

Gleichstellungs- bericht 2023

der FH Potsdam

FH;P

Fachhochschule Potsdam
University of
Applied Sciences

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der Fachhochschule Potsdam

Inhalt

1. Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP	2
Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen	2
Empfehlungen des Wissenschaftsrats	2
Wo steht die FHP in Sachen Gleichstellung?	3
2. FHP als lernende Organisation	4
2.1 Handlungsfeld Hochschulsteuerung/ Hochschulentwicklung	4
Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsaufgaben Hochschulstrategie	4
Gleichstellungs- und Familienbeauftragte	4
Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung	4
Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement	5
2.2 Handlungsfeld Antidiskriminierung	6
Vorkommnisse im Kontext des Pride Month	6
Verpflichtungen durch den Hochschulvertrag	6
Antidiskriminierungsbeauftragter	7
Inklusion Beauftragter für Hochschulangehörige mit Behinderungen/Beeinträchtigungen	7
AGG-Beauftragte	7
Interne Meldestelle im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes	8
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	8
Geschlechtervielfalt und geschlechtersensible Sprache	8
3. FHP als Arbeitgeberin	9
3.1 Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung (statusgruppenübergreifend)	9
Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen	9
Schwerbehinderte Beschäftigte	10
Berufungssatzung und Dienstvereinbarung Stellenbesetzung	10
Personalentwicklungsmaßnahmen	11
Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierungen	12
Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der Fachhochschule Potsdam	12
Zentrale Einrichtung Weiterbildung (ZEW)	12
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen (ZEGM)	13
Gesundheit und Gesundheitsmanagement	14
3.2 Handlungsfeld Professor*innen	15
Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren seit 2020	15
Berufungsgeschehen	16
Professorinnenanteile in den Fachbereichen und Studiengängen	16
Besoldungen	19
Kleine Anfrage zu ostdeutscher Herkunft	20
Nebenberufliche Professuren	21
Teilzeitbeschäftigungen	21
Honorarprofessuren	21
Forschungsprofessuren	21

3.3 Handlungsfeld Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur - Nachwuchswissenschaftlerinnen	22
Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeiter*innen	23
Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen	24
Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen	25
Dialogprozess Gute Arbeit	25
Qualifizierungsstellen und Promotionen	26
Promotionsstipendien	27
Lehraufträge	27
3.4 Handlungsfeld nichtwissenschaftliches Personal	29
Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal	29
Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen	31
Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen	32
Arbeitszeitflexibilisierung	33
Auszubildende	33
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	33
3.5 Handlungsfeld Führungspositionen und Gremien	34
Führungspositionen	34
Gremien	34
4. FHP als Studienort: Handlungsfeld Studierende	36
4.1 Frauenanteile unter den Studierenden	36
Antrag auf Namensänderung	37
Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen	37
Masterstudiengänge	38
Übergang Bachelor – Master	38
Studienabschlüsse	38
Studentische Vertretungen	39
Studierende im Teilzeitstudium	40
Herkunft Studierende nach Bundesländern	40
Herkunft Ausländische Studierende	43
Studierendenmobilität	43
Auslandsmobilität Outgoing und Incoming Studierende	44
Auslandsmobilität Hochschulpersonal und Incoming Staff/Gastwissenschaftler*innen	44
FHP Connect	44
Sprachkurse/Workshops/ESiSt Studienvorbereitung	44
4.2 Aktivitäten der Zentralen Studienberatung zur Studierendengewinnung und -beratung	45
Campuspezialist*innen	45
Teilnehmer*innen bei Veranstaltungen mit Schulklassen	45
Teilnehmer*innenzahlen bei offenen Veranstaltungen für Studieninteressierte (Infotage, Messen, Elternabende)	45
Spezielle Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	46
Einzelberatungen der Zentralen Studienberatung	46
Teilnehmer*innenzahlen bei Veranstaltungen für Studierende der FHP (Lange Nacht des Schreibens)	46
Girls' Day, Boys' Day, Zukunftstag Brandenburg	46
4.3 Stipendien und Preise	47
Deutschland-Stipendien	47
DAAD-Stipendien und Preise	47

Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben	47
Genderpreis der FHP	47
5. FHP als Ort der Lehre und Forschung: Handlungsfeld Lehre und Forschung mit Gender- und Diversitybezügen	49
Geschlechterforschung	49
Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen	49
Förderprogramm Gender in der Lehre	50
FLEXModul Gender & Diversity	51
Reallabor: Studierenden- und Lehrendenprojekte	51
Drittmittelforschung	52
Genderconsulting	53
Innovationsfonds	53
Bibliothek	53
6. FHP als Ort für Familien: Handlungsfeld Vereinbarkeit/ Familienfreundliche Hochschule (Tätigkeitsbericht 2023 der Familienbeauftragten; Berichterstattung: Diana Zill)	54
6.1 Rahmenbedingungen	54
Familienfreundliche Hochschule	54
Personelle Ausstattung	55
Öffentlichkeitsarbeit	55
Optimierung und Erweiterung der Familienorte	55
6.2 Internes und externes Netzwerk	56
6.3 Information, Beratung und Begleitung	57
Beratungen	57
Pflege – Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes	58
6.4 Kinderbetreuungsangebot	59
Drei Säulen der Kinderbetreuung als Best Practice Modell	59
Kinderbetreuung in Ferienworkshops	59
6.5 Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg	60
Mutterschutz Elternzeit Nachteilsausgleiche für Studierende	60
Willkommenspaket	60
Wiedereinstieg in den akademischen Betrieb nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung	61
Anwendung der Familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	61
6.6 Weitere Aufgaben und Angebote	61
FHP - Gesundheitstage	61
Weltmädchen*tag	61
Transfer in die Lehre	61
7. Tätigkeitsbericht 2023 der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: zusätzliche Maßnahmen	62
7.1 Rahmenbedingungen	62
Personelle Ausstattung	62
Gleichstellungsbüro	62
Finanzielle Ausstattung	62

7.2 Gleichstellungsrat/dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und das externe Netzwerk	62
Gleichstellungsrat	62
Von den (de)zentralen GBAs begleitete Berufungs- und Einstellungsverfahren	63
Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen und weitere Netzwerke	63
7.3 Beratung und Information	64
Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin: Gremien, Arbeitsgruppen, Auswahlkommissionen, Antragstellungen	64
Individuelle Beratungen	65
Homepage	65
Themenschwerpunkt Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt	65
7.4 Veranstaltungen und Ausstellungen	66
Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros I Kooperationsveranstaltungen	66
Durch das Gleichstellungsbüro geförderte Veranstaltungen	66
8. Beteiligung am Professorinnenprogramm III	67
Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II	67
Promotionsförderung	67
Frauenförderfonds für wissenschaftlichen Nachwuchs	68
Fortbildungsfonds für Wissenschaftlerinnen	68
Entlastungsfonds für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen	68
Gender in der Lehre	68
Studentischer Gleichstellungsfonds	68
Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben	68
Weiterentwicklung von Kinder- und Ferienbetreuung	68
FAMteam I Gleichstellungsbüro I Zentrale Studienberatung	68
9. Quellen	69
Rechtliches/Politisches	69
Zahlen	69
Studien	69

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2020 bis 2023 im Vergleich	10
Tabelle 2: Entwicklung Anteil Professorinnen von 2020 bis 2023 (inkl. nebenberufliche Professuren)	15
Tabelle 3: Frauenanteile Professuren 2023 - Vergleich der Fachbereiche und Lehreinheiten (ohne nebenberufliche Professuren)	17
Tabelle 4: Anzahl und Anteil Professorinnen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen 2014, 2017, 2020 und 2024 im Vergleich (ohne nebenberufliche Professuren)	18
Tabelle 5: Anzahl und Anteil Professorinnen in den Besoldungsgruppen (ohne nebenberufliche Professuren)	20
Tabelle 6: Geschlechterverhältnisse Honorarprofessuren 2023	21
Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse Forschungsprofessuren 2023	22
Tabelle 8: Anteil Mitarbeiterinnen unter akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/hochschulübergreifenden Projekten	23
Tabelle 9: Anteil weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2023/2024 nach Fachbereichen	28
Tabelle 10: Verteilung nichtwissenschaftliches Personal auf Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen, Verwaltung und jeweilige Frauenanteile	29
Tabelle 11: Anteil Studentinnen an studentischen (SHK) und wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK)	33
Tabelle 12: Anteil Studentinnen an dualem Studium, Teilzeit- und Vollzeitstudium	40
Tabelle 13: Hochschulzugangsberechtigung nach Bundesland und Geschlecht	41
Tabelle 14: Lehrveranstaltungen zu Gender/Diversity nach Fachbereichen seit SoSe 2021	50
Tabelle 15: Durch „Gender in der Lehre“ geförderte Lehrveranstaltungen seit SoSe 2022	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2020 und 2023 im Vergleich (absolut)	10
Abbildung 2: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren von 2017 bis 2023 (absolut)	16
Abbildung 3: Frauenanteile Professuren 2023 (Vergleich der Fachbereiche in %)	17
Abbildung 4: Anzahl und Anteil Professorinnen in den Fachbereichen 2014, 2017, 2020 und 2023 (absolut)	19
Abbildung 5: Honorarprofessuren 2014, 2017, 2020 und 2023 im Vergleich (absolut)	21
Abbildung 6: Frauenanteile bei akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/ hochschulübergreifenden Projekten (in %)	24
Abbildung 7: Akademische Mitarbeiter*innen in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)	25
Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (absolut)	25
Abbildung 9: Anteil weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2023/2024 nach Fachbereichen (in %)	28
Abbildung 10: Frauenanteile nichtwissensch. beschäftigtes Personal nach Bereichen (in %)	30
Abbildung 11: Frauenanteile nichtwissensch. beschäftigtes Personal nach Eingruppierungen	30
Abbildung 12: Nichtwissenschaftl. Beschäftigte in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)	31
Abbildung 13: Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (absolut)	32
Abbildung 14: Frauenanteile in den Gremien 2017, 2020 und 2023 im Vergleich (in %)	35
Abbildung 15: Geschlechterverhältnis von immatrikulierten Studierenden im Wintersemester 2023/2024 (in %)	36
Abbildung 16: Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen (%)	37
Abbildung 17: Entwicklung Frauenanteil an den Studienabschlüssen WiSe 16/17 bis SoSe 233	39
Abbildung 18: Hochschulzugangsberechtigung nach Bundesländern (absolut) und Anteil der weiblichen Studierenden (in %)	42
Abbildung 19: Frauenanteile an den nichtdeutschen Studierenden (in %) und Anteile deutscher und nichtdeutscher Studentinnen (in %)	43
Abbildung 20: Beratungsthemen Familienbeauftragte 2021, 2022 und 2023 (absolut)	58
Abbildung 21: Postkarten des Gleichstellungsbüros/ der LaKoG als Statement gegen Sexismus	65

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BI	Business Intelligence / Geschäftsanalytik
dezGBA	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DV	Dienstvereinbarung
EuGH	Gerichtshof der Europäischen Union
FB	Fachbereich
FBA	Familienbeauftragte
FBR	Fachbereichsrat
FHP	Fachhochschule Potsdam
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
LAKOG	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen
MuSchuG	Mutterschutzgesetz
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
PE	Personalentwicklung
SoSe	Sommersemester
SQB	Netzwerk Studienqualität Brandenburg
StEP	Struktur- und Entwicklungsplanung
StuRa	Studierendenrat
WiSe	Wintersemester
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZE	Zentrale Einrichtung
ZEFT	Zentrale Einrichtung Forschung und Transfer
ZEGM	Zentrale Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikation
ZESL	Zentrale Einrichtung Studium und Lehre
ZEW	Zentrale Einrichtung Weiterbildung

Laut § 23 der Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam (FHP) erstellt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) auf der Grundlage einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung mindestens alle drei Jahre einen Bericht über „die Situation der Frauen an der Fachhochschule“. Der Bericht soll laut Satzung Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungssatzung und des Gleichstellungskonzeptes geben.

Der vorliegende Gleichstellungsbericht 2023 – mit Stand 31.12.2023 – bildet alle in der Satzung geforderten Daten ab und nimmt auf ihrer Grundlage Stellung zu den Zielsetzungen des aktuellen Gleichstellungskonzeptes der FHP. Auch die Struktur des Berichts orientiert sich am Gleichstellungskonzept. Die Analyse der Daten ergibt ein überwiegend positives Bild, viele der im Gleichstellungskonzept 2017 gesteckten Ziele wurden erreicht. Sie belegt aber auch immer noch bestehende Gender Gaps. Parallel zur Berichterstellung ist bereits der Prozess für die turnusgemäße Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes gestartet, die Schlüsse dieses Berichts werden im neuen Konzept Berücksichtigung finden.

Die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros bewegen sich im Spannungsfeld zwischen Frauenförderprogrammen und einem Selbstverständnis von Geschlechtervielfalt und dem sich daraus ableitenden Diskriminierungsschutz. In der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung für diesen Bericht wurde entsprechend der Vorgaben der Gleichstellungssatzung in großen Teilen jedoch ausschließlich die Situation der Frauen an der Fachhochschule abgebildet, es ist in der Folge in der Regel auch nur der Frauenanteil an den Gesamtzahlen ausgewiesen. Dennoch spielt das Thema der Geschlechtervielfalt an einigen Stellen des Berichts eine Rolle.

Ich bedanke mich sehr herzlich bei den Kolleg*innen der Abteilung Studium, der Personalabteilung, der Stabsstelle HPE, der Zentralen Einrichtungen ZEGM, ZESL und ZEW und der Schwerbehindertenvertretung sowie bei den für das Berufungsmanagement und die Deutschlandstipendien verantwortlichen Kolleginnen für ihre Zuarbeiten zum Gleichstellungsbericht 2023. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Familienbeauftragten Diana Zill, den beiden stellvertretenden zentralen Gleichstellungsbeauftragten Janina Lehmann und Katharina Violet sowie Mia Rößner (studentische Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro) gilt mein besonderer Dank für ihre moralische und tatkräftige Unterstützung bei der Berichterstellung. Die Visualisierung der Daten und das Layouten des Berichts übernahm Niki Herden.

Sandra Cartes

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1. Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP

Kurz und knapp: Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich in Satzungen, Konzepten, Zielvereinbarungen und Strategiepapieren der FHP. Sie schneiden im bundesweiten Vergleich sehr gut ab, vor allem beim Frauenanteil bei den Professuren, hat in den letzten Jahren im renommierten CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten aber Plätze eingebüßt. Laut Wissenschaftsratsbericht wurde beim Vorortbesuch überzeugend dargelegt, dass die Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität wichtige Anliegen der FHP seien.

Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen

Die Gleichstellungsarbeit an der FHP basiert vorwiegend auf Artikel 3 des Grundgesetzes, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG, dem Brandenburgischen Hochschulgesetz BbgHG, dem Landesgleichstellungsgesetz LGG und der Gleichstellungssatzung der FHP. Eine wesentliche Grundlage bilden zudem die im Jahr 2017 zwischen den brandenburgischen Hochschulen und dem brandenburgischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK) vereinbarten Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen und die in der 2014 von der FHP unterzeichneten Charta Familie in der Hochschule vereinbarten Standards zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben in Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützender Tätigkeit. Mit der Unterzeichnung der Qualitätsstandards 2017 verpflichteten sich die Hochschulen u.a., die erforderliche gleichstellungs- und familienbezogene Führungskultur sicher zu stellen, Gender- und Diversityaspekte in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, „attraktive, planbare und verlässliche“ Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, dafür Sorge zu tragen, dass Beruf und Studium mit Familienaufgaben vereinbar sind, sowie Bedingungen zu schaffen, die sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt entgegenwirken. Die Qualitätsstandards werden zurzeit aktualisiert.

Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich zudem in der Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025 der Hochschule sowie im am 21. Januar 2019 unterzeichneten Hochschulvertrag zwischen FHP und MWFK. Die Konkretisierung der Ziele und die Schwerpunktbildung für einen bestimmten Zeitraum erfolgt im Gleichstellungskonzept. Auf Landesebene sind die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) organisiert, bundesweit in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF).

Die Gleichstellungsaktivitäten an der FHP folgen der Logik von Gender Mainstreaming, das heißt, jedes Vorhaben und jede Entscheidung berücksichtigt die Konsequenzen für alle Geschlechter. Dass dabei Geschlecht über die Binarität von Mann und Frau hinausgeht, gehört zum Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP.

Empfehlungen des Wissenschaftsrats

Das Land Brandenburg hat den Wissenschaftsrat mit Schreiben vom 21. Dezember 2021 um eine Begutachtung seines Hochschulsystems und Empfehlungen zur künftigen Hochschulentwicklungsplanung gebeten, die Empfehlungen zur Profilierung und Stärkung der Leistungsfähigkeit des Hochschulsystems, zu dessen Finanzierung und Steuerung sowie zum Gefüge der einzelnen Hochschulen in Studium und Lehre, Forschung, Kooperationen, Transfer und regionaler Vernetzung umfassen sollten. Bereits am 1. und 2. Dezember 2022 fand die Begehung der FHP durch den Wissenschaftsrat statt. Die zentrale GBA nahm gemeinsam mit Senatsvertreter*innen und Personalratsvertretung an einer der anberaumten Gesprächsrunden teil. Themen waren u.a. das Verständnis von Gleichstellung an der FHP und der Stand des Diskriminierungsschutzes.

In den Ende Januar 2024 veröffentlichten *Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg* werden im Kontext von Gleichstellung und Diversität die brandenburgweiten Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen ausdrücklich hervorgehoben. Außerdem heißt es: „Der Wissenschaftsrat würdigt die Erfolge, die die Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt haben, und bestärkt sie darin, ihre erfolgreichen Maßnahmen fortzusetzen. Er sieht darin auch eine Profilierungschance für das Gesamtsystem, die unbedingt genutzt werden sollte.“ (Wissenschaftsrat 2024: 154) Für die FHP konstatiert der Wissenschaftsrat, dass beim Vorortbesuch überzeugend dargelegt worden sei, dass die Förderung von Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität wichtige Anliegen der FHP seien (321).

Wo steht die FHP in Sachen Gleichstellung?

Das aktuelle *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023* des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS – Center of Excellence Women and Science) bestätigt, dass die FHP im bundesweiten Vergleich beim Frauenanteil an den Professuren mit vorne liegt. Im Vergleich mit 143 anderen Fachhochschulen bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften positionierte sich die FHP zwar erneut noch knapp in der Spitzengruppe, hat sich in der Ranggruppe jedoch verschlechtert.

Seit seiner Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das alle zwei Jahre erscheinende CEWS-Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert. Zielstellung des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren fortlaufend und bundesweit zu vergleichen. Das Ranking basiert ausschließlich auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik. Selbstauskünfte der Hochschulen werden nicht erhoben. Dieses Vorgehen garantiert die Vergleichbarkeit und die hohe Qualität des Rankings. In das aktuelle Ranking flossen Daten aus dem Jahr 2021 ein. Bewertet wurden die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion, wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Professuren. Berücksichtigt wurden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Die Indikatoren folgen der Logik des Kaskadenmodells. Bezugsgröße sind der Studentinnenanteil bzw. der Frauenanteil an den Promotionen in den jeweils relevanten Fächergruppen.

Die FHP befindet sich im aktuellen Ranking zwar noch in der Spitzengruppe, nach Ranggruppe 2 im Ranking 2021 und Ranggruppe 1 im Ranking 2019 nun allerdings in Ranggruppe 3 (von 8). Ausschlaggebend dafür ist das Abschneiden beim Indikator *Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur*, der bei den HAWs/FHs neben den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auch Lehrbeauftragte berücksichtigt. Dies u.a. mit der Begründung, dass die mit einem Lehrauftrag verbundene Lehrpraxis ein wichtiger Qualifizierungsbaustein für eine HAW-Professur sein kann. Bei diesem Indikator landete die FHP in der Schlussgruppe, da beim Frauenanteil in dieser Gruppe über die Jahre ein deutlicher Abwärtstrend zu verzeichnen ist. Mit einem Frauenanteil von 57,43% im Ranking des Jahres 2014, 53,85% im Jahr 2016, 51,49 % im Jahr 2017, 47,74% im Jahr 2019 und 44,56% im Jahr 2021 (aktuelles Ranking) vergrößerte sich der Abstand zur Referenzgröße Studentinnen kontinuierlich. Ausschlaggebend für den Abwärtstrend ist vor allem die Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten (s. 3.3 Lehraufträge).

2. FHP als lernende Organisation

2.1 Handlungsfeld Hochschulsteuerung/ Hochschulentwicklung

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Professionelle Gleichstellungsarbeit und konsequente Familienorientierung
- ▶ Verknüpfung mit Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement

Kurz und knapp: Gleichstellungsbüro und FAMteam sind professionell aufgestellt. Sowohl hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Datenerfassung als auch hinsichtlich eines geschlechtersensiblen Qualitätsmanagements wurden seit der letzten Berichterstattung große Fortschritte erzielt. Verbesserungsbedarf gibt es noch bei der Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten resp. Gleichstellungsaspekten in die jährlichen Strategiegespräche mit den Fachbereichen und in die (Re)Akkreditierungsprozesse.

Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsaufgaben I Hochschulstrategie

Gleichstellung und Familienorientierung sind an der FHP als Governanceaufgaben auf der Ebene der Hochschulleitung verankert. Für die Realisierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen gilt seit 2014:

„Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Förderung von Frauen an jenen Stellen, an denen sie unterrepräsentiert sind, liegt bei den Verantwortungsträger_innen der Hochschule (Präsident_in, Senat, Dekan_in, FBR, Berufungskommissionsvorsitzende usw.). Alle leitenden Stellen und Gremien, Dekanate, Hochschulleitung, Senat, Berufungskommissionen sind für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts verantwortlich.“ (Gleichstellungssatzung 2014: Präambel)

Vorgesetzte sind hier also in der Verantwortung und in einer Vorbildrolle. Auch der Transfer der Gleichstellungsziele und -maßnahmen in die einzelnen (Fach)Bereiche basiert auf diesen Verantwortlichkeiten.

In den Strategiegesprächen mit den Fachbereichen spielen Gleichstellung und Familienorientierung nach Kenntnis der Gleichstellungsbeauftragten bislang keine Rolle. Dies sollte sich ändern. Die Gleichstellungsbeauftragte sollte hier beratend hinzugezogen werden und es sollten mit den Fachbereichen auch in diesem Themenfeld verbindliche Ziele vereinbart werden.

Gleichstellungs- und Familienbeauftragte

Am 1. Januar 2023 startete die dritte Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Sandra Cartes. Leiterin des FAMteams ist seit September 2019 Diana Zill, sie wurde von der Präsidentin auch zur Familienbeauftragten (FBA) gemäß der Charta Familie in der Hochschule ernannt. Einen wichtigen Beitrag zur professionellen Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung leistet die Netzwerkarbeit der beiden Beauftragten auf Landes- und Bundesebene, die ermöglicht, den Stand an der FHP kontinuierlich mit dem an anderen Hochschulen abzugleichen. Gleichstellungsbeauftragte und Familienbeauftragte werden durch dezentrale Gleichstellungs- und Familienbeauftragte unterstützt (s. 6.2. und 7.2.).

Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung

Die geschlechterdifferenzierte Datenerfassung ist in vielen, aber noch immer nicht in allen Bereichen Standard.

Die auf der Website verfügbaren Studierendenstatistiken der FHP weisen in der Regel Gesamtzahlen und den Anteil von Frauen aus. Die Anzahl der Studierenden, die ihr Geschlecht als divers angeben, ist gering, so dass aus Datenschutzgründen keine weitere Differenzierung vorgenommen wird. Auffällig ist, dass während in den offiziellen Studierenden- und Personaldatenbanken nur für eine geringe Anzahl von Personen die Option „divers“ hinterlegt ist, der Anteil derjenigen, die sich bspw. in Umfragen als geschlechts-divers definieren, deutlich höher ist. Dies gilt für Studierende wie für Beschäftigte. Die offizielle Hochschulstatistik, der die Hochschule zuarbeitet, weist weiterhin nur Frauen und Männer aus.

Insgesamt ist die Datenlage für Studierende gut, aufgrund Veränderungen bei den Datenquellen und personellen Veränderungen erfolgten die Datenabrufe der Abteilung Studium 2023 jedoch in anderer Form als in den Vorjahren, was dazu führte, dass bei einigen standardmäßig jedes Semester zur Verfügung gestellten Übersichten die Frauenanteile nicht mehr ausgewiesen wurden. Dies wird sich wieder einspielen müssen. Zugleich stehen durch die Studienverlaufsstatistik nun aber mehr valide Daten zur Verfügung (s.4.1).

Die Qualität der für den Bericht zur Verfügung gestellten Personaldaten hat sich im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert. Allerdings müssen Auswertungen immer noch individuell erfolgen, eine standardmäßige Zusammenführung von Daten aus unterschiedlichen Datenquellen wäre im Rahmen der BI (Geschäftsanalyse) machbar und wünschenswert. 2023 fanden Gespräche zwischen der Personalabteilung, der Stabsstelle Hochschulplanung und -entwicklung (HPE) und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten für ein Projekt zur Unterstützung des Gendermonitorings statt, das 2024 mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm umgesetzt werden soll. Es soll vor allem darum gehen, Standardabfragen für die BI zu definieren, die unterschiedliche Datenquellen miteinander verknüpfen (bspw. zu Geschlecht, Eingruppierung und Stellenumfang). Damit ist die Hoffnung verbunden, einen weiteren Fortschritt bei der Datenqualität zu erreichen, was sich wiederum auf die Passgenauigkeit von Maßnahmen auswirken wird.

Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement

Beim Qualitätsmanagement wurden seit der letzten Berichterstattung sehr große Fortschritte erzielt. Die Evaluation der Studien- und Lehrbedingungen wird nun hochschulweit durchgeführt und die zugehörigen Befragungen der Studierenden, Absolvent*innen und Lehrenden werden von der Zentralen Einrichtung Studium und Lehre ZESL organisiert und durchgeführt. Die jeweiligen Fragebögen wurden von der Ständigen Kommission Studium und Lehre SKSL nach Beratung durch die Beauftragten verabschiedet, und sie werden einer regelmäßigen Überprüfung unterzogen. Um langfristige Untersuchungen und eine zielgruppenspezifischere Auswertung zu ermöglichen, wird auf die Methode der Panelbefragung (wiederholte Befragung einer festgelegten Teilnehmer*innengruppe) zurückgegriffen, die sich aus einer Studieneingangsbefragung, einer Studienabschnittsbefragung und einer Absolvent*innenbefragung zusammensetzt. In allen Fragebögen finden nun die vermittelte Gender-, Diversitätskompetenz, die Gender- und Diversitätssensibilität der Lehrenden, familiäre Fürsorgepflichten, Diskriminierungserfahrungen und die Inanspruchnahme der Beratungsangebote der Beauftragten Berücksichtigung. Zusätzlich gibt es eine Lehrendenbefragung, in der die Berücksichtigung von Gleichbehandlung, gendersensibler Sprache und der Vereinbarkeit des Lehrangebots mit familiären Verpflichtungen abgefragt wird.

Die Auswertungen sind zweimal im Jahr Thema der SKSL und fließen in die Strategiegespräche der Hochschulleitung mit den Fachbereichen ein. Verbesserungsbedarf gibt es noch beim Rückfluss der Ergebnisse an die Beauftragten. Denkbar wäre hier beispielsweise eine jährliche gemeinsame Reflektion der Befragungsergebnisse.

Verbesserungsbedarf besteht auch noch bei der Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die (Re) Akkreditierungsprozesse: § 15 der brandenburgischen Verordnung zur Regelung der Studienakkreditierung (StudAkkV) regelt die Anforderungen an die Studiengänge hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich. Dort werden „Konzepte zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen“ gefordert, „die auf der Ebene des Studiengangs umgesetzt werden“. An der (Re)Akkreditierung ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bis

lang – bis auf die gelegentliche Bitte um aktuelle Zahlen und Informationen für den Selbstbericht – nicht involviert. Wünschenswert wäre nicht nur eine stärkere Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Überarbeitung der Curricula, sondern auch eine Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Begehung, sei es durch die Teilnahme oder durch Vorgespräche, um auch zur Erfüllung der in § 15 geschilderten Anforderungen durch zentrale Angebote auskunftsfähig zu sein.

2.2 Handlungsfeld Antidiskriminierung

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- **Klar benannte und kommunizierte Ansprechpersonen und Verfahrenswege für alle Arten von Diskriminierung**

Kurz und knapp: Die wertschätzende Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt und eine gendergerechte Sprache gehören zu den Standards der FHP. Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte und der Beauftragte für Hochschulangehörige mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sind als Ansprechpersonen etabliert. Mit der Wahl eines Antidiskriminierungsbeauftragten wurde 2023 eine seit langem angemahnte Leerstelle gefüllt und der Diskriminierungsschutz für Hochschulangehörige verbessert. Erste gemeinsame Standards der Beauftragten wurden vereinbart, Verfahrenswege abgestimmt, Schnittstellen benannt. Die Zusammenarbeit gilt es nun in Routinen zu überführen.

Vorkommnisse im Kontext des Pride Month

Vorkommnisse auf dem Campus im Kontext des Pride Month im Juni 2023 (heruntergerissene und zerstörte Regenbogenflaggen, vermehrte Sticker der Jungen Alternativen, Berichte von Studierenden über diskriminierende Äußerungen in Social Media und in Lehrveranstaltungen) gaben Anlass für zahlreiche Gespräche und von den Studierendenvertretungen initiierte Diskussionen im Rahmen von zwei Senatsitzungen. Bereits in den Monaten davor hatte die FHP vermehrt Vandalismusschäden (in Gebäuden, aber vor allem auch im Campusgarten) zu beklagen. Zudem wurde von der Studierendenvertretung u.a. von rassistisch motivierten Übergriffen durch Jugendliche berichtet. Die Hochschulleitung trat dazu mit der Polizei, der Stadt und sozialen Trägern in den Austausch. Die Präsidentin positionierte sich beim Sommerfest klar gegen Homophobie und geschlechtsbezogene Gewalt und initiierte zwei digitale Inhouse Veranstaltungen zum Thema rassismuskritische Hochschullehre: einen digitalen Kurzworkshop im Oktober und einen ganztägigen Vertiefungsworkshop im November 2023.

Verpflichtungen durch den Hochschulvertrag

Bereits im Gleichstellungsbericht 2017 wurde bemängelt, dass in Fällen von Diskriminierungen von Studierenden, die nicht durch die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten oder des Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigungen abgedeckt sind, an der FHP Ansprechpersonen und Verfahrenswege fehlen. Diese Leerstelle war auch Bestandteil der Hochschulvertragsverhandlungen mit dem MWFK: In der Folge verpflichteten sich alle brandenburgischen Hochschulen zur Ausweitung des Diskriminierungsschutzes, vor allem im Kontext von rassistischer Diskriminierung. Die Funktion eines*einer Antidiskriminierungsbeauftragten findet sich auch im Gesetzentwurf für das neue Hochschulgesetz.

Antidiskriminierungsbeauftragter

Im Oktober 2023 gelang es, mit Prof. Dr. Sebastian Meier einen zentralen Antidiskriminierungsbeauftragten zu berufen, der umgehend ein Verfahren zur Meldung von Diskriminierung einführte und über die Website Informationen für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen für das Vorgehen und Melden bei Fällen von Diskriminierung zur Verfügung stellte. In Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen der Hochschulgemeinschaft entstand das Positionspapier Diversität und Toleranz, das im Oktober 2023 einstimmig vom Senat verabschiedet wurde. Mit dem Positionspapier verleiht die Hochschule ihrem Verständnis von Diversität und Vielfalt Nachdruck und bezieht Haltung zu Diskriminierung sowie insbesondere zu Anti-Demokratischen Bewegungen.

Im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften gibt es darüber hinaus bereits seit mehreren Jahren dezentrale Antidiskriminierungsbeauftragte, und auch die Studierendenvertretung bietet mit der sensiblen Sprechstunde einen Rahmen für das Mitteilen von Diskriminierungserfahrungen, so dass nun in Kombination mit den Beratungsangeboten der Gleichstellungsbeauftragten und des Beauftragten für die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen mehrere Anlaufstellen zur Verfügung stehen. Der Austausch und die Abstimmung von Prozessen zwischen dem Antidiskriminierungsbeauftragten, dem Beauftragten für die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen und der Gleichstellungsbeauftragten ist initiiert, sollte aber in gemeinsame Routinen (Jour fixe etc.) überführt werden.

Für die Vollversammlung der Studierenden im Dezember 2023 entstanden Videoportraits dieser drei Beauftragten sowie der Familienbeauftragten.

Inklusion I Beauftragter für Hochschulangehörige mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

Auch beim Thema Inklusion gab es 2023 Erfolge zu berichten. Die FHP beteiligte sich u.a. an den Inklusionstagen der Stadt Potsdam mit der Ausstellung *attraktiv und zugänglich – Aspekte einer barrierefreien Hochschule* mit 60 Postern bzw. Ausstellungstücken von Studierenden aus den Fachbereichen Design und STADT | BAU | KULTUR sowie mit einer öffentlichen Podiumsdiskussion zum Stand der Inklusion an der FHP (Konzeption und Koordination Ausstellung: Prof. Christina Poth, Lennard Dose, Moderation der Podiumsdiskussion: Prof. Dr. Arne von Boetticher).

Der Beauftragte für die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen berichtete zuletzt im Oktober 2023 im Senat u.a. von der hohen Anzahl von ratsuchenden Studierenden und der Vielfalt ihrer Beeinträchtigungen und Herausforderungen (s. Senatsarchiv). Wünschenswert wäre für die Zukunft auch für diese Gruppe ein Gendermonitoring. Er empfahl der Hochschulleitung u.a. zu prüfen, wie und durch wen das Amt des*der Beauftragten für die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen mit Ablauf der derzeitigen Amtszeit zum 30.09.2024 hauptamtlich ausgeübt werden kann. 2024 soll nun eine Ausschreibung für den*die Beauftragte erfolgen.

2023 ist die FHP zudem ihrer Verpflichtung als Arbeitgeberin nachgekommen, eine Inklusionsbeauftragte zu bestellen, deren Aufgabe die Unterstützung beeinträchtigter Beschäftigter ist und die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen. Mit Wirkung zum 1. Mai 2023 wurde die Leiterin der Personalabteilung zur Inklusionsbeauftragten bestellt.

AGG-Beauftragte

Bei der AGG-Beauftragten handelt sich um die Beschwerdestelle für Beschäftigte, die sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen, basierend auf § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG. Diese Funktion wird bislang von der Kanzlerin ausgefüllt; die 2019 eingerichtete Senatskommission Antidiskriminierung hatte in ihrem Abschlussbericht bereits darauf hingewiesen, dass dies aufgrund ihrer Vorgesetztenfunktion problematisch sein könnte. Zum 1. April 2024 wurde Rainald Wurzer zum neuen AGG-Beauftragten benannt.

Interne Meldestelle im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes

Im Herbst 2023 richtete die FHP darüber hinaus eine Interne Meldestelle im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) ein. Die Einführung der internen Meldestelle schafft die Möglichkeit, repressionsfrei Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften zu melden.

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Neben der individuellen Beratung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet die Informationsbroschüre Sexismus ist kein Kavaliärsdelikt: Umgang mit Sexismus, sexualisierter Belästigung und Gewalt an Hochschulen, die vom Gleichstellungsrat der FHP herausgegeben wurde, erste Hilfestellungen. Die Broschüre wird aktuell überarbeitet. Im Gesetzentwurf für das neue Hochschulgesetz sind die Gleichstellungsbeauftragten erstmalig in § 76 (2) klar als „Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“ benannt. Zudem werden die Hochschulen in § 3 (7) nun verpflichtet „Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze“ zu beschließen. Hierzu gibt es bereits eine Vorarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in Form eines Satzungsentwurfs, den es 2024 zu überarbeiten gilt.

Geschlechtervielfalt und geschlechtersensible Sprache

Die wertschätzende Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt gehören zu den Standards der FHP. Diese drückt sich bspw. in den Toiletten für alle, der unkomplizierten Möglichkeit für transgender Studierende zur Änderung der Namensführung in der Hochschule, aber auch in der Verwendung einer gendergerechten Sprache aus. Das Gendern der Sprache spiegelt nicht zuletzt eine Haltung wider und ist ein Ausdruck der Anerkennung der Gleichstellung der Geschlechter. Dabei empfiehlt die Hochschule mit dem Genderstern eine Variante, die nicht nur Männer und Frauen, sondern auch die übrigen Geschlechter sprachlich berücksichtigt. Zur Unterstützung für Hochschulmitglieder und -angehörige stehen neben der Beratung durch die zentrale Gleichstellungsbereiche die vom Gleichstellungsrat herausgegebene Publikation Mit-Sprache: Empfehlungen für eine gendergerechte Sprache zur Verfügung.

3. FHP als Arbeitgeberin

3.1 Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung (statusgruppenübergreifend)

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Integration bestehender Personalentwicklungsmaßnahmen in ein gendersensibles Personalentwicklungskonzept
- ▶ Weiterentwicklung von PE-Maßnahmen

Kurz und knapp: Über die Gesamtheit des Personals ist der Frauenanteil gewachsen, mit Stand 31.12.2023 waren 58,1% der Beschäftigten Frauen. Den größten Anteil haben die Frauen allerdings weiterhin bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, hier ist der Frauenanteil seit 2020 sogar deutlich gestiegen. Mit der Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzepts im Juni 2022 wurde eines der Ziele des Gleichstellungskonzepts erfüllt. Dank einer Personalentwicklungs-Gruppe und einer Budgetierung konnten viele Maßnahmen bereits umgesetzt werden, zu bemängeln bleibt aber die fehlende Systematik bei den Mitarbeiter*innengesprächen.

Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen

2023 erfolgten insgesamt 81 Ausschreibungen (2020: 66; 2017: 50). Hinzu kamen Stellenbesetzungsverfahren ohne Ausschreibung. In allen Berufungsverfahren fand die landesweite Checkliste für Berufungsverfahren Anwendung. Der FHP-interne Prüfbogen für Einstellungsverfahren kommt nicht regelmäßig zum Einsatz. Er wurde 2023 überarbeitet und soll nun wieder standardmäßig in die Prozesse integriert werden.

Seit 2022 nutzt die FHP für alle Einstellungsverfahren, seit 2023 auch für Berufungsverfahren die Bewerbungssoftware b-ite. Die Funktion einer Algorithmen-basierten Vorauswahl wurde nach Abstimmung mit Vertretungen und Beauftragten deaktiviert bzw. nicht mit beauftragt. Aus Gleichstellungssicht notwendige Anpassungen hinsichtlich möglicher Geschlechtsangaben und der sich daraus ableitenden Ansprachen der Bewerber*innen sind inzwischen erfolgt.

Über die Gesamtheit des Personals ist der Frauenanteil gewachsen, mit Stand 31.12.2020 waren 58,1% der Beschäftigten Frauen (2020: 53,7; 2017: 52,1% Frauenanteil). Den größten Anteil haben die Frauen allerdings weiterhin bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, hier ist der Frauenanteil seit 2020 auch wieder am deutlichsten gestiegen (von 62,5% auf 71%), während er in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen und der Professor*innen leicht gesunken ist (von 50% auf 48,6% resp. von 44,1% auf 43,6%).

Die Anzahl von Beschäftigten und Lehrbeauftragten, die als Geschlecht divers angegeben haben oder von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, keine Angabe zu machen, ist im hohen einstelligen Bereich.

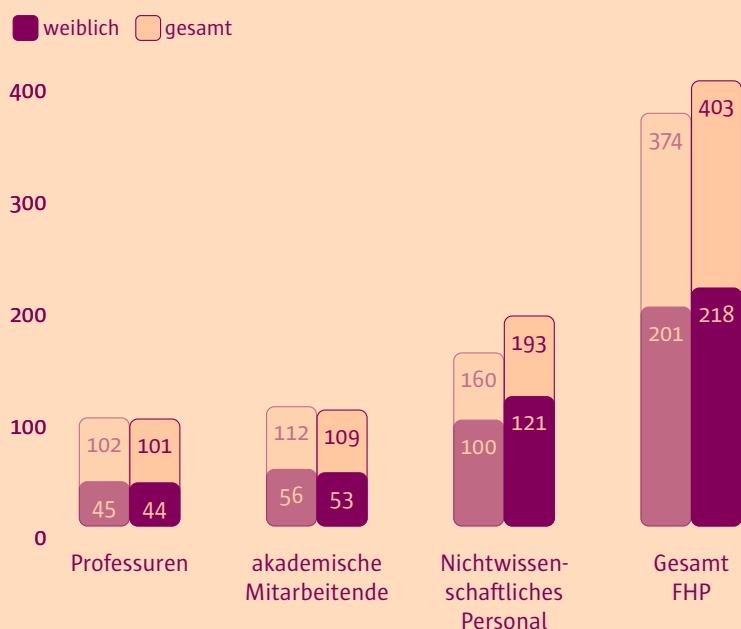
Analysen zu den einzelnen Statusgruppen folgen in den Kapiteln 3.2 ff.

Tabelle 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2020 bis 2023 im Vergleich

Frauenanteil FHP	2020 ges.	2020 weibl.	2020 in %	2021 ges.	2021 weibl.	2021 in %	2022 ges.	2022 weibl.	2022 in %	2023 ges.	2023 weibl.	2023 in %
Professuren	102	45	44,1	102	44	43,1	101	43	42,6	101	44	43,6
... davon nebenberufl. Professuren	7	2	28,6	4	0	0,0	6	1	16,7	8	1	12,5
akademische Mitarbeitende	112	56	50,0	136	72	52,9	89	49	55,1	109	53	48,6
Nichtwissenschaftliches Personal	160	100	62,5	178	112	62,9	178	119	66,9	193	137	71,0
Gesamt FHP	374	201	53,7	416	228	54,8	368	211	57,3	403	234	58,1

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag jeweils 31.12.

Abbildung 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2020 und 2023 im Vergleich (absolut)



Schwerbehinderte Beschäftigte

Unter den Beschäftigten gibt es laut Schwerbehindertenvertretung 19 schwerbehinderte oder Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte, darunter 13 weibliche Beschäftigte (2020: 11 von 16).

Berufungssatzung und Dienstvereinbarung Stellenbesetzung

Im Juli 2023 wurde die neue Berufungssatzung der Hochschule vom MWFK genehmigt und veröffentlicht. Die neue Satzung sieht vor, dass mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommission Frauen sein sollen, dies übertrifft die gesetzliche Regelung mit 40 Prozent. Darüber hinaus ist jetzt Bestandteil des Verfahrens, dass, sofern nach Verlängerung der Bewerbungsfrist keine Bewerbung einer Frau vorliegt, der*die Präsident*in auf Antrag des Dekans*der Dekanin entscheidet, ob das Berufungsverfahren weitergeführt, die Ausschreibung wiederholt oder ob das Berufungsverfahren eingestellt wird. Außerdem wurde der Zeitpunkt, wann die Stellungnahme der GBA in den unterschiedlichen Verfahren eingeholt werden soll, vereinheitlicht.

Bereits seit 2020 (mit längeren Unterbrechungen) widmet sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter*innen der Personalabteilung, der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten einer Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzung. Die Dienstvereinbarung wird den gesamten Prozess von der Entscheidung über eine Ausschreibung bzw. den Ausschreibungsverzicht, die Ausschreibung, das Auswahlverfahren (inkl. Umgang mit internen Bewerbungen oder Initiativbewerbungen) bis zur Einstellung umfassen und von einem umfangreichen Leitfaden begleitet werden. Ziel der Arbeitsgruppe sind chancengerechte Stellenbesetzungsverfahren durch standardisierte und transparente Prozesse, basierend auf rechtssicheren und von den Gremien mitverantworteten Regelungen. Mit einer Fertigstellung im Jahr 2024 ist zu rechnen.

Personalentwicklungsmaßnahmen

In den Vorgängerberichten wurde wiederholt angemerkt, dass es zwar Qualifizierungsmöglichkeiten gibt, diese aber nicht in ein Personalentwicklungskonzept integriert sind. 2021 wurde ein Prozess zur Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts, unter Beteiligung von Personalvertretungen und Beauftragten, in Gang gesetzt, die Projektleitung lag bei den Leiterinnen der Stabsstelle Hochschulplanung und -entwicklung HPE und der Personalabteilung. Dank eines gut strukturierten Arbeitsprozesses und einer produktiven Zusammenarbeit, an der auch Personalvertretungen, Berufungsmanagement und GBA beteiligt waren, konnte im Juni 2022 das Personalentwicklungskonzept der FH Potsdam veröffentlicht werden. Das PE-Konzept soll sowohl einen Beitrag zum Erreichen der strategischen Hochschulziele leisten als auch zur individuellen beruflichen Entwicklung der Beschäftigten. Es beschreibt die Zielsetzung, Zielgruppen, Akteure, Organisation und Handlungsfelder der Personalentwicklung an der FHP, die von der Personalgewinnung über Kompetenzerhalt bzw. -weiterentwicklung bis zur „Verabschiedung“ reichen. Bei der Entwicklung eines gendersensiblen PE-Konzepts handelte es sich um eines der übergeordneten Ziele des Gleichstellungskonzepts der FHP.

Ein weiterer Fortschritt in Sachen Personalentwicklung (PE) wurde durch die Besetzung einer Stelle Akademische Personalentwicklung im Rahmen des Projekts P³Dual erzielt. Mit Stand 31.12.2023 gibt es eine PE-Gruppe, bestehend aus dieser Mitarbeiterin, Vertreterinnen der Personalabteilung und der Hochschulkommunikation sowie der für das Berufungsmanagement zuständigen Mitarbeiterin. Mit dem PE-Konzept war ein erster Maßnahmenkatalog verabschiedet worden, der inzwischen „abgearbeitet“ und von der PE-Gruppe zwischenevaluiert wurde. Es erfolgte allerdings keine Auswertung hinsichtlich möglicher Geschlechterunterschiede. Eine große Rolle im Maßnahmenkatalog spielte das On- und Offboarding von Personal: Die neue Website sowie eine Willkommensbroschüre bieten nun einen guten Überblick über die wichtigsten Infos zum Start bzw. Arbeiten an der FHP. Ein zusätzlicher Onboarding-Leitfaden für Führungskräfte steht kurz vor der Fertigstellung. PE-Maßnahmen für Professor*innen sind laut der Gruppe zunehmend Thema. Zudem geht es nun darum, den Maßnahmenkatalog zu erweitern bzw. zu aktualisieren. Dies birgt die Chance, ggf. auch spezielle Frauenfördermaßnahmen zu platzieren.

Im Zuge der Veröffentlichung des PE-Konzepts wurde auch die Budgetierung für PE-Maßnahmen verändert. Das Budget setzt sich nun aus den Budgets der Fachbereiche (das diesen „nach Köpfen“ zugewiesen wird) und einem Budget für Verwaltung und Zentrale Einrichtung für individuelle Maßnahmen sowie einem zusätzlichen zentralen Budget für strukturelle Maßnahmen (z.B. Inhouse-Angebote) zusammen und umfasst in der Summe 80.000 EUR. Hinzu kommen Finanzierungsmöglichkeiten über Drittmittelprojekte und den Frauenförder- sowie den Fortbildungsfonds im Rahmen des Professorinnenprogramms. Für Beschäftigte der FHP sollen die Weiterentwicklungsbedarfe vor allem über das jährliche Mitarbeitergespräch erfasst werden. Diese wurden bereits vor der Veröffentlichung des PE-Konzepts für das nicht-wissenschaftliche Personal eingeführt und sind für das wissenschaftliche Personal optional. Kritisch anzumerken ist, dass die Gespräche – auch in den Service-Bereichen – nicht regelmäßig und konsequent geführt werden und hier immer noch Routinen fehlen, die zentraler Bestandteil einer professionellen Personalentwicklung sein müssten.

Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierungen

In der Regel gibt es an der FHP nicht die Möglichkeit, sich für vertikale Aufstiege zu qualifizieren. Allerdings kommt es immer wieder zu horizontalen Karriereentwicklungen, sprich beruflichen Veränderungen innerhalb der Hochschule, die z.T. auch mit größerer Verantwortung und Höhergruppierung verbunden sind. An das neue Personalentwicklungskonzept knüpften sich hier Erwartungen hinsichtlich mehr Transparenz und neuer Maßnahmen/Strategien, die bislang aber nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten nicht erfüllt werden konnten. Auch interne Bewerbungen spielen hier eine Rolle, die Einladung interner Bewerber*innen gehört inzwischen zum Standard.

2023 erfolgten insgesamt elf Höhergruppierungen, drei im wissenschaftlichen Bereich (hiervon waren zwei Frauen betroffen), acht im nichtwissenschaftlichen Bereich (fünf Frauen). Zum Vergleich: 2020 handelte es sich um sechs Höhergruppierungen, darunter vier beim nichtwissenschaftlichen Personal, zwei beim wissenschaftlichen Personal. In insgesamt fünf Fällen handelte es sich um weibliche Beschäftigte.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der Fachhochschule Potsdam

Mit dem PE-Konzept war auch die Erwartung verknüpft, die vielfältigen bereits existierenden Beratungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der FHP zu optimieren und transparenter zu gestalten. Nicht zuletzt durch den Relaunch des Webauftrittes der FHP ist es gelungen, hier mehr Transparenz zu erzeugen. Dem gesamten FHP-Personal stehen verschiedene Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Lehrende können das Programm des Netzwerks Studienqualität Brandenburg (sqb) nutzen, zudem haben alle Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsangeboten des Brandenburgischen IT-Dienstleisters (ZIT-BB) sowie der Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg (LAKöV). Darüber hinaus organisieren bspw. die Abteilung Personal, die sqb-Koordinatorin, die Referentin für Digitale Lehre der Zentralen Einrichtung Studium und Lehre (ZESL), die Koordinatorin des Gesundheitsmanagements oder die Gleichstellungsbeauftragte Inhouse-Fort-/Weiterbildungen zu Themen, in denen sich ein Bedarf abzeichnet. Das International Office fördert die Sprachkompetenz über Sprachkurse für Beschäftigte und Auslandsaufenthalte (Erasmus Staff Mobility – Staff Training). Auch individuelle Fort- und Weiterbildungen werden auf Antrag aus den oben genannten Budgets finanziert.

Die Datenlage hat sich gegenüber 2020 zumindest dahingehend verbessert, dass nun auch Daten zu aus den Fachbereichsbudgets finanzierten Qualifizierungen vorliegen. Keine Berücksichtigung finden darin allerdings die Qualifizierungen über persönliche Budgets oder Projektbudgets. Die vorliegenden Informationen zu den über die Abteilung Personal gebuchten Fort- und Weiterbildungen bilden deshalb weiterhin kein Gesamtbild ab, sondern nur einen Ausschnitt. Vor allem die Fort- und Weiterbildungen von Verwaltungsmitarbeiter*innen sind gut dokumentiert, Vergleiche mit den vorherigen Berichten aber schwierig, nicht zuletzt, da 2020 Corona-bedingt zahlreiche Veranstaltungen abgesagt wurden, aber auch, da die Erfassung inzwischen in anderer Form erfolgt.

An ZiT- und LAKöV-Angeboten sowie über das Fortbildungsbudget der Verwaltung und ZEs konnten 2023 89 Teilnahmen ermöglicht werden, 51 von Frauen (57,3%). Zum Vergleich: 2020 handelte es sich bei 62,5% der Anmeldungen um Anmeldungen von weiblichen Beschäftigten, 2019 in 63,8% der Fälle. Der Anteil von Frauen ist hier niedriger als ihr Anteil am nichtwissenschaftlichen Personal. Zudem handelt es sich um wenige, offenbar weiterbildungsaffine Personen, die sich regelmäßig weiterbilden, die Angebote werden also bislang keinesfalls von einem Gros der Beschäftigten genutzt. Noch schlechter sieht dies in den Fachbereichen aus: Zumindest die von der Personalabteilung erfassten Teilnahmen deuten darauf hin, dass das Angebot deutlich besser genutzt werden könnte. Keiner der Fachbereiche hat das zur Verfügung stehende Budget aufgebraucht. Auch dies spricht für regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche, in denen auf die Möglichkeit der Finanzierung von Fort- und Weiterbildungen hingewiesen werden könnte.

Zentrale Einrichtung Weiterbildung (ZEW)

Die Zentrale Einrichtung Weiterbildung (ZEW) und der Fachbereich Informationswissenschaften bieten Weiterbildungen auf dem freien Markt an. Die kostenpflichtigen Weiterbildungsangebote der Zentralen Einrichtung Weiterbildung stehen allen Interessierten offen. Studierenden, Alumni und Mitarbeitenden der FH Potsdam wird eine Ermäßigung eingeräumt. Von den Beschäftigten hat 2023 nur eine Kollegin von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Neben modularen Weiterbildungen (berufsbegleitend und

mit Hochschulzertifikat), nicht-modularen Weiterbildungen und Inhouse-Seminaren bildet die ZEW das Dach für die vier Weiterbildungsmaster der Hochschule (Masterstudiengang Sozialmanagement, Masterstudiengang Childhood Studies and Children's Rights, Masterstudiengang Digitales Datenmanagement und Masterstudiengang Archivwissenschaft). Im Gleichstellungskontext besonders hervorzuheben ist die zertifizierte Weiterbildung Social Justice und Diversity, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Gudrun Perko, Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften, und Leah Carola Czollek, vom Institut Social Justice und Radical Diversity, die die ZEW seit Jahren sehr erfolgreich auf dem Weiterbildungsmarkt platzieren kann. In der zertifizierten, 180 Seminarstunden umfassenden Weiterbildung geht es darum, strukturelle Diskriminierung als Zusammenwirken von individuellen, institutionellen und kulturellen Diskriminierungspraxen zu verstehen, Stereotype und eigene Verwobenheiten zu reflektieren und Handlungsoptionen gegen jede Form von Diskriminierung professionell zu entwickeln.

Insgesamt haben 248 Personen an den im Jahr 2023 gestarteten Kursen der ZEW teilgenommen, darunter 197 Frauen (79,4%). Da die statistische Erfassung der Teilnehmenden in anderer Form erfolgte als in den Vorjahren (in denen nicht nur in dem Kalenderjahr gestartete, sondern alle laufenden Kurse gezählt wurden), ist ein zahlenmäßiger Vergleich mit Vorjahren schwierig, allerdings bewegte sich auch da der Frauenanteil um die 80%. Dieser hohe Frauenanteil liegt unter anderem sicherlich in den überwiegend sozial- und bildungswissenschaftlichen sowie kulturnahen Inhalten begründet, die offenbar - ähnlich wie die entsprechenden Studiengänge - vorwiegend Frauen ansprechen. Die gesonderte Betrachtung der Masterstudiengänge erfolgt im Kapitel 4 - Handlungsfeld Studierende.

An den Angeboten der Fernweiterbildung Archiv und am Masterstudiengang Archivwissenschaft, die inzwischen formell nicht mehr über den Fachbereich Informationswissenschaften laufen, aber immer noch gesondert gezählt werden, nahmen 2023 101 Personen teil, darunter 57 Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 56,4% und damit auch dem im Bachelorstudiengang Archiv des Fachbereichs Informationswissenschaften (56,7%). Der weiterbildende Masterstudiengang Archivwissenschaft ist paritätisch besetzt (17 von 33).

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen (ZEGM)

Die Angebote der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikationen richten sich nicht nur an Studierende und Alumni, sondern auch an Beschäftigte, stellen also ebenfalls eine Weiterqualifizierungsmöglichkeit dar. An den Angeboten im Rahmen der Gründungswerkstatt und der Gründungswoche (von Basiswissen BWL und Buchhaltung bis zu Agilem Arbeiten, Crowdfunding und *Find your Dream* nahmen 2023 158 Personen teil, darunter 85 Frauen (53,8%). Darüber hinaus wurden über Lehrveranstaltungen 243 Studierende erreicht, darunter 134 Studentinnen (55,1%). Zum Vergleich: 2020 nahmen 345 Personen an Angeboten des damaligen Gründungsservice teil, darunter 220 Frauen (63,8%), 2017 waren 53,4% der 146 Teilnehmenden weiblich. Studentinnen sind bei den Angeboten – im Verhältnis zu ihren Anteilen an der Studierendenschaft insgesamt – leicht unterrepräsentiert.

In insgesamt 112 Beratungsgesprächen wurden zudem 64 Studentinnen, Absolventinnen bzw. Mitarbeiterinnen zu ihren Gründungsideen/-vorhaben beraten (57,1%; 2020: 56,1% der 57 Beratungen; 2017: 53,5% der 86 Beratungen). In der Folge wurden 65 Gründer*innen bei ihrem Gründungsvorhaben begleitet, davon 39 Vorhaben von Frauen, das entspricht 60% (2020: 10 von 21 – 47,6%; 2017: 17 von 28 - 60,7%; in beiden Jahren wurden jedoch nur die Gründungen in Brandenburg erfasst). Damit ist im Vergleich zu 2017 und 2020 nicht nur der Frauenanteil in den Beratungen erneut gestiegen, im Unterschied zu den Vergleichsjahren spiegelt sich dieser Anstieg auch in den Gründungen wider. Im Rahmen der Begleitforschung der ZEGM wurde 2022 ein *Gründungsmonitor der FHP* veröffentlicht, in dem die Autor*innen unter anderem zu dem Schluss kamen, dass „Frauen gegenüber Männern stärker über die Selbstständigkeit als Karriereoption nachdenken, die Umsetzung jedoch häufiger den Männern obliegt“ (S. 18). Sie empfehlen Reflexionsangebote insbesondere für Frauen, die Bedenken hinsichtlich der Vereinbarkeit einer Selbstständigkeit mit einer Familiengründung haben sowie einen Ausbau des Beratungsangebots im Sinne eines professionellen Coachings. Genau darauf zielt die Förderlinie EXIST-Women des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz ab, in der es der ZEGM 2023 gelungen ist, Fördermittel zu

akquirieren. EXIST-Women bietet Absolventinnen, Wissenschaftlerinnen, Studentinnen sowie Frauen mit Berufsabschluss und Bezug zur Fachhochschule Potsdam die Möglichkeit, für die Dauer von 12 Monaten Veranstaltungs-, Beratungs- und Betreuungsangebote sowie verschiedene finanzielle Zuschüsse zu erhalten. Aktuell werden sechs Alumna und vier Studentinnen aus den Fachbereichen Sozial- und Bildungswissenschaften, STADT I BAU I KULTUR und Design gefördert.

Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang Vorbilder, hier ist deshalb positiv hervorzuheben, dass sowohl in der Podcastreihe *Gründungsgeist Berlin-Brandenburg: Entrepreneur*innen im Gespräch* der ZEGM als auch in der Videoportraitreihe *FHPreneur*innen* zahlreiche Frauen vorgestellt werden.

Gesundheit und Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement für Beschäftigte und Studierende wird an der FHP von der Gesundheitsmanagement-Beauftragten koordiniert und von einem Steuerkreis (BGM/SGM) vorangetrieben. Mitglieder aller Fachbereiche, des nichtwissenschaftlichen Personals, der Hochschulleitung sowie der Gremien planen und evaluieren entsprechende Maßnahmen.

Zu den Angeboten des Gesundheitsmanagements gehörten 2023 offene Sprechstunden des Betriebsarztes, Impfungen durch den Betriebsarzt, Erste-Hilfe-Schulungen und Ergonomieberatung, Workshops zu Selbstfürsorge und zum Umgang mit Stress, Massageangebote und Aktionen wie der Gesundheitstag auf dem Campus der FHP. Alle Maßnahmen wurden 2023 verstärkt von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen (zwischen 60 und 83,3% Frauenanteilen).

Ergänzt wird das Spektrum des Gesundheitsmanagements durch die Angebote des Hochschulsports, der Beschäftigten eine breite Palette an sportlichen Aktivitäten ermöglicht. Neben den regulären Angeboten des Hochschulsports der Universität Potsdam gab es 2023 speziell für Beschäftigte einen Yogilates-Kurs.

Die weiblichen Beschäftigten nehmen die Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements nicht nur besser in Anspruch, sie haben offenbar auch mehr gesundheitliche Probleme. Diesen Schluss legt jedenfalls ein Blick in die Krankenstatistik der Personalabteilung für das Jahr 2023 nahe. Durch alle Statusgruppen sind Frauen dort überrepräsentiert mit zwischen 70,8% (Professuren) und 79,3% (nichtwissenschaftlich beschäftigte Mitarbeiter*innen). Mit durchschnittlichen 19 Arbeitsunfähigkeitstagen pro Person war der Krankenstand bei den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen 2023 am höchsten. Allerdings liegen hier nur Angaben zu den Arbeitsunfähigkeitstagen zugrunde. Wie viele Personen sich dahinter „verbergen“, wurde nicht erfasst. Die Statistik kann durch längerfristige gesundheitsbedingte Abwesenheiten Einzelner beeinflusst sein. Auch die Krankschreibungen aufgrund der Erkrankung eines Kindes sind hier mit inkludiert. Die Systematik der Erfassung sollte deshalb überdacht werden. Nichtsdestotrotz könnten bereits die vorliegenden Daten eine Grundlage dafür bieten, die Angebote des Gesundheitsmanagements noch weiter auf Frauengesundheitsthemen auszuweiten.

3.2 Handlungsfeld Professor*innen

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Frauenanteil bei den Professuren von 45%
- ▶ Berufung einer Frau im Produktdesign, einer weiteren im Bauingenieurwesen
- ▶ Abbau der Disparitäten bei den Honorar- und Forschungsprofessuren sowie bei den W3-Professuren

Kurz und knapp: Zum 31.12.2023 betrug der Frauenanteil bei den Professuren 43,6%, betrachtet man nur die hauptamtlich tätigen Professor*innen 46,2%. Zwischen den Fachbereichen gibt es allerdings weiterhin deutliche Unterschiede. Dem Fachbereich Design ist es gelungen, zum April 2021 eine Professorin im Produktdesign zu berufen, damit wurde eine der Zielsetzungen des Gleichstellungskonzepts erreicht. Die diesbezüglichen Bemühungen des Fachbereichs Bauingenieurwesen waren hingegen nicht erfolgreich. Die Disparitäten bei den Forschungsprofessuren wurden bereits 2020 durch die Einrichtung der befristeten Forschungsprofessuren behoben. Das Geschlechterverhältnis bei den Honorarprofessuren hat sich 2023 erstmals seit 2014 wieder zugunsten der Honorarprofessorinnen verändert, hier gibt es aber weiteres Verbesserungspotenzial! Gleiches gilt für das Geschlechterverhältnis der W3-Professuren. Auch die Berichterstattung zu den Leistungszulagen der Jahre 2021 und 2022 offenbarte Geschlechterunterschiede.

Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren seit 2020

Der Professorinnenanteil ist seit 2020 in etwa konstant geblieben, er liegt bei 43,6% (2020: 44,1%). Damit ist das im Gleichstellungskonzept formulierte Ziel von 45% knapp verfehlt. Die FHP liegt weiterhin deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 28% (vgl. Destatis 2023a).¹

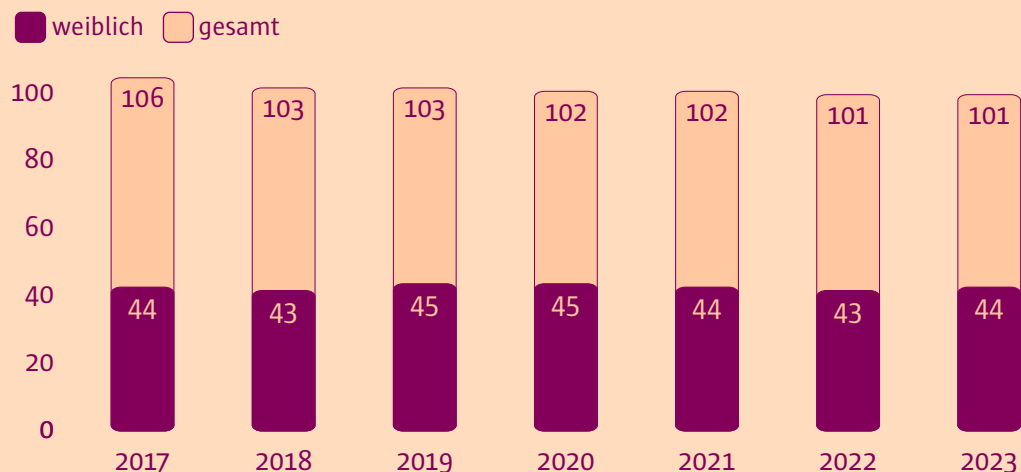
Tabelle 2: Entwicklung Anteil Professorinnen von 2020 bis 2023 (inkl. nebenberufliche Professuren)

	2020	2021	2022	2023
Anzahl Professuren gesamt	102	102	101	101
Anzahl Professorinnen absolut	45	44	43	44
Anteil Professorinnen in %	44,1	43,1	42,6	43,6

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag jeweils 31.12.

¹ Die Statistiken des Statistischen Bundesamts beziehen sich allerdings nur auf die hauptberuflichen Professuren.

Abbildung 2: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren von 2017 bis 2023 (absolut)



Berufungsgeschehen

2023 erfolgten sieben Berufungen, darunter zwei von Frauen. Zum Vergleich: 2022 waren drei der vier Neuberufenen Frauen, 2021 drei der sieben Neuberufenen; 2020 handelte es sich um fünf Berufungen, darunter zwei von Frauen. 2021 gelang dem Fachbereich Design die Berufung einer Frau auf eine Professur im Produktdesign; in diesem Bereich waren bis zu diesem Zeitpunkt alle Professuren männlich besetzt. Damit wurde eine der im Gleichstellungskonzept 2019 formulierten Zielsetzungen erreicht.

2023 fasste der Senat drei weitere Beschlüsse zu Berufungsverfahren, die in den vorliegenden Statistiken zum 31.12.2023 noch keine Berücksichtigung finden. In einem Fall empfahl er der Präsidentin die Berufung einer Frau auf eine W3-Professur. Zum Zeitpunkt der Berichterstattung ist die Rufannahme erfolgt. Da Frauen bei den W3-Professuren bislang deutlich unterrepräsentiert sind (s.u.), handelt es sich hierbei um einen Gleichstellungserfolg.

Zum 31.12.2023 liefen acht Berufungsverfahren. Im Vergleich: 2020 waren es zum gleichen Zeitpunkt ebenfalls acht Verfahren, 2017 sogar 19 Verfahren. Der Generationenwechsel an der FHP ist demnach fürs Erste abgeschlossen: Von 2024 bis 2027 werden nur acht Professor*innen planmäßig aus Altersgründen ausscheiden, die Hälfte von ihnen sind Frauen.

Neben den Beschlüssen zu den Neuberufungen wurden 2023 vier Senatsbeschlüsse zu Entfristungen gefällt, ein Fall betraf eine Professorin (2020: 2 von 3; 2017: 3 von 6).

Professorinnenanteile in den Fachbereichen und Studiengängen

Mit Stand 31.12.2023 lag der Anteil der Professorinnen hochschulweit inkl. nebenberuflicher Professuren bei 43,6%. Betrachtet man nur die hauptberuflichen Professor*innen lag der Anteil sogar bei 46,2%.² Die Verteilung auf die Fachbereiche stellt sich folgendermaßen dar:

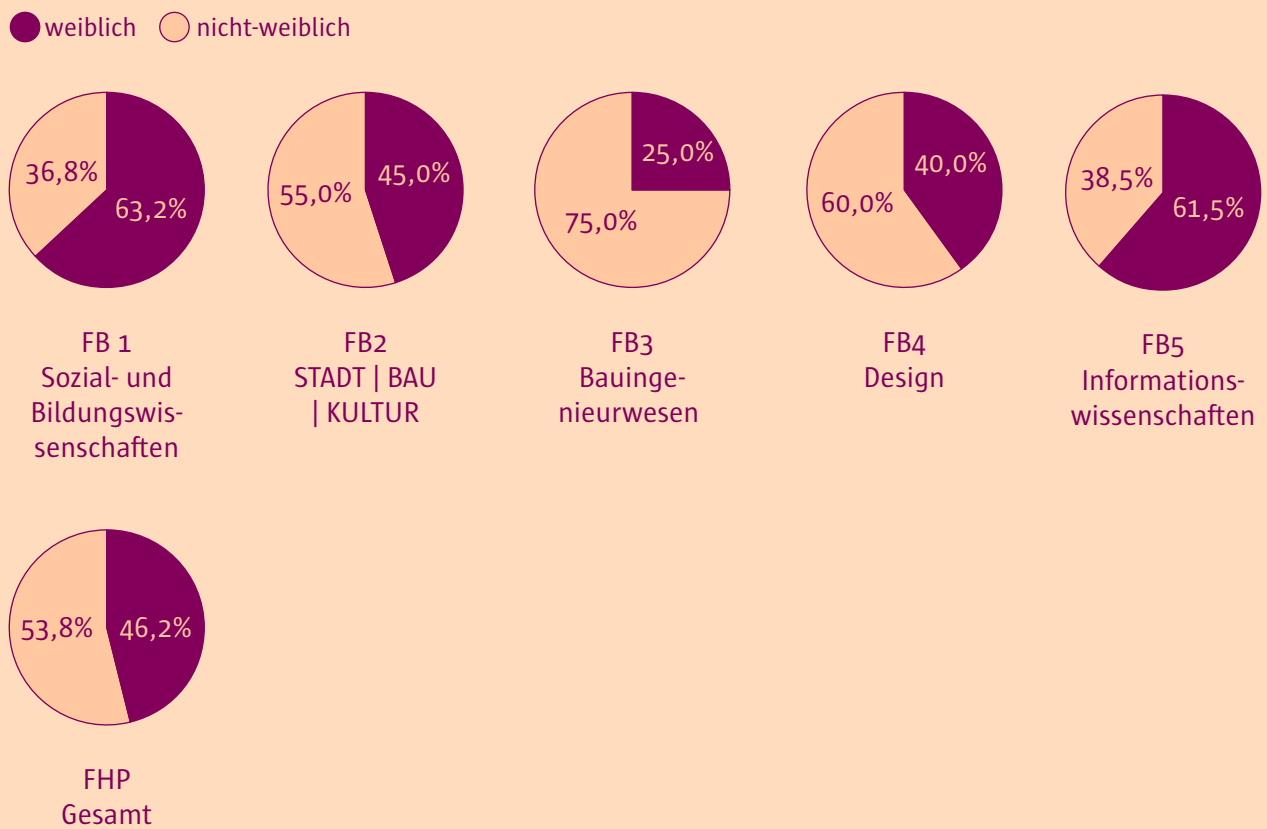
² Die Zahlen im Folgenden beziehen sich auf die Professuren ohne nebenberufliche Professuren.

Tabelle 3: Frauenanteile Professuren 2023 - Vergleich der Fachbereiche und Lehrereinheiten (ohne nebenberufliche Professuren)

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	19	12	63,2
STADT BAU KULTUR	20	9	45,0
▷ davon Architektur & Städtebau	13	5	38,5
▷ davon Restaurierung und Konservierung	4	2	50,0
▷ davon Kulturarbeit	3	1	33,3
Bauingenieurwesen	16	4	25,0
Design	25	10	40,0
▷ davon Design	22	9	40,9
▷ davon Europäische Medienwissenschaft	3	1	33,3
Informationswissenschaften	13	8	61,5
Gesamt	93	43	46,2

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 3: Frauenanteile Professuren 2023 (Vergleich der Fachbereiche in %)



Die Vergleichszahlen von 2014, 2017, 2020 und 2023 belegen die Gleichstellungserfolge auf dem Weg zu einer paritätischen Besetzung. Der Professorinnenanteil konnte seit 2014 um mehr als zehn Prozentpunkte gesteigert werden, stagniert nun aber auf hohem Niveau, obgleich aufgrund des Fächerspektrums der FHP auch eine Überrepräsentanz von Frauen denkbar wäre.

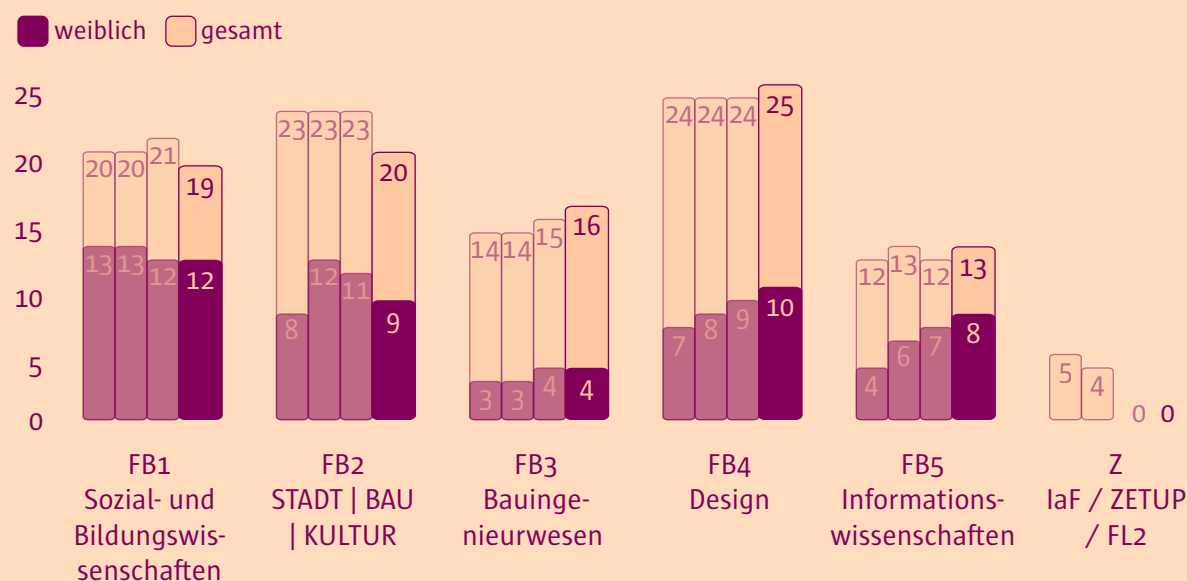
Tabelle 4: Anzahl und Anteil Professorinnen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen 2014, 2017, 2020 und 2024 im Vergleich (ohne nebenberufliche Professuren)

Fachbereich	2014	2014	2014	2017	2017	2017	2020	2020	2020	2024	2024	2024
	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %
FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften	20	13	65	20	13	65	21	12	57,1	19	12	63,2
FB 2 - STADT / BAU / KULTUR	23	8	34,8	23	12	52,2	23	11	47,8	20	9	45,0
FB 3 - Bauingenieurwesen	14	3	21,4	14	3	21,4	15	4	26,7	16	4	25,0
FB 4 - Design	24	7	29,2	24	8	33,3	24	9	37,5	25	10	40,0
FB 5 – Informationswissenschaften	12	4	33,3	13	6	46,2	12	7	58,3	13	8	61,5
Z – ZETUP/ laF/ FL2	5	0	0,0	4	0	0,0	0*	0	0,0	0*	0	0,0
Gesamt	98	35	35,7	98	42	42,9	95	43	45,3	93	43	46,2

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag jeweils 31.12.

* Die 2017 noch zentral verorteten Professuren (Gründungsprofessur/Forschungsprofessuren) wurden per Senatsbeschluss 2020 den Fachbereichen 1, 2, 3 und 4 zugeordnet; die zur Hälfte zentral, zur Hälfte im Fachbereich 5 verortete Professur Informationsdidaktik und Wissenstransfer wurde bereits zuvor dem Fachbereich zugerechnet.

Abbildung 4: Anzahl und Anteil Professorinnen in den Fachbereichen 2014, 2017, 2020 und 2023 (absolut)



In den Fachbereichen STADT | BAU | KULTUR und Design, vor allem aber in den Informationswissenschaften ist der Frauenanteil an den Professuren in den vergangenen zehn Jahren prozentual deutlich gestiegen. Im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften ist der Frauenanteil mit 63,2% weiterhin hoch. Auffällig ist allerdings das große Ungleichgewicht im Fachbereich: Während alle Kindheitspädagogik-Professuren mit Frauen besetzt sind, ist das Verhältnis im Rest des Fachbereichs zu Ungunsten der Professorinnen.

Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Professorinnen weiterhin im Fachbereich Bauingenieurwesen: Seit der letzten Berichterstattung 2020 waren die Bemühungen der Berufungskommissionen um weitere Professorinnen für den Fachbereich in keinem Fall erfolgreich. Bereits in den Strategiegelgesprächen vor Ausschreibung der Professuren, an denen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte beratend teilnahm, wurden Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung diskutiert. Insgesamt machten die Bewerbungen von Frauen in den drei Verfahren im Berichtszeitraum jedoch nur 11,5% der Bewerbungen aus (zum Vergleich: insgesamt machten die Bewerbungen von Frauen für die Professuren, für die FHP-weit von Anfang 2021 bis Ende 2023 Rufe erteilt wurden, 42,2% aus). In einem der drei Verfahren ging der Ruf an eine Frau, sie nahm ihn jedoch nicht an. Betrachtet man den Zeitraum ab 2017 handelte es sich im Fachbereich Bauingenieurwesen um insgesamt 10 Verfahren mit anteiligen Bewerbungen von Frauen von nur 13,3%. In diesem Zeitraum wurden insgesamt drei Rufe an Frauen erteilt, nur eine nahm den Ruf an. Möglicherweise muss also nicht nur der aktiven Rekrutierung, sondern auch dem besonderen Gewinnungsinteresse in den Verhandlungen höhere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Der Professorinnenanteil entspricht mit 25% weiterhin dem Studentinnenanteil des Fachbereichs von 25,3% im WiSe 2023/24 (s. 5.1.). Die Empfehlung aus dem Gleichstellungsbericht 2020 hat weiterhin Bestand: Bis zur Berufung weiterer Professorinnen wird dem Fachbereich empfohlen, durch eine gendersensible Besetzung von Stellen unterhalb der Professur, Akquise von Lehrbeauftragten und Gastvorträgen den Studierenden weitere weibliche Role Models zu präsentieren. Diese Empfehlung findet nicht immer Berücksichtigung: So waren in die Ringvorlesung *Building Information Modeling (BIM)* im WiSe 2022/2023 nur (männliche) Experten geladen.

Besoldungen

Zum 31.12.2023 waren 81 der hauptberuflichen Professuren W-besoldet (2020: 75; 2017: 60; 2014: 45). Von den 12 restlichen C-besoldeten Professuren sind nur drei von Frauen besetzt und keine der drei verbliebenen C3-Professuren hat eine Frau inne. Auch der Anteil von Professorinnen an W3-Besoldungen ist mit drei von zehn weiterhin deutlich unter dem prozentualen Anteil von Frauen an den Professuren insgesamt (2020: 3 von 11; 2017: 3 von 9; 2014: 1 von 8).

Tabelle 5: Anzahl und Anteil Professorinnen in den Besoldungsgruppen
(ohne nebenberufliche Professuren)

	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
C2	9	3	33,3
C3	3	0	0,0
W2	71	37	52,1
W3	10	3	30,0
Gesamt	93	43	46,2

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

Laut einer Auswertung der Zeitschrift *Forschung & Lehre*, basierend auf einem Besoldungsrankings der Deutschen Hochschulverbands, lag im bundesweiten Vergleich der Abstand bei der Besoldung von W3-Professuren bei durchschnittlich 660 EUR, bei W2-Professuren bei durchschnittlich 290 EUR zu Lasten der Professorinnen.

Die letzte Berichterstattung zu Berufungsleistungsbezügen, Leistungszulagen und Funktionszulagen, basierend auf § 9 der Satzung der FHP über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen, erfolgte für die Jahren 2021 und 2022 im Dezember 2023 im Senat. Die Berichterstattung zeichnete für die Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge ein etwas anderes Bild als die Auswertung von *Forschung & Lehre*, sie belegte aber ebenfalls eine Gender Pay Gap: Während die Berichterstattung kaum Unterschiede belegte, zeigten sich bei den W2-Professuren z.T. deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Hier lagen nur in einem Fachbereich die Mittelwerte der Berufungszulagen der Professorinnen in den Berichtsjahren unverkennbar höher als die der männlichen Kollegen, während in drei weiteren Fachbereichen die Mittelwerte der Berufungszulagen der Professoren deutlich über den Mittelwerten der Zulagen der Professorinnen lagen. Auch der für die gesamte Hochschule errechnete Mittelwert belegt Unterschiede zuungunsten der Professorinnen.

Besondere Leistungszulagen werden an der FHP auf Antrag und basierend auf der Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen vergeben. Sie bewegen sich in einem Rahmen von 50 bis 350 EUR monatlich. Erfreulicherweise dokumentierte die Berichterstattung im Senat sowohl für die Vergaberunde 2021 als auch für die Vergaberunde 2022 mehr Anträge von Professorinnen als von Professoren (69% bzw. 62,5%). Aber auch hier zeigen sich Unterschiede bei den ermittelten Mittelwerten, die in der Vergaberunde 2021 nur in einem Fachbereich, in der Vergaberunde 2022 in keinem Fachbereich zugunsten der Professorinnen ausfielen. Die Satzung über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen soll 2024 überarbeitet werden, daraus ergibt sich die Möglichkeit, die Kriterien hinsichtlich eines eventuellen Geschlechterbiases und hinsichtlich Familienfreundlichkeit zu überprüfen.

Kleine Anfrage zu ostdeutscher Herkunft

Im April 2023 erfolgte im brandenburgischen Landtag eine kleine Anfrage der Abgeordneten Elske Hildebrandt (SPD-Fraktion) zur Besetzung von Führungspositionen durch Menschen mit ostdeutschen Biografien oder ostdeutschem Erfahrungshintergrund (Drucksache 7/7897), die auch die Frage nach einer ostdeutschen Sozialisation von Professor*innen an brandenburgischen Hochschulen beinhaltete. Die ostdeutsche Sozialisation sollte am Schulbesuch festgemacht werden, da dies nicht zu eruieren war, bat die Landesregierung um Eruiierung der Geburtsorte. Für die FHP finden sich in der Beantwortung (Drucksache 7/8108) 102 Professor*innen, davon 23 mit Geburtsort in einem ostdeutschen Bundesland (inkl. Berlin), 14 mit Geburtsort in einem ostdeutschen Bundesland (ohne Berlin). Die FHP bildet bei den jeweiligen Anteilen mit der Europauniversität Viadrina das Schlusslicht in Brandenburg. Leider erfolgte keine zusätzliche Aufschlüsselung nach Geschlecht, dies wäre wünschenswert gewesen.

Nebenberufliche Professuren

Der Frauenanteil an den nebenberuflichen Professuren ist weiter gesunken. Nur eine der inzwischen acht nebenberuflichen Professuren ist mit einer Frau besetzt (12,5%; 2020: 2 von 7 - 28,6%).

Teilzeitbeschäftigungen

Zusätzlich zu den nebenberuflichen Professor*innen werden aktuell sieben Professuren in Teilzeit ausgeübt, darunter fünf von Frauen (2020: 7 von 12; 2017: 6 von 10).

Honorarprofessuren

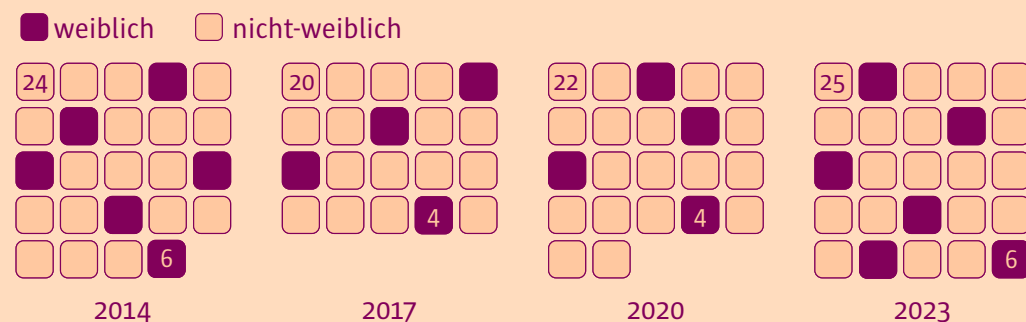
Das Geschlechterverhältnis bei den Honorarprofessuren hat sich seit 2014 erstmals zugunsten der Honorarprofessorinnen verändert: Waren 2014 sechs von 24 Honorarprofessuren mit Frauen besetzt (25%), 2017 vier von 20 (20%) und 2020 sogar nur noch vier von 22 (18,2%), waren es mit Stand 31.12.2023 dank der Berufung von drei Honorarprofessorinnen in der Kulturarbeit und der Restaurierung sechs von 25 Honorarprofessor*innen (24%). Hier gibt es weiteres Verbesserungspotenzial!

Tabelle 6: Geschlechterverhältnisse Honorarprofessuren 2023

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	4	1	25,0
STADT BAU KULTUR	10	4	40,0
Bauingenieurwesen	2	0	0,0
Design	5	1	20,0
Informationswissenschaften	4	0	0,0
Gesamt	25	6	24,0

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 5: Honorarprofessuren 2014, 2017, 2020 und 2023 im Vergleich (absolut)



Forschungsprofessuren

Das Brandenburgische Hochschulgesetz sieht in § 47 Abs. 3 die Einrichtung von Professuren mit Schwerpunkt in der Forschung und mit reduzierter Lehrverpflichtung vor. Die FHP-Forschungsprofessuren sollen in besonderer Weise die Schärfung des Forschungsprofils der Hochschule unterstützen. Sie sind maßgeblich für das Einwerben von Drittmitteln verantwortlich. Ans Institut für angewandte Forschung – Urbane Zukunft wurden anfänglich drei Männer berufen. Auf Basis der im Dezember 2017 verabschiedeten Satzung zur Vergabe weiterer - zeitlich befristeter - Forschungsprofessuren (ABK 319) sollte forschungsstarken Professorinnen und Professoren der FHP die notwendigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, „die zur Übernahme von profilbildenden Forschungsaufgaben erforderlich sind“ (Prä-

ambel). Auf Basis der Satzung sind aktuell elf zusätzliche Forschungsprofessor*innen benannt, darunter sechs Frauen. Die Laufzeit der befristeten Forschungsprofessuren endet im Sommer 2024, die Satzung befindet sich in der Überarbeitung. Die Überarbeitung beinhaltet u.a. eine Angleichung der Lehrreduktion der befristeten Forschungsprofessorinnen (derzeit 6 LWS) auf die der unbefristeten Forschungsprofessoren (8 LWS).

Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse Forschungsprofessuren 2023

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
<i>Sozial- und Bildungswissenschaften</i>	5	3	60,0
<i>STADT BAU KULTUR</i>	1	0	0,0
<i>Bauingenieurwesen</i>	0	0	0,0
<i>Design</i>	6	1	16,7
<i>Informationswissenschaften</i>	2	2	100,0
Gesamt	14	6	42,9

Eigene Datenerhebung Stichtag 31.12.2023

3.3 Handlungsfeld Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur - Nachwuchswissenschaftlerinnen³

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Rahmenbedingungen schaffen, die Drop-out von Frauen reduzieren
- ▶ Förderung von Promotionen und Habilitationen von Frauen
- ▶ Berücksichtigung der Geschlechteranteile bei der Vergabe von Lehraufträgen

Kurz und knapp: 48,6% der akademischen Mitarbeiter*innen waren zum 31.12.2023 Frauen. Allerdings sind Frauen bspw. bei den unbefristeten Positionen in Vollzeit deutlich in der Minderheit und bei den Teilzeitstellen überrepräsentiert. Die Datenlage zur Anzahl von Qualifizierungsstellen und zu laufenden Promotionen hat sich verbessert. Die vorliegenden Daten belegen einen Frauenanteil von über 50% an laufenden und 2023 abgeschlossenen Promotionen. Das Gleichstellungskonzept empfiehlt bis zu einer paritätischen Verteilung die Vergabe vergüteter Lehraufträge zumindest entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden. Dies ist aktuell in keinem der (Fach)Bereiche der Fall, in denen Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind.

³ Der Begriff Nachwuchswissenschaftlerinnen ist veraltet und wird kritisch rezipiert. Da hier auf das entsprechende Handlungsfeld im Gleichstellungskonzept rekurriert wird, wird er dennoch verwendet. Zukünftig soll jedoch die Bezeichnung Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase Anwendung finden.

Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeiter*innen

Ende 2023 waren insgesamt 109 akademische Mitarbeitende an der FHP beschäftigt, darunter 53 Frauen (48,6%). Die zwei Beschäftigten, die Ende 2023 eine Professurvertretung innehatten, wurden ebenfalls zum akademischen Personal gezählt (2020: 5, darunter 3 Frauen). Der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiter*innen liegt an der FHP knapp 5 Prozentpunkte über dem vom Statistischen Bundesamt für 2022 erhobenen Mittel von 44,9%.

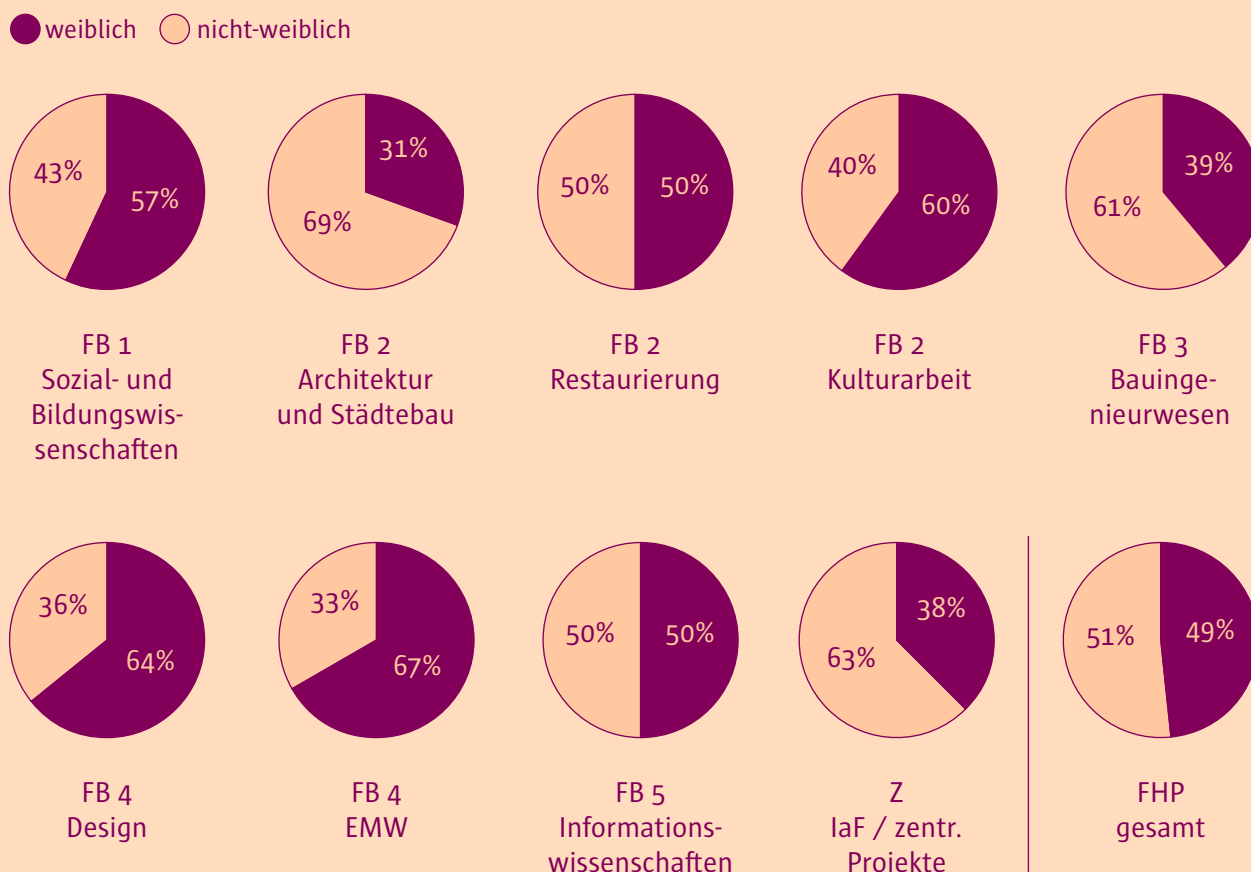
Der Anteil akademischer Mitarbeiterinnen ist weiterhin hoch, die Aufschlüsselung nach (Fach)Bereichen belegt die Unterschiede, die allerdings nicht mehr so groß sind wie noch 2020. Den größten Zuwachs an akademischen Mitarbeiterinnen (sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilig gab es im Vergleich zu 2020 im Fachbereich STADT I BAU I KULTUR (von 14,3% 2020 auf 40,9% 2023), den größten Rückgang im Institut für angewandte Forschung (IaF) bzw. in den zentral verorteten Drittmittelprojekten (von 54,5% 2020 auf 37,5% 2023).

Tabelle 8: Anteil Mitarbeiterinnen unter akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/hochschulübergreifenden Projekten

	Anzahl gesamt	Anzahl akad. Mitarbeiterinnen	Anteil akad. Mitarbeiterinnen in %
<i>FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften</i>	28	16	57,1
<i>FB 2 – Architektur und Städtebau</i>	13	4	30,8
<i>FB 2 – Restaurierung</i>	4	2	50,0
<i>FB 2 – Kulturarbeit</i>	5	3	60,0
<i>FB 3 – Bauingenieurwesen</i>	18	7	38,9
<i>FB 4 – Design</i>	14	9	64,3
<i>FB 4 – EMW</i>	3	2	66,7
<i>FB 5 – Informationswissenschaften</i>	8	4	50,0
<i>Z – IaF/zentr. Projekte/ZEs</i>	16	6	37,5
Gesamt	109	54	48,6

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 6: Frauenanteile bei akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/hochschulübergreifenden Projekten (in %)



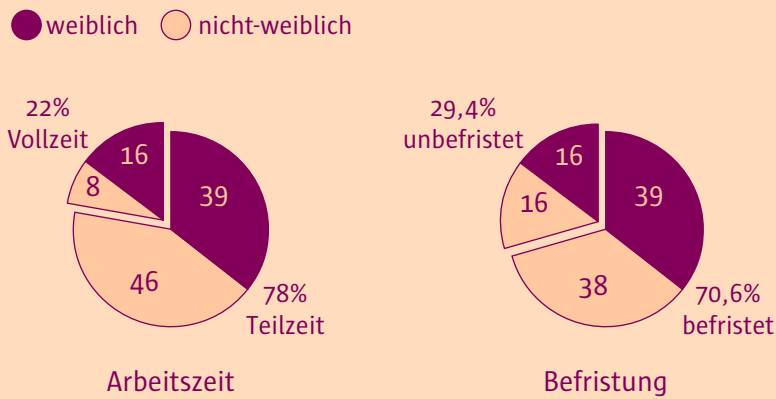
Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen

77 akademische Mitarbeiter*innen, d.h. 70,6%, befanden sich mit Stand 31.12.2023 in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, 32 (29,1%) in unbefristeten (2020: 89/23; 2017: 80/27). Damit liegt der Anteil an befristeten Beschäftigten unter dem bundesweiten Mittel, das laut dem im Februar 2021 veröffentlichten Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (buwin) an Fachhochschulen bei 80% lag.⁴ 2023 wurden drei akademische Mitarbeitende entfristet, darunter eine Frau. Während 2020 nur neun der 23, also 39,1% der unbefristeten akademischen Mitarbeiter*innen Frauen waren, gibt es aktuell wieder Parität. Allerdings sind Frauen bei den unbefristeten Positionen in Vollzeit in der Minderheit: nur knapp 1/3 der 15 unbefristeten Vollzeitstellen sind von Frauen besetzt, die Mehrheit der unbefristeten akademischen Mitarbeiterinnen haben also Teilzeitstellen.

Auch bei den Teilzeitverträgen zeichnet sich eine Gendergap ab: Derzeit sind 78% des akademischen Mittelbaus teilzeitbeschäftigt (2020: 71,4%), der Frauenanteil beträgt hier 53%. Die Frauen sind hier also leicht überrepräsentiert – und der Frauenanteil steigt mit geringer werdendem Stundenumfang. Von den 10,1% der akademischen Beschäftigten mit Arbeitsverträgen von weniger als 50% sind 72,7% Frauen. Der Anteil von Teilzeitverträgen ist an der FHP insgesamt deutlich höher als der Schnitt, der laut buwin 2021 bei 37% lag. Der Anstieg der teilzeitbefristeten akademischen Mitarbeiter*innen steht auch im Zusammenhang mit dem Projekt P³Dual, da hier alle Einstellungen in Teilzeit, da in Kombination mit Beschäftigungen in der Praxis erfolgten (s.u.).

⁴ Der nächste *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs* ist für 2025 angekündigt.

Abbildung 7: Akademische Mitarbeiter*innen in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)

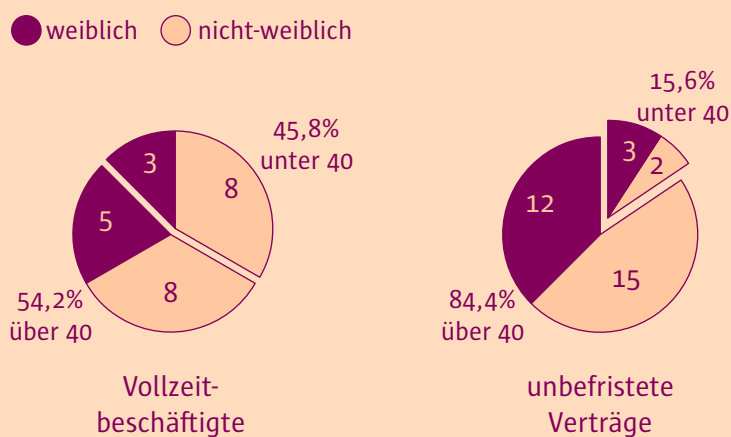


Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen

Erstmalig wurde auch die Altersstruktur der akademischen Beschäftigten analysiert: Am höchsten war der Frauenanteil mit Stand 31.12.2023 bei den 45- bis 55-jährigen (62,5%), am geringsten bei den 35- bis 45-jährigen (41,7%). Unter den bis 40-jährigen (49 Personen) machte der Frauenanteil 57,1% aus, bei den über 40-jährigen (60 Personen) 41,7%, die akademischen Mitarbeiterinnen sind also im Schnitt jünger als ihre Kollegen.

Unter den bis 40-jährigen akademischen Mitarbeiter*innen waren nur fünf Personen entfristet (10,2%), darunter zwei Frauen (7,1%). Bei dieser Altersgruppe handelt es sich um viele Beschäftigte, die im Rahmen einer Qualifizierungsphase befristet beschäftigt sind. Nur elf Personen in dieser Altersgruppe verfügten über Vollzeitverträge (22,4%), in drei Fällen handelte es sich um Frauen (10,7%). Unter den über 40-jährigen akademischen Mitarbeiter*innen befanden sich 27 Personen mit unbefristeten Verträgen (45%), darunter 15 Frauen (60%). 13 Personen in dieser Altersgruppe arbeiteten Vollzeit (21,7%), darunter fünf Frauen (20%).

Abbildung 8: Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (absolut)



Dialogprozess Gute Arbeit

Die FHP engagierte sich sowohl auf Hochschulleitungsebene als auch über den Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (als eine der Vertreterinnen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen) im dreijährigen *Dialogprozess Gute Arbeit* des MWFK, dessen Ergebnisse im Juli 2023 öffentlich präsentiert wurden. Im Prozess ging es unter anderem um die Schaffung von sowie die gemeinsame Definition von Merkmalen Guter Arbeit in der Wissenschaft, wie die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit

und Familie oder die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege. Einige Resultate fanden in die Novelle des Brandenburgischen Hochschulgesetzes Eingang. An der FHP wurden in den vergangenen Jahren bereits Verbesserungen für die Arbeitssituation des akademischen Personals eingeführt: So sind Vertragslaufzeiten in der Regel an Projektlaufzeiten angepasst und in den Tätigkeitsdarstellungen werden verbindliche Qualifizierungsanteile (Umfang je nach Stellenprofil) verankert.

Qualifizierungsstellen und Promotionen

Die Datenlage zur Anzahl von Qualifizierungsstellen und zu laufenden Promotionen hat sich verbessert, sie bleibt an einigen Stellen aber noch uneindeutig. Diese Situation ist aber an anderen Hochschulen ähnlich. Differenziert werden kann anhand der für den Bericht vorliegenden Daten nach den Befristungsgründen. Demnach sind aktuell 26 akademische Mitarbeitende basierend auf WissZeitVG § 2 Abs. 1 befristet (Qualifizierungsphase), darunter elf Frauen (42,3%). Von den darin enthaltenen vier Personen in der Postdoc-Phase handelt es sich in drei Fällen um Frauen (75%).

Darüber hinaus können Aussagen über die Anteile von Frauen an den basierend auf WissZeitVG § 2 Abs 2 (Drittmittelfinanzierung) befristeten Stellen getroffen werden, in deren Rahmen ebenfalls promoviert werden kann. Hierbei handelte es sich mit Stand 31.12.2023 um 24 akademischen Mitarbeiter*innen, darunter ebenfalls elf Frauen (45,8%).

Zahlreiche zusätzliche Qualifizierungsstellen konnten über das Projekt P³Dual geschaffen werden. Das Projekt, das Teil des Bund-Länder-Programms FH Personal ist (Laufzeit 01.04.2021 – 31.03.2027), versucht, innovative Wege hin zu einer HAW-Professur zu erproben: Zentrales Element von P³Dual ist der Dreiklang aus Praxis, Lehre und Forschung. Die Lehre findet an der Hochschule statt, während parallel Forschungserfahrungen in Fragestellungen der Praxis, beispielsweise gemeinsam mit Unternehmen oder sozialen Einrichtungen, gesammelt werden. Das Projekt setzt dabei bei den verschiedenen Qualifizierungsstufen an: über duale Modelle für eine kooperative Promotion oder eine PostDoc-Tätigkeit oder auch über entsprechende Modelle auf Professur-Ebene. Zum 31.12.2023 waren insgesamt zwölf Projektstellen in den drei Profillinien der Hochschule besetzt, davon acht von Frauen (DocDual 4 von 6, PostDocDual 2 von 3 und ProfDual 2 von 3).

Über das Projekt P³Dual konnte zudem eine Mitarbeiterin für die akademische Personalentwicklung gewonnen werden, die nicht nur Beratung, Informationen und Workshopangebote für Promovierende und Postdocs anbietet, sondern auch mehr Transparenz in die Datenlage bringt. Laut ihrer inzwischen regelmäßig durchgeführten Abfrage wurden Ende 2023 47 Promotionen durch FHP-Professor*innen betreut (von akademischen Mitarbeiter*innen, aber auch von Externen). Unter diesen 47 Promovierenden waren 27 Frauen (57,4%). 2023 wurden sieben Promotionen, davon vier von Frauen, abgeschlossen (2022: 2 von 6; 2021: 4 von 6). Von den sieben FHP Betreuer*innen waren zwei Professorinnen. Diese haben auch zwei der vier von Frauen abgeschlossenen Promotionen betreut.

Im Rahmen der Erhebungen zur akademischen Personalentwicklung wurden mit Stand 31.12.2023 zudem elf Beschäftigte mit Promotion erfasst, die im Sinne eines PostDocs auch wissenschaftlich arbeiten, darunter acht Frauen. Hier zeigt sich die Schwäche der Auswertung nach Befristungsgründen, bei der bspw. Postdocs in unbefristeten Arbeitsverhältnissen oder in Drittmittelprojekten keine Berücksichtigung finden (s.o.).

Das neue brandenburgische Hochschulgesetz sieht die Einrichtung eines gemeinsamen Promotionskollegs der Fachhochschulen vor. Über dieses Promotionskolleg sollen die Fachhochschulen ein eigenständiges Promotionsrecht erhalten und damit nicht zuletzt auch die Rahmenbedingungen für eine Promotion im Rahmen einer Beschäftigung an einer der brandenburgischen Fachhochschulen verbessert werden. Zurzeit finden die Vorgespräche auf der Ebene der Vizepräsident*innen zur Struktur, den Bedingungen für die Aufnahme von Professor*innen ins Promotionskolleg und zur Finanzierung statt.

Promotionsstipendien

Die Vergabe von Promotionsstipendien - basierend auf der Graduiertenverordnung des Landes - wurde in der FHP in der Vergangenheit eher kritisch gesehen. Beschäftigungsverhältnisse werden, wenn immer möglich, Stipendien vorgezogen. Die Gründe sind vielschichtig und reichen von der fehlenden Anbindung an die FHP und der in der Folge nicht immer optimalen wissenschaftlichen Betreuung über die vermutete bessere berufliche Anschlussfähigkeit von Beschäftigungsverhältnissen bis hin zu der im Verhältnis zu den Lebenshaltungskosten in Berlin/Brandenburg relativ niedrigen Fördersumme in Höhe von 1.100 EUR. Im November 2020 wurde deshalb eine neue Form der Promotionsabschlussförderung installiert: Bis zu drei geeignete Personen können pro Jahr eine Promotionsabschlussförderung erhalten. Die Förderung entspricht einer halben Stelle, die zur Fertigstellung der Promotion genutzt werden soll. Sie ist auf sechs Monate angelegt und kann maximal auf 12 Monate verlängert werden. 2023 wurden drei Promotionsabschlussförderungen gemäß der Richtlinie beantragt und von der Forschungskommission gewährt, darunter eine für eine Frau. Diese Form der Abschlussförderung kann als Erfolg betrachtet werden, die ursprünglich über die Hochschulverträge finanzierte Förderung findet sich deshalb inzwischen auch als regulärer Posten im Wirtschaftsplan.

Lehraufträge

2020 erfolgte erstmals eine Berichterstattung über die Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten. Aus Sicht von Studierenden können diese als weitere Role Models dienen, nicht zuletzt in Fachbereichen, in denen bislang Frauen beim Lehrpersonal unterrepräsentiert sind. Mit Stand 31.12.2023 waren an der FHP 193 Lehrbeauftragte tätig (WiSe 2020/2021: 122). Der Anteil von Lehraufträgen an der Lehre wird nicht regelmäßig erfasst. Zuletzt wurde er im Rahmen des Controllings (in einer Kombination von Plan- und Realdaten) für das WiSe 2022/23 berechnet; er lag bei knapp unter 16%. Die Frauenanteile der Lehrbeauftragte in den einzelnen Fachbereichen spiegeln in etwa die Verhältnisse in anderen Statusgruppen wider. So waren im Fachbereich Bauingenieurwesen, in der Architektur und im Fachbereich Design, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, auch weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2023/2024 mit 5%, 31,3% und 29,4% z.T. deutlich unterrepräsentiert. Das Gleichstellungskonzept empfiehlt bis zu einer paritätischen Verteilung die Vergabe besoldeter Lehraufträge zumindest entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden. Dies ist – wie bereits bei der Bestandsaufnahme 2020 - in keinem der drei genannten (Fach)Bereiche gelungen. Vielmehr wurde immer wieder berichtet, dass sich die Vergabe von Lehraufträgen, vor allem an Frauen, zunehmend schwierig gestaltet.

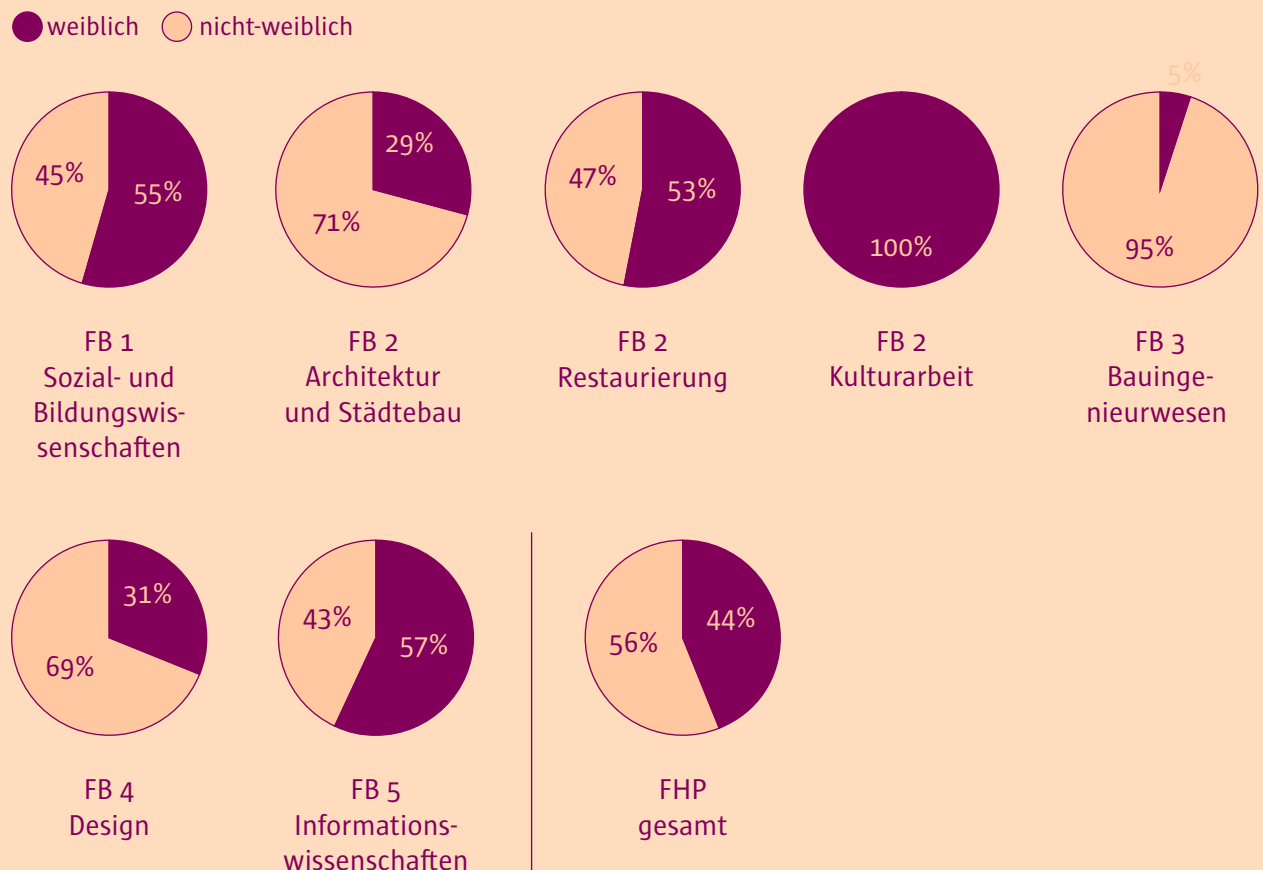
Im *CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023* (siehe 1.) schnitt die FHP schlechter ab als in den vorherigen Rankings, maßgeblich aufgrund der Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten. Ziel sollte es weiterhin sein, gerade dort, wo Bewerbungen von Frauen fehlen, sich stärker als bisher um weibliche Lehrbeauftragte zu bemühen. Da die Vergabe von Lehraufträgen anders als Personalmaßnahmen ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt, wäre denkbar, entsprechende Zielvorgaben im neue Gleichstellungskonzept zu formulieren und die Geschlechterverteilung zukünftig jährlich abzufragen.

Tabelle 9: Anteil weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2023/2024 nach Fachbereichen

Fachbereich	Anzahl gesamt	Anzahl weibl. Lehrbeauftragter	Anteil weibl. Lehrbeauftragter in %
FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften	99	54	54,5
FB 2 – Architektur	17	5	29,4
FB 2 - Restaurierung	15	8	53,3
FB 2 - Kulturarbeit	3	3	100,0
FB 3 - Bauingenieurwesen	20	1	5,0
FB 4 - Design	32	10	31,3
FB 5 - Informationswissenschaften	7	4	57,1
Gesamt	193	85	44,0

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 9: Anteil weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2023/2024 nach Fachbereichen (in %)



3.4 Handlungsfeld nichtwissenschaftliches Personal

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- Abbau unerwünschter Teilzeit durch die Ermöglichung von Aufstockung oder die Übernahme neuer Aufgaben sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort.

Kurz und knapp: Die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit 2020 erneut gewachsen und der Frauenanteil ist gestiegen, auf inzwischen 71%. Innerhalb der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nimmt der Anteil der Frauen in den höheren Eingruppierungen jedoch weiterhin ab, hier zeichnet sich bislang auch kein positiver Trend ab. Zudem waren mit Stand 31.12.2023 80,8% der befristet im nichtwissenschaftlichen Bereich Beschäftigten Frauen. Und wie bei den akademischen Mitarbeiter*innen gilt: Frauen sind deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt, es lässt sich zudem ein Anstieg des Frauenanteils mit geringer werdendem Stundenumfang feststellen. Bei den Vereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit handelt es sich aus Gleichstellungssicht um ein Erfolgsprojekt, das einen wichtigen Beitrag zur im Gleichstellungskonzept definierten Zielsetzung leistet.

Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal

Die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit 2020 erneut gewachsen (und dies sowohl in den Fachbereichen als auch in zentralen Serviceeinheiten), von 160 auf inzwischen 193 Personen (2017: 142 Personen). Teil dieser Gruppe sind allerdings auch die geringfügig Beschäftigten, bei denen es sich in der Regel um studentische Beschäftigte handelt, die in der Vergangenheit über studentische Hilfskraftverträge beschäftigt waren, die inzwischen nur noch im Kontext von Forschung und Lehre möglich sind. Mit Stand 31.12.2023 gab es 13 solcher Beschäftigungsverhältnisse, elf davon wurden von Frauen ausgeübt. Laut Benchmark des Clubs der kleinen Fachhochschulen (Daten von 2022) liegt der Anteil der Beschäftigten in den zentralen Serviceeinheiten der FHP immer noch unter dem Durchschnitt der am Benchmark beteiligten Hochschulen.

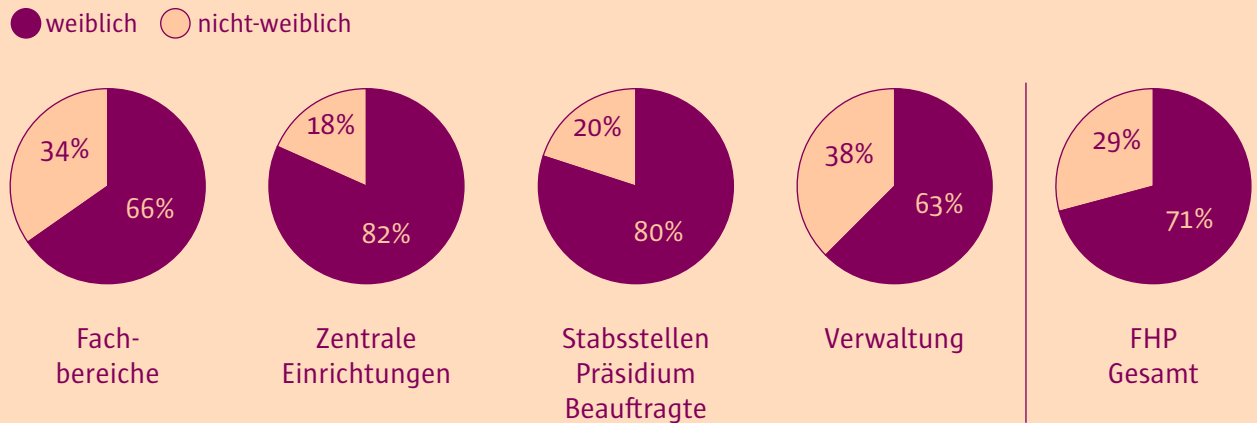
Der Frauenanteil ist nach 2017 und 2020 erstmalig wieder gestiegen, von 64,1% in 2017 und 62,5% in 2020 auf 71% Ende 2023. In Verwaltung und Fachbereichen macht der Frauenanteil nur 65,5% bzw. 62,5% aus, in Stabsstellen und Zentralen Einrichtungen ist er mit 80% bzw. über 80% deutlich höher.

Tabelle 10: Verteilung nichtwissenschaftliches Personal auf Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen, Verwaltung und jeweilige Frauenanteile

Bereich	Gesamt	Anzahl Frauen	
		Nichtwis. Personal	Anteil Frauen Nichtwis. Pers. in %
Fachbereiche	58	38	65,5
Zentrale Einrichtungen	44	36	81,8
Stabsstellen, Präsidium, Beauftragte	35	28	80,0
Verwaltung	56	35	62,5
Gesamt	193	137	71,0

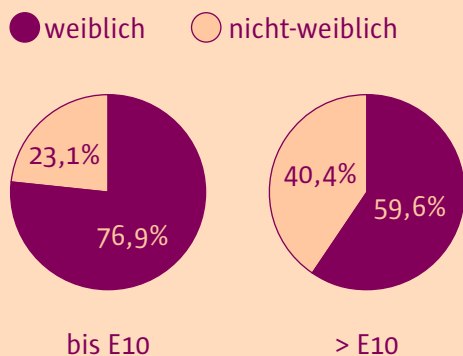
Datenerhebung: Abteilung Personal, eigene Zuordnung, Stichtag 31.12.2023

Abbildung 10: Frauenanteile nichtwissensch. beschäftigtes Personal nach Bereichen (in %)



Der Anteil der Frauen in Leitungspositionen ist weiterhin hoch (s. auch 3.5.). Über das gesamte nicht-wissenschaftliche Personal betrachtet, bleibt jedoch die bereits 2017 und 2020 festgestellte Diskrepanz zwischen Eingruppierungen bis EG 10 und über EG 10:⁵ Nur 34,1% der nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen ist in einer E 11 oder höher eingruppiert (2020: 32%), während dies bei 53,7% der nichtwissenschaftlich beschäftigten nichtweiblichen Personen der Fall ist (2020: 43,3%). Während also nur ca. jede dritte nichtwissenschaftlich beschäftigte Frau in einer E 11 oder höher eingruppiert ist, gilt dies für mehr als jede zweite nichtwissenschaftlich beschäftigte nicht-weibliche Person. Innerhalb der Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten nimmt der Anteil der Frauen in den höheren Eingruppierungen immer noch ab, hier zeichnet sich bislang auch kein positiver Trend ab. Zum 31.12.2023 war der Frauenanteil an nichtwissenschaftlichen Beschäftigten bis EG 10 76,9%, über EG 10 nur noch 59,7% (zum Vergleich zum 31.12.2020 66,7% Frauenanteil bis E10; 55,2% Frauenanteil über E10; zum 31.12.2017 waren es 67% Frauenanteil bis E10; 60% Frauenanteil über E10). Besonders niedrig ist der Frauenanteil in den höheren Eingruppierungen in den Fachbereichen (45%) und der Verwaltung, wo er nur 42,1% ausmacht.

Abbildung 11: Frauenanteile nichtwissensch. beschäftigtes Personal nach Eingruppierungen



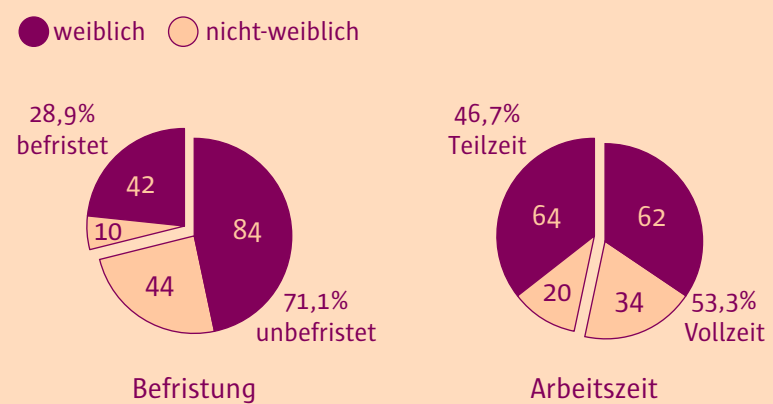
⁵ Hier und im Folgenden finden die geringfügig Beschäftigten als besondere Beschäftigtengruppe keine Berücksichtigung.

Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen

52 Personen, sprich 28,9% des nichtwissenschaftlichen Personals war zum 31.12.2023 befristet beschäftigt (zum Vergleich: 2020 waren es 59 Personen, 35%; 2017: 31,7%). 42 dieser Personen waren Frauen! Während 2017 und 2020 der Anteil von weiblichen Beschäftigten mit einem befristeten Arbeitsvertrag in etwa dem der Befristungen beim nichtwissenschaftlichen Personal insgesamt entsprach, scheint sich hier nun eine Gendergap zu entwickeln: Mit Stand 31.12.2023 waren 80,8% der befristet im nichtwissenschaftlichen Bereich Beschäftigten Frauen, in der Entgeltgruppen über EG 10 sogar 91,7% (11 von 12). Während bei den Frauen der Anteil der befristet Beschäftigten 33,3% ausmachte, lag dieser Anteil bei den nichtweiblichen Beschäftigten nur bei 18,5%. Unter den fünf Beschäftigten, die 2023 entfristet wurden, waren drei Frauen.

84 Personen, also 46,7% des nichtwissenschaftlich beschäftigten Personals arbeitete zum 31.12.2023 in Teilzeit an der FHP, darunter 64 Frauen. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen ist also erneut gestiegen (2020: 41,6%, 2017: 38,7%). Allerdings fallen die Stundenumfänge sehr unterschiedlich aus: Den diesem Bericht zugrunde liegenden Daten sind 23 Arbeitszeitmodelle bei den nichtwissenschaftlich Beschäftigten zu entnehmen (ohne die geringfügigen Beschäftigten!). Von den 84 Beschäftigten mit Teilzeit haben nur 45 Arbeitsverträge mit einem Stundenvolumen von weniger als 65%, betrachtet man nur diejenigen mit Verträgen im Umfang von weniger als 50% VZÄ handelt es sich nur um 18 Personen. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungen ist weiterhin unter den weiblichen Beschäftigten mit 51,6% (2020: 46%; 2017: 44%) erheblich höher als unter den männlichen Beschäftigten mit 37% (2020: 35%; 2017: 29,4%). Zudem lässt sich, wie auch bei den akademischen Mitarbeitenden, ein Anstieg des Frauenanteils mit geringer werdendem Stundenumfang feststellen: Während der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten Ende 2023 insgesamt 76,2% ausmachte (64 von 84), lag er bei den Beschäftigten mit einer weniger als 50%-Beschäftigung bei 88,9% (16 von 18).

Abbildung 12: Nichtwissenschaftl. Beschäftigte in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)



Die Feststellung aus dem Bericht von 2020 hat weiterhin Gültigkeit: Inwieweit es sich um gewünschte oder unerwünschte Teilzeit handelt, lässt sich aus den Zahlen nicht eruieren. Allerdings werden Tätigkeiten weiterhin häufig nur in Teilzeit ausgeschrieben, so dass politische Instrumente wie das Brückenteilzeitgesetz, die dazu beitragen sollen, flexibel auf Lebensumstände reagieren zu können, um sich bspw. zeitlich begrenzt Familienaufgaben besser widmen, anschließend aber auch wieder in Vollzeit arbeiten zu können, in vielen Fällen nicht greifen. Dieses Thema sollte bei der Aktualisierung des Maßnahmenkatalogs des Personalentwicklungskonzepts stärkere Berücksichtigung finden und es sollte geprüft werden, ob nicht in der Regel Stellen grundsätzlich in Vollzeit ausgeschrieben werden sollten, mit der Option sie in Teilzeit auszuüben.

Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen

Auch bei den nichtwissenschaftlich Beschäftigten fand erstmalig eine Analyse nach Altersgruppen statt: Am größten war der Frauenanteil zum 31.12.2023 bei den 35- bis 45-Jährigen (78,8%) und bei den über 55-Jährigen (74,5%), am geringsten bei den 45- bis 55-Jährigen mit 55,8%. 75,3% der bis 45-Jährigen waren Frauen, bei den über 45-Jährigen machte der Frauenanteil 65,3% aus. Wie auch bei den akademischen Mitarbeiter*innen sind also auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten die Kolleginnen im Schnitt jünger.

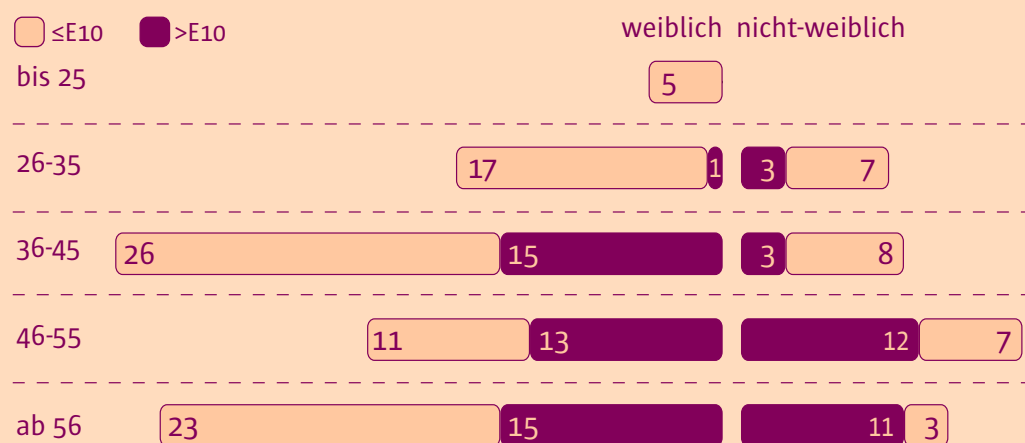
Der Anteil der bis 45-Jährigen⁶, die bis zu einer E10 eingruppiert sind, machte zum 31.12.2023 74,1% aus, nur 25,9% der Beschäftigten dieser Altersgruppe war höher als in einer E10 eingruppiert. Betrachtet man nur die Frauen, stellte sich die Verteilung mit 75% zu 25% ähnlich dar. In der Gruppe der über 45-Jährigen gestaltete sich die Verteilung anders: 47,4% dieser Altersgruppe befanden sich unter den Beschäftigten, die bis E10 eingruppiert waren, 52,6% waren höher eingruppiert. Hier zeigen sich allerdings Geschlechterunterschiede, denn bei den weiblichen Beschäftigten war dieses Verhältnis 56,5% zu 43,5%.

Betrachtet man nur die Beschäftigten, die bis zu einer E10 eingruppiert sind, findet sich unter den bis 45-Jährigen das Gros der Befristungen (35, darunter 27 Frauen). 55,6% dieser Beschäftigten waren also befristet beschäftigt (56,2% der Frauen). In der Gruppe der über 45-Jährigen handelte es sich nur noch um sechs Befristungen (27,3%), darunter fünf Frauen (31,2%). Auch Teilzeitbeschäftigungen waren bei den bis 45-Jährigen deutlich häufiger (40, darunter 31 Frauen) als bei den über 45-Jährigen (17, darunter 13 Frauen).

Bei den Beschäftigten, die höher als E10 eingruppiert sind, stellt sich diese Situation etwas anders dar: Auch bei den bis 45-Jährigen fanden sich nur acht Befristungen (darunter sieben von Frauen), das entspricht 17,8% insgesamt bzw. 20% bei den Frauen, bei den über 45-Jährigen sogar nur fünf Befristungen (alles Frauen), sprich 10% bzw. 18,5% bei den Frauen. Hier waren allerdings Teilzeitbeschäftigungen weniger häufig bei den bis 45-Jährigen (neun, darunter sieben Frauen) als bei den über 45-Jährigen mit 18 Teilzeitbeschäftigungen (13 Frauen).

Insgesamt wird deutlich, dass die jüngeren Kolleg*innen im Schnitt niedriger eingruppiert sind und häufiger befristet beschäftigt. Die Analyse belegt Unterschiede zwischen den Geschlechtern: sowohl was die Eingruppierung der über 45-Jährigen, als auch was Befristungen angeht.

Abbildung 13: Beschäftigungsverhältnisse nach Altersgruppen (absolut)



In den kommenden Jahren (bis 2027) werden 16 nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen die FHP aus Altersgründen verlassen, darunter neun Frauen, vier von ihnen mit Entgeltgruppen bis EG 10, fünf mit Entgeltgruppen über EG 10.

⁶ Zu den bis 45-Jährigen zählten zum 31.12.2023 bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten 85 Personen, darunter 64 Frauen, zu den über 45-Jährigen 95 Personen, darunter 62 Frauen.

Arbeitszeitflexibilisierung

Während der Corona-Pandemie wurden an der FHP positive Erfahrungen mit Homeoffice gemacht, dies belegte auch eine Befragung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Jahr 2020. Dort äußerte sich die Mehrheit der Befragten positiv zu den, v.a. für viele nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, neuen Erfahrungen mit der Arbeit im Homeoffice. Über 80% gaben an, sich vorstellen zu können, auch nach dem Ende der Pandemie tageweise im Homeoffice zu arbeiten. Bei den befragten Frauen wünschen sich dies sogar 84%. In der Folge wurde zwischen Gesamtpersonalrat und Hochschulleitung eine Dienstvereinbarung mit einer weitreichenden Flexibilisierung der Arbeit ausgehandelt, die laut ihrer Präambel das Ziel verfolgt, „gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- oder Pflegeaufgaben sowie für individuelle Belange bspw. aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen [zu schaffen]. Gleichzeitig erhöht sie die Attraktivität der FHP als moderne und familienfreundliche Arbeitgeberin.“ Sie ersetzte die 2020 ausgesetzte Dienstvereinbarung für das nichtwissenschaftliche Personal über die gleitende Arbeitszeit und erfasst erstmals auch die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Die Dienstvereinbarung ermöglicht in Arbeitsbereichen, in denen die Aufgaben dies zulassen, mobiles Arbeiten von bis zu 50% (plus zehn weitere Kalendertage). Die FHP geht dabei weiter als andere (brandenburgische) Hochschulen. Die Vereinbarung wurde durch Aktualisierungen in Teilen weiter flexibilisiert. Anfänglich gab es bspw. eine zeitliche Beschränkung auf ganze oder halbe Arbeitstage für das mobile Arbeiten, die den avisierten guten Rahmenbedingungen für Fürsorgeaufgaben nicht gerecht wurde. Mit der Dienstvereinbarung einher ging eine weitere Dienstvereinbarung zur Einführung und zum Betrieb einer elektronischen Zeiterfassung, die u.a. einem EugH-Urteil zur Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung/ Arbeitsschutz und einer Anordnung des MWFK folgte und für die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen eine Abkehr von der bisherigen Vertrauensarbeitszeit bedeutete.

Insgesamt handelt es sich aus Gleichstellungssicht um ein Erfolgsprojekt, das einen großen Beitrag zur im Gleichstellungskonzept definierten Zielsetzung der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit leistet.

Auszubildende

Mit Stand 31.12.2023 gab es an der FHP keine Auszubildenden.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Mit Stand 31.12.2023 waren insgesamt 194 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an der FHP beschäftigt (2020: 130; 2017: 180). Der Frauenanteil betrug 69,1% (2020: 51,8%; 2017: 56,7%), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sogar 79,6% (2020: 81,3%; 2017: 72,7%). Besondere Erwähnung sollte hier finden, dass im Wintersemester 2023/24 elf der 17 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte im Fachbereich Bauingenieurwesen Frauen waren, im Sommersemester davor waren es sechs von 15.

Tabelle 11: Anteil Studentinnen an studentischen (SHK) und wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK)

	gesamt	davon Studentinnen	Anteil Studentinnen
SHK	145	95	65,5%
WHK	49	39	79,6%
Gesamt	194	134	69,1%

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2023

3.5 Handlungsfeld Führungspositionen und Gremien

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Weiterhin paritätische Besetzung von Gremien und Führungspositionen
- ▶ Entlastung für Gremienaufgaben in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Kurz und knapp: Bei den Führungspositionen ergibt die Analyse ein relativ ausgeglichenes Bild. Allerdings fällt auf, dass ausgerechnet im Frauen-stärksten Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften Dekan und Fachbereichsratsvorsitzender männlich sind. Die Gremienarbeit an der FHP bleibt weiblich geprägt: Es bleibt also bei der Einschätzung aus früheren Berichten, dass es bei den – zahlenmäßig ja immer noch unterrepräsentierten - Professorinnen eine größere Bereitschaft zu geben scheint, sich für die Gremienarbeit zu engagieren. Allerdings haben sie seltener die Vorsitze inne. Dank des Professorinnenprogramms konnte ein Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung eingerichtet werden.

Führungspositionen

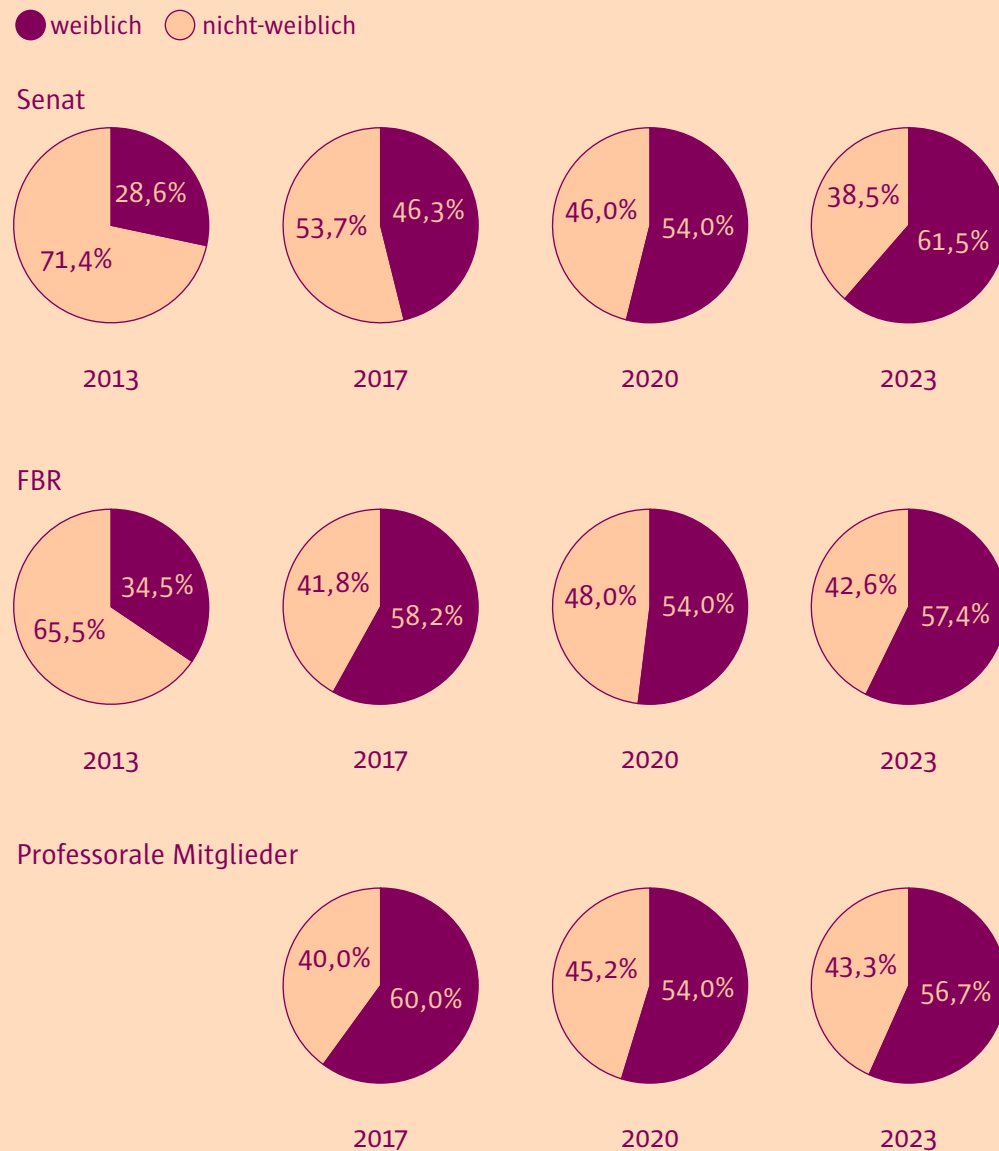
Bereits seit 2019 wird die Hochschule mit Prof. Dr. Eva Schmitt-Rodermund wieder von einer Frau geführt. Aktuell gehören dem Präsidium mit der Präsidentin, der Kanzlerin, der Vizepräsidentin für Digitalisierung und Internationales und der Studentischen Vizepräsidentin vier Frauen an (2020: 3/6; 2017: 3/6). Ende 2023 teilten sich eine Professorin und ein Professor den Senatsvorsitz. Wie bereits 2017 und 2020 hatten zwei der fünf Fachbereiche eine Dekanin und bei zwei der fünf Fachbereichsratsvorsitzenden handelte es sich um Frauen, wobei auffällt, dass ausgerechnet im Frauen-stärksten Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften nur eine Frau zum Dekanat gehört und Dekan und Fachbereichsratsvorsitzender männlich sind. Sechs der inzwischen zehn Stabsstellen und Zentralen Einrichtungen wurden zum Stichtag von Frauen geleitet wurden (2020: 3 von 4 Zentralen Einrichtungen; 2017: 2 von 3 Zentralen Einrichtungen), ebenso wie zwei der sieben Verwaltungsabteilungen (2020: 2 von 6; 2017: 3 von 5). Daraus ergibt sich also ein relativ ausgeglichenes Bild. Die Datenlage lässt keine Aussage darüber zu, wie viele Beschäftigte darüber hinaus Führungskräfte sind, also Personalverantwortung haben. Fest steht jedoch, dass diese Gruppe wiederum sehr heterogen ist, da sie von Professor*innen mit umfangreichen Drittmittelprojekten, über Projektleitungen im Servicebereich bis hin zu Mitarbeiter*innen mit Verantwortung für studentische Beschäftigte reichen.

Gremien

Die Gremienarbeit an der FHP bleibt weiblich geprägt: Zum 31.12.2023 waren acht der 13 Senatsmitglieder – vier Professorinnen, eine akademische Mitarbeiterin, eine nichtwissenschaftliche Mitarbeiterin und zwei Studentinnen – Frauen (61,5%). Zum Vergleich: 2020 machte der Frauenanteil 54 % aus; 2017 46,3%. Zählt man die Stellvertreter*innen hinzu, betrug der Frauenanteil zum 31.12.2023 61,9% (2020: 40%). Darüber hinaus sind aktuell 57,4% der Fachbereichsratsmitglieder Frauen (31 von 54; 2020: 52%; 2017: 58,2). 17 der insgesamt 30 professoralen Mitglieder sind weiblich (56,7%; 2020: 54,8%; 2017: 60%), in vier von fünf Fachbereichsräten haben Professorinnen die professorale Mehrheit oder sind in gleicher Personalstärke wie ihre männlichen Kollegen vertreten. Es bleibt also bei der Einschätzung aus früheren Berichten, dass es bei den – zahlenmäßig ja immer noch unterrepräsentierten - Professorinnen eine größere Bereitschaft zu geben scheint, sich für die Gremienarbeit zu engagieren. Allerdings haben sie seltener die Vorsitze inne. Die durch das Professorinnenprogramm freiwerdenden Haushaltsmittel ermöglichten die Einrichtung eines Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen u.a. mit überdurchschnittlicher Gremienbelastung, der sich großer Beliebtheit erfreut und über den bspw. SHK/WHK, Werkverträge etc. finanziert werden (s. 8.). Diese Form der Entlastung wird aber als nicht ausreichend erachtend.

Hinsichtlich familienfreundlicher Gremienzeiten gibt es, trotz der grundsätzlichen Übereinkunft zur Familienfreundlichkeit, bisher keine Verbindlichkeit und auch keine guten Lösungsansätze. So gibt es bei neun regulären Senatssitzungen im akademischen Jahr 2023/24 vier Überschneidungen der regelmäßig bis in den Abend reichenden Senatssitzungen mit den Berliner und brandenburgischen Schulferien. Insgesamt ist die Gremienbelastung an der FHP sehr hoch. Vor allem die Professor*innen sind in der Regel gleich in mehreren Gremien oder Kommissionen und haben zentrale oder dezentrale Beauftragtenfunktionen inne.

Abbildung 14: Frauenanteile in den Gremien 2017, 2020 und 2023 im Vergleich (in %)



4. FHP als Studienort: Handlungsfeld Studierende

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- ▶ Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Studiengängen
- ▶ Akquirierung von Frauen und Männern für Fächer, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind

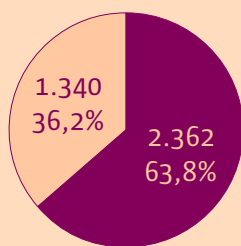
Kurz und knapp: Geschlechterparität in den Studiengängen bleibt weiterhin ein Ziel, vor allem aber in den Studienfächern, die in geschlechtertypische Berufe münden, zeichnet sich kein positiver Trend hinsichtlich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses ab – mit Ausnahme des Studiengangs Interfacedesign, in dem der Frauenanteil von 20,9% im WiSe 2014/15 kontinuierlich auf 54,2% im WiSe 2023/24 gesteigert werden konnte. Insgesamt überwog der Frauenanteil 2023 bei den Studierenden insgesamt (63,8% im WiSe), bei den nichtdeutschen Studierenden (72,3%) und auch bei den Absolvent*innen (62,6% im akademischen Jahr). Die Studiendauer der Absolventinnen war im Schnitt geringer und die Abschlussnote lag im Schnitt etwas höher als die der nichtweiblichen Studierenden. Aus der Studienverlaufsstatistik lässt sich zudem schließen, dass die Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Abschluss bei Frauen höher ist als bei nichtweiblichen Studierenden. Auffällig ist zudem, dass Studentinnen durch Angebote wie individuelle Studienberatung oder die *Lange Nacht des Schreibens* offenbar besser erreicht werden, auch die Auslandsmobilität ist weiblich geprägt.

4.1 Frauenanteile unter den Studierenden

Im Wintersemester 2023/24 sind insgesamt 3702 Studierende, davon 2.362 Studentinnen (63,8%), an der FHP immatrikuliert (Quelle hier und im Folgenden: Daten der Abteilung Studium, Datenabruf vom 27.02.2024). Im Vergleich: Im Wintersemester 2020/2021 betrug der Anteil der Studentinnen bei insgesamt 3.648 Studierenden 61,3%, im Wintersemester 2017/2018 58,5%. Bundesweit betrug der Frauenanteil unter den Studierenden im WiSe 2022/2023 laut Statistischem Bundesamt 50,5%, unter den Studierenden an Fachhochschulen 47,1%. Im Land Brandenburg betrug der Frauenanteil unter den Studierenden im WiSe 2022/2023 51,1%. Auch wenn sich bspw. in Umfragen regelmäßig eine deutlich größere Gruppe als "divers" definiert, erscheinen in der offiziellen Studierendenstatistik der FHP nur acht Studierende mit dieser Angabe (2020: 4 Studierende), darüber hinaus weitere 17 Studierende, die von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben, keine Angabe zum Geschlecht zu machen.

Abbildung 15: Geschlechterverhältnis von immatrikulierten Studierenden im Wintersemester 2023/2024 (in %)

● weiblich ○ nicht-weiblich



Studierende

Antrag auf Namensänderung

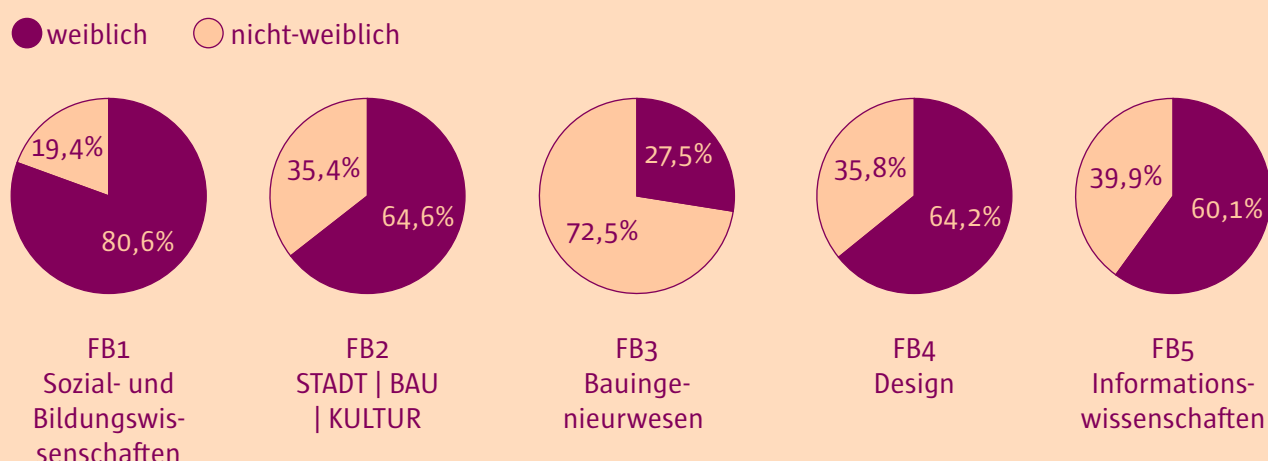
Seit dem WiSe 2018/2019 besteht für transgender Studierende die Möglichkeit, entweder gleich nach der Immatrikulation oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beim Studien-Service einen Antrag auf Namensänderung (vor einer amtlichen Namensänderung nach dem Transsexuellengesetz) zu stellen, der Vornamen und/oder Geschlechtsangabe umfasst. Es bedarf keiner amtlichen Dokumente, allerdings bittet SPS um Vorlage des dgti-Ergänzungsausweises (der allerdings relativ unkompliziert zu erhalten ist). Ab Antragstellung wird in der Hochschule nur noch der angegebene Name und das angegebene Geschlecht geführt, der ursprüngliche Name ist nur noch in der Studierendendenkte und in HIS hinterlegt - die Verknüpfung zum Deadname (zum nicht mehr genutzten Vornamen) ist also genauso gegeben wie bspw. im Falle einer Änderung des Familiennamens. Zu möglichen Konsequenzen der Namensänderung (vom BaföG bis zur Rentenkasse) informieren die Mitarbeiter*innen des Studien-Services. Von dieser Möglichkeit wurde auch 2023 in einzelnen Fällen Gebrauch gemacht. Mit dem „Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)“ soll es zukünftig trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen erleichtert werden, ihren Geschlechtseintrag und ihre Vornamen ändern zu lassen, das wird vermutlich eine Ausweitung und Anpassung des Verfahrens ermöglichen. Das Selbstbestimmungsgesetz soll dann zum 1. November 2024 in Kraft treten.

Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen

Wenngleich der Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt überwiegt, bestehen große Unterschiede zwischen den Studiengängen: Frauen sind in allen Studiengängen des Fachbereichs Bauingenieurwesen (mit Ausnahme des Masterstudiengangs Bauerhaltung und Bauen im Bestand) unterrepräsentiert. Den geringsten Frauenanteil an der FHP hatten im Wintersemester 2023/2024 die Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen (21,4%) Siedlungswasserwirtschaft Dual (22,2%), und Infrastruktursysteme (22,5%) sowie der Masterstudiengang Ing•Bau – Bauwerkserhaltung und Neubau im Ingenieur- und Hochbau (25%).⁷ Außerhalb des Fachbereichs Bauingenieurwesen sind Frauen im Bachelorstudiengang Produktdesign (46,8%) und im Bachelorstudiengang Information und Dokumentation (41,3%) unterrepräsentiert.

Den höchsten Frauenanteil haben indes die Bachelorstudiengänge Bildung und Erziehung in der Kindheit (87,2%), Kulturarbeit (77,2%), Konservierung und Restaurierung (77,2%) sowie Kommunikationsdesign (76,9%) und die Masterstudiengänge Frühkindliche Bildungsforschung (89,5%), Childhood Studies and Children's Rights (89,1%) und Informationswissenschaften (81,8%).

Abbildung 16: Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen (%)



⁷ Im Fachbereich gibt es fünf Bachelorstudiengänge, die entweder als praxisintegrierendes duales Vollzeitstudium oder als Vollzeitstudium ohne Profilvermerkmal angeboten werden. Ist um Folgenden bspw. vom Studiengang Bauingenieurwesen die Rede, ist der Studiengang „ohne Profilvermerkmal“ gemeint, ist von Bauingenieurwesen Dual die Rede, ist das praxisintegrierende duale Vollzeitstudienangebot gemeint.

Die Akquirierung von jungen Frauen und Männern für Studienrichtungen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zeigten in den vergangenen Jahren nur im Bachelorstudiengang Interfacedesign Erfolg: Der Frauenanteil unter den Interfacedesign-Studierenden, der im WiSe 2014/15 noch bei nur 20,9% lag, bis zum WiSe 2017/18 auf 29,7% und bis zum WiSe 2020/21 auf 38,3% gesteigert werden konnte, lag im Wintersemester 2023/24 bei 54,2%! Bei den Neuimmatrikulationen zum Wintersemester 2023/24 machten Frauen sogar mit 77,3% die deutliche Mehrheit der Neuimmatrikulationen aus.

Der Frauenanteil in den Bachelor-/Diplomstudiengängen im Fachbereich Bauingenieurwesen insgesamt lag hingegen mit 24% sogar unter dem aus den Berichtsjahren 2020/21 (25,2%), 2017/18 (25,5%) und 2014/15 (25,3%). Bundesweit machten Frauen im Bauingenieurstudium laut Statistischem Bundesamt im Wintersemester 2022/23 einen Anteil von 30,2% aus. Die FHP liegt also inzwischen deutlich unter diesem Durchschnitt. Auch bei den Neuimmatrikulationen zeichnet sich hier ein eher durchmischter Trend ab: In den Studiengängen Siedlungswasserwirtschaft Dual und Infrastruktursysteme Dual lag der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen im Wintersemester 2023/24 sogar nur bei 11,1% resp. 15,4%. Positiver sieht es im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen Dual aus, in dem der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen im Wintersemester 2023/24 bei erfreulichen 45,5% lag. Die Hoffnungen, die diesbezüglich an die Dualen Studiengänge verknüpft waren - im Bachelorstudiengang Infrastruktursysteme betrug der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen zum WiSe 2021/22 schon einmal 38,9%, im Bachelorstudiengang Siedlungswasserwirtschaft 41,2% - haben sich bislang nur vereinzelt erfüllt, wirken sich aber insgesamt (noch) nicht positiv auf die Frauenanteile im Fachbereich aus.

Da es sich bei den dualen Studiengängen um relativ kleine Studiengänge handelt (im WiSe 2023/24 laut vorliegenden Daten mit 13, 18 und 22 Neuimmatrikulationen), wirken sich bereits kleinere Veränderungen stark in den prozentualen Anteilen aus. Darüber hinaus gilt es zu erwähnen, dass sich die Studierenden im 1. Schritt beim Praxispartner bewerben müssen, die Praxispartner also das Interesse, mehr Frauen für das Studium zu gewinnen, teilen müssten, damit sich stärkere Effekte zeigen.

Masterstudiengänge

Insgesamt 754 Studierende waren im Wintersemester 2023/24 in den 13 Masterstudiengängen der FHP immatrikuliert, der Frauenanteil betrug 69,2% (zum Vergleich: 2020 12 Studiengänge, 746 Studierende, Frauenanteil 69,6%). Er überwog in allen Masterstudiengängen, außer in dem neuen Masterstudiengang Ing•Bau – Bauwerkserhaltung und Neubau im Ingenieur- und Hochbau (M. Sc.), der einen Frauenanteil von 25% bei bislang aber erst 28 Studierenden aufweist. Bereits im Gleichstellungsbericht 2017 und 2020 fand der Masterstudiengang Bauerhaltung und Bauen im Bestand (M. Eng.) mit 40% Frauenanteil im WiSe 2017/18 und 58% im WiSe 2020/21 positive Erwähnung, da der Studiengang einen deutlich höheren Frauenanteil aufwies als der Fachbereich Bauingenieurwesen insgesamt. Allerdings richtet sich dieser Masterstudiengang nicht nur an Bauingenieur*innen, sondern auch an Architekt*innen und Restaurator*innen. Im Wintersemester 2023/24 machte der Frauenanteil im Studiengang Bauerhaltung 53,3 % aus.

Übergang Bachelor – Master

Insgesamt 218 Studierende haben 2023 an ein Bachelorstudium an der FHP ein Masterstudium an der FHP angeschlossen, darunter 145 Studentinnen (66,5%). Zum Vergleich: im akademischen Jahr 2020/2021 handelte es sich um 215 Studierende, 69,3% Frauen. Die Übergangsquote liegt also leicht unter dem Frauenanteil in den Masterstudiengängen.

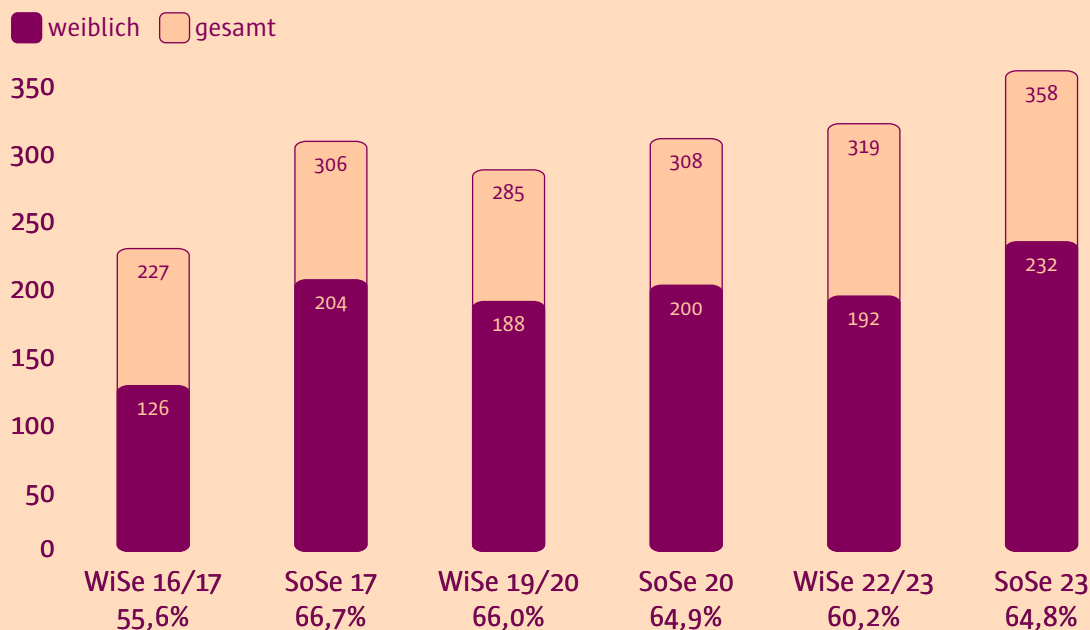
Insgesamt haben bislang 1.227 Studierende dem Bachelorstudium an der FHP auch ein Masterstudium folgen lassen, in 722 Fällen handelte es sich um Studentinnen (58,8%).

Studienabschlüsse

192 der 319, also 60,2 %, der Studierenden, die im WiSe 2022/2023, und 232 der 358 Studierenden, sprich 64,8% %, die im SoSe 2023 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, waren Frauen.

Zum Vergleich: 2020 waren es im WiSe 66% der 285 erfolgreichen Abschlüsse, im SoSe 64,9% der 308 Abschlüsse, 2017 entfielen im WiSe 55,6% der 227 und 66,7% der 306 erfolgreichen Abschlüsse im SoSe auf Frauen.

Abbildung 17: Entwicklung Frauenanteil an den Studienabschlüssen WiSe 16/17 bis SoSe 23



Weitere Aussagen können inzwischen basierend auf der Studienverlaufsstatik getroffen werden: Die Auswertung für alle Kohorten ab WiSe 2013/14 und bis SoSe 2022 ergibt einen Frauenanteil von 69,1% an den erfolgreichen Abschlüssen. Dieser liegt über dem Frauenanteil bei den Studierenden, so dass sich daraus schließen lässt, dass die Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Abschluss bei Frauen höher ist als bei nichtweiblichen Studierenden.

Für das Sommersemester 2023 lagen für die Berichterstattung darüber hinaus Daten zu den Notendurchschnitten sowie zu den durchschnittlichen Fachsemestern der Studierenden vor: Basierend auf den 358 Abschlüssen im Sommersemester 2023 wurde ein Notendurchschnitt von 1,68 ermittelt. Die Absolventinnen schnitten mit einer Durchschnittsnote von 1,62 minimal besser ab. Auch bei der durchschnittlichen Studiendauer von 7,72 Fachsemestern bis zum Abschluss lagen die Frauen in diesem Jahrgang unter dem ermittelten Durchschnittswert von 7,94 Fachsemestern.

Betrachtet man allerdings in der Studienverlaufsstatistik nur die Studierenden der Kohorten 2013/14 bis 2018/19, die ihr Bachelorstudium in der Regelstudienzeit (plus maximal zwei Semester) abgeschlossen haben, macht der Frauenanteil hier nur 47,8% aus, liegt also unter dem Anteil an Absolventinnen.

Ein weiterer Indikator sind die Abbruchquoten. In den vorherigen Berichten konnten hier nur Schlüsse aus den Exmatrikulationsgründen gezogen werden. Bei den Studierenden, die bei Exmatrikulation angeben, dass sie das Studium endgültig abbrechen, überwog regelmäßig der Frauenanteil, ebenso bei den Studierenden, die aufgrund fehlender Rückmeldung oder Krankenversicherung exmatrikuliert wurden oder die „sonstige Gründe“ als ausschlaggebend für die Exmatrikulation nannten. Inzwischen ermöglicht die Studienverlaufsstatistik für das WiSe 2013/14 bis zum SoSe 2022 hier weniger spekulative Aussagen: Der Frauenanteil bei den in der Statistik als Abbrecher*innen gewerteten Personen betrug 51,8%, lag demnach deutlich unter dem Frauenanteil bei den Studierenden.

Studentische Vertretungen

25 von 44 Mitglieder der Studierendenräte sind zum Berichtszeitpunkt weiblich (56,8%; dieser Prozentsatz liegt deutlich unter dem Frauenanteil bei den Studierenden insgesamt). Die deutlichsten Ungleichgewichte gibt es im StuRa des Fachbereichs STADT I BAU I KULTUR (8 von 9 Mitglieder weiblich gelesen) und Bauingenieurwesen (3 von 11 Mitglieder weiblich). Der aktuelle Allgemeine Studierendenausschuss (AstA) besteht aus vier Studenten, von den fünf beratenden Mitgliedern sind allerdings drei weiblich. Unter den drei studentischen Mitgliedern des Senats sind zurzeit zwei Studentinnen und im Präsidium wird die Studierendenschaft von einer studentischen Vizepräsidentin vertreten. In der Summe ergibt dies also ein einigermaßen ausgeglichenes Bild.

Studierende im Teilzeitstudium

2023 wurde 27 Studierenden ein individuelles Teilzeitstudium bewilligt, darunter 23 Studentinnen (im Vergleich: im WiSe 2020/21: 24 von 27; im WiSe 2017/2018: 6 von 11; im WiSe 2013/2014: 15 von 17). Bislang kann sich der Anspruch durch die Betreuung von Kindern (bis zum Alter von 14 Jahren), die Pflege/Betreuung eines nahen Angehörigen, eine Behinderung oder chronische Krankheit, ehrenamtliche/gemeinnützige Tätigkeit oder Berufstätigkeit von mindestens 15 Zeitstunden, Gremientätigkeit im AStA, StuRa oder Senat der FHP ableiten lassen. Mit dem neuen Brandenburgischen Hochschulgesetz wird voraussichtlich eine Ausweitung des Rechts auf Teilzeit kommen. Studierende müssen den Grund für ihren Antrag in Zukunft nicht mehr offenlegen.

Tabelle 12: Anteil Studentinnen an dualem Studium, Teilzeit- und Vollzeitstudium

Studierende	gesamt	davon Studentinnen	Anteil Studentinnen in %
<i>Praxisintegrierendes Duales Vollzeitstudium</i>	235	86	36,6
<i>Teilzeit</i>	420	286	68,1
<i>Vollzeit</i>	3.047	1.990	65,3
Gesamt	3.702	2.362	63,8

Datenerhebung: Abteilung Studium, Datenabruf vom 27.02.2024

Herkunft I Studierende nach Bundesländern

Aufgrund von Rückmeldungen aus einem Studiengang, dass unter den Studierenden nur sehr wenige Studentinnen aus den ostdeutschen Bundesländern seien, wurde die Gesamt-Studierendenschaft im Wintersemester 2023/24 hinsichtlich der innerdeutschen Herkunft analysiert. Erfasst wurde jeweils das Bundesland, in dem die Hochschulzugangsberechtigung erworben wurde.

Tabelle 13: Hochschulzugangsberechtigung nach Bundesland und Geschlecht

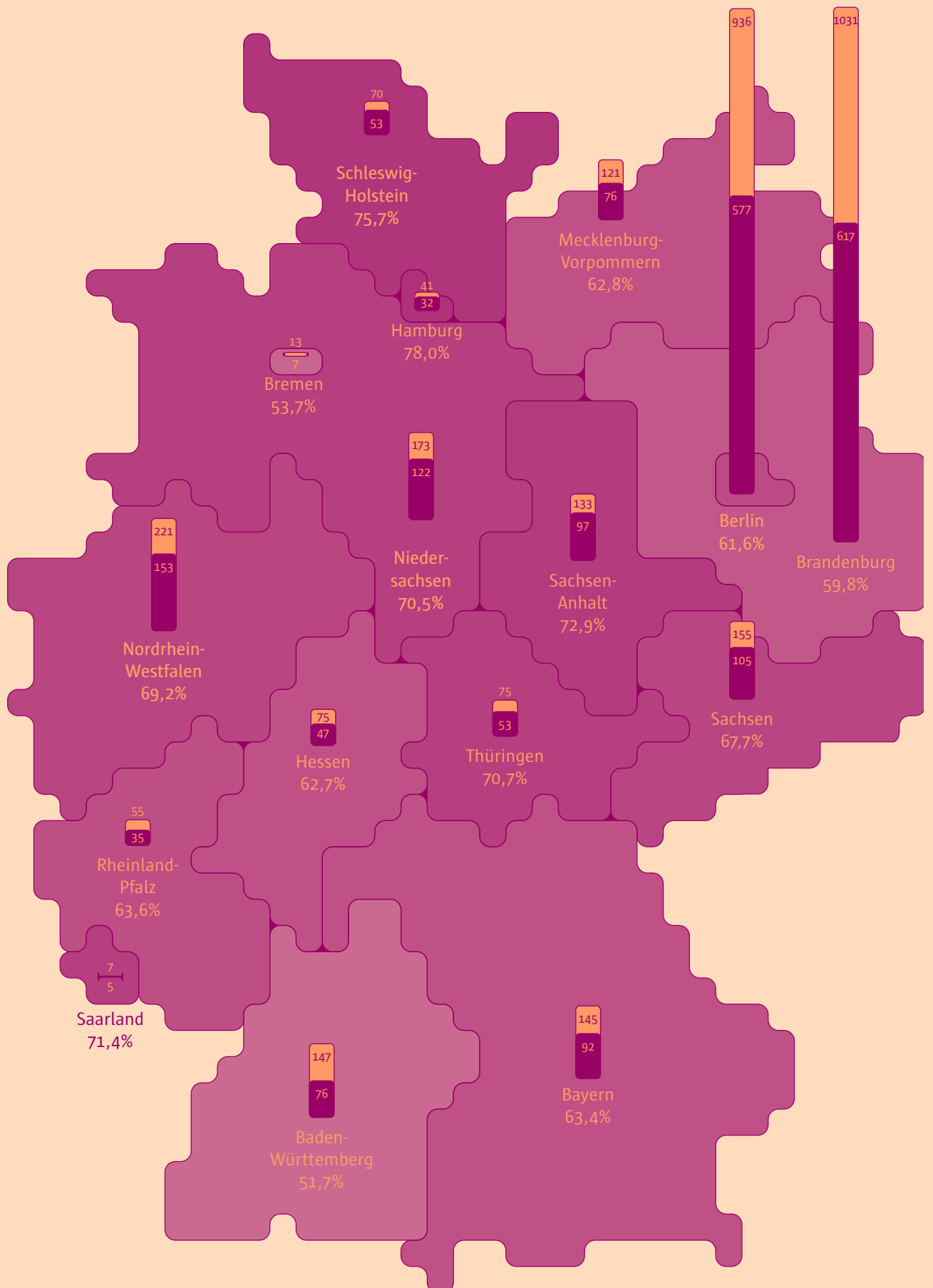
Bundesländer	Studierende insgesamt	Studentinnen	Anteil Studentinnen in %
<i>OST</i>			
<i>Brandenburg</i>	1.031	617	59,8%
<i>Mecklenburg-Vorpommern</i>	121	76	62,8%
<i>Sachsen</i>	155	105	67,7%
<i>Sachsen-Anhalt</i>	133	97	72,9%
<i>Thüringen</i>	75	53	70,7%
<i>Ost gesamt - ohne Berlin</i>	1.515	948	62,6%
<i>Berlin</i>	936	577	61,6%
<i>Ost gesamt - mit Berlin</i>	2.451	1.525	62,2%
<i>WEST</i>			
<i>Baden-Württemberg</i>	147	76	51,7%
<i>Bayern</i>	145	92	63,4%
<i>Bremen</i>	13	7	53,8%
<i>Hamburg</i>	41	32	78,0%
<i>Hessen</i>	75	47	62,7%
<i>Saarland</i>	7	5	71,4%
<i>Schleswig-Holstein</i>	70	53	75,7%
<i>Niedersachsen</i>	173	122	70,5%
<i>Nordrhein-Westfalen</i>	221	153	69,2%
<i>Rheinland-Pfalz</i>	55	35	63,6%
<i>West gesamt</i>	947	622	65,7%
<i>Ausland /Unbekannt</i>	306	216	70,6%
Gesamt	3.704	2363	63,8%

Datenerhebung: Abteilung Studium, Datenabruf vom 27.02.2024

Abbildung 18: Hochschulzugangsberechtigung nach Bundesländern (absolut) und Anteil der weiblichen Studierenden (in %)

Anzahl: ■ weiblich ■ gesamt

Anteil: 50% 100% weibliche Studierende



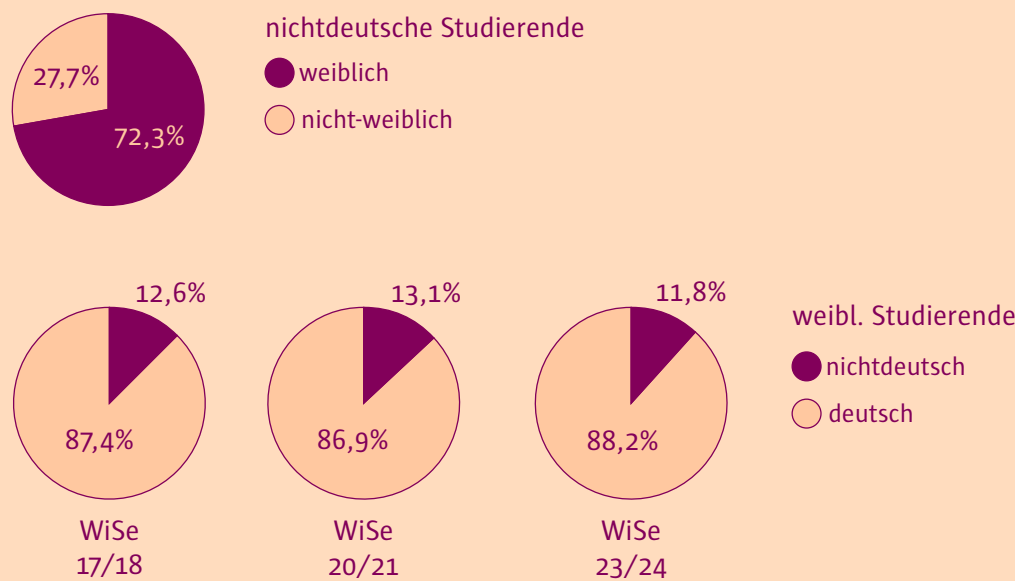
66,2% der aktuellen Studierenden der FHP haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in Brandenburg oder Berlin erworben. Betrachtet man nur die Studentinnen, handelt es sich um 50,5%. In der Tat ist der Frauenanteil bei den Studierenden aus Brandenburg und Berlin also deutlich geringer als bei den Studierenden aus anderen Bundesländern. Die Annahme, dass ostdeutsche Frauen bei den Studierenden unterrepräsentiert sind, bestätigen die Zahlen der Gesamtstudierendenschaft jedoch nicht.

Herkunft | Ausländische Studierende

Laut Datenerhebung der Abteilung Studium waren im Wintersemester 2023/24 386 ausländische Studierende immatrikuliert.⁸ Erfasst wurden in der diesen Aussagen zugrundeliegenden Statistiken Studierende mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit. Dabei kann es sich durchaus auch um Bildungsinländer*innen handeln, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben. Nicht enthalten sind Erasmus- oder ESiSt-Studierende. Zum Anteil von Studierenden mit Migrationsbiografie liegen keine Daten vor. Der Anteil der ausländischen Studierenden betrug damit im Wintersemester 2023/24 10,4% (zum Vergleich: WiSe 2020/2021 11,3%; WiSe 2017/2018 11,8%) und ist auffallend gering. Bundesweit lag der Anteil laut Statistischen Bundesamt im Sommersemester 2023 bei 17,2%, an Fachhochschulen bei 14,7%.

Unter den Studentinnen macht der Anteil von Ausländerinnen 11,8% aus (im Vergleich: WiSe 2020/21 12,6%; WiSe 2017/2018 13,1%). 72,3% der nichtdeutschen Studierenden an der FHP waren weiblich (2020: 68,5%). Dieser Anteil liegt deutlich über dem vom Statistischem Bundesamt ermittelten Zahlen, nach denen im Sommersemester 2023 42,7% der nichtdeutschen Studierenden an Fachhochschulen weiblich waren.

Abbildung 19: Frauenanteile an den nichtdeutschen Studierenden (in %) und Anteile deutscher und nichtdeutscher Studentinnen (in %)



Studierendenmobilität

Die Studierendenmobilität war 2020 erstmals Bestandteil der Berichterstattung im Gleichstellungsbericht, das Jahr 2020 war allerdings aufgrund von Reisebeschränkungen und nur eingeschränkten Studienmöglichkeiten im Ausland nicht repräsentativ, so dass die Zahlen aus 2020 hier nicht zum Vergleich herangezogen werden. Dennoch bestätigen die Zahlen aus 2023 den Eindruck von 2020, dass das Thema der Auslandsmobilität weiblich geprägt ist. Thema sind in diesem Kontext auch immer wieder Auslandsaufenthalte mit Kindern oder auch mit Beeinträchtigungen. Zu beidem berät das International Office und informiert über Einschränkungen, aber auch über spezielle Fördermöglichkeiten. In zwei Fällen konnte 2023 Gastwissenschaftler*innen (Incoming Staff) durch das FAMteam Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung angeboten werden.

⁸ Da der Datenabruf für diese Statistik mit einem anderen Stichtag erfolgte, liegen hier andere Gesamtzahlen zugrunde.

Auslandsmobilität Outgoing und Incoming Studierende

Nicht alle Auslandsaufenthalte bzw. Aufenthalte von Gaststudierenden an der FHP werden zwingend über das International Office administriert. Die Statistiken des International Office weisen für das Sommersemester 2023 und das Wintersemester 2023/2024 insgesamt 98 Bewerbungen für ein Auslandsstudium von Studierenden der FHP an Partnerhochschulen auf, 79 davon von Studentinnen (80,6%). Ermöglicht wurden 66 Auslandsstudiumsufenthalte, davon entfielen 53 auf Studentinnen (80,3%). 14 der 16 PROMOS-Stipendien Bewerbungen (87,5%) und acht der neun letztlichen PROMOS-Förderungen betrafen Studentinnen (88,9%).⁹ Von den elf Auslandspraktika über Erasmus+, die im gleichen Zeitraum über das International Office liefen, handelte es sich in sechs Fällen um Praktika von Studentinnen (54,5%).

Bei den Incoming Studierenden, also den Studierenden von Partnerhochschulen, die sich für ein Auslandssemester an der FHP entschieden haben, weist die Statistik für den gleichen Zeitraum 30 Bewerbungen und 19 tatsächliche Aufenthalte auf, darunter jeweils 16 von Studentinnen (das entspricht 80 bzw. 84,2%). Sowohl bei den Incoming als auch bei den Outgoing Studierenden überwiegt der Frauenanteil demnach deutlich. Diese Tendenz ließ sich auch bereits aus den Daten für 2020 ablesen.

Auslandsmobilität Hochschulpersonal und Incoming Staff/Gastwissenschaftler*innen

Die Statistiken zu den Outgoing-Staff-Mobilitäten (für Lehre an Partnerhochschulen, aber auch zu Auslandsaufenthalten zur Weiterqualifizierung) belegen für 2023 insgesamt 23 Mobilitäten, 12 von weiblichen Beschäftigten der FHP (52,2%). Incoming Lehrende und Gastwissenschaftler*innen werden nicht zentral über das International Office erfasst, deshalb liegen über sie keine Daten vor.

Zusätzlich zur Sprachqualifizierung im Ausland bietet das International Office Beschäftigten auch Englischkurse im B1- und B2-Niveau (während der Arbeitszeit) an. Dieses Angebot nahmen 2023 27 Beschäftigte wahr, darunter 25 Frauen.

FHP Connect

Bei FHP Connect handelt es sich um ein studentisches Team, das rund um das Thema Auslandsaufenthalt an der FHP berät und unterstützt, über Neuigkeiten informiert, kulturelle Ausflüge und Events organisiert und deutsche und internationale Studierende zusammenbringt. 2023 handelte es sich bei den FHP Connect-Teammitgliedern um zwei Studentinnen, an den von ihnen organisierten Exkursionen nahmen größtenteils Studentinnen teil (11 von 14 - 78,6%).

Sprachkurse/Workshops/ESiSt Studienvorbereitung

Auch an den vom IO in Kooperation mit der VHS Potsdam organisierten Italienisch-, Spanisch-, Englisch- und Französischsprachkursen nahmen in der Mehrzahl Studentinnen teil, in der Summe 58 von insgesamt 69 Personen im Berichtszeitraum (84,1%). Bei den Teilnehmenden der Deutsch als Fremdsprache DaF-Sprachkurse handelte es sich ebenfalls mehrheitlich um Studentinnen (18 von 22 – 81,8%).

Das Netzwerk ESiSt – Erfolgreicher Studieneinstieg für internationale Studierende in Brandenburg bereitet internationale Studieninteressierte sprachlich und fachlich auf ein Hochschulstudium in Brandenburg vor. 12 an der FHP immatrikulierte nichtdeutsche Studierende (darunter sieben Frauen) nahmen 2023 an ESiSt-Studienvorbereitungskursen teil, um eine Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium an der FHP zu erlangen.

⁹ Das DAAD-Mobilitätsprogramm PROMOS fördert weltweite Auslandsaufenthalte (außerhalb des Erasmus+-Raumes). Finanziert werden Studienaufenthalte, Praktika, und die Teilnahme an Sprachkursen und Fachkursen im Ausland.

4.2 Aktivitäten der Zentralen Studienberatung zur Studierendengewinnung und -beratung

Campuspezialist*innen

Bei den Campuspezialist*innen handelt es sich um Studierende der FHP, die das Team der Zentralen Studierendenberatung (ZSB) unterstützen. In Workshops an Schulen und im Rahmen von Exkursionen geben sie Einblicke in ihr Studium und können dabei auch dazu beitragen, geschlechterstereotype Vorurteile aufzubrechen. Nach Möglichkeit wird deshalb versucht, die Positionen konträr zu üblichen Rollenstereotypen zu besetzen. Neben den Live-Events und Schulveranstaltungen produzieren sie auch Inhalte, die Interessierten bei der Studienplatzsuche helfen können – aus der Sicht von Studierenden. Im Wintersemester 2023 waren 15 Studierende als Campuspezialist*innen für die FHP tätig, darunter auch eine Studentin aus dem Fachbereich Bauingenieurwesen und zwei Studenten der Sozialen Arbeit. Bei der Ausgestaltung der Workshops nutzen die Campuspezialist*innen unterschiedliche Methoden, um verschiedene Lerntypen, aber auch Geschlechter anzusprechen.

Die bereits 2020 gestartete Podcastreihe *Die Campuspezialisten* wurde 2023 komplettiert. In dieser Podcastreihe geben (ehemalige) Campuspezialist*innen einen Einblick in ihren Studienalltag und lassen die Hörer*innen an ihren Erfahrungen hinsichtlich Studiensuche und Studienablauf teilhaben. In der Reihe sind nun alle Fachbereiche der Fachhochschule Potsdam vertreten. Die Podcastteams bestanden immer aus zwei Studierenden. Von den 16 Podcaster*innen waren acht weiblich, besonders erwähnenswert scheint, dass es gelungen ist, für Bauingenieurwesen auf der einen Seite und Bildung und Erziehung in der Kindheit auf der anderen Seite jeweils ein Podcastteam bestehend aus einer Studentin und einem Studenten zusammenzustellen. In den Podcasts selbst spielen auch immer wieder Gleichstellungsthemen, wie Geschlechterverhältnisse im Studium und Beruf, eine Rolle.

Ebenfalls abrufbar über die Website und den Vimeo-Kanal der FHP sind *CampusTalks* mit (ehemaligen) Studierenden, Videos, in denen sie berichten, wie sie zu ihrem Studiengang gefunden haben, was diesen und das Studium allgemein an der FHP ausmacht und wohin sie dieses Studium führen soll. In den insgesamt 15 Videos werden acht Studentinnen vorgestellt.

Teilnehmer*innen bei Veranstaltungen mit Schulklassen

Die Zentrale Studienberatung (ZSB) führt regelmäßig Veranstaltungen für und mit Schulklassen durch, entweder als Workshops direkt an der Schule oder als Exkursion von Schulklassen an die FHP. Insgesamt wurden 2023 durch diese Veranstaltungen 1.559 Schüler*innen erreicht, davon waren 866 weiblich: Im Rahmen von Exkursionen kamen 346 Schüler*innen an die FHP, darunter 187 Schülerinnen. Deutlich mehr Teilnehmende wurden über die Workshops in den Schulen erreicht, nämlich insgesamt 1.213 Schüler*innen, davon waren 679 weiblich. Vergleiche mit 2020 sind nicht möglich, da ab März 2020 Corona-bedingt keine Schulbesuche resp. Schulexkursionen mehr stattfanden.

Teilnehmer*innenzahlen bei offenen Veranstaltungen für Studieninteressierte (Infotage, Messen, Elternabende)

Zusätzlich zu den Angeboten für feste Gruppe bietet die ZSB in Kooperation mit den Fachbereichen und Studiengängen Infotage, ist auf Messen in Berlin und Brandenburg vertreten und besucht Elternabende an Schulen: 2023 fanden acht Infotage statt, an den 485 Personen teilnahmen, die ZSB nahm an vier Messen in Brandenburg und Berlin teil und erreichte darüber 650 Personen. Im Rahmen des Netzwerks Studienorientierung Brandenburg nahm die ZSB an zwei Elternabenden in Schulen teil (knapp 50 Personen). Bei diesen offenen Formaten wurde das Geschlecht nicht erhoben.

Spezielle Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die ZSB beschäftigte im Jahr 2023 einen studentischen Mitarbeiter (Midijob), der u.a. in Kooperation mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches Bauingenieurwesen eine Pilotveranstaltung organisierte, um Studentinnen für den anstehenden Arbeitsalltag auf der Baustelle zu stärken. Die Teilnehmerinnen setzen sich im Workshop *Kommunikation auf der Baustelle* mit Unterstützung einer externen Referentin mit Kommunikationstechniken auseinander und stärkten ihr Selbstbewusstsein durch Praxisübungen, Austausch, Diskussion und Reflexion.

Einzelberatungen der Zentralen Studienberatung

Im Jahr 2023 führte die ZSB 286 Beratungen durch. Der Großteil hiervon waren weibliche Ratsuchende (203). Das am häufigsten genutzte Format waren telefonische Beratungen (175). Aber auch Videokonferenzen wurden insbesondere von Frauen gut nachgefragt (64). 46 Ratsuchende kamen zu einer persönlichen Beratung vor Ort. Die persönliche Beratung vor Ort konnte die ZSB erst ab Sommer 2023 anbieten, da es vorher keine Raumkapazität für vertrauliche Gespräche gab. Seitdem steigt die Nachfrage nach persönlicher Beratung auf dem Campus kontinuierlich. Die häufigsten Themen in der Beratung sind: Fragen zu Studiengängen und zum Bewerbungsprozess von Interessierten, Fragen zur Studienorganisation von FHP-Studierenden und persönliche Probleme von FHP-Studierenden, die den Studienverlauf beeinträchtigen.

Teilnehmer*innenzahlen bei Veranstaltungen für Studierende der FHP (Lange Nacht des Schreibens)

Die ZSB führte im April und September 2023 eine Lange Nacht des Schreibens in Kooperation mit der Hochschulbibliothek durch: Die Veranstaltungen richten sich an Studierende, die gerade ein Schreibprojekt für ihr Studium planen oder bereits an einer wissenschaftlichen Arbeit schreiben. Teilnehmenden erhalten in Kurzvorträgen und Beratung Tipps rund um das Thema Wissenschaftliches Arbeiten und können Unterstützung bei der Recherche in Einzelberatungen erhalten. Zudem bietet das Format Zeit zum konzentrierten Schreiben oder auch die Möglichkeit, sich zu vernetzen. Über die Kooperation mit der Techniker Krankenkasse im Rahmen des Studentischen Gesundheitsmanagements werden *Bewegte Pausen* angeboten und Studierende mit familiären Verpflichtungen können auf die Kinderbetreuung durch das FAMTeam zurückgreifen.

An der Veranstaltung im April nahmen 30 Personen teil, darunter 26 Studentinnen. Im September gab es 21 Anmeldungen, in 15 Fällen handelte es sich um Studentinnen. Dieses Angebot wird also überwiegend von Studentinnen genutzt.

Girls' Day, Boys' Day, Zukunftstag Brandenburg

Der *Girls' Day* wird seit 2001 in Deutschland veranstaltet und bietet Mädchen die Gelegenheit, „typische Männerberufe“ kennenzulernen. Seit 2003 gibt es auch einen *Boys' Day*, an dem Jungen die Gelegenheit haben, sich in einem „typischen Frauenberuf“ auszuprobieren. Das Land Brandenburg geht mit seinem Zukunftstag einen Schritt weiter: Hier dient der Tag allgemein der Berufs- und Studienorientierung. Die FHP beteiligt sich seit 2019 nicht mehr an dem Aktionstag: Neben der sehr aufwendigen Vorbereitung und den im Gros sehr jungen Schüler*innen, die die FHP in der Vergangenheit an diesem Tag besuchten (ab neun Jahren), war für die Entscheidung ausschlaggebend, dass es bei dem Aktionstag darum geht, Berufe kennenzulernen und auszuprobieren – und nicht sich mit dem (Studien)Weg dorthin auseinanderzusetzen.

4.3 Stipendien und Preise

Deutschland-Stipendien

Die FHP vergibt im Rahmen des nationalen Stipendienprogramms seit dem Wintersemester 2012/13 Deutschland-Stipendien. Im Studienjahr 2023/24 werden 34 Studierende mit einem Deutschland-Stipendium gefördert, darunter 24 Frauen (70,6%; 2020: 25 von 36 Stipendiat*innen- 69,4%; 2017: 16 von 24 – 66,7%).

54 der 84 formal gültigen Bewerbungen stammten 2023 von Frauen (64,3%; 2020: 76,4%; 2017: 87,1%). Ihr Anteil an den Bewerbungen ist also beträchtlich gesunken, entspricht nun aber immer noch in etwa ihrem Anteil an Studierenden. Auswahlkriterien sind – neben den Leistungen im Studium, in der Schule und in der Berufspraxis und ehrenamtlichem, auch (hochschul-)politischem Engagement – auch besondere persönliche und familiäre Aspekte, insbesondere die Betreuung eigener Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, eigene physische oder psychische Beeinträchtigung und die Bildungsbiografie in die Bewertung ein. 2023 haben von den 84 Bewerber*innen 18 Studierende angegeben, Kinder zu haben oder Angehörige zu pflegen, das entspricht einem sehr hohen Anteil von 21,4% (2020: 13,9%). Neu als Kriterium aufgenommen wurde 2023 der Aspekt *First Generation Student*. Wie viele der Bewerber*innen sich als *First Generation Student* identifizieren, wurde nicht erhoben. Dies wäre für die Zukunft wünschenswert.

DAAD-Stipendien und Preise

Für ein DAAD STIBET Studienabschluss Stipendium können sich internationale Studierende (Bildungsausländer*innen) bewerben, die regulär an der FHP studieren und gute Studienleistungen vorweisen können. Ehrenamtliches Engagement, aber auch die soziale Situation oder finanzielle Bedürftigkeit der Bewerber*innen sowie Fürsorgeaufgaben oder zusätzlichen persönliche Belastungen spielen bei der Vergabe eine Rolle. Die dreimonatigen Stipendien in Höhe von monatlich 500 EUR werden aus Mitteln des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) vergeben. 2023 erhielten fünf Studierende ein DAAD STIBET Studienabschluss Stipendium, darunter vier Studentinnen (2020: 6 von 6).

Den DAAD-Preis 2023 erhielt eine Studentin des Masterstudiengangs Childhood Studies and Children's Rights für ihre sehr guten Studienleistungen und ihr gesellschaftliches Engagement innerhalb und außerhalb der Hochschule (u.a. als ehrenamtliche Mitarbeiterin bei Global Shapers (Nablus, Palästina), deren Kampagne Pencil Not Cigarette sich gegen den Verkauf von Zigaretten an Kinder unter 18 Jahren richtet).

Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben

Nach einer ersten Förderphase vom Wintersemester 2016/2017 bis zum Sommersemester 2020 (im Rahmen des Professorinnenprogramms II) werden seit Sommersemester 2021 erneut Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgabe als gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms III vergeben. Die einsemestrigen Stipendien sind mit 300 EUR pro Monat dotiert, die Vergabe ist aufgrund der Finanzierung über das Professorinnenprogramm – es handelt sich um ein Frauenförderprogramm – auf Studentinnen beschränkt. Neben den Fürsorgeaufgaben sind auch gute Studienleistungen und der innerhalb der nächsten 12 Monate avisierte Studienabschluss Bedingung für die Förderung. Im Wintersemester 2022/2023 wurden fünf Studentinnen gefördert (17 Bewerbungen), im Sommersemester 2023 sieben Studentinnen (19 Bewerbungen) und im Wintersemester 2023/2024 erneut fünf Studentinnen (20 Bewerbungen). Die 17 Stipendiatinnen des Jahres 2023 kamen aus allen fünf Fachbereichen, 16 von ihnen tragen Verantwortung für Kinder, vier übernehmen (zusätzliche) Pflegeaufgaben.

Genderpreis der FHP

Seit 2001 werden mit dem Genderpreis der FHP herausragende Abschlussarbeiten gewürdigt, die sich fundiert mit Genderaspekten des jeweiligen Fachgebiets und den gesellschaftlichen Hintergründen auseinandersetzen und dabei Originalität und Sensibilität aufweisen. Als Auswahlkommission fungiert der Gleichstellungsrat. Das Preisgeld beträgt 500 EUR.

Mit dem Genderpreis 2023 wurde eine Absolventin des Fachbereichs Design für ihre Masterarbeit *Designing a Customizable Period Tracker With a Human-Centered Approach and Data Visualization to Support Menopausal Transition* ausgezeichnet. Sie beschäftigte sich in ihrer Masterarbeit mit Periodentrackern und bewegte sich damit im Forschungsbereich der Personal Informatics, der Gewinnung von Erkenntnissen durch die Erfassung und Visualisierung persönlicher Daten. Periodentracker werden inzwischen von vielen Frauen zur Dokumentation und Beobachtung der eigenen Menstruationsgesundheit genutzt. Diese Tracker, so belegt Kim, vernachlässigen aber bislang die Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen. Eine dieser Übergangsphasen ist die Menopause.

Die öffentliche Preisverleihung erfolgte im Dezember 2023 im Rahmen einer exklusiven Vorab-Lesung der Autorin Julia Korbik aus ihrem im Januar 2024 erschienen Buch *Schwestern. Die Macht des weiblichen Kollektivs*.

5. FHP als Ort der Lehre und Forschung: Handlungsfeld Lehre und Forschung mit Gender- und Diversitybezügen

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- Förderung von Gender- und Diversitybezügen in Forschung und Lehre

Kurz und knapp: Das Gleichstellungsbüro veröffentlichte 2023 Empfehlungen für die Gestaltung einer gendergerechten Lehre. Die Anzahl an Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen ist gestiegen, auch der FHP-interne Förderfonds „Gender in der Lehre“ wird – aus allen Fachbereichen außer Bauingenieurwesen – gut nachgefragt. Durch das 2023 verabschiedete FLEXModulhandbuch besteht nun die Möglichkeit, sich unkompliziert Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen anrechnen zu lassen. Auch Drittmittelforschung an der FHP widmet sich Gender- und Diversitythemen. Hinsichtlich Genderconsulting für Forschungsanträge als auch hinsichtlich der Erfassung von genderrelevanter Forschung wurden große Fortschritte erzielt. Die Nutzung der Forschungsdatenbank HISinOne-RES muss sich zwar noch einspielen, sie hat jedoch bereits zu mehr Transparenz beigetragen. Der Frauenanteil bei den Drittmittelbeantragungen entsprach 2023 mit 37,8% in etwa dem von 2020 (35%), die Wissenschaftlerinnen bleiben also bei den drittmittelbasierten Forschungsanträgen weiterhin unterrepräsentiert. Allerdings war ihre Förderquote mit Stand 31.12.2023 besser als die der Kollegen.

Geschlechterforschung

Bundesweit gab es im Sommersemester 2023 laut Wissenschaftsrat insgesamt 173 Professuren an deutschen Hochschulen mit einer Voll- oder Teildenomination in der Frauen- und/oder Geschlechterforschung. An der FHP ist mir der Professur für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Gender, Diversity und Mediation von Gudrun Perko die einzige brandenburgische Professur mit einer Teildenomination für Geschlechterforschung verortet. In seinen im Juni 2023 veröffentlichten *Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung* in Deutschland appelliert der Wissenschaftsrat „an die wissenschaftlichen Fachgemeinschaften, die Leitungen von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sowie Forschende aller Disziplinen und jeden Geschlechts konkrete Anstrengungen zu unternehmen, Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre stärker zu integrieren“ (Wissenschaftsrat 2023: 8) und erinnert daran, dass betreffen Fragen, wenn auch in unterschiedlichem Maße, in nahezu allen Wissenschaftsdisziplinen Relevanz haben. Er empfiehlt deshalb, Fragen der Geschlechterperspektiven und -verhältnisse – in jeweils angemessener Weise – im Studienangebot aller Fächer zu verankern.

Im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften konnte mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm zum 1. April eine Promotionsstelle zu Gender und Sozialer Arbeit besetzt werden, in deren Rahmen auch eine Analyse bestehender Curricula und deren Weiterentwicklung bezogen auf die Repräsentation von Gender und Soziale Arbeit als Lehrthema in den Studiengängen des Fachbereichs erfolgen soll.

Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen

Bereits jetzt sind in den Sozial- und Bildungswissenschaften, durch die Professur für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Gender, Diversity und Mediation, aber auch durch andere Lehrende, gender- und diversityrelevante Fragestellungen in verschiedenste Lehrinhalte integriert. Aber auch in anderen Studiengängen widmen sich Lehrveranstaltungen explizit Gender- und Diversityaspekten der jeweiligen Disziplin, und das in allen Fachbereichen außer im Fachbereich Bauingenieurwesen. Im Berichtsjahr (WiSe 22/23, SoSe 23, WiSe 23/24) wurden insgesamt 65 Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen erfasst (2020: 40; 2017: 26).

Tabelle 14: Lehrveranstaltungen zu Gender/Diversity nach Fachbereichen seit SoSe 2021

Fachbereich	SoSe21	WiSe21/22	SoSe22	WiSe22/23	SoSe23	WiSe23/24
<i>Sozial- und Bildungswissenschaften</i>	10	9	10	13*	12	13
<i>Stadt / Bau / Kultur</i>	0	1	3	5*	4	4
<i>Bauingenieurwesen</i>	0	0	0	0	0	0
<i>Design</i>	9	3	3	3	4	6
<i>Informationswissenschaften</i>	1	1	0	0	0	2
Gesamt	20	14	16	20	20	25

Datenerhebung: Gleichstellungsbüro, basierend auf den Vorlesungsverzeichnissen der FHP (ohne Europäische Medienwissenschaft) und dem Förderprogramm „Gender in der Lehre“

*Anmerkung: kooperative Lehrveranstaltungen mit Lehrenden aus zwei Fachbereichen wurden für beide Fachbereiche erfasst, in der Summe aber nur einmal gezählt

In der Tabelle finden sich die im Berichtszeitraum im Rahmen des FHP-internen Förderprogramms *Gender in der Lehre* (s.u.) von Sommersemester 2022 bis Wintersemester 2023/2024 geförderten 25 Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus wurden die Vorlesungsverzeichnisse nach den Schlagwörtern *Gender, Geschlecht, Mann, Frau, Queer, Sex, Diversität/Diversity, Diskriminierung* und *Gleichberechtigung* durchsucht. Nur wenn eines der Schlagworte im Titel oder der Beschreibung der Lehrveranstaltung vorkam, wurde die Lehrveranstaltung berücksichtigt. Diese Art der Erfassung ist sehr fehleranfällig, und es muss davon ausgegangen werden, dass nicht alle Lehrveranstaltungen erfasst sind. Außerdem zeigt der Abgleich mit geförderten Lehrveranstaltungen und den zur Verfügung gestellten Vorlesungsverzeichnissen immer wieder, dass diese nicht vollständig sind. Nichtsdestotrotz lässt der Vergleich zu den letzten Berichtsjahren 2017 und 2020, in denen die Auswertung nach dem gleichen System erfolgte, den Schluss zu, dass in der Summe in mehr Lehrveranstaltungen genderrelevante und diskriminierungskritische Themen behandelt wurden.

Förderprogramm Gender in der Lehre

Gender in der Lehre meint die inhaltlich-thematische Auseinandersetzung mit Genderaspekten der jeweiligen Disziplin. Darüber hinaus umfasst Gender in der Lehre aber auch Perspektivenvielfalt, das Kennenlernen von nicht-privilegierten oder marginalisierten Sichtweisen und von Vorbildern jener Geschlechter, die in den jeweiligen Fachdisziplinen wenig sichtbar sind. Und nicht zuletzt geht es um Chancengerechtigkeit: Es gilt, eine gerechte und konstruktive Lernatmosphäre zu schaffen, in der sich allen Studierenden – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher und seelischer Verfasstheit, sozialer, geographischer oder ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit etc. – die gleichen Bildungschancen bieten.

Im Sommersemester 2016 war als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms II an der FHP (s. 8.) das hochschulinterne Förderprogramm Gender in der Lehre aufgelegt worden. Bis zum Auslaufen der Förderung standen pro Semester für jeden Fachbereich 1.000 EUR für die Unterstützung von Lehrideen zu Verfügung, die Gender in die Lehre bringen sollten. Das FHP-interne Förderprogramm wurde als Erfolg gewertet und als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Professorinnenprogramm III erneut aufgelegt. Seit Sommersemester 2022 ist erneut die Beantragung möglich. Die Förderung ermöglicht Lehrenden die Finanzierung zusätzlicher Lehraufträge, von Gastvorträgen, Workshops innerhalb von Lehrveranstaltungen, studentischen Hilfskräften, Material- und Druckkosten oder themenbezogenen Exkursionen mit Studierenden. Die Entscheidung über die Mittelvergabe trifft der Gleichstellungsrat der FHP, bestehend aus den zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Insgesamt wurden von SoSe 2022 bis zum 31.12.2023 25 Lehrveranstaltungen gefördert (zum Vergleich: Im PPII waren es innerhalb von acht Semestern 38 Lehrveranstaltungen). Die Themen reichten von *Migrantischem Feminismus* und *Genderdiversity und Transidentität als Perspektiven für die pädagogische Praxis* über *Ökologische und gesellschaftliche Transformation* bis zu *Frauen in Informationsberufen* und *Role Models im Berufsfeld der Baudenkmalpflege*. Die Verteilung auf die Fachbereiche deutet darauf hin, dass es gelingt, durch das FHP-interne Förderprogramm zusätzliche Lehrveranstaltungen zu Genderthemen zu initiieren: Nur ein geringerer Teil der geförderten Lehrveranstaltungen fand im Fachbereich Sozial- und Bildungswesen statt. Vielmehr gingen Förderanträge aus allen Fachbereichen außer dem Fachbereich Bauingenieurwesen ein, die meisten aus den Fachbereichen Design und den drei Lehreinheiten des Fachbereichs STADT | BAU | KULTUR.

Tabelle 15: Durch „Gender in der Lehre“ geförderte Lehrveranstaltungen seit SoSe 2022

Fachbereich	SoSe22	WiSe22/23	SoSe23	WiSe23/24	Gesamt
<i>Sozial- und Bildungswissenschaften</i>	1	2*	1	0	4
<i>Stadt / Bau / Kultur</i>	2	5*	1	3	11
<i>Bauingenieurwesen</i>	0	0	0	0	0
<i>Design</i>	1	2	5	1	9
<i>Informationswissenschaften</i>	0	0	0	2	2
GESAMT	4	8	7	6	25*

*WiSe 22/23: gemeinsame Lehrveranstaltung von FB 1 und FB 2, in den Summen nur einmal gezählt

Datenerhebung: Gleichstellungsbüro

FLEXModul Gender & Diversity

In fast allen Studiengängen der FHP gibt es ein sogenanntes FLEXModul, in dem interdisziplinäre Lehrveranstaltungen, Lehrveranstaltungen aus anderen Disziplinen, Sprachkurse, Lehrveranstaltungen zu Managementkompetenzen etc. angerechnet werden können. Im Juni 2023 wurde nun ein FLEXModulhandbuch vom Senat verabschiedet, mit der Absicht, die Anrechnung zu vereinheitlichen/vereinfachen und zugleich neue Themen zu befördern (v.a. Thema Nachhaltigkeit und Skills für digitale Transformation/ Angewandte Datenkompetenz). Es ist gelungen, auch ein Modul zu Gender & Diversity einzufügen und Zusage von Lehrenden verschiedener Fachbereiche zu erhalten, in Frage kommende Lehrveranstaltungen zukünftig diesem Modul zuzuordnen. Die Modulverantwortung hat Gudrun Perko (Professorin für Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Gender, Diversity und Mediation) übernommen. Dadurch besteht nun in allen Studiengängen die Möglichkeit, sich unkompliziert fünf ECTS für Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen anrechnen zu lassen.

Parallel dazu veröffentlichte das Gleichstellungsbüro *Empfehlungen für die Gestaltung einer gendergerechten Lehre*.

Reallabor: Studierenden- und Lehrendenprojekte

Die Erforschung gender- und diversityrelevanter Fragestellungen im Rahmen studentischer Forschung ist Gegenstand der *Werkstatt: Gender und Diversity* des Studiengangs Soziale Arbeit (mit variierenden Schwerpunktthemen), unter der Leitung von Prof.in Dr. Gudrun Perko (Professur Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Gender, Diversity und Mediation). Im Zentrum der Werkstätten des Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften steht das forschende Lernen, Studierende entwickeln im Rahmen der übergeordneten Fragestellung der Werkstatt ein konkretes Forschungsdesign und führen ein gemeinsames Forschungsprojekt durch. Im Rahmen eines Lehrendenprojekts (Reallabor professional) mit dem Thema Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit/Diversity orientierte Mediation entstand 2023 ein studentischer Forschungsbericht zum Thema *Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit*.

In dem Reallabor *Gender im Kaukasus*, unter der Leitung von Dr. Marit Cremer, widmeten sich Studierende der Sozialen Arbeit der Frage nach, welchen Beitrag die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession bei der Stärkung von Frauen, der Gleichstellung der Geschlechter und der Akzeptanz von LGBTQ+ in stark patriarchalen Gesellschaften leisten kann und hatten Gelegenheit, sich in Georgien einen Eindruck von den Ursachen und Folgen der weit verbreiteten häuslichen Gewalt, wirkmächtigen Geschlechterrollen und -normen und der auch daraus resultierenden prekären sozialen Lage von LGBTQ+ zu machen.

Drittmittelforschung

Auch Drittmittelforschung an der FHP widmet sich Gender- und Diversitythemen. In vorherigen Gleichstellungsberichten wurde bemängelt, dass die fehlende Systematik zur Erhebung und Erfassung der Forschungsaktivitäten die Auswertung und Berichterstattung erschwere. Inzwischen wurde die lange – von vielen Seiten geforderte – Forschungsdatenbank mit HISinOne-RES in der FHP eingeführt. Die FHP-Modifikationen beinhalten eine Checkbox Gender, die immer dann angekreuzt werden soll, wenn genderrelevante Fragestellungen im Projekt bearbeitet werden/wurden. Die Nutzung der Datenbank wird sich noch einspielen müssen, hier wurde aber (nicht nur aus Gleichstellungssicht) ein Schritt hin zu mehr Transparenz gemacht.

Unter den 2023 laufenden drittmittelfinanzierten Drittmittelprojekten gab es sieben (2020: 3) mit genderrelevanten Aspekten, davon wurden fünf von Professorinnen geleitet. Hier sind zwei Projekte besonders zu erwähnen: Das im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie *Innovative Frauen im Fokus* geförderte Projekt *Wissenschaftlerinnen in die Medien. Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation (WIM)* unter der Leitung von Prof. Dr. Judith Ackermann, das zum 1. Oktober 2022 gestartet ist, erforscht die Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen in der Wissenschaftsberichterstattung und in der digitalen Wissenschaftskommunikation. Flankierend werden nachhaltige Handlungsstrategien und Unterstützungssysteme entwickelt, die zu einer erfolgreichen Steigerung der Präsenz von Wissenschaftlerinnen in beiden Bereichen führen. Dafür kooperiert das Projekt mit Medienpartner*innen aus Print, TV und Radio. Die implementierten Module der Unterstützungsstruktur werden im bundesweiten Hochschulnetzwerk des Projekts eingesetzt und erprobt sowie zusätzlich durch die Transferpartner*innen verbreitet. Das Instagram-Live-Format *Kopf und Kuchen* dieses BMBF-Projekts wurde am 24. Juli 2023 mit dem Potsdamer Preis für Wissenschaftskommunikation – Publikumspreis ausgezeichnet.

Darüber hinaus besonders hervorzuheben ist die Forschung von Prof. Dr. Friederike Lorenz-Sinai zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der evangelischen Kirche: Das Teilprojekt *Organisation und Person: systemische Bedingungen und die Praxis der Aufarbeitung (sexualisierter) Gewalt* unter der Leitung von Prof. Dr. Friederike Lorenz-Sinai (FHP) und Prof. Dr. Fabian Kessl (Bergische Universität Wuppertal) war eine Teilstudie des Forschungsverbunds *Forschung zur Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt und anderen Missbrauchsformen in der evangelischen Kirche (ForuM)*, dessen Ergebnisse im Januar 2024 öffentlich vorgestellt wurden und große mediale Aufmerksamkeit erhielten. Das Erkenntnisinteresse des Teilprojekts galt den Bedingungen, Prozessen und Konstellationen der Aufarbeitung von sexualisierter Gewalt in evangelischen Gemeinden und Kindertagesstätten. Dafür werden vier multiperspektivisch angelegte Fallstudien durchgeführt. Zur Rekonstruktion der Aufarbeitungspraxis in den verschiedenen Fällen wurden u.a. narrative Interviews mit Betroffenen, Eltern, beschuldigten Fachkräften und institutionellen Akteur*innen geführt.

Von den insgesamt 37 Forschungsanträgen, die mit Unterstützung der Zentralen Einrichtung Forschungs- und Transferservice ZEFT 2023 gestellt wurden, handelte es sich in 14 Fällen um Hauptantragstellerinnen (2020: 13/37; 2017: 10/24; 2014: 0/11). Bei fast der Hälfte der Anträge (17) steht eine Entscheidung noch aus, bisher sind insgesamt 13 der 2023 beantragte Vorhaben bewilligt, davon sieben Vorhaben mit Hauptantragstellerinnen (2020: 5 von 16).

Der Frauenanteil bei den Beantragungen entsprach mit 37,8% in etwa dem von 2020 (35%), die Wissenschaftlerinnen blieben also bei den drittmittelbasierten Forschungsanträgen weiterhin unterrepräsentiert. Allerdings war ihre Förderquote mit Stand 31.12.2023 besser als die der Kollegen.

Die Unterrepräsentanz der Wissenschaftlerinnen in der Forschung spiegelt sich auch in der Forschungs- und Transferkommission wider, die den Vizepräsidenten für Forschung und Transfer in strategischen und administrativen Fragen der Entwicklung und Förderung von Forschungs- und Transferaktivitäten an der FHP berät, und in der es 2023 nur eine Professorin gab (sechs Mitglieder).

Genderconsulting

Hinsichtlich Genderconsulting gibt es Fortschritte zu vermelden: Eine gendersensible Betrachtungsweise von Forschungsideen wird den Antragstellenden in der Beratung durch ZEFT, dort wo es zu Fördermöglichkeit und Projektthema passt, inzwischen standardmäßig nahegelegt. Nicht in allen Förderlinien ist zu der Fragestellung in Anträgen verpflichtend Position zu beziehen (bei der DFG unbedingt, beim BMBF teilweise), jedoch wird auch unabhängig von expliziten Vorgaben des Projektträgers empfohlen, das Forschungsdesign hinsichtlich Genderrelevanz zu reflektieren und ggf. anzupassen. Diese erste Rückmeldung erfolgt in der Regel bereits beim Feedbacklesen von Projektideen durch das Team. Die von ZEFT zusammengestellte Übersicht zu *Genderrelevanz in Forschungsprojekten*, die auf der Webseite der FHP verfügbar ist, ist eine erste Hilfestellung, auf die dabei verwiesen wird. Im Falle eines Drittmittelanspruchs in der Profillinie Entwerfen · Bauen · Erhalten erfolgte 2023 eine umfangreichere Beratung und Unterstützung durch die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Innovationsfonds

Ein weiterer Indikator sind die Beantragungen von Mitteln aus dem hochschulinternen Innovationsfonds, der einen Anreiz für Innovationen und Neuentwicklungen an der Hochschule bieten will und neben Forschungsprojekten auch Innovationen in den Bereichen Lehre, Digitalisierung, Transfer, Weiterbildung, Internationalisierung oder Service und Verwaltung fördert. Antragsberechtigt sind alle Hochschulangehörigen. Die Bewilligungen werden wettbewerblich nach ihrem Beitrag zur Hochschulentwicklung und zur Zielerreichung der FHP erteilt, die bewilligten Gelder können sowohl für Personal als auch für Sachmittel ausgegeben werden. Inzwischen gibt es jährlich nur noch eine Antragsrunde. 2023 wurden insgesamt elf Anträge eingereicht, in drei Fällen war die hauptantragstellende Person eine Frau. Die Anträge verteilten sich gleichmäßig auf die Schwerpunkte Studium/Lehre (sechs Anträge, zwei von Frauen) und Forschung/Transfer (fünf Anträge, einer von einer Frau). Bewilligt wurden neun Anträge, zwei von Frauen (je einer in jedem Schwerpunkt). Zum Vergleich: 2020 handelte es sich um 24 Anträge in drei Antragsrunden, davon 19 von Frauen oder mit weiblicher Beteiligung, 16 Anträge wurden bewilligt, darunter 12 von Frauen oder mit weiblicher Beteiligung (2017: 8 von 10 Beantragungen; 5 von 7 Bewilligungen). Aus den für 2023 vorliegenden Daten gehen nur die Geschlechter der hauptantragstellenden Personen hervor, nicht die weitere Beteiligung von Kolleg*innen. Trotzdem ist zu konstatieren, dass das Engagement der weiblichen Beschäftigten im Kontext des Innovationsfonds 2023 deutlich geringer ausgefallen ist als in früheren Berichtsjahren.

Bibliothek

Der Bibliotheksbestand zu den Themen Gender, Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Diversity – aus Perspektive der verschiedenen an der FHP vertretenen Disziplinen - wird regelmäßig ergänzt. 2023 wurden über die Bibliothek und das Gleichstellungsbüro 50 weitere Titel angeschafft. Eine Übersicht der zuletzt angeschafften Literatur findet sich u.a. auf den Internetseiten der zentralen GBA.

Wünschenswert wäre für die Zukunft auch eine Übersicht über die Veröffentlichungen von Hochschulmitgliedern zu genderrelevanten Fragestellungen.

6. FHP als Ort für Familien: Handlungsfeld Vereinbarkeit/ Familienfreundliche Hochschule (Tätigkeitsbericht 2023 der Familienbeauftragten; Berichterstattung: Diana Zill)

ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

- Verständnis von Vereinbarkeit als Teil der Hochschulentwicklung und der Führungskultur statt individueller Betrachtung

Kurz und knapp: Das FAMteam war 2023 personell gut aufgestellt. Es erweiterte sich um ein internes Netzwerk von Multiplikator*innen für die Familienfreundlichkeit, die insbesondere in den Bereichen der Studienorganisation, dem Mutterschutz und der Kinderbetreuung beratend tätig sind. Um schwangeren oder stillenden Frauen und Familien mit Kindern den Aufenthalt auf dem Campus angemessen zu gestalten, wurden die FamilienOrte erweitert und stehen nun flächendeckend zur Verfügung. Die Flexible Kinderbetreuung ist seit 2022 kostenfrei. Sie wurde konzeptionell überarbeitet und in ein Format gebracht, das dank der Zusammenarbeit mit der Kinderwelt Potsdam höchste Flexibilität für Familien schafft und gleichzeitig mit fachkompetenten Bildungsangeboten und pädagogisch ausgebildetem Personal verlässlich arbeitet. Die Entwicklung von Angeboten im Bereich der Pflege von Angehörigen sowie die Sensibilisierung des Personals für die Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung mit Tätigkeiten an der FHP standen 2023 im Fokus des FAMteams.

6.1 Rahmenbedingungen

Familienfreundliche Hochschule

Mit den nachhaltig wirkenden Herausforderungen der Corona-Pandemie entwickelten sich zum einen die Notwendigkeit als auch der Anspruch, noch stärker mit Präsenz und Transparenz, Bedarfserfassung und bedarfsgerechter Umsetzung von passgenauen Maßnahmen, eine verlässliche Partnerin für Studierende und Mitarbeitende mit Fürsorgeverantwortung zu sein.

Die FHP versteht es als Selbstverpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern. Dabei orientiert sie sich an den Brandenburgischen Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung sowie der Charta Familienfreundliche Hochschule. Zu einer familiengerechten Hochschule gehören die entsprechende Infrastruktur, Angebote von Information und Beratung, bedarfsgerechte Orte und Einrichtungen der Kinderbetreuung sowie passende Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Studien- und Arbeitsorganisation. Familienfreundlichkeit ist Teil der Hochschulentwicklung und der Führungskultur.

Für Studierende mit Familienaufgaben werden die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation ausgeschöpft und, wo nötig und möglich, auch individuelle Lösungswege gefunden, mit dem Ziel eines zügigen Studienabschlusses und der Vermeidung von Studienabbrüchen. Um als Hochschule eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, ist es wichtig, ein familienorientiertes Arbeitsumfeld zu gestalten. Die Kumulation von familiären und beruflichen bzw. studienbezogenen Aufgaben kann eine hohe körperliche und psychische Mehrfachbelastung bedeuten, auch angesichts des demographischen Wandels. Für eine wirksame Entlastung unserer Angehörigen bietet die FHP deshalb auch realitätsbezogene, vielfältige und gesundheitsfördernde Maßnahmen an.

Mit den Dienstvereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und zur Pflege von Angehörigen schuf die FHP die Grundlage, um situationsgerechte Settings der innerfamiliären Vereinbarkeit bestmöglich und individuell auszugestalten. Ein noch zu erarbeitendes Ziel ist eine hochschulweite Haltung mit dem Selbstverständnis, dass keine uneingeschränkte Verfügbarkeit außerhalb vereinbarter Arbeitszeiten bzw. in Familienhauptzeiten erwartet wird (bspw. Gremien- und Vorlesungszeiten).

Personelle Ausstattung

Die Familienbeauftragte Diana Zill wurde ab Juli 2022 auf 30 Wochenstunden aufgestockt (plus zehn WStd.). Bei der Umsetzung des Selbstverständnisses als Familienfreundliche Fachhochschule Potsdam erhält sie als Leiterin des FAMteams zum einen fachliche Begleitung durch Professorin Karin Borck (Fachbereich 1), zum anderen Unterstützung durch eine geringfügige Beschäftigte, die seit Oktober 2022 für sieben Wochenstunden im FAMteam tätig war. Andere Studierende, insbesondere aus dem Fachbereich 1, wurden zur pädagogischen Begleitung weiterer Veranstaltungen gewonnen. Eine BABEK-Studentin absolvierte zudem ein mehrwöchiges Praktikum im FAMteam und wirkte maßgeblich beim Projekt Pflegekasse mit. Die Flexible Kinderbetreuung wurde in Kooperation mit der Kinderwelt gGmbH gewährleistet und durch eine Pädagogin vor Ort sowie in Einzelfällen von BABEK-Studierenden umgesetzt. Somit war das FAMteam im Berichtsjahr 2023 personell besser denn je aufgestellt.

Öffentlichkeitsarbeit

Das Anliegen der Hochschulleitung, Angebote und auch Leistungen des FAMteams bekannter zu machen, wurde 2023 durch die Zusammenarbeit mit der Abteilung Hochschulkommunikation erfüllt. Gemeinsames Denken und Gestalten der Präsentationsflächen auf dem Campus, auf der Webseite und den Social-Media-Kanälen führten zu mehr Präsenz und Aufmerksamkeit. Mit einem Nachmittag der offenen Tür, der Erstellung eines Roll Up sowie von Postern und Bilderrahmen zu den Kinderbetreuungsangeboten und Familienorten wurden weitere Informationselemente geschaffen. Im Zuge des Weltmädchentages 2023 kooperierte das FAMteam mit der Kinder- und Jugendkoordinatorin der Stadt Potsdam, auf dem Campus wurde eine Veranstaltung für Mädchen durchgeführt und die FHP als familienfreundlicher Bildungsort im Stadtbild hervorgehoben (s. 6.6).

Optimierung und Erweiterung der Familienorte

Der große und kleine Mensaraum der FHP beherbergen zwei Spielecken, die mit Licht, Farbe und Spielmaterialien anregungsreich gestaltet sind. Hier fanden neben Studierenden und Mitarbeitenden mit der Öffnung der Mensa für kostenfreies Mittagessen für Geflüchtete aus der Ukraine im Jahr 2022 vor allem ukrainische Familien Orte vor, die einen Aufenthalt für Kinder explorativ machten und die als Teil einer Willkommenskultur zu unterstreichen sind.

Im Jahr 2022 wurden über das Professorinnenprogramm III die Finanzierung einer Robinienholz-Hochebene im Familienzimmer sowie die Gestaltung des anliegenden Ruhe- und Schlafrumes ermöglicht. Mit diesen Maßnahmen erfüllte die Hochschule Auflagen des Jugendamtes, wonach das Wickeln und Schlafen an Orten der Kinderbetreuung in einem separaten Raum anzubieten sind. Zudem sollten Rückzugsorte geschaffen werden, die jederzeit ein kurzweiliges Ausruhen bzw. selbstbestimmtes Nesteln der Kleinkinder ermöglichen. Das Familienzimmer erwies sich seit der Eröffnung der Eltern-Kind-Gruppe im April 2022 als zentraler Ort der Begegnung von FHP- und externen Familien. Durch eine gute Zusammenarbeit und gemeinsame Veranstaltungen ergänzt sich der pädagogische Ansatz der Spielgruppe optimal mit den Angeboten des FAMteams und fördert das Zusammentreffen vielfältiger Familien.

Orientierung zum Auffinden der FamilienOrte bietet weiterhin der sogenannte Campus-Wohlfühlplan, der zuletzt 2022 in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro neugestaltet wurde.

Mit der Übergabe von zwei Erste-Hilfe-Räumen an das FAMteam und deren Umgestaltung zu Familien-Orten, wurde der Campus 2023 flächendeckend mit den gesetzlich vorgegebenen Räumen (§ 9 Abs. 3 MuSchG; ASR A4.2) zum (Aus-)Ruhen und Stillen versehen. Der FamilienOrt im Haus 2 dient zusätzlich als Massageraum und wird für die Sprechzeiten des Betriebsarztes genutzt. Im Hauptgebäude entstand ein Rückzugsort für Frauen mit oder ohne Fürsorgeverantwortung, der aber auch für andere Personen freigegeben ist. Ergänzt wurden diese Maßnahmen mit einer Kinderbibliothek in der Bibliothek. Gefördert und unterstützt wird damit der Aufenthalt von Studierenden mit Kindern, die sonst nur selten oder kurzfristig in die Bibliothek kommen würden.

6.2 Internes und externes Netzwerk

Die gewachsene FAMteam-Struktur ermöglichte eine gute fachliche Einbindung des Teams an den Fachbereich 1, aber auch eine Rückkopplung vor allem der Beratungserfahrungen in das Studium. Dieser Fachbereich verzeichnet die meisten Studierenden mit Kindern. Im Zuge der Vorstellung der Aufgabenbereiche der Familienbeauftragten in BABEK-Werkstätten und im Fachbereichsrat sowie durch die unterstützende Arbeit von dezentralen Familienbeauftragten auch in anderen Fachbereichen, erfuhr die Selbstverpflichtung der FHP, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern, neue Aufmerksamkeit.

Die Etablierung und Vernetzung der dezentralen Familienbeauftragten (dezFBA) erwies sich als effektive Maßnahme, um weitere Akteur*innen in Lehre, Forschung und Verwaltung für das Ziel der Familienfreundlichkeit zu sensibilisieren, auskunftsfähig zu machen und Angebote weiterzuentwickeln. Es wurden quartalsweise Treffen zwischen der FBA und den dezFBA abgestimmt und realisiert.

Überblick der dezentralen Familienbeauftragten:

- ▶ FB 1: Mary Schlegel-Werner (Vertretung: Prof.in Dr. Annette Dreier)
- ▶ FB 2: Prof.in Dr. Sabine Cousin
- ▶ FB 3: Prof. Dr.-Ing. Gunar Gutzeit; seit Sommer 2023 Ulrike Wygasch-Otte
- ▶ FB 4: Prof. Dr. Boris Müller (Vertretung: Prof.in Wiebke Loeper)
- ▶ FB 5: Anna-Martina Lentz
- ▶ ZEW: Beatrice Jurth

Es ist weiterhin angestrebt, auch aus den studentischen Gremien sowie der Hochschulverwaltung eine*n dezentrale*n Familienbeauftragte*n zu benennen.

Laut Hochschulvertrag soll die „Zusammenarbeit des Studien- und Prüfungsservice sowie der Studiengänge und Fachbereiche im Bereich der Studienberatung verbessert und unter Einbeziehung der Beauftragten zu einem ganzheitlichen Beratungsangebot mit Verweisstrukturen weiterentwickelt werden“. Dieses Ziel stand im Fokus des Austausches der FBAs: Die dezFBA agierten als Multiplikator*innen der Familienfreundlichkeit in ihren Fachbereichen und begleiteten bspw. die Beantragung von Nachteilsausgleichen, Aspekte der Studienorganisation, beachteten die Regelungen des Mutterschutzes und dessen präventive Maßnahmen, verwiesen auf die Angebote des FAMteams zur Kinderbetreuung und waren als vertrauensvolle Ansprechpersonen verfügbar.

Weitere Veranstaltungen, die das FAMteam zur internen Vernetzung und Sensibilisierung durchführte, waren die Mitgestaltung von Informationstagen der Zentralen Studienberatung, die Vorstellung der Angebote des FAMteams in Fachbereichsräten, die Begleitung von Erstsemestereinführungen und die Teilnahme an studentischen Vollversammlungen. Auch die Mitarbeit in Gremien der FHP (Arbeitsschuttsausschuss, Betriebliches und Studentisches Gesundheitsmanagement, Mensaausschuss) ermöglichte sowohl Einblicke als auch das Einbringen von Bedarfen und Notwendigkeiten zur besseren Vereinbarkeit. Regelmäßige Jour fixe mit der Hochschulkanzlerin sicherten einen Abgleich von Planungen und Finanzierungsfragen mit den Zielen der Hochschulleitung. Adressiert an das Qualitätsmanagement initiierte die

FBA die Angleichung der Regelungen zum Nachteilsausgleich. Die Verlängerungsoptionen für Studierende mit Fürsorgeaufgaben beim Schreiben von Abschlussarbeiten sind in den Studiengängen bzw. Prüfungsordnungen auffallend unterschiedlich geregelt und werden unterschiedlich gehandhabt. Das Ziel sind nun transparentere Prozesse und eine Angleichung der Verlängerungsvoraussetzungen und -optionen. Der Prozess dauert an. Der Austausch mit den Familienbeauftragten des Netzwerks Familie und Hochschule in Brandenburg bildet einen wichtigen Bestandteil der Arbeit der Familienbeauftragten. Im Rahmen des Arbeitskreises Alleinerziehende der Stadt Potsdam erfolgte die weiterhin beharrliche Darstellung von Bedarfen und Lebenssituationen Studierender, die im Stadtbild gern untergehen. Dabei spielte das Thema des Armutsrisikos eine tragende Rolle. Mit Notfallbetreuung und einem Hilfesystem für Alleinerziehende in der Landeshauptstadt, dem Aufbau einer Selbsthilfegruppe sowie vielfältigen Angeboten zur Vernetzung und Selbstfürsorge konnten auch für Studierende an der FHP Maßnahmen vermittelt werden. Die Vernetzung der Familienbeauftragten mit bundesweiten familienfreundlichen Hochschulen im Rahmen der Mitgliedschaft im Verein Familie in der Hochschule trug zur Weiterentwicklung der FHP bei.

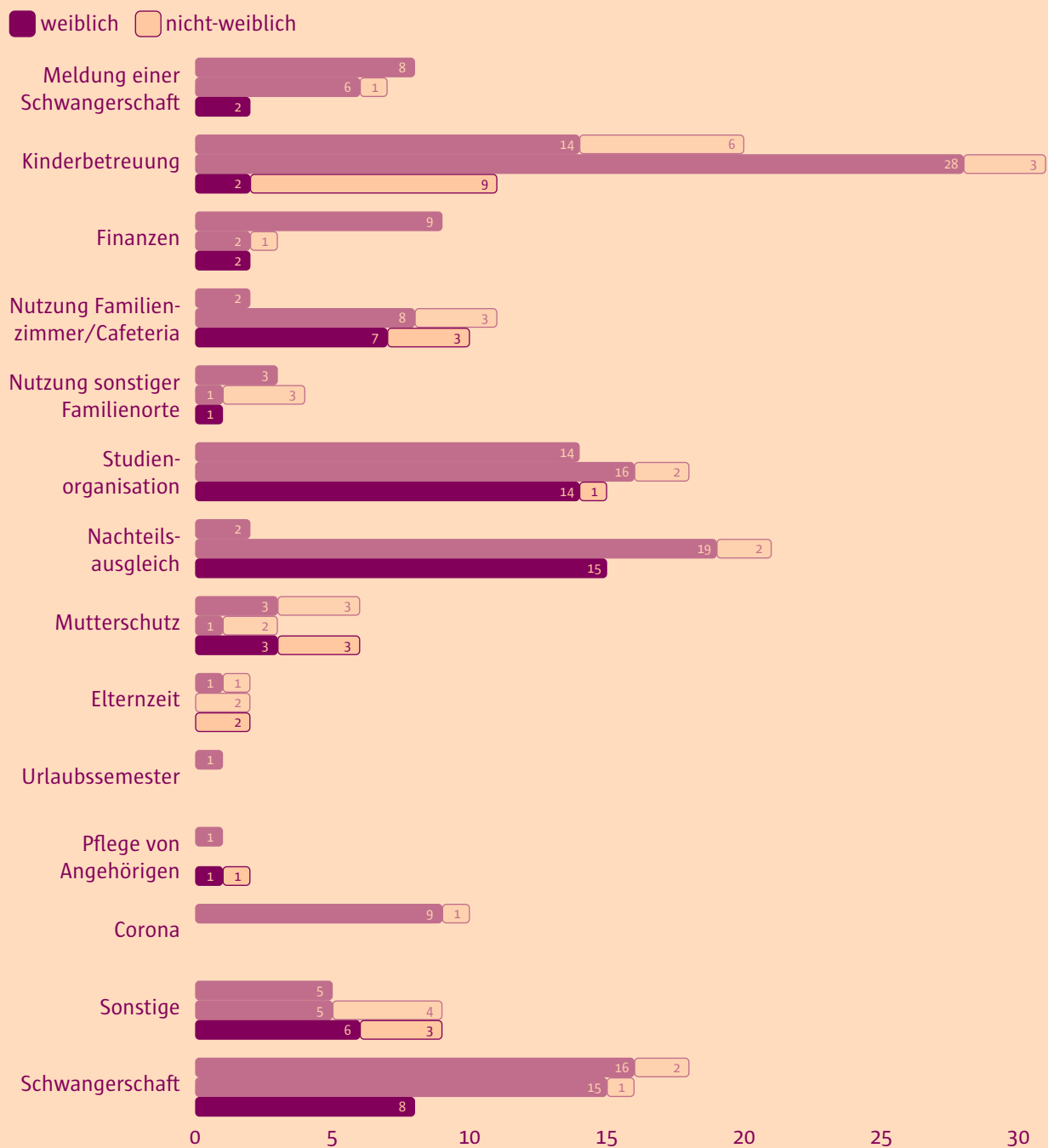
6.3 Information, Beratung und Begleitung

Beratungen

Im Jahr 2023 nutzten 69 Studierende, davon 59 weibliche und 10 männliche das Beratungsangebot im Familienbüro (2022: 91; 2021: 67). Es erfolgten längere Begleitprozesse mit Zweit-, Drittberatungen und mehr. Im Vordergrund der Beratungen standen Fragen zu den Angeboten der Kinderbetreuung, zur Beantragung von Nachteilsausgleichen aufgrund der Betreuung von Kindern oder Pflegesettings innerhalb der Familie. Anfragen zur Nutzung der FamilienOrte durch Studierende mit Beeinträchtigung/Behinderung oder zur generellen Freigabe als Wohlfühlorte für alle kamen außergewöhnlich oft. Aus dem Kollegium ließen sich 21 Beschäftigte beraten, darunter 17 weibliche und vier männliche Beschäftigte. Auch hier standen Bedarfe an flexibler Kinderbetreuung im Vordergrund sowie die Eigennutzung des Familienzimmers. Das PINA-Forschungslabor vom Fachbereich 1 konnte z.B. Studien mit Kindern optimal durchführen, weil diese vor und nach den Durchläufen im Familienzimmer spielen konnten. Für eine türkische Gastwissenschaftlerin trug die Verzahnung von Eltern-Kind-Gruppe und Kitaplatzvermittlung zu einem unbeschwertem Ankommen ihrer Familie in Potsdam sowie in ihrem Tätigkeitsfeld bei. Belange zur Elternzeit und dem Ausfüllen von Gefährdungsbeurteilungen wurden mit Kolleg*innen fachlich geklärt.

Als familienfreundliche Hochschule ist es das Ziel, den Beschäftigten bestmögliche Rahmenbedingungen für eine gute Vereinbarkeit vor allem von Beruf und Care-Aufgaben bieten. Die Führungskräfte in der Verwaltung, aber auch die Fachbereichsleitungen stehen in der Folge vor der Herausforderung, gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Aufgabenerledigung sicher zu stellen, die Balance zwischen Geben und Nehmen im Team ausgewogen zu gestalten und gleichzeitig auf die Belange der Einzelnen einzugehen. In einem Workshop für Führungskräfte im Oktober 2023 wurden ihnen Ansatzpunkte für die entsprechende familien- und lebensphasenbewusste Führungspraxis vermittelt. Sie setzten sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der Vereinbarkeit einerseits und der „betrieblichen Gerechtigkeit“ andererseits auseinander sowie mit ihren individuellen Gestaltungsmöglichkeiten im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule. Als Dozentin konnte Sigrid Bischof vom Audit berufundfamilie gewonnen werden. Sie gestaltete wenige Wochen später zusätzlich eine digitale Mittagspause, die sich mit den Wirkzusammenhängen von Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung befasste. Teilnehmende waren Beschäftigte, Personalratsmitglieder und vereinzelt Führungskräfte.

Abbildung 20: Beratungsthemen Familienbeauftragte 2021, 2022 und 2023 (absolut)



Datenerhebung: Familienbeauftragte, Stand jeweils 31.12.

Pflege – Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes

Bereits 2022 erarbeiteten die drei Familienbeauftragten der Potsdamer Hochschulstandorte angesichts der wachsenden Anzahl von Beschäftigten und Studierenden mit zu pflegenden Familienangehörigen eine umfangreiche Themenliste für plötzlich eintretende Pflegefälle und gemeinsame Standards für die Beratung im Kontext von Pflege. Im Rahmen des Projekts Pflegemappe widmete sich das FAMteam dann 2023 den Fragen und Rahmenbedingungen der Pflege von Angehörigen, mit dem Ziel, FHP-Angehörigen zukünftig einen niedrigschwelligen Zugang zu gesetzlichen Regelungen, Beratungsstellen und Pflege-settings zu bieten. Gemeinsam mit einer Praktikantin erarbeitete die FBA eine Umfrage, erste Skripte zu konkreten Pflegesituationen sowie einen Erklärfilm. Die bestehende Dienstvereinbarung Pflege der FHP bildete die Grundlage für Überlegungen über zukünftige Strukturen und Maßnahmen. Erste Ergebnisse

wurden an den Gesundheitstagen der FHP am 11. und 12. Oktober 2023 präsentiert. Die Veranstaltung wurde gleichzeitig als Präsentations- und Begegnungsmoment mit Kolleg*innen und Studierenden genutzt, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen und reale Bedarfe zu ermitteln. Zusätzlich wurden zwei Vorträge der Beratungsstelle Pflege in Not angeboten, die die Themen der *Überforderung in der Pflege* sowie *Pflegende junge Menschen* abbildeten.

6.4 Kinderbetreuungsangebot

Drei Säulen der Kinderbetreuung als Best Practice Modell

Die Flexible Kinderbetreuung, die aufgrund der Pandemie eingestellt wurde, konnte mit dem Wintersemester 2021/22 wieder aufgenommen werden und wird seither durch pädagogische Fachkräfte der Kinderwelt gGmbH realisiert. Das Angebot steht jeder*jedem Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung im Familienzimmer (Haus 5, R 0.01) offen. Es bietet die Möglichkeit, individuelle Betreuungsgänge zu überbrücken und richtet sich an Kinder im Alter von einem Jahr bis zum jüngeren Schulkindalter. Die Kinder werden einzeln oder in einer altersheterogenen Gruppe und durch pädagogisch ausgebildete Mitarbeiterinnen betreut. Angeboten werden sowohl langfristig geplante als auch kurzfristig notwendige Betreuungen, bis hin zur Notfallbetreuung, die innerhalb von 24 Stunden benötigt wird. Der größere Teil der Betreuungen im Zeitraum 2021 bis Ende 2023 wurde von Studierenden, aber auch Beschäftigten, in Anspruch genommen, die trotz Wartezeit auf einen Platz in einer Kita- oder Tagespflegeeinrichtung, Studium oder Beschäftigung an der FHP aufnehmen oder fortsetzen wollen. Die Finanzierung wurde maßgeblich über das Professorinnenprogramm III gesichert. 2023 konnten 23 Kinder für insgesamt 646 Stunden betreut werden, darunter vier Kinder von Mitarbeitenden sowie eines Gastprofessors.

Um die Kinderbetreuung für Potsdamer Hochschulangehörige im Rahmen einer familienfreundlichen Fachhochschule um ein tägliches und strukturiertes Angebot zu erweitern, erfolgte im April 2022 die Eröffnung der Spielgruppe PLUS. Die Eltern-Kind-Gruppe der Kinderwelt gGmbH soll einerseits die Aktivierung der Ressourcen der Eltern und deren Eigenverantwortung und Vernetzung fördern, andererseits aber auch im Notfall eine Kinderbetreuung anbieten. Sie ist offen für Mitarbeitende und Studierende in der Elternzeit oder in einer Übergangsphase in die Kitabetreuung, als auch für neuberufene Professor*innen, deren (Wieder-)Einstieg an der FHP erleichtert wird. Das Familienzimmer wird für diesen Zweck an die Kinderwelt vermietet, kann dennoch parallel für die Kinder-Eigenbetreuung durch Hochschulangehörige genutzt werden. Die bereits etablierte Flexible Betreuung ist in die Spielgruppe integriert und deckt darüber hinaus zusätzlich Veranstaltungen wie die Lange Nacht des Schreibens, das FHP-Sommerfest oder Tagungsbetreuungen ab.

Über diese Angebote der Kinderbetreuung hinaus besteht seit 2016, dank der Kooperation mit den beiden Kindertagespflegeeinrichtungen auf dem Campus, die direkte Möglichkeit der Vermittlung von Betreuungsplätzen. Die beiden pädagogischen Fachkräfte haben ihre Räume im Haus 5 und liegen somit zentral eingebettet in alle weiteren Kinderbetreuungsangebote der Hochschule. Zusätzlich ist es im Zuge der Kooperation mit den pädagogischen Trägern der Fröbel-Gruppe und der Kinderwelt gGmbH nunmehr möglich, bei Personalneueinstellungen oder für Gastwissenschaftler*innen freie Kitaplätze direkt anzufragen und eine schnelle Platzvergabe in Aussicht zu stellen. Im Jahr 2023 wurde einer Gastwissenschaftlerin ein Kitaplatz für ihre Tochter vermittelt.

Kinderbetreuung in Ferienworkshops

Zur Überbrückung der Vorlesungszeit für Studierende bzw. zur Entlastung der Beschäftigten in der Ferienbetreuung ihrer Kinder bietet das FAMteam zweimal im Jahr einen Ferienworkshop an. Dieser richtet sich an FHP-Kinder zwischen 6 und 12 Jahren und ist seit 2022 kostenfrei. Jeder Ferienworkshop steht unter einem bestimmten Motto. So wurden aus den Kindern schon kleine Programmierer*innen, Filmmacher*innen und Naturexpert*innen, Fachleute für Klär- und Wasserwerke oder Songwriter*innen à la *Schreib deinen Song*.

Im Sommerferienworkshop 2023 *Lasst uns JAMmen!* ging es darum, mit den Kindern den Sound unterschiedlicher Instrumente, den eigenen Flow im Spielen und die freie Improvisation einer Band für eine Woche zu erleben. Durchgeführt wurde der Ferienworkshop von einem Potsdamer Musiker. Zwei Studentinnen aus dem Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit (BABEK) bereicherten die Tage mit Aktivitäten an der frischen Luft und unterstützten die 12 Kinder tatkräftig beim Experimentieren mit Klängen und Tönen.

Für den Herbstferienworkshop 2023 *Schreib deinen Song!* gelang es dann erneut zwei Potsdamer Musiker zu gewinnen, die mit Fingerspitzengefühl die Kinder beim Schreiben von Songinhalten, beim Komponieren von Melodien und dem Spiel auf einem Instrument begleiteten und die Songergebnisse schließlich mit ihnen aufnahmen. Unterstützt wurden die beiden von BABEK-Studierenden und natürlich vom FAMteam.

Die Ferienworkshops des FAMteams sind Teil der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Professorinnenprogramms III an der FHP.

6.5 Mutterschutz, Elternzeit, Wiedereinstieg

Mutterschutz | Elternzeit | Nachteilsausgleiche für Studierende

In Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beriet die FBA die Personalabteilung zu Neuformulierungen der aktualisierten Regelungen des Mutterschutzes von Beschäftigten zur Veröffentlichung auf deren Webseite.

Seit der Anpassung des Mutterschutzgesetzes im Jahr 2018 ist auch jede schwangere Studentin aufgefordert (aber nicht verpflichtet!), ihre Schwangerschaft in der Abteilung Studium bekannt zu geben, damit eine individuelle Gefährdungsbeurteilung erstellt werden kann. Im Allgemeinen besteht im Studium ein geringes Gefährdungsrisiko. Besonders zu betrachten und zu beurteilen sind Lehrveranstaltungen, die Labor- und Werkstatttätigkeiten beinhalten, Exkursionen unter außergewöhnlich belastenden Bedingungen und Praktika. Sind diese ohne besondere Gefahren im Sinne des Mutterschutzgesetzes, kann das Studium uneingeschränkt fortgesetzt werden, andernfalls sollten Ersatzleistungen vereinbart werden. Studentinnen haben nun auch Anspruch auf einen sechswöchigen Mutterschutz vor und einen achtwöchigen Mutterschutz nach der Geburt (der sich unter bestimmten Bedingungen wie Mehrlingsgeburten verlängert). Anderes als Beschäftigte können sie sowohl auf den Mutterschutz vor als auch auf den nach der Geburt verzichten (hierfür müssen sie eine Verzichtserklärung unterzeichnen) und auch in dieser Zeit weiter studieren und Prüfungsleistungen ablegen. 2023 wurden der Abteilung Studium 24 Schwangerschaften gemeldet (2020: 32).

Im Wintersemester 2023/24 haben sich fünf Studentinnen aufgrund von Schwangerschaft beurlauben lassen, sieben Studierende aufgrund von Elternzeit (darunter ein Student).

Bei der Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen wird neben Studierenden mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen auch Studierenden mit Fürsorgeaufgaben basierend auf § 2 der Rahmenordnung für Studium und Prüfungen RO-SP und § 3 Abs. 4 BbgHG ein Nachteilsausgleich gewährt. Formen des Nachteilsausgleichs sind insbesondere angemessene Ersatzleistungen als Ausgleich von Abwesenheit, die Ermöglichung digitaler Teilnahme an Lehrveranstaltungen außerhalb von Betreuungszeiten oder die Verlängerung von Bearbeitungszeiten bei Prüfungsleistungen. Da bislang nicht verpflichtend geregelt ist, ob Nachteilsanträge über den Prüfungs-Service oder den*die zuständige Beauftragte oder direkt an den zuständigen Prüfungsausschuss gehen, ist die Anzahl der Anträge aktuell nicht erfassbar. Im Rahmen der Überarbeitung des § 2 der Rahmenordnung ist angedacht, auch diese Prozesse zu vereinheitlichen.

Willkommenspaket

Insgesamt 23 neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten wurden im Berichtszeitraum mit einem Willkommens-Paket begrüßt, das neben Infomaterial ein regional produziertes Ärmellätzchen als kleine Aufmerksamkeit von der FHP, ein Anschreiben der Präsidentin und Begrüßungsworte des FAMteams inkl. aktuellem Flyer zu den Angeboten der familienfreundlichen Fachhochschule enthält.

Wiedereinstieg in den akademischen Betrieb nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung

Familienbedingte Arbeitsunterbrechungen in Form von Elternzeit nahmen 2023 zehn Mitarbeiter*innen wahr, darunter vier Väter (zum Vergleich: 2020 handelte es sich um neun Beschäftigte, darunter sechs Väter; 2017 handelte es sich um zehn Beschäftigte, darunter ebenfalls sechs Väter). Der Umfang der beantragten Monate war bei den Vätern im Schnitt deutlich geringer als bei den Müttern. Dies entspricht dem Trend, dass der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, zwar weiterhin ansteigt, die Unterschiede bei der Elternzeitdauer aber bleiben. Den bundesweiten Durchschnitt bezahlter Elterngeldmonate gibt das Statistische Bundesamt für 2022 mit 3,6 (Väter) versus 14,6 Monaten (Mütter) an (vgl. Destatis 2023b).

Anwendung der Familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (es handelt sich um eine sogenannte Kann-Regelung, die ermöglicht, akademische Mitarbeiter*innen, die basierend auf dem WissZeitVG § 2 Abs. 1 befristet beschäftigt sind, über die eigentliche Befristungshöchstdauer von sechs Jahren pro Qualifikationsphase um bis zu zwei Jahre pro minderjährigem Kind zu verlängern) hat an der FHP seit Einführung des WissZeitVG bei haushaltsfinanzierten Stellen bis auf einen Fall durchgängig Anwendung gefunden. Im Gleichstellungskonzept wurde 2019 die Beibehaltung dieser „Politik“ und darüber hinaus die „Prüfung der Einrichtung eines Fonds zur Anwendung bei Drittmittelbeschäftigten“ vereinbart. Eingerichtet wurde über das Professorinnenprogramm zumindest ein Fonds, der die Beibehaltung – ohne eine Ausweitung auf Drittmittelbeschäftigte – garantieren sollte. Von der Möglichkeit wurde seit der Einrichtung 2021 aber kein Gebrauch gemacht.

6.6 Weitere Aufgaben und Angebote

FHP - Gesundheitstage

In gemeinsamer Federführung mit dem Gesundheitsmanagement organisierte das FAMteam zwei Gesundheitstage im Oktober 2023 zu wichtigen familiären Themen. Es wurde ein abwechslungsreiches Programm zusammengestellt, welches zum Mitmachen, Entspannen und Informieren einlud. Mit einer ganztägigen Präsenz im Foyer des Hauptgebäudes präsentierte das FAMteam erste Ergebnisse aus dem Projekt Pflegemappe.

Zudem lud die „Ruheinsel“ des FAMteams dazu ein, sich eine kleine Pause zu gönnen und aufzutanken.

Im Workshop *Medienkompetenz für Eltern und Interessierte* gab es Einblicke in komplexe Themen wie die Entwicklung des Gehirns, neueste Studien zur Thematik und welche Auswirkungen durch die Nutzung von Medien auf die kindliche Entwicklung zu erwarten sind.

Weltmädchen*tag

Ausgehend von dem Wunsch der Hochschulleitung, als Familienfreundliche Hochschule im Stadtgeschehen sichtbarer zu werden, wandte sich die Familienbeauftragte im Dezember 2022 an die städtische Koordinatorin für Kinder- und Jugendinteressen. Aus dieser Motivation entstanden die Planungen zum Weltmädchen*tag 2023. Diese Veranstaltung bot eine gute Gelegenheit, die Vielfalt der FHP als Bildungseinrichtung zu präsentieren und Mädchen dazu zu ermutigen, ihre akademischen Ambitionen zu verfolgen, unabhängig von traditionellen Geschlechterrollen.

Transfer in die Lehre

Im Interflex Seminar *Historische, lebensweltliche & systemlösende Identitätsanker zur Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement im Stadtteil Bornstedt* vertrat die FBA im Februar 2023 Aspekte der Familienfreundlichkeit in Bezug auf die Gestaltung der Campusmitte. Als Jurorin im Interflex Seminar *Welcome to life* vertrat die FBA 2023 die Bedürfnisse von Eltern Neugeborener, die über den Potsdamer Begrüßungsdienst ein Give away erhalten sollen.

7. Tätigkeitsbericht 2023 der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: zusätzliche Maßnahmen

Kurz und knapp: Das Gleichstellungsbüro ist professionell aufgestellt, aber in Anbetracht des Aufgabenumfangs unterbesetzt. Die Vielzahl an Einstellungs- und Berufungsverfahren stellen vor allem für die dezentralen GBAs eine große zeitliche Belastung dar. Die Anzahl an individuellen Beratungen hat im Vergleich zu 2020 wieder zugenommen. Der Umgang mit Sexismus, Belästigung und sexualisierter Gewalt war eines der zentralen Themen des Gleichstellungsbüros, auf das durch zusätzliche Informationen auf der Website, eine Schulung potenzieller Erstberaterinnen, eine Postkartenaktion und verschiedene Veranstaltungsformate reagiert wurde.

7.1 Rahmenbedingungen

Personelle Ausstattung

Sandra Cartes wurde als zentrale GBA wiedergewählt (3. Amtszeit). Ebenso wurde Janina Lehmann (ZEFT) als stellvertretende zentrale GBA bestätigt sowie mit Katharina Violet (Bibliothek) erstmals eine zweite Stellvertreterin gewählt. Die neue Amtszeit begann am 1.1.2023 und dauert bis 31.12.2026.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben mit 20 Wochenstunden wahr, hinzu kommen acht Wochenstunden für Aufgaben im Rahmen des Professorinnenprogramms (s. 8.). Die stellvertretenden zentralen GBAs haben keine Freistellung.

Gleichstellungsbüro

Im Gleichstellungsbüro waren im Berichtszeitraum zwei Studentinnen mit sieben Wochenstunden geringfügig beschäftigt.

Finanzielle Ausstattung

Das Sachkostenbudget für Veranstaltungen, Publikationen etc. belief sich 2023 auf 6.227 EUR. Die Mittel waren deutlich knapper bemessen als in den Vorjahren und wurden komplett ausgeschöpft. Für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II (s.u.) standen gesonderte Budgets zur Verfügung.

7.2 Gleichstellungsrat/dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und das externe Netzwerk

Gleichstellungsrat

Die zentrale GBA, ihre Stellvertreterin und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Verwaltung sind im Gleichstellungsrat organisiert. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wurde im Rahmen der Gremienwahlen neu gewählt (Amtszeit 1.10.2023 bis 30.09.2025). Der Gleichstellungsrat tagte 2023 dreimal, darüber hinaus gab es individuelle Treffen zu den Entwicklungen in den einzelnen Bereichen, regelmäßige Informationen an die dezentralen GBAs per Mail sowie zahlreiche Abstimmungen zur Vergabe von Fördermitteln. Dem Gleichstellungsrat gehörten, mit Stand 31.12.2023, neben der zentralen GBA und den beiden Stellvertreterinnen an:

- ▶ FB 1: Prof. Dr. Friederike Lorenz-Sinai, Stellv.in Dr.in Marit Cremer
- ▶ FB 2: Prof.in Dr. Jeannine Meinhardt, Stellv.in Prof.in Anupama Kundoo
- ▶ FB 3: Rosana Morales, Stellv.in Dr.in Lucia Tyrallova
- ▶ FB 4: Prof.in Christina Poth, Stellv.in Anouk Meissner
- ▶ FB 5: Dr.in Elena Semenova; Stellv.in Milena Lotter
- ▶ ZEs/Verwaltung: Anke Weiß, Stellv.in Peg Ködel

Den dezentralen GBAs obliegt die Begleitung der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. In den Bereichen bzw. Eingruppierungen/Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie zur Teilnahme verpflichtet. Zu den weiteren Aufgaben zählen die Beratung des Dekanats und des Fachbereichsrats, die Mitgliedschaft in Auswahlkommissionen – wie Deutschlandstipendium, Genderpreis, studentischer Gleichstellungsfonds, Frauenförderfonds – und der regelmäßige Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Bisher wurde die Tätigkeit nur im Fachbereich Design zeitweise mit einer SWS kreditiert.

Von den (de)zentralen GBAs begleitete Berufungs- und Einstellungsverfahren

Im Jahr 2023 waren acht Berufungskommissionen im Einsatz (2020: 9; 2017: 19), alle wurden von einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratend begleitet. Darüber hinaus fanden 2023 81 Bewerbungsverfahren statt (2020: 59; 2017: 35), die – soweit möglich – ebenfalls beratend begleitet wurden. Hinzu kamen zahlreiche zusätzliche Personalmaßnahmen (wie Ausschreibungsverzichte, Änderungsverträge, Kündigungen etc.).

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen und weitere Netzwerke

Die zGBA ist eine der Sprecherinnen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen (LaKoG). Sie ist mit den übrigen beiden Sprecherinnen der LaKoG im regelmäßigen Austausch. Die LaKoG tagte 2023 dreimal.

Die zGBA vertritt die LaKoG im Frauenpolitischen Rat Brandenburg. Der Frauenpolitische Rat tagte im April und im November. Über die LaKoG erfolgte zudem ein regelmäßiger Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg Manuela Dörnenburg und dem Referat 16 - Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen - im MSGiV. Im MWFK ging die Zuständigkeit für Gleichstellung an Hochschulen 2023 vom Referat 25 - Hochschulen, wissenschaftliche Zentren, Hochschulstatistik, Digitalisierung, Lehrerbildung - zum Referat 23 - Wissenschaftliche Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studentenwerke, Bibliotheken, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz – über. Die zwischenzeitlich zum Erliegen gekommene Routine regelmäßiger Einladungen der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten ins MWFK, wurde 2023 wieder aufgenommen.

Die LaKoG beteiligt sich am Dialogprozess Gute Arbeit an Hochschulen des MWFK. Diese Aufgabe wird von der zentralen GBA der BTU Cottbus/Senftenberg, stellvertretend von der zGBA der FHP, wahrgenommen. Ebenfalls vertreten durch die zentrale GBA der BTU Cottbus/Senftenberg war die LaKoG Teil eines Bündnisses aus Brandenburger Studierendenvertretung, Gewerkschaften, Nachhaltigkeitsnetzwerk und LaKoG, das einen gemeinsamen Forderungskatalog für das neue Brandenburgische Hochschulgesetz aufstellte.

Weitere Aktivitäten im Kontext der LaKoG 2023, an denen die zGBA maßgeblich beteiligt war:

- ▶ Gendersensible und familienorientierte Führung: Initiierung einer hochschulübergreifenden Zusammenarbeit bei Fortbildungen zu diesem Thema (in Absprache mit der BLHP – Brandenburgische Landeskonzferenz der Hochschulpräsident*innen);
- ▶ LaKoG-Preis: Planungen für einen Preis, mit dem Beschäftigte und Studierende für hochschulisches Engagement in Sachen Gleichstellung ausgezeichnet werden sollten; der Preis konnte letztlich wegen einer haushaltsrechtlichen Hürde nicht auf den Weg gebracht werden, obwohl Mittel dafür vorhanden waren;

- ▶ *Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie: Eine empirische Studie an brandenburgischen Hochschulen 2021/22*: Mixed-method-Studie von zwei Wissenschaftlerinnen der BTU Cottbus im Auftrag der LaKoG (Publikation steht krankheitsbedingt bzw. Elternzeit-bedingt immer noch aus);
- ▶ Novelle des Hochschulgesetzes: In diesem Kontext gab es diverse Aktivitäten und Termine, um auf Änderungsbedarfe aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten aufmerksam zu machen. Die Hinweise der LaKoG betrafen den Paragrafen zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten (bspw. Konkretisierungsbedarfe hinsichtlich der Wahl und Wählbarkeit oder des Widerspruchrechts), aber auch die Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten von Wissenschaftler*innen sowie den hochschulpolitischen Diskriminierungsschutz über die Kategorie Geschlecht hinaus. Änderungsbedarfe und Änderungsvorschläge wurden über die Hochschulleitungen, direkt von der LaKoG und über das Bündnis aus Brandenburger Studierendenvertretung, Gewerkschaften, Nachhaltigkeitsnetzwerk und LaKoG an das MWFK herangetragen;
- ▶ Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen: bis Sommer 2024 soll die LaKoG der BLHP einen Vorschlag für eine Neuauflage vorlegen (die jetzige Version wurde 2017 unterzeichnet; die Überarbeitung war von der LaKoG angeregt worden); der Entwurf wurde in einer AG bestehend aus GBAs, Familienbeauftragten und einer Mitarbeiterin des MWFK erarbeitet und ging im März 2024 an die BLHP.

7.3 Beratung und Information

Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin: Gremien, Arbeitsgruppen, Auswahlkommissionen, Antragstellungen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wirkten in folgenden Gremien und Arbeitsgruppen mit bzw. nahm beratend teil:

- ▶ Präsidialkollegium
- ▶ Senat
- ▶ *FHPgesund!* – Steuerkreis Gesundheitsmanagement
- ▶ AG Dienstvereinbarung Stellenbesetzung
- ▶ Haushaltskommission
- ▶ Regelmäßige Austauschrunde der Abteilung Finanzen

Für folgende Stipendien und Preise war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte 2023 Mitglied der Auswahlkommission:

- ▶ Genderpreis (als Mitglied des Gleichstellungsrats; einmal pro Jahr)
- ▶ Studentischer Gleichstellungsfonds (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- ▶ Frauenförderfonds (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- ▶ FHP-internes Förderprogramm *Gender in der Lehre* (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- ▶ Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen (gemeinsam mit den beiden stellvertretenden zentralen GBAs; fortlaufend)
- ▶ Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben (einmal pro Semester)

Individuelle Beratungen

2023 fanden 25 individuelle Beratungen statt, einige erforderten mehrere Termine (2020: 14; 2017: 20). Unter den Ratsuchenden waren Vertreter*innen aller Statusgruppen der Hochschule (m/w/d). Die Themen, zu denen am häufigsten Beratung gesucht wurde, waren Sexismus, Vereinbarkeit von Studium/beruflichen Anforderungen mit Fürsorgeaufgaben sowie Konflikte mit Vorgesetzten.

Homepage

Die Inhalte der Gleichstellungsseiten wurden aufgeteilt: Eher Formales und Berichte finden sich nun unter www.fh-potsdam.de/gleichstellungsbeauftragte (in der Struktur unter Hochschule/Organisation/Gremien&Beauftragte), Angebote und Projekte finden sich unter www.fh-potsdam.de/gleichstellung (in der Struktur unter Campus&Services/Chancengleichheit). Auf Initiative der zGBA hin wurden auf der Website unter „*Notfall*“ nun auch andere Notfälle als Havarien bedacht. Hier findet sich nun auch der Hinweis auf das bundesweite Hilfetelefon für Betroffene von sexualisierter Gewalt. Ergänzend wurden auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten weitere Informationen, Notfallkontakte und Beratungsstellen zusammengestellt.

Themenschwerpunkt Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt

Der Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt ist eines der zentralen Themen des Gleichstellungsbüros. Mit einer Postkarte des Gleichstellungsbüros im „Erstibeutel“ zum Start des Wintersemesters wurde 2023 für das Thema sensibilisiert. Die im Gleichstellungsbüro der FHP gestaltete Postkarte kommt in einer an die LaKoG-Farben abgestimmten Version an mehreren brandenburgischen Hochschulen (HNEE, Uni Potsdam) zum Einsatz.

Abbildung 21: Postkarten des Gleichstellungsbüros/ der LaKoG als Statement gegen Sexismus



Bereits im November und Dezember 2022 fand eine dreiteilige Schulung von potenziellen Erstberater*innen zum Thema Beratung im Kontext von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt statt, an der neben GBAs auch Dekanatsmitarbeiterinnen, Studienberaterinnen und eine AStA-Vertreterin teilnahmen. Die Überarbeitung der Broschüre *Sexismus ist kein Kavaliersdelikt* wurde 2023 veranlasst, sie wird im SoSe 2024 in einer aktualisierten Version neu aufgelegt.

Weitere Aktivitäten in diesem Kontext:

- ▶ **6.11.** Vorstellung der Aufgaben als GBA in der Werkstatt *Sexismus und sexualisierte Gewalt in institutionellen Kontexten* von Prof. Dr. Friederike Lorenz-Sinai (FB 1)
- ▶ **7.11.** Im Rahmen der Veranstaltungsreihe *UniToo* der Universität Potsdam: Filmvorführung *Promising Young Woman* im Filmmuseum Potsdam mit anschließender Diskussion mit Vertreterinnen des Autonomen Frauenzentrums Potsdam und Sandra Cartes, moderiert von Christina Wolff (Universität Potsdam)
- ▶ **9.11.** Vorbereitung der Antworten auf eine Anfrage des RBB im Rahmen einer Recherche zu Sexualisierter Gewalt an Hochschulen

7.4 Veranstaltungen und Ausstellungen

Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros I Kooperationsveranstaltungen

- ▶ Workshop *Wissenschaftlerinnen und Führung*: Bereit für die neue Rolle mit Dr. Meike Zöger (in Kooperation mit der Akademischen Personalentwicklung der FHP: Zielgruppe weibliche Postdocs und neu(er) berufene Professorinnen); mit Teilnehmerinnen aus der FHP, der HNEE und der BTU.
- ▶ **15.3.** Gemeinsame Veranstaltung mit Filmuni, Filmmuseum und Uni Potsdam anlässlich der Brandenburgischen Frauenwochen (das Motto 2023 lautete *Bei uns doch nicht*): Filmvorführung *Ta farda - Until Tomorrow* und Filmgespräch mit in Deutschland lebenden Iraner*innen. Moderation: Susanne Foidl, Filmuniversität Konrad Wolf Babelsberg.
- ▶ **20.4.** Vortrag von Julia Kloiber (Superrlab) zu *Feministische Digitalpolitik: Gerechte digitale Zukünfte für uns alle*. Im Rahmen der Veranstaltung wurde der Genderpreis 2022 verliehen.
- ▶ **15.6.** digitales Anti-Bias-Training für Beschäftigte in Kooperation mit dem Internationale Office. Dozent*in: Dr. Sebastian Tillmann, Referent für Diversity in der Wissenschaftskultur, und Marie-Claire Kabengele, Psychologin (beide Universität Konstanz).
- ▶ **12.9.** Workshop *Wissenschaftlerinnen & Führung*, Teil II (in Kooperation mit der Akademischen Personalentwicklung der FHP): Workshopleitung Dr. Meike Zöger, Lucas Bischoff Hochschulberatung, mit Teilnehmerinnen aus der FHP, der HNEE und der BTU.
- ▶ **19.10.** Führungskräfteworkshop *Familien- und lebensphasenbewusste Führung: Anforderungen kennen und Lösungen gestalten* (mit Sigrid Bischof, Auditorin für das audit berufundfamilie und das audit familiengerechte hochschule, selbstständige Beraterin und Trainerin) für Abteilungsleitungen und Leitungen der Zentralen Einrichtungen.
- ▶ ergänzend: **9.11.** Einladung von Familienbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragter und Gesamtpersonalrat zur Digitalen Mittagspause zum Thema *Familienfreundliche und lebensphasenbewusste Hochschule* (mit Sigrid Bischof) für Beauftragte, Personalvertretungen und sonstige Interessierte.
- ▶ **20.10.** digitales Anti-Bias-Training in Kooperation mit dem International Office mit Dr. Sebastian Tillmann, Universität Konstanz, und Marie-Claire Kabengele, Universität Heidelberg (2. Termin wegen großer Nachfrage).
- ▶ **12.12.** Lesung von Julia Korbik aus ihrem neuen Buch *Schwestern: Die Macht des weiblichen Kollektivs* in Kooperation mit der Hochschulbibliothek. Im Rahmen der Lesung wird der Genderpreis 2023 verliehen.

Durch das Gleichstellungsbüro geförderte Veranstaltungen

- ▶ **25.04./02.05./23.05.** (studentisch organisierte) Vortragsreihe *bunte aussichten*, Teil III des studentischen Kollektivs perspektiv;wechsel (Architektur-Studierende).
- ▶ **07.11./21.12./05.12.** (studentisch organisierte) Vortragsreihe *bunte aussichten*, Teil IV des studentischen Kollektivs perspektiv;wechsel (Architektur-Studierende).

8. Beteiligung am Professorinnenprogramm III

Kurz und knapp: 2020 und 2021 konnten über das Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm III Mittel für drei Professorinnenstellen eingeworben werden. Da das Programm vorsieht, dass mit den im Haushalt durch die Förderung freiwerdenden Mitteln gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen realisiert werden, konnten seit 2021 zahlreiche Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen realisiert werden. Die Verwendung der freiwerdenden Mittel ist kleinteiliger als an vielen anderen Hochschulen, allerdings mit dem Vorteil, dass eine sehr große Anzahl von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen profitieren und die Mittel dadurch nicht zuletzt allen Fachbereichen zugutekommen.

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II

2020 und 2021 konnten über das Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm III Mittel für drei Professorinnenstellen eingeworben werden. Gefördert werden die Professuren von

- ▶ Prof. Dr. Julia Struß, FB 5, Laufzeit 01.10.2020-31.09.2025
- ▶ Prof. Christina Poth, FB 4, Laufzeit 01.04.2021-31.03.2026
- ▶ Prof. Silvia Knüppel, FB 4, Laufzeit 01.05.2021-30.04.2026

Die Förderung ermöglichte die Einstellung von drei akademischen Mitarbeiter*innen zur Unterstützung der Professorinnen und die Einrichtung bzw. Wiederbelebung von zwei Werkstätten des Fachbereichsdesign (Textilwerkstatt und Typografiewerkstatt). Da das Programm vorsieht, dass mit den im Haushalt durch die Förderung freiwerdenden Mitteln gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen realisiert werden, konnten 2023 zudem zahlreiche Fördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen realisiert werden. Zielgruppen des Förderprogramms sind aufgrund des Förderzwecks ausschließlich Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die individuelle Förderung kann deswegen nur Frauen zugutekommen.

Die Projektleitung für die Umsetzung des Programms an der FHP liegt bei der zGBA, ebenso wie die Koordination der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Hierfür waren im Jahresverlauf acht zusätzliche Wochenstunden einkalkuliert.

2023 wurden folgende Maßnahmen realisiert:

Promotionsförderung

Über das Professorinnenprogramm wird bereits eine Promotionsstelle im Bauingenieurwesen finanziert. Die Besetzung einer zweiten Promotionsstelle (Gender & Soziale Arbeit) ist zum 1.4.2023 erfolgt. Für eine dritte Promotionsstelle (Bauerhaltung) erhielten wir eine Absage von der ausgewählten Bewerberin, das Verfahren wurde eingestellt.

Zusätzlich wurde eine Promotionsabschlussförderung einer Lehrbeauftragten aus der Architektur realisiert (Vergabe über Forschungskommission, Finanzierung über das Professorinnenprogramm).

Fonds zur Anwendung der Familienpolitischen Komponente gemäß WissZeitVG: Hierauf wurde 2023 nicht zugegriffen.

Frauenförderfonds für wissenschaftlichen Nachwuchs

Zur Unterstützung von individueller Qualifizierung, für aktive Konferenzteilnahmen (i.d.R. Posterpräsentationen), Übersetzung von Artikeln, Publikationskosten wurde ein niedrigschwelliges Beantragungsverfahren installiert. 2023 wurde fünf Anträge, darunter ein Antrag einer Masterstudentin, die übrigen von akademischen Mitarbeiterinnen, vom Gleichstellungsrat bewilligt.

Fortbildungsfonds für Wissenschaftlerinnen

2023 wurden neun Förderungen realisiert (individuelle Förderung für Fortbildungen, auch Konferenzteilnahmen); aus dem Fonds werden auch Inhouse-Angebote, wie die im März und September durchgeführten Workshop *Wissenschaftlerinnen und Führung* finanziert.

Entlastungsfonds für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen

Der Entlastungsfonds richtet sich an (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben, überdurchschnittlich vielen Gremienaufgaben, (neuer) Leitungsfunktion: Die Nachfrage nach Entlastungsmöglichkeiten ist groß, 16 Maßnahmen für Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen wurden 2023 realisiert (Coaching, SHK/WHK, geringfügige Beschäftigung, Werkverträge).

Gender in der Lehre

Die Förderung ermöglichte die Wiederaufnahme des FHP-internen Förderprogramms für Lehrveranstaltungen mit Genderbezug oder auch monoedukative Angebote: Im WiSe/2023 konnten acht Lehrveranstaltungen gefördert werden, im SoSe 2023 gab es sechs geförderte Lehrveranstaltungen, im Wintersemester 2023/2024 sieben Lehrveranstaltungen.

Studentischer Gleichstellungsfonds

Drei Anträge zur Unterstützung studentischer Projekte im Kontext Gleichstellung/Gender/Diversity wurden 2023 vom Gleichstellungsrat bewilligt (Studierende FB 2 – KA und FB 2 – Architektur und Städtebau). Realisiert wurde die Vortragsreihe *bunte aussichten* (je drei Vorträge pro Semester), die Umsetzung des Veranstaltungsformats mosaikörper von Studierenden der Kulturarbeit steht noch aus. Zwei Anträge konnten nicht bewilligt werden, weil sie nicht dem Förderzweck entsprachen.

Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben

Die Förderung ermöglichte die Wiederaufnahme der sehr erfolgreichen Abschlussförderung für Studentinnen mit Familienaufgaben (Kinder oder Pflege von Angehörigen). Im Wintersemester 2022/2023 wurden fünf Studentinnen gefördert (17 Bewerbungen), im Sommersemester 2023 sieben Studentinnen (19 Bewerbungen) und im Wintersemester 2023/2024 erneut fünf Studentinnen (20 Bewerbungen). Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus der Familienbeauftragten, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der studentischen Vizepräsidentin, einem AstA-Mitglied und Prof. Dr. Julia Struß.

Weiterentwicklung von Kinder- und Ferienbetreuung

In den Sommer- sowie den Herbstferien wurden erneut Ferienworkshops für Kinder (von FHP-Studierenden und -Beschäftigten) durchgeführt. Das Angebot der Flexiblen Betreuung konnte fortgesetzt, die Still- und Ruheorte im Hauptgebäude und in Haus 2 aufgewertet werden (s. Bericht der FBA).

FAMteam | Gleichstellungsbüro | Zentrale Studienberatung

Über das Professorinnenprogramm werden studentische Mitarbeiter*innen im FAMteam, im Gleichstellungsbüro sowie in der Zentralen Studienberatung finanziert.

Darüber hinaus werden über die durch die Förderung freiwerdenden Mittel anteilige Personalkosten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (für die Koordination der Maßnahmen), der Familienbeauftragten sowie der Referentin im Forschungsservice finanziert.

Die Verwendung der freiwerdenden Mittel ist kleinteiliger als an vielen anderen Hochschulen, allerdings mit dem Vorteil, dass eine sehr große Anzahl von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen profitieren und die Mittel dadurch nicht zuletzt allen Fachbereichen zugutekommen.

9. Quellen

Rechtliches/Politisches

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG

Brandenburgische Hochschulgesetz BbgHG

Gleichstellungskonzept 2019 der FHP

Gleichstellungssatzung der FHP

Hochschulvertrag zwischen FHP und MWFK

Landtag Brandenburg, 2024: Gesetz zur Weiterentwicklung des Brandenburgischen Hochschulsystems (Drucksache 7/8833)

Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen

Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025 der FHP

Zahlen

CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023

Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023a: Themenseite Hochschulen

Statistisches Bundesamt (Destatis) 2023b: Elternzeit

Studierendenstatistiken der Abteilung Studium der FHP

Landtag Brandenburg, 2023: Kleine Anfrage der Abgeordneten Elske Hildebrandt (SPD-Fraktion) zur Besetzung von Führungspositionen durch Menschen mit ostdeutschen Biografien oder ostdeutschem Erfahrungshintergrund (Drucksache 7/7897; Beantwortung Drucksache 7/8108)

Studien

Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021

Wissenschaftsrat 2023: Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland (Drs. 1385-23)

Wissenschaftsrat 2024: Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Brandenburg (Drs. 1693-24)

Forschung & Lehre Okt 2023: „Bis zu 1.720 Euro Differenz bei Besoldungshöhe“

(letzte Abrufe 14.03.2024)