzen zu erreichen und in Lehre und Praxis rückführen zu können. Dieses aber in einem reflektierten Umgang und einem geschlechterumfassenden Verständnis, mit den vier verschiedenen Optionen für einen Geschlechtereintrag (siehe [Sprachleitfaden \(UP\)](#) S. 31 und Forschungsarbeit „Die Erfassung von Geschlecht“¹⁶).

Zielsetzungen:

- *Ziel 6: Diversitäts- und Gleichstellungsthemen in der Lehre sichtbar machen.*
- *Ziel 7: Förderung gendersensibler Forschung und Stärkung der Gendermedizin.*

Maßnahmen:

- Erarbeitung fakultätsweiter Empfehlungen für gendersensible Forschung, unter Nutzung der Handreichungen zur Forschungsförderung
- Förderung einer geschlechtersensiblen Lehrpraxis durch entsprechende Schulungsangebote (<https://www.uni-potsdam.de/de/gleichstellung/veranstaltungen>).
- Einbindung von geschlechtersensibler Forschung und Gender Medizin in die Lehre.
- Fakultätsweite Befürwortung der Nutzung von geschlechtergerechter Sprache ([Leitfaden für genderneutrale Sprache MHB](#); [Leitfaden zur Anwendung einer geschlechtersensiblen Sprache BTU](#); [Empfehlung zum geschlechterinklusive Sprachgebrauch UP](#)).

Gremienarbeit geschlechtergerecht gestalten

Durch den niedrigen Frauenanteil in den Professuren ist die stimmberechtigte Beteiligung und auch die Vorsitzendenrolle durch Frauen begrenzt. Es besteht das Risiko einer Mehrfachbelastung der wenigen Frauen, sodass eine aktive Gegensteuerung notwendig ist.

Umgesetzte Gleichstellungsmaßnahmen an der FGW:

- ✓ Erarbeitung von [Empfehlungen](#) für die Gremienarbeit, insbesondere für zentrale Entscheidungsgremien.

Zielsetzungen:

- *Ziel 8: Frauenförderung in Gremienarbeit stärken.*

¹⁵ Der Gender Data Gap beschreibt die systematische Lücke in der Erfassung und Nutzung geschlechtsspezifischer Daten. (<https://www.uni-marburg.de/de/fb20/bereiche/kks/kooperationen/perspectives-enrich/gender-data-gap>)

¹⁶ <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1026/0012-1924/a000305>

- *Ziel 9: Studierende in Gremienarbeit stärken und unterstützen.*

Maßnahmen:

- Um die Umsetzung der Empfehlungen für Gremienarbeit voranzutreiben, soll der Frauenanteil in Gremien aktiv erhöht werden, insbesondere in Berufungskommissionen und bei Erstellungen von Gutachten (für z.B. Habilitation)
- Nutzung von Vertretungsmodellen, um Mehrfachbelastungen einzelner Personen zu reduzieren.
- Individuelle Entlastungsmaßnahmen für die Gremienarbeit etablieren (z.B. Lehrdeputatsminderung, studentische Beschäftigung) in Mithilfe des Fakultätsrates und des Dekanats.
- Etablierung und Verbesserung von Onboarding-Prozessen in der Gremienarbeit für (weiblichen) Studierende und WiMis z.B. durch Erstellung eines Dokuments mit Aufgaben und Prozessen innerhalb des Gremiums, Mentoring von ehemaligen Gremienmitgliedern, um optimal auf die Gremienarbeit vorzubereiten.
- Prüfung des konkreten Einbezugs von (weiblichen) Studierenden und WiMis in Gremiensitzungen, z.B. durch eigenen Tagesordnungspunkt im Fakultätsrat oder studentischer Berichtspunkt in Berufungskommissionen.

Mentoring und Peer-Beratung aufbauen

Gezielte Fördermaßnahmen für Frauen können die Karrierechancen in der Wissenschaft nachhaltig verbessern. Eine zentrale Rolle kommt hierbei Mentoring-Programmen zu, die Wissenschaftlerinnen in ihrer fachlichen und strategischen Karriereentwicklung unterstützen. Insbesondere Mentorinnen wirken dabei als wichtige Rollenmodelle und können durch Erfahrungstransfer, Sichtbarkeit und Netzwerke einen positiven Einfluss auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen entfalten.

Zielsetzungen:

- *Ziel 10: Unterstützung von Frauen in der Wissenschaft durch Vorbilder und Mentoring.*

Maßnahmen:

- Konkrete Ansprache und Schulung von geeigneten Mentorinnen durch das Dekanat und die GBA.
- Aktive Bewerbung des [universitätsweiten Mentoringprogramms](#) innerhalb der Fakultät, insbesondere für Wissenschaftlerinnen in frühen und mittleren Karrierephasen.
- Bereitstellung von finanziellen/personellen Ressourcen für die Unterstützung von Mentoring-Programmen, z.B. durch Aufbau von Kooperationen.

Ausblick

Die dargestellten Maßnahmen sollen nicht nur punktuelle Verbesserungen erzielen, sondern langfristig zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit an der FGW beitragen. Die Fakultät sieht es als ihre Verantwortung, aktiv auf chancengerechte Strukturen hinzuwirken und allen Statusgruppen faire Rahmenbedingungen für ihre akademische und berufliche Entwicklung zu bieten.