

# **Gleichstellungs- bericht 2020**

der FH Potsdam



**Fachhochschule Potsdam**  
**University of**  
**Applied Sciences**

**Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte**  
**der Fachhochschule Potsdam**

1.	<b>Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FH Potsdam</b>	2
	Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen	2
	Wo steht die FHP in Sachen Gleichstellung?	2
	Gleichstellung und Familienorientierung in Zeiten von Corona (Bericht: GBA und FBA)	3
2.	<b>FHP als lernende Organisation</b>	5
2.1.	<b>Handlungsfeld Hochschulsteuerung/ Hochschulentwicklung</b>	5
	Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsaufgaben	6
	Gleichstellungs- und Familienbeauftragte	6
	Gleichstellungsaspekte in der Hochschulentwicklung	6
	Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung	7
	Personalentwicklung	7
	Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement	7
2.2.	<b>Handlungsfeld Antidiskriminierung</b>	7
	Verpflichtungen durch den Hochschulvertrag	8
	Senatskommission Antidiskriminierung	8
	AGG-Beauftragte	8
	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	8
	Geschlechtervielfalt und geschlechtersensible Sprache	8
3.	<b>FHP als Arbeitgeberin</b>	9
3.1.	<b>Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung (statusgruppenübergreifend)</b>	9
	Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen	9
	Schwerbehinderte Beschäftigte	11
	Personalentwicklungsmaßnahmen	11
	Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der Fachhochschule Potsdam	11
	Zentrale Einrichtung Weiterbildung und Fernweiterbildungen des Fachbereichs Informationswissenschaften	11
	Gründungsservice	12
	Aufstiegsmöglichkeiten und Höhergruppierungen	12
	Betriebliches und studentisches Gesundheitsmanagement	12
	Sport- und Bewegungsangebote	13
3.2.	<b>Handlungsfeld Professor*innen</b>	14
	Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren seit 2017	14
	Berufungsgeschehen	15
	Professorinnenanteile in den Fachbereichen und Studiengängen	15
	Besoldungen	17
	Nebenberufliche Professuren	18
	Teilzeitbeschäftigungen	18
	Honorarprofessuren	18
	Forschungsprofessuren	19
3.3.	<b>Handlungsfeld wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur - Nachwuchswissenschaftlerinnen</b>	20
	Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeiter*innen	20
	Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen	21
	Qualifizierungsstellen und Promotionen	22
	Promotionsstipendien	23
	Lehraufträge	23
3.4.	<b>Handlungsfeld nichtwissenschaftliches Personal</b>	24
	Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal	24
	Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen	25
	Arbeitszeitflexibilisierung	26
	Auszubildende	26
	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	26
3.5.	<b>Handlungsfeld Führungspositionen und Gremien</b>	27
	Führungspositionen	27
	Gremien	27

4.	<b>FHP als Studienort: Handlungsfeld Studierende</b>	28
4.1.	<b>Frauenanteile unter den Studierenden</b>	28
	Antrag auf Namensänderung	29
	Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen	29
	Masterstudiengänge	30
	Übergang Bachelor – Master	31
	Studienabschlüsse	31
	Studentische Vertretungen	31
	Studierende im Teilzeitstudium	32
	Ausländische Studierende	32
4.2.	<b>Studierendenmobilität</b>	32
	Auslandsmobilität Outgoing und Incoming Studierende	33
	Auslandsmobilität Hochschulpersonal und Incoming Staff/Gastwissenschaftler*innen	33
	FHP Connect	33
	DAAD-Stipendien und Preise	33
	Sprachkurse/interkulturelle Schulungen/Studienvorbereitung	33
4.3.	<b>Aktivitäten der Zentralen Studienberatung zur Studierendengewinnung und -beratung</b>	34
	Campuspezialist*innen	34
	Teilnehmer*innen bei Veranstaltungen mit Schulklassen	34
	Spezielle Aktivitäten zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	34
	Einzelberatungen der Zentralen Studienberatung	34
	Girls’ Day, Boys’ Day, Zukunftstag Brandenburg	35
4.4.	<b>Stipendien und Preise</b>	35
	Deutschland-Stipendien	35
	Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben	35
	Genderpreis der FH Potsdam	35
5.	<b>FHP als Ort der Lehre und Forschung: Handlungsfeld Lehre und Forschung mit Gender- und Diversitybezügen</b>	36
	Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen	36
	Förderprogramm Gender in der Lehre	37
	Studierenden- und Lehrendenprojekte	38
	Drittmittelforschung	38
	Genderconsulting	39
	Innovationsfonds	39
	Gender und Diversity im Fokus der AFD	40
	Bibliothek	40
6.	<b>FHP als Ort für Familien: Handlungsfeld Vereinbarkeit/ Familienfreundliche Hochschule (Tätigkeitsbericht 2020 der Familienbeauftragten; Berichterstattung: Diana Zill)</b>	40
6.1.	<b>Rahmenbedingungen</b>	41
	Familienfreundliche Hochschule	41
	Personelle Ausstattung	41
	Auffindbarkeit und Öffentlichkeitsarbeit	41
	Optimierung und Erweiterung der Familienorte	42
6.2.	<b>Internes und externes Netzwerk</b>	42
6.3.	<b>Beratung und Information</b>	43
	Beratungen	43
6.4.	<b>Kinderbetreuungsangebot</b>	43
	Flexible Betreuung	43
	Kinderbetreuung in Ferienworkshops	44
6.5.	<b>Weitere Aufgaben und Angebote</b>	45
	Regelungen zum Mutterschutz für Studentinnen	45
	Willkommenspaket	45
	Wiedereinstieg in den akademischen Betrieb nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung	45
	Anwendung der Familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes	46
	Pflege – Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes	46

7.	<b>Tätigkeitsbericht 2020 der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: zusätzliche Maßnahmen</b>	<b>46</b>
7.1.	<b>Rahmenbedingungen</b>	<b>46</b>
	Personelle Ausstattung	46
	Gleichstellungsbüro	47
	Finanzielle Ausstattung	47
7.2.	<b>Gleichstellungsrat/dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und das externe Netzwerk</b>	<b>47</b>
	Gleichstellungsrat	47
	Von den (de)zentralen GBAs begleitete Berufungs- und Einstellungsverfahren	47
	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen und weitere Netzwerke	47
7.3.	<b>Beratung und Information</b>	<b>48</b>
	Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin: Gremien, Arbeitsgruppen, Auswahlkommissionen, Prüfungskommissionen, Antragstellungen	48
	Beratungstätigkeit	49
	Das Thema Gendern	49
	Homepage	49
7.4.	<b>Veranstaltungen und Ausstellungen</b>	<b>50</b>
	Internationaler Frauentag   Brandenburgische Frauenwoche   Interaktive Ausstellung Studentischer Gleichstellungsfonds	50 51
8.	<b>Beteiligung am Professorinnenprogramm II und III</b>	<b>51</b>
	Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II	51
	Antragstellung im Professorinnenprogramm III	51
	<b>Quellen</b>	<b>53</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Frauenanteile in den Statusgruppen 2017 und 2020 im Vergleich (absolut)	10
Abbildung 2:	Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren von 2017 bis 2020 (absolut)	15
Abbildung 3:	Frauenanteile Professuren 2020 (Vergleich der Fachbereiche in %)	16
Abbildung 4:	Anzahl und Anteil Professorinnen in den Fachbereichen 2014, 2017 und 2020 im Vergleich (absolut)	17
Abbildung 5:	Honorarprofessuren 2014, 2017 und 2020 im Vergleich (absolut)	19
Abbildung 6:	Frauenanteile bei akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/ hochschulübergreifenden Projekten (in %)	21
Abbildung 7:	Akademische Mitarbeiter*innen in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)	22
Abbildung 8:	Frauenanteile nichtwissenschaftl. beschäftigtes Personal nach Bereichen (in %)	25
Abbildung 9:	Frauenanteile nichtwissenschaftl. beschäftigtes Personal nach Eingruppierungen (in %)	25
Abbildung 10:	Nichtwissenschaftl. Beschäftigte in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (absolut)	26
Abbildung 11:	Frauenanteile in den Gremien 2013, 2017 und 2020 im Vergleich (in %)	28
Abbildung 12:	Geschlechterverhältnis von immatrikulierten Studierenden im Wintersemester 2020/2021 (in %)	29
Abbildung 13:	Entwicklung Frauenanteile in den Studiengängen Bibliotheksmanagement und Interfacedesign (in %)	30
Abbildung 14:	Frauenanteile an den Studienabschlüssen im akademischen Jahr 2019/20 (in %)	31
Abbildung 15:	Frauenanteile an den nichtdeutschen Studierenden (in %)	32
Abbildung 16:	Familienort-Markierung	41
Abbildung 17:	Plakat zur Ausstellung „Freie Suche: Feminismus“	50

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Frauenanteile in den Statusgruppen 2017 bis 2020 im Vergleich	10
Tabelle 2:	Entwicklung Anteil Professorinnen von 2017 bis 2020 (inkl. nebenberufliche Professuren)	14
Tabelle 3:	Frauenanteile Professuren 2020 - Vergleich der Fachbereiche (ohne nebenberufliche Professuren)	15
Tabelle 4:	Anzahl und Anteil Professorinnen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen 2014, 2017 und 2020 im Vergleich (ohne nebenberufliche Professuren)	16
Tabelle 5:	Geschlechterverhältnisse nebenberufliche Professuren 2020	18
Tabelle 6:	Geschlechterverhältnisse Honorarprofessuren 2020	18
Tabelle 7:	Geschlechterverhältnisse Forschungsprofessuren 2020	19
Tabelle 8:	Anteil Mitarbeiterinnen unter akademischen Mitarbeiter*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/hochschulübergreifenden Projekten	20
Tabelle 9:	Anteil weibliche Lehrbeauftragte im WiSe 2020/2021 nach Fachbereichen	23
Tabelle 10:	Verteilung nichtwissenschaftliches Personal auf Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen, Verwaltung und jeweilige Frauenanteile	24
Tabelle 11:	Anteil Studentinnen an studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften	27
Tabelle 12:	Lehrveranstaltungen zu Gender/Diversity nach Fachbereichen seit SoSe 2018	37

# 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 2020* – mit Stand 31.12.2020 – bildet alle in der Satzung geforderten Daten ab, sofern sie an der FH Potsdam bislang erhoben werden, und nimmt auf ihrer Grundlage Stellung zu den Zielsetzungen des 2019 vollständig überarbeiteten Gleichstellungskonzeptes. Auch der Aufbau des Berichts orientiert sich am Gleichstellungskonzept. Die Analyse der Daten ergibt ein überwiegend positives Bild. Einige der im Gleichstellungskonzept gesteckten Ziele wurden bereits erreicht oder es sind Prozesse angelaufen, die zur Zielerreichung beitragen werden.

Das Bundesverfassungsgerichtsurteil zum „dritten Geschlecht“ vom 8. November 2017 hat dazu geführt, dass in den datenverarbeitenden Systemen, auf Formularen, in Umfragen etc., nicht mehr nur „männlich“ und „weiblich“, sondern auch „divers“ und oft auch „keine Angabe“ als Optionen zur Geschlechtsangabe angeboten werden. In der geschlechterdifferenzierten Datenerhebung für diesen Bericht wurde entsprechend der Vorgaben der Gleichstellungssatzung, die Situation der Frauen an der Fachhochschule abzubilden, im Unterschied zu früheren Berichten jeweils nur der Frauenanteil an den Gesamtzahlen ausgewiesen. Dennoch spielt das Thema der Geschlechtervielfalt an einigen Stellen des Berichts eine Rolle.

Die Gleichstellungsarbeit an der FHP war 2020, wie sollte es anders sein, geprägt von Covid-19. Die Pandemie macht Unterschiede nicht nur sichtbar, sondern verstärkt sie auch. Die bisherigen Auswirkungen der Pandemie in Sachen Gleichstellung und Familienorientierung für die Hochschule sind im ersten Kapitel des Berichts dargestellt.

Herzlichen Dank für ihre Unterstützung bei der Erstellung des *Gleichstellungsberichts 2020* an Maria Bütof (Zentrale Studienberatung), Elke Durek und Iva Jobs (Fernweiterbildung FB 5), Ulrike Fischer (Studienfinanzierung), Ellen Gersdorf und Andrea Voigt (SPS), Matthias Hauf (ZEFT), Birgit Lißke (Berufungsmanagement), Anke Lüers-Salzmann (ZEGM), Annika Quednow (Gesundheitsmanagement), Karin Schmidt, Leonie Sagemüller und Anke Weiß (International Office), Christina Thomas (ZEW), Anke Vetter, Mandy Rößler und Carolin Zippel (Personal), Martin Weiße (Präsidialbüro) und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Diana Zill (FAMteam), Janina Lehmann (stellv. zentrale GBA) und Rebecca Vaßen (bis Ende Februar 2021 studentische Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro) einen besonderen Dank für die bereichernde Zusammenarbeit und ihre Mitwirkung bei der Erstellung des Berichts.

Sandra Cartes  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

# 1

## Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP

**Kurz und knapp: Die FHP schneidet im Bundesvergleich in Gleichstellungsfragen sehr gut ab. Die Pandemie stellte die Hochschule auch hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit auf die Probe. Fast 30% der Beschäftigten, die sich im Herbst an einer Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beteiligten, gaben an, seit Beginn der Pandemie stark aufgrund von Kinderbetreuung belastet zu sein, 14% durch Pflegeaufgaben. Zu den Auswirkungen von Corona bspw. auf Publikationsleistungen und Forschungsvorhaben liegen keine Daten vor, allerdings steht zu befürchten, dass vor allem Wissenschaftlerinnen mit kleineren Kindern längerfristige Nachteile haben könnten. Die ungleichen Ausgangsbedingungen von Studierenden mit Kindern konnten nur sehr beschränkt durch Nachteilsausgleiche, Bescheinigungen zur Notwendigkeit einer Notbetreuung und Stipendien kompensiert werden.**

### Rechtlicher Rahmen und Selbstverpflichtungen

Den rechtlichen Rahmen für die Gleichstellungsarbeit an der FH Potsdam bilden vorwiegend das *Brandenburgische Hochschulgesetz BbgHG*, das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG* sowie die *Gleichstellungssatzung der FH Potsdam*. Hinzu kommen Selbstverpflichtungen, z.B. in Form des *Gleichstellungskonzepts der FH Potsdam*, der 2014 von der FHP unterzeichneten Charta *Familie in der Hochschule* oder der *Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen*.

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. Weitere Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich in der *Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025* der Hochschule sowie im *Hochschulvertrag* zwischen FHP und MWFK.

Die Gleichstellungsaktivitäten an der FHP folgt dabei der Logik von Gender Mainstreaming. Sie beschränkt sich nicht auf einzelne Maßnahmen, vielmehr müssen bei allen Vorhaben, bei allen Entscheidungen die Interessen von und die Konsequenzen für die Geschlechter bedacht werden. Dass dabei Geschlecht über die Binarität von Mann und Frau hinausgeht, gehört zum Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP.

### Wo steht die FHP in Sachen Gleichstellung?

Im zuletzt im September 2019 veröffentlichten *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung* (CEWS - Center of Excellence Women and Science) schnitt die FHP im bundesweiten Vergleich in Gleichstellungsfragen sehr gut ab. Bei der Gesamtbewertung der Fachhochschulen in Deutschland positionierte sich die FHP in der Spitzengruppe. Im Vergleich mit 134 anderen Fachhochschulen schnitt sie gemeinsam mit der Hochschule für Gesundheit Bochum, der Hochschule Fulda und der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg mit sehr guter Bewertung ab. Auch in der Länderwertung hat es Brandenburg nach Berlin in die Spitzengruppe geschafft.

Das Ranking beruht auf sieben Indikatoren, wie dem Frauenanteil an Professuren, beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Professur, aber auch an Promovierenden und Studierenden. Verwendet wurden ausschließlich Daten der amtlichen Hochschulstatistik für das Jahr 2017. Bei allen Indikatoren befand sich die FH Potsdam in der Spitzengruppe. Positiv gewertet wurden auch die Entwicklungen seit dem letzten Ranking 2017 (Rangliste zwei von acht), das auf Daten von 2015 zurückgriff. Ziel des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen.

Auch im Rahmen des *Professorinnenprogramms III* (s. 8.) erhielt die FHP gute Bewertungen. Dank des im November 2019 positiv begutachteten Gleichstellungszukunftskonzepts, das ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetztes unabhängiges Gremium bewertete, kann die Hochschule zum dritten Mal in Folge bis zu drei Anschubfinanzierungen für die Erstberufung von Frauen auf unbefristete Professuren erhalten. Im eingereichten Gleichstellungszukunftskonzept galt es, Fortschritte seit 2008 zu dokumentieren und zu belegen, dass es sich bei der Gleichstellung der Geschlechter um ein strategisches und langfristiges Ziel der Hochschule handelt, das zur Profilentwicklung der Hochschule beiträgt.

### **Gleichstellung und Familienorientierung in Zeiten von Corona (Bericht: GBA und FBA)**

Die Pandemie hat neben sozialen Ungleichheiten auch (Geschlechter-)Ungleichheiten wenn nicht verstärkt, dann zumindest sichtbar gemacht und in Teilen auch die Bemühungen um Gleichstellung an der Hochschule, vor allem aber die Familienfreundlichkeit auf die Probe gestellt. Themen wie die vermeintliche Vereinbarkeit von Homeoffice/Studium und Kinderbetreuung zuhause, mögliche Formen einer familienfreundlichen Führungskultur, aber auch der hohe Frauenanteil in den für den Hochschulbetrieb „systemrelevanten“ Personalgruppen spiegeln aktuelle politische und gesellschaftliche Diskussionen wider.

Aus Hochschulsicht brisant sind auch die Ergebnisse von *Studien zu den Anteilen von Expertinnen in der Corona Medienberichterstattung* oder die Kritik an der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Politikberatung, die sich beispielhaft an der Ad-hoc-Stellungnahme der Leopoldina im April zeigte („wenn der Jürgen-Anteil größer ist als der Frauenanteil“), sowie erste *Befunde zur gesunkenen Publikationsleistung von Wissenschaftlerinnen seit Beginn der Krise*. Viele Projektträger haben Antragsfristen und Projektlaufzeiten verlängert. Auch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) wurde dahingehend geändert, dass sechsmonatige Vertragsverlängerungen über die eigentlich Höchstbefristungsdauer hinaus möglich wurden; darauf besteht allerdings kein Anspruch. In zwei Fällen wurde davon 2020 an der FHP Gebrauch gemacht (in beiden Fällen handelte es sich nicht um Frauen). Inzwischen gibt es jedoch zahlreiche Beiträge zu der Befürchtung, dass v.a. Wissenschaftlerinnen mit kleineren Kindern auch längerfristige Nachteile durch die Pandemie haben könnten, und dies langfristig Auswirkungen auf das Berufungswesen haben könnte.

Es liegen keine Daten vor, inwiefern Wissenschaftler\*innen an der FH Potsdam aufgrund von Unvereinbarkeit mit Familienaufgaben, Mehrbelastung durch Umstellung der Lehre auf digitale Formate oder auch andere Pandemie-bedingte Einschränkungen in ihren Forschungsvorhaben behindert wurden. An einer kleinen Umfrage des Forschungsmanagements bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (per Mail) bereits im April 2020 beteiligten sich nur wenige Beschäftigte. Repräsentative Rückschlüsse lassen sich aus den vereinzelt Rückmeldungen nicht ziehen.

Der Vorwurf, dass Krisenstäbe vorwiegend mit Männern und ohne Personen mit eigenen familiären Care Aufgaben besetzt wurden, trifft für die FH Potsdam nicht zu. Der Krisenstab war 2020 sogar nur mit Frauen besetzt, dies änderte sich erst als die Personalvertretungen einen Kollegen entsandten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war zwar nicht Mitglied des Krisenstabs, jedoch vor allem im ersten Lockdown immer wieder punktuell im Austausch. Beratungsbedarf gab es v.a. hinsichtlich der Herausforderungen für Mütter und Väter, die Anforderungen von Homeoffice (sei es Lehre,



wissenschaftliche Forschung oder Verwaltungsaufgaben) bzw. Online-Semester mit den Bedürfnissen von Kindern (und bspw. den Anforderungen durch Homeschooling) zu vereinbaren. Der Spagat zwischen Homeoffice und Kinderbetreuung, Erreichbarkeiten und familienfreundlichen Arbeitszeiten war Dauerthema im Austausch zwischen Familienbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragter und Krisenstab. Die in den Medien propagierte Freistellung für Arbeitnehmer\*innen mit Kindern konnte nur vereinzelt in Anspruch genommen werden und nur dann, wenn Beschäftigte nicht die Möglichkeit hatten, im Homeoffice zu arbeiten. Stattdessen sollten Maßnahmen wie Vertrauensarbeitszeit, flexible Gleitzeitfenster mit stark eingeschränkten Kernarbeitszeiten sowie großzügige Homeoffice-Regelungen zu einer besseren Vereinbarkeit beitragen. Die Hochschule trug zudem die Kosten für zwei Sommerferienworkshops für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten und Studierenden. Bei einer Befragung im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Herbst/Winter 2020 fanden im Besonderen auch Zusatzbelastungen durch familiäre Aufgaben (vor und seit Beginn der Pandemie) Berücksichtigung (s. 3.1). Die Homeoffice-Erfahrungen sind größtenteils positiv: Über 80% der Befragten 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%. Aus Gleichstellungssicht bietet Homeoffice Chancen für eine bessere Vereinbarkeit, zugleich darf Homeoffice nicht dazu beitragen, Rollenstereotype - im Sinne einer besseren Verfügbarkeit für Sorge- und Hausarbeit – zu manifestieren. Im Antrag *Frauen in der Coronapandemie jetzt unterstützen und stärken!* der SPD-Fraktion, der CDU-Fraktion, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE im Februar 2021 im brandenburgischen Landtag heißt es dazu: „Wir müssen verhindern, dass Frauen im Homeoffice unsichtbar werden und dadurch schlechtere Chancen beim beruflichen Aufstieg haben.“

Wie viele Beschäftigte und Studierende tatsächlich Familienaufgaben übernehmen, ist nicht bekannt. Hier lässt sich nur auf bundesweite Daten rekurrieren: Laut *21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks* hatten im Sommersemester 2016 sechs Prozent aller Studierenden mindestens ein Kind, Frauen anteilig etwas häufiger als Männer. Nicht ganz jede\*r zehnte Studierende mit Kind war 2016 alleinerziehend (10 % der Frauen, 7 % der Männer). Laut des im Februar erschienenen *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchswachstum 2021* sind ca. ein Sechstel der Promovierenden und ungefähr die Hälfte des promovierten wissenschaftlichen Personals an Hochschulen Eltern. Wissenschaftler haben etwas häufiger Kinder als Wissenschaftlerinnen. Der größte Geschlechterunterschied lässt sich bei der Professorenschaft beobachten: Während drei Viertel der Professoren Eltern sind, trifft dies nur auf die Hälfte der Professorinnen zu. Von den 194 Beschäftigten, die sich im Herbst 2020 an der Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beteiligten (s. 3.1.), gaben insgesamt 38,74% der Befragten (und sogar 46% der befragten Männer) an, Kinder zu haben.<sup>1</sup> 28,4% gaben an, seit Beginn der Pandemie durch die Betreuung von Kindern häufig oder sogar sehr häufig beeinträchtigt zu sein (18,5% vor der Pandemie).

Noch weniger bekannt ist über die Anzahl der Studierenden und Beschäftigten, die Angehörige pflegen. Laut Forum „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nahm 2015 jede\*r zehnte Berufstätige zusätzliche Pflegeaufgaben wahr. Diese Gruppe fand bislang sowohl in der öffentlichen Diskussion als auch in der Hochschule deutlich weniger Berücksichtigung als diejenigen mit Kindern, gleichwohl ist ihre Belastung bspw. aufgrund der vorübergehenden Schließung von Tageseinrichtungen zeitweise stark gestiegen. In der Umfrage zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement beantworteten 14% der Beschäftigten die Frage danach, inwiefern sie seit der Beginn der Pandemie durch die Pflege von Angehörigen beeinträchtigt seien, mit „häufig“ oder „sehr häufig“, vor der Pandemie war dies bei 11,7% der Fall.

Die Beratungen der Gleichstellungsbeauftragte und vor allem der Familienbeauftragten belegen vor allem die schwierigen Studienbedingungen von Studierenden mit Kindern. Mit dem Beginn der Pandemie mussten die Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus eingestellt und die Familienorte in

---

<sup>1</sup> 6,31% der Befragten gaben an, keine Kinder zu haben. 55% haben allerdings keine Angabe dazu gemacht ,ob sie Kinder haben oder nicht.

den Häusern geschlossen werden. Die telefonische Erreichbarkeit des Gleichstellungsbüros sowie des FAMTeams und die Erreichbarkeit per Mail waren immer gewährleistet. Das FAMteam erstellte auf der Homepage ein vielfältiges Informationsangebot für Familien zu Themen, die in Zeiten von Corona relevant wurden (Home Schooling, Anpassung Kinderzuschlag, BAföG, Beratungs-/ Notfallnummern u.v.m.).

Die Beratungsanfragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben im Zuge des ersten Lockdowns nahmen im Frühjahr 2020 merklich zu und hatten, nicht zuletzt aufgrund der Verzweiflung von Studierenden mit Kindern, eine andere Qualität. Studierende mit Kindern kamen an ihre Belastungsgrenzen, da sie in den Regelungen zur Notbetreuung nicht eingeschlossen waren und erst zum Ende des ersten Lockdowns einen Anspruch auf Antragsstellung erhielten. Studierenden in der Abschlussphase konnte nun die Notwendigkeit eines Notbetreuungsplatzes zum Schreiben der Abschlussarbeit bescheinigt werden.

Im Sommersemester wurden kurzfristig erneut Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben ausgeschrieben (s. 4.4.). Die große Nachfrage und die sehr persönlichen Schilderungen der Studentinnen mit Pflegeaufgaben und/oder kleineren Kindern belegten nachdrücklich die schwierige Lebens-, Finanzierungs- und Studiensituation dieser Gruppe im Covid19-geprägten Frühjahr 2020.

Die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen wegen Familienaufgaben stieg 2020 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich. Fachbereiche/ Lehrende versuchten angemessen auf die Situation zu reagieren und sich auf die Bedarfe von studierenden Eltern einzustellen, z.B. durch die Gewährung von längeren Abgabefristen oder der Teilnahme von Kindern an Online-Veranstaltungen, aber auch durch asynchrone Lehrveranstaltungen in Form von Aufzeichnungen und Podcasts. Die ungleichen Ausgangsbedingungen konnten insgesamt letztlich jedoch nur sehr beschränkt durch Nachteilsausgleiche, Bescheinigungen zur Notwendigkeit einer Notbetreuung und Stipendien kompensiert werden. Bislang zeichnet sich bei den Rückmeldezahlen keine höhere Studienabbrecher\*innenquote ab, allerdings werden sich diese Effekte voraussichtlich erst verzögert zeigen.

## 2

# FHP als lernende Organisation

### 2.1

## Handlungsfeld Hochschulsteuerung/ Hochschulentwicklung

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Professionelle Gleichstellungsarbeit und konsequente Familienorientierung; Verknüpfung mit Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement.**

**Kurz und knapp: Gleichstellungsbüro und FAMteam sind gut aufgestellt, und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in die Prozesse der Hochschulentwicklung, auch in den Ende 2020 gestarteten Prozess zur Professionalisierung der Personalentwicklung eingebunden. Die geschlechterdifferenzierte Datenerfassung ist in den zentralen Bereichen Standard. Beim geschlechtersensiblen Qualitätsmanagement der Lehre gibt es noch Leerstellen.**

## **Gleichstellung und Familienorientierung als Querschnittsaufgaben**

Gleichstellung und Familienorientierung sind an der FH Potsdam als hochschulpolitische Leitungs- und Querschnittsaufgaben auf der Ebene der Hochschulleitung verankert. Die Realisierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam ist seit 2014 auf folgendem Grundsatz gestellt:

„Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Förderung von Frauen an jenen Stellen, an denen sie unterrepräsentiert sind, liegt bei den Verantwortungsträgern\_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 einer Vorbildrolle. Angedachte Qualifizierungsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung der Führungskräfte zu Gender- und Familienorientierung, zu der sich die Hochschule auch im Kontext der Hochschulverträge verpflichtet hat, ließen sich 2020 nicht realisieren.

## **Gleichstellungs- und Familienbeauftragte**

Am 1. Januar 2019 startete die zweite Amtszeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Sandra Cartes. Zum 1.9.2019 konnte nach 15-monatiger Vakanz mit Diana Zill eine neue Mitarbeiterin für die Leitung des FAMteams eingestellt werden. Sie wurde von der Präsidentin auch zur Familienbeauftragten (FBA) – gemäß der Charta Familie in der Hochschule – ernannt. Mit der Neubesetzung änderte sich auch die Verortung des FAMteams innerhalb der Hochschule. Das FAMteam ist nun innerhalb des Fachbereichs Sozial- und Bildungswissenschaften an den Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit angebunden, verantwortlich ist Prof.in Karin Borck. Diese neue Struktur soll eine bessere fachliche Anbindung des Teams ermöglichen, aber auch eine Rückkopplung der Erfahrungen des Teams in das Studium. Einen Beitrag zur professionellen Gleichstellungsarbeit und Familienorientierung leistet auch die Netzwerkarbeit der beiden Beauftragten, 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.).

## **Gleichstellungsaspekte in der Hochschulentwicklung**

Die zwischen den brandenburgischen Hochschulen und dem MWFK vereinbarten Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen bilden eine Grundlage der Gleichstellungsaktivitäten und der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium resp. Beruf, auf die im Gleichstellungskonzept der FH Potsdam, aber auch in der Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025 Bezug genommen wird. Die Maßnahmen zielen auf alle Hochschulmitglieder und -angehörigen ab und wirken aktiv Geschlechterstereotypen sowie Benachteiligungen entgegen. Der Umsetzungsstand der Qualitätsstandards wird regelmäßig im Kontext der Hochschulvertragsberichtserstattung evaluiert.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkte im Berichtszeitraum beratend an der Erarbeitung der Struktur- und Entwicklungsplanung und des neuen internen Mittelverteilmodells mit. Im Mittelverteilmodell ist nun ein Gleichstellungsindikator über ein gestaffeltes Bonussystem integriert, das die Berufung eines Professors\* einer Professorin honoriert, sofern das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist.

Von September 2019 bis Frühjahr 2020 widmete sich eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreterinnen der Personalabteilung, der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zudem intensiv der Erarbeitung einer Dienstvereinbarung zur Stellenbesetzung. Der Prozess kam aufgrund von neuen Aufgabenschwerpunkten im Kontext der

Pandemie zum Erliegen, soll jedoch 2021 fortgeführt werden. Die Dienstvereinbarung soll 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.

### **Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung**

Die geschlechterdifferenzierte Datenerfassung ist in vielen, aber noch nicht in allen Bereichen Standard. So wurde die Studienverlaufsstatistik anfänglich ohne Geschlecht erfasst (es handelt sich um eine zwischen den Hochschulen und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur abgestimmte Vorlage), die hochschulinterne Statistik unterscheidet inzwischen aber nach Geschlecht. Die offiziellen Studierendenstatistiken weisen nur Gesamtzahlen und den Anteil von Frauen aus. Die Anzahl der Studierenden, die hier ihr Geschlecht als „divers“ angeben ist so klein, dass aus Datenschutzgründen keine weitere Differenzierung vorgenommen wird. Auffällig ist, dass während in den offiziellen Studierenden- und Personaldatenbanken nur für einzelne 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.

### **Personalentwicklung**

Ende 2020 wurde ein Prozess zur Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts, unter Beteiligung von Personalvertretungen und Beauftragten, in Gang gesetzt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Arbeitsgruppe (s. auch 3.1.).

### **Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement**

Die Hochschulleitung der FHP hat sich aus kapazitären Gründen gegen eine Bewerbung um das Total E-Quality Prädikat zum 30.4.2021 entschieden.

Hinsichtlich Berücksichtigung von Gendersensibilität der Lehre und inhaltlicher Berücksichtigung von Gender-/Diversityaspekten in der Lehrevaluation wurden bislang nur einzelne Lehrende beraten (s. auch 5.1.). Hier gibt es weiteren Entwicklungsbedarf. Da die zentrale Evaluationsatzung die Organisation und Durchführung der lehreveranstaltungsbezogenen Evaluation in der Verantwortung der Fachbereiche legt, gibt es keinen Standard-Fragebogen.

## **2.2.**

### **Handlungsfeld Antidiskriminierung**

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: 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. Die Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen und die Schwerbehindertenvertretung sind als Beauftragte etabliert. Leerstellen gibt es immer noch in Fällen von Diskriminierungen von Studierenden, die nicht durch die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und des Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigungen abgedeckt sind. Im Juli 2020 legte die Senatskommission Antidiskriminierung ihren Bericht vor, der konkrete operative Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, aber auch für die Diversitätsentwicklung der FHP vorschlägt. Leider blieben Initiativen, die Position des\*der Antidiskriminierungsbeauftragten zu besetzen, bislang erfolglos.**

## 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 der (inzwischen des) Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigungen abgedeckt sind, an der FH Potsdam 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: Bis 2023 gilt es, klar definierte Ansprechpersonen zu benennen, die weisungsfrei ihren Aufgaben nachkommen können, und eine Richtlinie oder Satzung zu verabschieden, die die Diskriminierungsverbote des *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes* (AGG) auf alle Hochschulangehörigen überträgt und Verfahrenswege im Falle von Beschwerden von Betroffenen festschreibt.

## Senatskommission Antidiskriminierung

Bereits im Juli 2018 hatte der Senat der FH Potsdam beschlossen, eine Senatskommission Antidiskriminierung einzusetzen, deren Mitglieder im November 2018 benannt wurden. Aufgabe der Kommission sollte es sein, den bestehenden Diskriminierungsschutz auf (Un-)Vollständigkeit zu überprüfen und konkrete operative Maßnahmen zu diskutieren, um den Schutz vor Diskriminierung, aber auch die Diversitätsentwicklung der FHP möglichst umfassend zu erweitern. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war beratendes Mitglied der Kommission. Die Kommission legte ihren [Abschlussbericht](#) ([Link ins Intranet](#)) zur Senatssitzung im Juli 2020 vor. Er enthält Handlungsempfehlungen für kurz-, mittel- und langfristige Ziele. Der Senat empfahl der Hochschulleitung die Bestellung eines\* einer Antidiskriminierungsbeauftragten zum Wintersemester 2020/21 und die Umsetzung der im Abschlussbericht vorgeschlagenen Schritte. Der erste Bericht der\*des Antidiskriminierungsbeauftragten im Senat soll zum Ende des Sommersemesters 2021 erfolgen. Die Beschlüsse wurden einstimmig getroffen.

Sowohl ein erster Aufruf der Präsidentin zur Interessensbekundung für die Aufgabe des\*der zentralen Antidiskriminierungsbeauftragten im November 2020, als auch ein zweiter im Januar 2021 blieben allerdings erfolglos. Angeboten wurde eine Deputatsreduzierung von 2 SWS oder eine entsprechende anderweitige Freistellung und eine studentische Hilfskraft zur Unterstützung.

## AGG-Beauftragte

Eine Empfehlung der Senatskommission lautete, eine\*n neue\*n AGG-Beauftragten zu benennen. Es 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. Diese Funktion wird bislang von der Kanzlerin ausgefüllt; die Kommission hatte darauf hingewiesen, dass dies aufgrund ihrer Vorgesetztenfunktion problematisch sein könnte. Auch hierzu konnte bislang keine Lösung gefunden werden.

## Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Neben der individuellen Beratung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet die [Informationsbroschüre Sexismus ist kein Kavaliersdelikt: Umgang mit Sexismus, sexualisierter Belästigung und Gewalt an Hochschulen](#), die vom Gleichstellungsrat der FH Potsdam herausgegeben wurde, erste Hilfestellungen. Die im Kontext des Hochschulvertrags noch zu erarbeitenden Verfahrenswege im Falle von Diskriminierungen werden auch Maßnahmen im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt festschreiben müssen. Hierzu gibt es bereits eine Vorarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## 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 transgeschlecht-

liche 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 [MitSprache: Empfehlungen für eine gendergerechte Sprache](#) und die im Intranet veröffentlichten [Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung der Änderungen des Personenstandsgesetzes \(und die Aufnahme von „divers“ als dritte Geschlechtsangabe-Option\)](#) (Link ins Intranet; s. auch 7.3) in den datenverarbeitenden Systemen, in Statistiken, Formularen, Dokumenten und im Schriftverkehr sowie in der persönlichen Ansprache in der Hochschule zur Verfügung.

## 3. FHP als Arbeitgeberin

### 3.1. Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung (statusgruppenübergreifend)

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Integration bestehender Personalentwicklungsmaßnahmen in ein gendersensibles Personalentwicklungskonzept; Weiterentwicklung von PE-Maßnahmen.**

**Kurz und knapp: Wie in den Jahren zuvor weist die FH Potsdam über die Gesamtheit des Personals ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf: 53,7% der Beschäftigten sind Frauen. Am höchsten ist der Frauenanteil weiterhin beim nichtwissenschaftlichen Personal. Die Anmeldezahlen aus 2020 zu Qualifizierungsmaßnahmen lassen auf ein gestiegenes Weiterbildungsinteresse schließen, der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist hier weiterhin hoch. An das neue Personalentwicklungskonzept knüpfen sich Erwartungen hinsichtlich mehr Transparenz und neuer Personalentwicklungsmaßnahmen/-strategien.**

#### Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen

2020 erfolgten insgesamt 66 Ausschreibungen (2017: 50, 2018: 36, 2019: 51). Hinzu kamen Stellenbesetzungsverfahren ohne Ausschreibung. In allen Ausschreibungsverfahren fand die landesweite *Checkliste für Berufungsverfahren* bzw. der FHP-interne *Prüfbogen für Einstellungsverfahren* Anwendung.

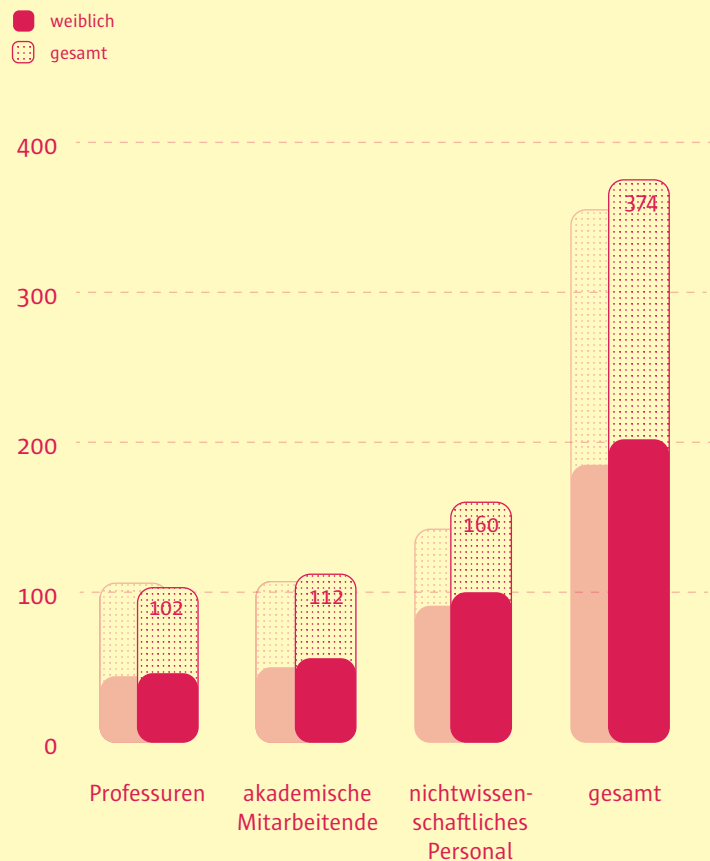
Wie in den Jahren zuvor weist die FH Potsdam über die Gesamtheit des Personals ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf, mit Stand 31.12.2020 sind 53,7% der Beschäftigten Frauen (2017: 52,1% Frauenanteil). Den größten Anteil haben die Frauen zwar weiterhin bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, jedoch ist der Frauenanteil hier seit 2017 etwas gesunken (von 64,1 auf 62,5%), während er in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen und der Professor\*innen gestiegen ist (von 46,7 auf 50% resp. von 41,5 auf 44,1%).

Tabelle 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2017 bis 2020 im Vergleich

Frauenanteil FHP	2017			2018			2019			2020		
	gesamt	weibl.	in %	gesamt	weibl.	in %	gesamt	weibl.	in %	gesamt	weibl.	in %
Professuren	106	44	41,5	103	43	41,7	103	45	43,7	102	45	44,1
... davon nebenberufl. Professuren	8	2	25	8	2	25	8	2	25	7	2	28,6
akademische Mitarbeitende	107	50	46,7	110	54	49,1	96	51	53,1	112	56	50
Nichtwissenschaftliches Personal	142	91	64,1	142	91	64,1	156	98	62,8	160	100	62,5
<b>Gesamt FHP</b>	<b>355</b>	<b>185</b>	<b>52,1</b>	<b>355</b>	<b>188</b>	<b>53</b>	<b>355</b>	<b>194</b>	<b>54,6</b>	<b>374</b>	<b>201</b>	<b>53,7</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag jeweils 31.12.

Abbildung 1: Frauenanteile in den Statusgruppen 2017 und 2020 im Vergleich (absolut)



## Schwerbehinderte Beschäftigte

Unter den Beschäftigten gibt es laut Schwerbehindertenvertretung 16 schwerbehinderte oder Schwerbehinderten gleichgestellte Beschäftigte, darunter elf weibliche Beschäftigte.

## Personalentwicklungsmaßnahmen

In den Vorgängerberichten wurde wiederholt bemängelt, dass zwar jährliche Mitarbeiter\*innengespräche für das nichtwissenschaftliche Personal eingeführt wurden (für das wissenschaftliche Personal sind diese optional, darüber, inwieweit diese durchgeführt werden, liegen keine Informationen vor) und es verschiedenste Qualifizierungsmöglichkeiten gibt, diese aber nicht in ein Personalentwicklungskonzept integriert sind. Ende 2020 wurde nun ein Prozess zur Entwicklung eines Personalentwicklungskonzepts, unter Beteiligung von Personalvertretungen und Beauftragten, in Gang gesetzt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Arbeitsgruppe.

## Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an der Fachhochschule Potsdam

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-Dienstleister (ZIT-BB)* sowie der *Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg (LAKöV)*. Darüber hinaus organisiert die Abteilung Personal Inhouse-Fort-/Weiterbildungen zu Themen, in denen sich ein Bedarf abzeichnet. Auch individuelle Fort- und Weiterbildungen können auf Antrag finanziert werden.

Die Datenlage ist sehr unterschiedlich, z.B. liegen keine Daten über die aus Fachbereichs- oder Projektbudgets finanzierten Qualifizierungen vor. Die vorliegenden Informationen zu den über die Abteilung Personal gebuchten Fort- und Weiterbildungen bilden deshalb kein Gesamtbild ab, sondern nur einen Ausschnitt. Vor allem (aber nicht nur) Fort- und Weiterbildungen von Verwaltungsmitarbeiter\*innen werden hier administriert und über ein zentrales Budget finanziert. Vergleiche mit den Vorjahren sind schwierig, da 2020 Corona-bedingt deutlich mehr Termine als üblicherweise von den Veranstalter\*innen abgesagt wurden. Die Anmeldezahlen für 2020 lassen aber auf eine gestiegene Weiterbildungsbereitschaft schließen (192 Anmeldungen, davon 62,5% von weiblichen Beschäftigten; im Vergleich: 2019 waren es 127 Anmeldungen, davon 63,8% von weiblichen Beschäftigten). Der Anteil von Frauen entspricht in etwa dem beim nichtwissenschaftlichen Personal. 2020 mündete letztlich aber nur ein geringer Teil der Anmeldungen in tatsächliche Teilnahmen. Insgesamt fällt, dies gilt aber auch für die Vorjahre, die hohe Anzahl von Absagen durch die Beschäftigten auf, die mutmaßlich mit Arbeitsbelastungen, evtl. auch mit der geringen Verbindlichkeit der Anmeldungen zusammenhängt.

## Zentrale Einrichtung Weiterbildung (ZEW) und Fernweiterbildungen des Fachbereichs Informationswissenschaften

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 Fachhochschule Potsdam wird eine Ermäßigung eingeräumt. Neben modularen Weiterbildungen (berufsbegleitend und mit Hochschulzertifikat), nicht-modularen Weiterbildungen und Inhouse-Seminaren bietet die ZEW inzwischen auch zwei Weiterbildungsmaster an (Masterstudiengang Sozialmanagement und Masterstudiengang Digitales Datenmanagement). 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*, in der es darum geht, struktureller Diskriminierung Handlungsoptionen bzw. Handlungsspielräume entgegenzusetzen.



2020 nahmen 394 Personen an Veranstaltungen der ZEW teil, darunter 319 Frauen (81%). Betrachtet man nur die 75 Studierenden in den Masterstudiengängen, macht der Frauenanteil 58,7% aus. Auch im Falle der ZEW ist der Vergleich mit den Vorjahren schwierig, da Notbetrieb, Anforderungen hinsichtlich Hygienekonzepten und die Umstellung auf digitale Angebote zu Verschiebungen führten. Der hohe Frauenanteil entspricht aber dem der Vorjahre von rund 80% (2017 nahmen 471 Personen teil, 388 davon waren Frauen - 82,4%). Dieser liegt unter anderem in den überwiegend sozial- und bildungswissenschaftlichen sowie kulturnahen Inhalten begründet, die offenbar - ähnlich wie die entsprechenden Studiengänge - vorwiegend Frauen ansprechen.

An den neun laufenden Kursen der Fernweiterbildungen Archiv und Bibliothek (Fernweiterbildungen Archiv und Bibliothekswissenschaft und weiterbildender Masterstudiengang Archivwissenschaft) des Fachbereichs Informationswissenschaften nehmen mit Stand Februar 2021 insgesamt 241 Personen teil, darunter 166 Frauen. Vor allem die Fernweiterbildungen Bibliothekswissenschaft werden schwerpunktmäßig von Frauen nachgefragt, aktuell sind 81,5% der Teilnehmer\*innen weiblich. Auch hier gibt es die Analogie zu den grundständigen Studiengängen des Fachbereichs (s. auch 4.).

## **Gründungsservice**

Die Angebote des Gründungsservice richten sich nicht nur an Studierende und Alumni, sondern auch an Beschäftigte, stellen also ebenfalls eine Weiterqualifizierungsmöglichkeit dar. An den Seminaren des FHP Gründungsservice zu Gründung und Gründungssensibilisierung nahmen 2020 345 Personen teil, darunter 220 Frauen (63,8%). Zum Vergleich: 2017 waren 53,4% der 146 Teilnehmenden weiblich. In insgesamt 57 Beratungsgesprächen wurden zudem 32 Studentinnen, Absolventinnen bzw. Mitarbeiterinnen zu ihren Gründungsideen/-vorhaben beraten (56,1%; 2017: 53,5% der 86 Beratungen). In der Folge wurden 21 Gründer\*innen bei ihrem Gründungsvorhaben in Brandenburg begleitet, davon 10 Vorhaben von Frauen, das entspricht 47,6% (2017: 17 von 28 - 60,7%).

Damit ist im Vergleich zu 2014 und 2017 der Frauenanteil in den Veranstaltungen als auch in den Beratungen erneut gestiegen, ohne dass sich dieser Anstieg allerdings in den Gründungen (in Brandenburg) widergespiegelt hätte.

## **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. Auch interne Bewerbungen spielen zunehmend eine Rolle. An das neue Personalentwicklungskonzept knüpfen sich hier Erwartungen hinsichtlich mehr Transparenz und neuer Maßnahmen/Strategien. Die Personalvertretungen und Beauftragten wirken bereits jetzt regelmäßig darauf hin, dass interne Bewerbungen, wenn sie nicht in ein Bewerbungsgespräch münden, zum Anlass für eine Einladung zu einem Entwicklungsgespräch genommen werden.

2020 erfolgten sechs Höhergruppierungen, darunter vier beim nichtwissenschaftlichen Personal, zwei beim wissenschaftlichen Personal. In insgesamt fünf Fällen handelte es sich um weibliche Beschäftigte.

## **Betriebliches und Studentisches Gesundheitsmanagement**

Bereits 2014 wurde an der Hochschule mit Unterstützung der Techniker Krankenkasse (TK) das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) eingeführt. Für die Steuerung wurde neben der Projektleitung ein Steuerkreis installiert, der die Umsetzung von Maßnahmen initiieren und begleiten sollte und der sich 2017 als Steuerkreis *FHPgesund!* eine Geschäftsordnung gab. Mit der Ausweitung des Studentischen Gesundheitsmanagement (SGM), dank erneuter Projektförderung durch die TK seit 2018, konstituierte er sich 2019 neu in einen Steuerkreis BGM und einen Steuerkreis SGM.

Studentisches wie Betriebliches Gesundheitsmanagement waren 2020 durch die Auswirkungen der Pandemie geprägt. Dennoch konnten einige Präventionsmaßnahmen, wie Gripeschutzimpfung, augenärztliche Vorsorgeuntersuchungen oder eine offene Sprechstunde des Betriebsarztes realisiert werden. Alle diese Maßnahmen wurden verstärkt von weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Der in den Vorjahren erfolgreich durchgeführte Gesundheitstag fand 2020 nur in sehr reduzierter Form und mit im Vorfeld buchbarem Wirbelsäulenscreening und Entspannungscoaching durch die TK statt. Auch die sogenannte „Hilfe im Homeoffice“, über die Hilfsmittel für die bessere Ausstattung des Arbeitsplatzes zuhause finanziert werden kann und die 2020 von 34 Beschäftigten in Anspruch genommen wurde, gehörte zum Maßnahmenpaket im Rahmen des Gesundheitsmanagements.

Während des ersten Lockdowns im Frühjahr wurde darüber hinaus die *Hilfe im Dialog* installiert, eine psychosoziale Erstberatung für Beschäftigte wie für Studierende durch Prof. Dr. Jutta M. Bott, Professorin im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften mit psychotherapeutischer Praxis. Dieses Beratungsangebot wurde jedoch nicht in erwartetem Umfang in Anspruch genommen, die Befragungen zum Betrieblichen und zum Studentischen Gesundheitsmanagement im Herbst 2020 offenbarten, dass das Angebot trotz wiederholter Hinweise in den „Corona-Updates“ des Krisenstabs vielen nicht bekannt war (nur 31,1% der befragten Studierenden und 10,4% der befragten Beschäftigten gaben an, das Angebot zu kennen).

Am 30.10. wurde durch die Präsidentin die Umfrage „Mentale & Körperliche Gesundheit“ für Beschäftigte gestartet, die sich u.a. den Belastungen durch die von der Pandemie veränderten Arbeitsbedingungen widmete und Fragen aus den Bereichen *Mentale und körperliche Gesundheit, Arbeiten im Home Office, Sport/Entspannung/Prävention/Ernährung* sowie *Kinderbetreuung* enthielt. Die Umfrage entstand im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Beteiligung der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten. An der Umfrage beteiligten sich 222 Beschäftigte aus allen Statusgruppen (Rücklaufquote 58,4%; wobei die Rücklaufquote beim nichtwissenschaftlichen Personal am höchsten war), allerdings beantworteten bei weitem nicht alle Beschäftigte alle Fragen. 64,7% der Befragten, die eine Geschlechtsangabe machten (zur Auswahl standen „männlich“, „weiblich“, „divers“, „keine Angabe“, es bestand aber auch die Möglichkeit, die Antwort auszulassen), gaben an weiblich zu sein. Die Befragung belegt, dass Kinderbetreuung, mehrere berufliche Tätigkeiten und auch gesundheitliche Beeinträchtigungen als sehr belastend empfunden werden und das Belastungsempfinden seit Beginn der Pandemie signifikant zugenommen hat. Auch gesundheitliche Symptome wie Kopfschmerzen, Rückenschmerzen, Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit haben laut Befragung deutlich zugenommen. Bei den Angaben zur mentalen und körperlichen Gesundheit lassen sich allerdings keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder auch zwischen den Statusgruppen nachweisen. In einem nächsten Schritt sollen Maßnahmen von den Ergebnissen abgeleitet werden.

Am 3.11. wurde darüber hinaus eine Umfrage zum studentischen Bedarf an Gesundheitsangeboten (Sport, Ernährung, Beratung) gestartet. Von den 4.040 Studierenden, an die die Umfrage versendet wurde, nahmen 553 Studierende teil (13,7%), darunter zu fast 70% Studentinnen. Die Befragung widmete sich schwerpunktmäßig den Themenbereichen *Sport und Bewegung, Entspannung* sowie *Ausgewogene Ernährung*. Es ist keine Auswertung nach Geschlecht erfolgt.

## **Sport- und Bewegungsangebote**

Neben der Möglichkeit der Nutzung der regulären Angebote des Hochschulsports der Universität Potsdam gibt es speziell für Beschäftigte die Möglichkeit der Teilnahme an einem an der FHP stattfindenden *Yogilates*-Kurs sowie am *Pausenexpress*, einer sportlichen Mittagspause, die 2020 auch digital angeleitet wurde und somit auch im Homeoffice genutzt werden konnte. Die Kurse werden seit 2014 von der Hochschule anteilig mitfinanziert. Sie sind regelmäßig stark nachgefragt. Wahrgenommen werden sie vornehmlich von Frauen. Das Sportangebot soll weiter ausgebaut werden. Neue Möglich-

keiten ergeben sich auch durch die vom Hochschulsport neu angemieteten Flächen in der Kiepenheuerallee.

### 3.2. Handlungsfeld Professor\*innen

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: 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 31.12.2020 betrug der Frauenanteil bei den Professuren 44,1%, betrachtet man nur die hauptamtlich tätigen Professor\*innen sogar 45,3%. Zwischen den Fachbereichen gibt es allerdings weiterhin deutliche Unterschiede. Dem Fachbereich Design ist es gelungen, zum April 2021 eine Professorin im Produktdesign zu berufen. Und auch bei den Forschungsprofessuren gibt es aus Gleichstellungssicht positive Entwicklungen: 2020 wurden sieben zusätzliche (befristete) Forschungsprofessor\*innen benannt, darunter vier Frauen. Große Disparitäten gibt es weiterhin bei den W3-Besoldungen. Bei den Honorarprofessuren hat sich das Geschlechterverhältnis sogar weiter zu Ungunsten von Frauen verändert.**

#### Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren seit 2017

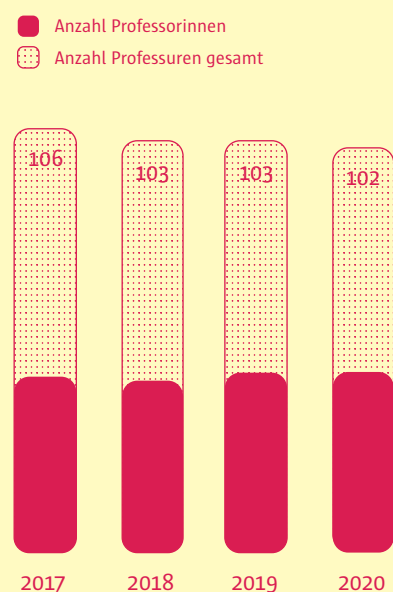
Der Professorinnenanteil ist seit 2017 um etwas mehr als drei Prozentpunkte gestiegen, er liegt bei inzwischen 44,1% (2017: 41,5%). Damit ist das im Gleichstellungskonzept formulierte Ziel von 45% fast erreicht. Die FHP liegt damit weit über dem bundesweiten Durchschnitt von 26% (Destatis 2019).

Tabelle 2: Entwicklung Anteil Professorinnen von 2017 bis 2020 (inkl. nebenberufliche Professuren)

	2017	2018	2019	2020
<b>Anzahl Professuren gesamt</b>	106	103	103	102
<b>Anzahl Professorinnen absolut</b>	44	43	45	45
<b>Anteil Professorinnen in %</b>	41,5	41,7	43,7	44,1

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag jeweils 31.12.

Abbildung 2: Entwicklung Frauenanteil bei den Professuren von 2017 bis 2020 (absolut)\*



\* inkl. nebenberufliche Professuren

## Berufungsgeschehen

Mit dem Prozess der Haushaltskonsolidierung ging einher, dass es über einen Zeitraum von 13 Monaten (mit einer Ausnahme) keine Professurausschreibungen gab. Erst ab Dezember 2019 erfolgten wieder erste Ausschreibungen. Die Strategiegespräche vor Ausschreibung einer Professur wurden erneut verpflichtend eingeführt, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte soll nun beratend an den Gesprächen teilnehmen; diese Praxis muss sich aber noch einspielen.

In Folge des „Moratoriums“ erfolgten 2020 nur drei Berufungen, darunter die Berufung von zwei Frauen (wobei eine der Frauen bereits zuvor eine Professur, die andere eine Professurvertretung an der FHP innehatte). Zum Vergleich: 2017 handelte es sich um neun Berufungen, darunter sechs Frauen; 2018 acht Berufungen, darunter vier Frauen; 2019 wurden fünf Professoren berufen, allesamt Männer. Hinzu kamen 2020 drei Senatsbeschlüsse zu Entfristungen, die in zwei Fällen Professorinnen betrafen (2017: 3/6; 2018: 1/3; 2019: 0/1).

Im Dezember 2020 fasste der Senat drei weitere Beschlüsse zu Berufungsverfahren, die in den vorliegenden Statistiken zum 31.12.2020 noch keine Berücksichtigung finden. In zwei Fällen empfahl er der Präsidentin die Berufung einer Frau, u.a. auf eine Professur im Produktdesign. Da es bislang im Produktdesign ausschließlich männliche Professoren gibt, kann dies als Erfolg für den Fachbereich Design in Sachen Gleichstellung gewertet werden. Zum 31.12.2020 liefen weitere acht Berufungsverfahren (2017: 19 Verfahren, 2018: 22; 2019: 6). Doch noch ist der Generationenwechsel an der FH Potsdam nicht abgeschlossen: Zwischen März 2021 und März 2023 werden weitere acht Professoren und drei Professorinnen aus Altersgründen ausscheiden.

## Professorinnenanteile in den Fachbereichen und Studiengängen

Mit Stand 31.12.2020 lag der Anteil der Professorinnen hochschulweit bei 44,7% inkl. nebenberuflicher Professuren bzw. sogar 45,8% ohne diese<sup>2</sup> mit folgender Verteilung auf die Fachbereiche:

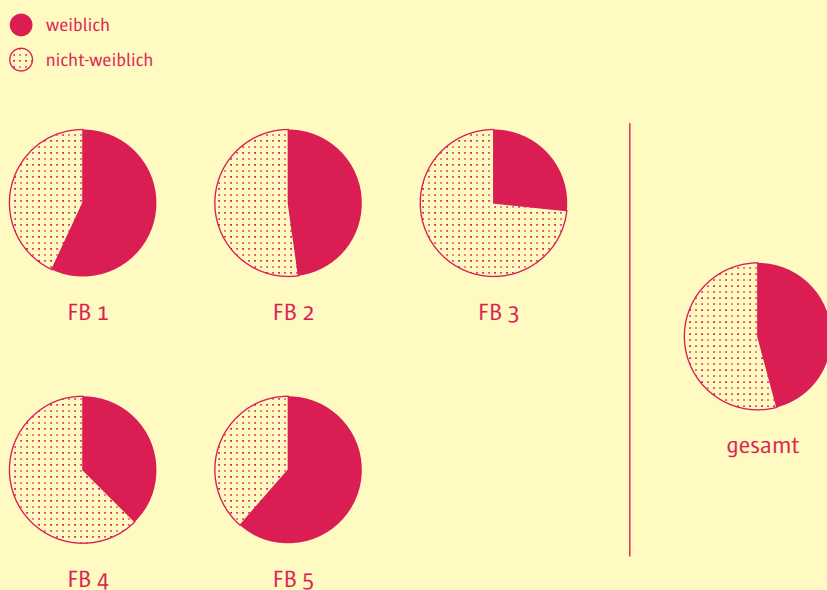
Tabelle 3: Frauenanteile Professuren 2020 - Vergleich der Fachbereiche (ohne nebenberufliche Professuren)

Fachbereich	Gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	21	12	57,1
Stadt   Bau   Kultur	23	11	47,8
Bauingenieurwesen	15	4	26,7
Design	24	9	37,5
Informationswissenschaften	12	7	58,3
<b>Gesamt</b>	<b>95</b>	<b>43</b>	<b>45,3</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

<sup>2</sup> Die Zahlen im Folgenden beziehen sich auf die Professuren ohne nebenberufliche Professuren.

Abbildung 3: Frauenanteile Professuren 2020 (Vergleich der Fachbereiche in %)\*



\* ohne nebenberufliche Professuren

Die Vergleichszahlen von 2014, 2017 und 2020 belegen den positiven Trend und die Gleichstellungserfolge auf dem Weg zu einer paritätischen Besetzung. Der Professorinnenanteil konnte seit 2014 um fast zehn Prozentpunkte gesteigert werden.

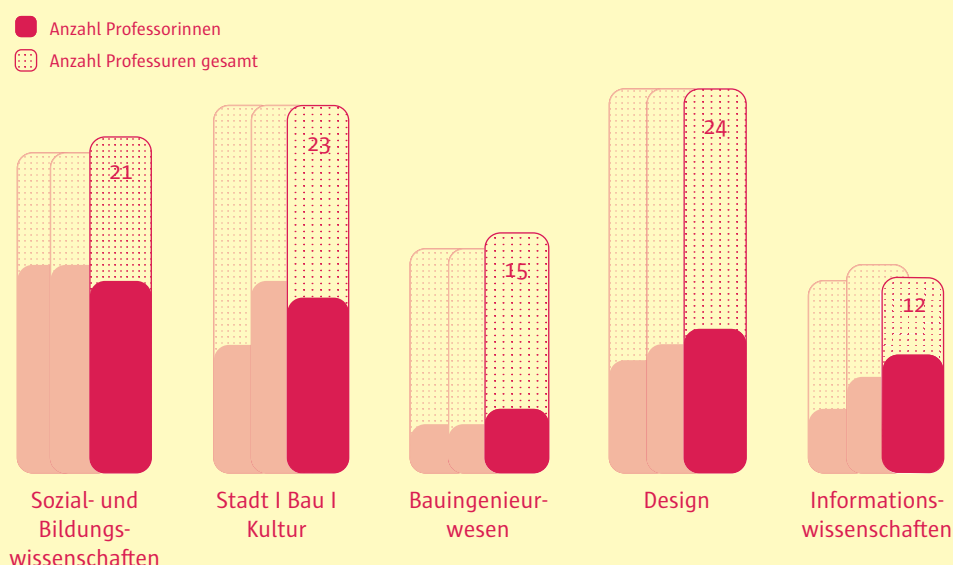
Tabelle 4: Anzahl und Anteil Professorinnen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen 2014, 2017 und 2020 im Vergleich (ohne nebenberufliche Professuren)

Fachbereich	2014			2017			2020		
	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %	Anzahl Profs gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil in %
<b>FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften</b>	20	13	65	20	13	65	21	12	57,1
<b>FB 2 - Stadt   Bau   Kultur</b>	23	8	34,8	23	12	52,2	23	11	47,8
<b>FB 3 - Bauingenieurwesen</b>	14	3	21,4	14	3	21,4	15	4	26,7
<b>FB 4 - Design</b>	24	7	29,2	24	8	33,3	24	9	37,5
<b>FB 5 – Informationswissenschaften</b>	12	4	33,3	13	6	46,2	12	7	58,3
<b>Z – ZETUP/IaF/ FL2</b>	5	0	0,0	4	0	0,0	0*	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>98</b>	<b>35</b>	<b>35,7</b>	<b>98</b>	<b>42</b>	<b>42,9</b>	<b>95</b>	<b>43</b>	<b>45,3</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2014, 31.12.2017 und 31.12.2020

\* 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 und 2020 im Vergleich (absolut)\*



\* ohne nebenberufliche Professuren

In den Fachbereichen Stadt | Bau | Kultur, Design und Informationswissenschaften ist der Frauenanteil an den Professuren z.T. prozentual deutlich gestiegen, im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften, bei dem es sich in der Vergangenheit immer um den Fachbereich mit einer Überrepräsentanz von Professorinnen gehandelt hatte, ist das Verhältnis inzwischen annähernd ausgeglichen. Er wurde zwischenzeitlich sogar vom Fachbereich Informationswissenschaften als Fachbereich mit dem höchsten Professorinnenanteil überholt. Hier gab es auch die größte Entwicklung (von 33,3% 2014 auf 58,3% 2020). Am deutlichsten unterrepräsentiert sind Professorinnen weiterhin in den Fachbereichen Bauingenieurwesen und Design; vor allem im Fachbereich Design kann aber (auch vor dem Hintergrund von mittlerweile abgeschlossenen Berufungsverfahren, die in der Statistik noch keine Berücksichtigung fanden) von einer sehr positiven Entwicklung gesprochen werden.

Dass die Analyse auf Fachbereichsebene zu kurz greift, verdeutlicht ein Blick auf einzelne Studienbereiche/-einheiten innerhalb der Fachbereiche. So sind alle Professuren in der Kindheitspädagogik und ab SoSe 2021 auch alle in den Bibliothekswissenschaften von Professorinnen besetzt, hingegen gab es bislang keine Professorin im Produktdesign und nur eine im Interfacedesign. In Anbetracht dessen, dass die Studierenden in allen vier Studienfächern jedoch in der Lehre auch auf weitere Professor\*innen des Fachbereichs treffen, gilt der besondere Augenmerk weiterhin dem Fachbereich Bauingenieurwesen. Nur in einem Fall waren seit der letzten Berichterstattung 2017 die Bemühungen der Berufungskommissionen um weitere Professorinnen für den Fachbereich erfolgreich. Der Generationenwechsel im Fachbereich konnte also nur begrenzt genutzt werden. Der Professorinnenanteil entspricht mit aktuell 26,7% allerdings in etwa dem Studentinnenanteil des Fachbereichs von 28,2% im WiSe 2020/21 (s. 5.1.). Dem Fachbereich ist dennoch angeraten, bis zur Berufung weiterer Professorinnen durch eine gendersensible Besetzung von Stellen unterhalb der Professur, Akquise von Lehrbeauftragten und Gastvorträgen den Studierenden weitere weibliche Role Models zu präsentieren.

## Besoldungen

Hinsichtlich der Besoldungen hat sich seit 2014 aufgrund der Neuberufungen eine deutliche Verschiebung zugunsten von W-Besoldungen ergeben (2020: 75; 2017: 60; 2014: 45). Der Anteil von Professorinnen an W3-Besoldungen ist jedoch mit drei von elf weiterhin deutlich unter dem prozentualen Anteil von Frauen an den Professuren insgesamt (2017: 3/9; 2014: 1/8). Die letzte Berichter-

stattung zu Berufungsleistungsbezügen, Leistungszulagen und Funktionszulagen, basierend auf § 9 der Satzung der FHP über das Verfahren und die Vergabe von Leistungsbezügen, erfolgte im Oktober 2020 im Senat mit Stand Oktober 2019. Die Berichterstattung machte deutlich, dass die Gendergap bei den Berufungsleistungszulagen von W2-Professuren im Vergleich zu 2017 größer geworden ist. Zudem belegte eine Analyse der Berufungen vor 2013, dass fast ausschließlich W2-Professorinnen Berufungsleistungsbezüge unterhalb der 2013 eingeführten Mindestleistungsbezüge verhandelt hatten. Der *Bericht über die Evaluation der Professorenbesoldung im Land Brandenburg* von Januar 2018 weist diese Gendergap landesweit bei W2-Professuren nach.

## Nebenberufliche Professuren

Weiterhin sind nur zwei der inzwischen nur noch sieben nebenberuflichen Professuren mit Frauen besetzt (28,6%).

Tabelle 5: Geschlechterverhältnisse nebenberufliche Professuren 2020

Fachbereich	Gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	1	0	0
Stadt   Bau   Kultur	1	1	100
Bauingenieurwesen	1	0	0
Design	3	1	33
Informationswissenschaften	1	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

## Teilzeitbeschäftigungen

Zusätzlich zu den nebenberuflichen Professor\*innen wird aktuell jede achte Professur in Teilzeit ausgeübt (insgesamt 12 Professor\*innen, darunter sieben Frauen; 2017: 6/10).

## Honorarprofessuren

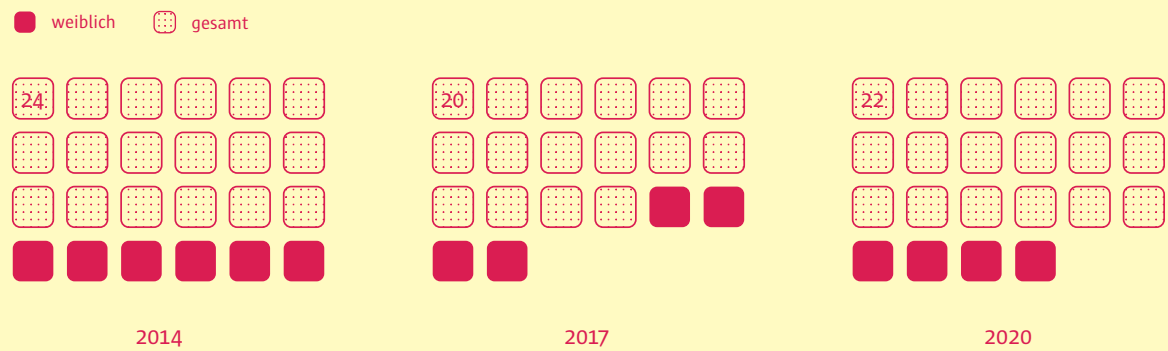
Das Geschlechterverhältnis der Honorarprofessuren hat sich gegenüber 2014 und 2017 erneut zu Ungunsten der Honorarprofessorinnen verändert: Waren 2014 sechs von 24 Honorarprofessuren mit Frauen besetzt (25%) und 2017 vier von 20 (20%), waren es 2020 sogar nur noch vier von 22 (18,2%).

Tabelle 6: Geschlechterverhältnisse Honorarprofessuren 2020

Fachbereich	Gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	3	1	33,3
Stadt   Bau   Kultur	8	2	25
Bauingenieurwesen	2	0	0
Design	5	1	20
Informationswissenschaften	4	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>18,2</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

Abbildung 5: Honorarprofessuren 2014, 2017 und 2020 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. In den vorhergegangenen Berichten wurde bemängelt, dass auf die Forschungsprofessuren am *Institut für angewandte Forschung – Urbane Zukunft* ausschließlich Männer berufen wurden. Im Dezember 2017 verabschiedete der Senat eine Satzung zur Vergabe weiterer - zeitlich befristeter - Forschungsprofessuren (ABK 319), mit dem Ziel „forschungstarken Professorinnen und Professoren damit die notwendigen zeitlichen Ressourcen zur Verfügung (zu stellen), die zur Übernahme von profilbildenden Forschungsaufgaben erforderlich sind“ (Präambel). 2020 wurden auf dieser Basis sieben zusätzliche Forschungsprofessor\*innen benannt, darunter vier Frauen.

Tabelle 7: Geschlechterverhältnisse Forschungsprofessuren 2020

Fachbereich	Gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
Sozial- und Bildungswissenschaften	4	2	50
Stadt   Bau   Kultur	1	0	0
Bauingenieurwesen	0	0	0
Design	3	0	0
Informationswissenschaften	2	2	100
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40</b>

Eigene Datenerhebung Stichtag 31.12.2020



### 3.3.

## Handlungsfeld Wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur - Nachwuchswissenschaftlerinnen

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: 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: Die Anzahl der akademischen Mitarbeitenden ist erneut gestiegen. Der Frauenanteil beträgt 50%, allerdings bestehen große Unterschiede zwischen den Fachbereichen, zudem sind Frauen sowohl bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als auch bei den Vollzeitbeschäftigungen unterrepräsentiert. Die Datenlage lässt weder verlässlichen Aussagen über die Anzahl von Qualifizierungsstellen zu, noch über die Zahl derjenigen, die tatsächlich promovieren. Hinsichtlich der Lehraufträge muss davon ausgegangen werden, dass die Geschlechteranteile bislang keine Rolle bei der Vergabe spielen.**

### Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeiter\*innen

Ende 2020 waren insgesamt 112 akademische Mitarbeitende an der Fachhochschule Potsdam beschäftigt, darunter 56 Frauen (50%). Damit ist der Anteil der akademischen Mitarbeitenden erneut gestiegen (2017: 107; 2014: 85). Die fünf Beschäftigten, die Ende 2020 eine Professurvertretung innehatten, werden ebenfalls zum akademischen Personal gezählt (darunter drei Frauen).

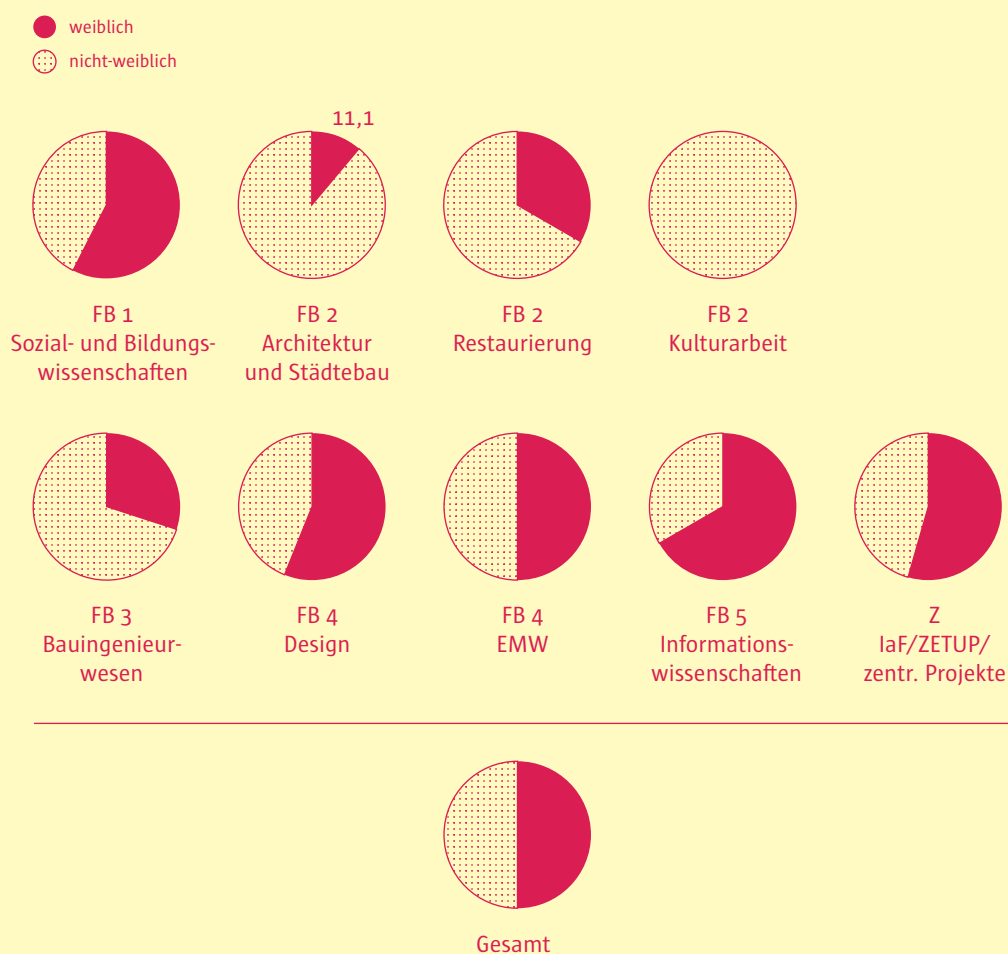
Die Aufschlüsselung nach (Fach)Bereichen belegt auch hier große Unterschiede. Den größten Zuwachs an akademischen Mitarbeitenden gab es im Vergleich zu 2017 im Institut für angewandte Forschung (IaF) bzw. in zentral verortete Drittmittelprojekten. Den größten Rückgang hatte der Fachbereich Bauingenieurwesen zu verzeichnen; dieser Rückgang erfolgte jedoch nicht zu Lasten des Frauenanteils, der gegenüber 2017 von 23,5% auf 30% gestiegen ist. Weiter verschlechtert hat sich der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen in der Architektur (von 14,3% 2017 auf 11,1% 2020).

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

Fachbereich	Anzahl gesamt	Anzahl akad. Mitarbeiterinnen	Anteil akad. Mitarbeiterinnen in %
<b>FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften</b>	33	19	57,6
<b>FB 2 - Architektur und Städtebau</b>	9	1	11,1
<b>FB 2 - Restaurierung</b>	3	1	33,3
<b>FB 2 - Kulturarbeit</b>	2	0	0
<b>FB 3 - Bauingenieurwesen</b>	10	3	30
<b>FB 4 - Design</b>	16	9	56,3
<b>FB 4 - EMW</b>	2	1	50
<b>FB 5 - Informationswissenschaften</b>	15	10	66,7
<b>Z - IaF/ZETUP/zentr. Projekte</b>	22	12	54,5
<b>Gesamt</b>	<b>112</b>	<b>56</b>	<b>50</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

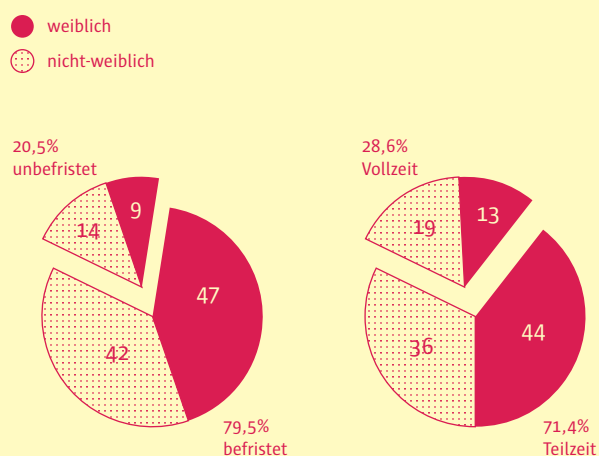
**Abbildung 6:** Frauenanteile bei akademischen Mitarbeiter\*innen in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen/hochschulübergreifenden Projekten (in %)



## Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen

89 akademische Mitarbeiter\*innen, d.h. 79,5%, befanden sich mit Stand 31.12.2020 in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, 23 (20,5%) in unbefristeten (2017: 80/27). Das entspricht dem bundesweiten Mittel, das laut dem im Februar veröffentlichten *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 (buwin)* an Fachhochschulen bei 80% liegt. Während es 2017 noch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen bei Befristungen und Teilzeit- resp. Vollzeitverträgen gab, sind Frauen derzeit bei den unbefristeten Arbeitsverhältnissen unterrepräsentiert: Nur neun der 23, also 39,1% der unbefristeten akademischen Mitarbeiter\*innen sind Frauen. Ähnlich sieht es bei den Vollzeit- bzw. Teilzeitverträgen aus: Derzeit sind 71,4% des akademischen Mittelbaus teilzeitbeschäftigt, der Frauenanteil bei den Vollzeitverträgen beträgt hier 40,6%. Der Anteil von Teilzeitverträgen ist an der FHP insgesamt deutlich höher als der Schnitt, der laut buwin bei 37% liegt.

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



## Qualifizierungsstellen und Promotionen

Wie bereits in den vorherigen Berichten moniert, lässt die Datenlage keine verlässlichen Aussagen über die Anzahl von Qualifizierungsstellen zu. Differenziert werden kann anhand der für den Bericht vorliegenden Daten lediglich zwischen Haushaltsfinanzierung und anderweitiger Finanzierung. Darüber hinaus können Aussagen über die Anteile von Frauen an den rein drittmittelfinanzierten Stellen getroffen werden. So waren von den 89 befristet beschäftigten akademischen Mitarbeiter\*innen mit Stand 31.12.2020 42 drittmittelfinanziert, darunter 23 Frauen.

Allerdings muss es sich bei den rein drittmittelfinanzierten Stellen nicht zwingend um Qualifizierungsstellen handeln, während es sich durchaus auch bei haushaltsfinanzierten Stellen um Qualifizierungsstellen handeln kann. Die Analyse wird zusätzlich dadurch erschwert, dass durch die Umstellung der Kontenstruktur zum Jahresende in den vorliegenden Daten bei 16 neueren Verträgen die Angaben zur Finanzierungsquelle fehlen.

Die FHP engagiert sich im Dialogprozess *Gute Arbeit* des MWFK, der sich der Frage verlässlicher Karrierewege widmet. Vertragslaufzeiten sind in der Regel Projektlaufzeiten angepasst, und in den Tätigkeitsdarstellungen werden verbindliche Qualifizierungsanteile verankert. § 49 Abs. 2 BbgHG sieht einen Zeitananteil von mindestens einem Drittel der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Arbeit von Promovierenden vor. Wie viele der Mitarbeiter\*innen tatsächlich ein Promotionsvorhaben verfolgen, ist nicht bekannt. Im Email-Verteiler des Doktorand\*innenstammtischs, der bis Mai 2017 existierte, waren 24 Beschäftigte der FHP, in etwa zu zwei Drittel Frauen. Die Anzahl von akademischen Mitarbeiter\*innen ist seit 2017 gestiegen, deshalb kann davon ausgegangen werden, dass inzwischen auch die Anzahl der Promovierenden höher ist.

Laut Gründungssatzung gehört die „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Weiterqualifizierung des akademischen Personals“ zu den Aufgaben des *Instituts für angewandte Forschung – Urbane Zukunft*. Auch laut der im Januar 2021 im Senat verabschiedeten (aber noch nicht veröffentlichten) überarbeiteten Satzung gehört es zu den Aufgaben vom IaF, „die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Weiterqualifizierung des akademischen Personals zu unterstützen“. Laut *Zentraler Einrichtung Forschungs- und Transferservice (ZEFT)* gab es im Zeitraum 2018 bis 2020 Kenntnis von laufenden Promotionsverfahren von neun Mitarbeiter\*innen, darunter sieben Frauen.

Der Anfang 2020 angestoßene Prozess zur Professionalisierung der Personalentwicklung wird auch den wissenschaftlichen Nachwuchs in den Blick nehmen. Und nicht zuletzt will die FH Potsdam mit dem neuen Projekt P<sup>3</sup>Dual in der Nachwuchsförderung sowie Professor\*innengewinnung und -entwicklung in den nächsten sechs Jahren innovative neue Wege beschreiten. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieses Projekt auf den restlichen wissenschaftlichen Nachwuchs auswirken wird. Mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede werden zu berücksichtigen und im Nachgang zu evaluieren sein.

## Promotionsstipendien

Die Vergabe von Promotionsstipendien - basierend auf der *Graduiertenverordnung des Landes* - wird in der FHP eher kritisch gesehen. So wurden die ursprünglich bei den Fachbereichen angesiedelten Promotionsstipendien, von denen 2017 noch berichtet wurde, u.a. aufgrund einer geringen Abschlussquote nicht mehr vergeben. Im Projektzeitraum des *Professorinnenprogramms II* (s. 8.) wurden bis September 2020 insgesamt neun Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einjährigen oder mehrjährigen Stipendien gefördert. Fünf der Stipendiatinnen erhielten zudem Familienzuschläge, die auf einer Satzung basierten, die 2017 von Gleichstellungsbeauftragter und Familienbeauftragter erarbeitet und vom Senat verabschiedet wurde. Eine der Dissertationen ist bereits eingereicht, zwei weitere stehen kurz vor der Fertigstellung. Auch die übrigen ehemaligen Stipendiatinnen verfolgen ihre Promotionsvorhaben weiter. Im Projektverlauf hat sich aber gezeigt, dass, wenn immer möglich, Beschäftigungsverhältnisse den Stipendien vorgezogen wurden. Die Gründe sind vielschichtig und reichen von der fehlenden Anbindung an forschungsstarke Arbeitsgruppen in der 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 eine neue Form der Promotionsabschlussförderung installiert: Bis zu drei geeignete Personen sollen nun pro Jahr Promotionsabschlussförderungsstellen erhalten. Die Förderung entspricht einer halben Stelle, die zur eigenen wissenschaftlichen Arbeit genutzt werden kann. Sie ist auf sechs Monate angelegt und kann maximal auf 12 Monate verlängert werden. 2020 sind drei Anträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern eingegangen, darunter keiner einer Frau.

## Lehraufträge

In den zurückliegenden Berichten erfolgte bislang keine Berichterstattung über die Geschlechterverteilung bei den Lehrbeauftragten. Aus Sicht von Studierenden können diese jedoch als weitere Role Models dienen, nicht zuletzt in Fachbereichen, in denen bislang Frauen beim Lehrpersonal unterrepräsentiert sind. Mit Stand 31.12.2020 waren an der FH Potsdam 122 Lehrbeauftragte tätig. Die Frauenanteile spiegeln in etwa die Verhältnisse in anderen Statusgruppen wider. So sind im Fachbereich Bauingenieurwesen und im Fachbereich Design, in denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, auch weibliche Lehrbeauftragte mit 10% und 21,2% deutlich unterrepräsentiert. In der Architektur, in der es eine annähernd paritätische Besetzung bei den Professuren gibt, aber bei den akademischen Mitarbeiter\*innen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, gilt dies ebenfalls für die weiblichen Lehrbeauftragten (eine Lehrbeauftragte, das entspricht 14,3%). Das Gleichstellungskonzept empfiehlt bis zu einer paritätischen Verteilung die Vergabe besoldeter Lehraufträge zumindest entsprechend des Frauenanteils bei den Studierenden. Dies ist aktuell in keinem der drei genannten (Fach)Bereiche der Fall.

Tabelle 9: Anteil weibliche Lehrbeauftragte im Wintersemester 2020/2021 nach Fachbereichen

Fachbereich	Anzahl gesamt	Anzahl weibl. Lehrbeauftragter	Anteil weibl. Lehrbeauftragter in %
<b>FB 1 – Sozial- und Bildungswissenschaften</b>	56	34	60,7
<b>FB 2 - Architektur</b>	7	1	14,3
<b>FB 2 - Restaurierung</b>	9	7	77,8
<b>FB 2 - Kulturarbeit</b>	3	0	0
<b>FB 3 - Bauingenieurwesen</b>	20	2	10
<b>FB 4 - Design</b>	19	4	21,1
<b>FB 5 - Informationswissenschaften</b>	8	4	50
<b>Gesamt</b>	<b>112</b>	<b>52</b>	<b>42,6</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

### 3.4. Handlungsfeld nichtwissenschaftliches Personal

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Abbau unerwünschter Teilzeit durch die Ermöglichung von Aufstockung oder die Übernahme neuer Aufgaben sowie die Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort.**

**Kurz und knapp: Der Anteil der Frauen am gesamten nichtwissenschaftlichen Personal ist abermals gesunken, auf nunmehr 62,5%. Kritisch bleibt, dass der Frauenanteil in den höheren Eingruppierungen ab E 11 deutlich geringer ist als in den Eingruppierungen bis E10, hier zeichnet sich im Vergleich zu 2017 auch kein positiver Trend ab. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist weiter gestiegen, allerdings deutlicher bei den männlichen als bei den weiblichen Beschäftigten. Die Pandemie brachte eine Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort mit sich; das Gros der Beschäftigten wünscht sich, auch nach Ende der Pandemie-bedingten Einschränkungen tageweise im Homeoffice arbeiten zu können.**

#### Frauenanteile beim nichtwissenschaftlichen Personal

Die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit 2017 ebenfalls erneut gewachsen, von 142 auf inzwischen 160 Personen. Teil dieser Gruppe sind auch die geringfügig Beschäftigten. In Teilen handelt es sich um Aufgaben, die 2017 noch von studentischen Mitarbeiter\*innen übernommen wurden, inzwischen aber als geringfügige Beschäftigung ausgeschrieben, in der Regel aber dennoch von Studierenden ausgeübt werden. Mit Stand 31.12.2020 handelte es sich um sechs solcher Beschäftigungsverhältnisse, die allesamt von Frauen ausgeübt wurden.

Der überwiegende Teil des nichtwissenschaftlichen Personals arbeitet in Verwaltung, Stabsstellen oder ist direkt der Hochschulleitung zugeordnet. Genau wie in den Fachbereichen macht der Frauenanteil hier knapp unter 60% aus, während er in den Zentralen Einrichtungen mit 83,3% deutlich höher liegt.

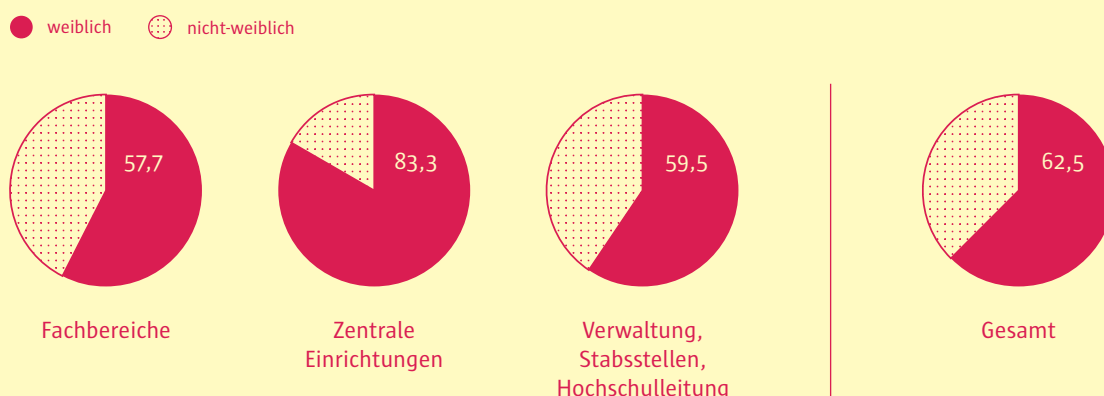
Tabelle 10: Verteilung nichtwissenschaftliches Personal auf Fachbereiche, Zentrale Einrichtungen, Verwaltung und jeweilige Frauenanteile

Bereich	Gesamt	Anzahl Frauen Nichtwiss. Personal	Anteil Frauen Nichtwiss. Personal
<b>Fachbereiche</b>	52	30	57,7%
<b>Zentrale Einrichtungen (IaF, ZEW; ZETUP, ZEDI, Bibliothek)<sup>3</sup></b>	24	20	83,3%
<b>Verwaltung, Stabsstellen, Hochschulleitung</b>	84	50	59,5%
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>100</b>	<b>62,5%</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, eigene Zuordnung, Stichtag 31.12.2020

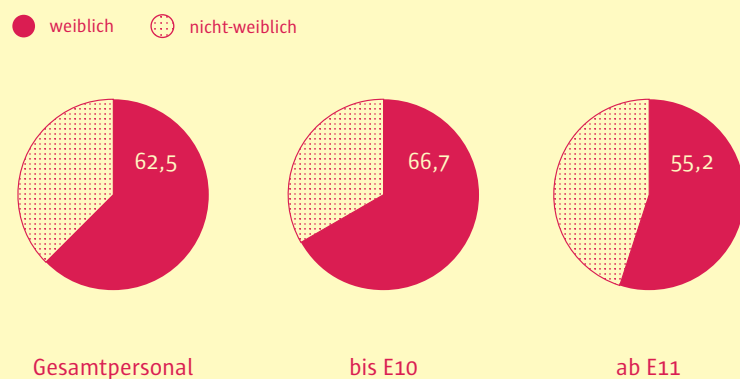
<sup>3</sup> Zum Zeitpunkt der Berichterstattung liegen Senatsbeschlüsse für neue Zentrale Einrichtungen vor, die Einrichtung war aber zum 31.12.2020 formal noch nicht vollzogen, so dass hier die frühere Struktur Berücksichtigung fand.

Abbildung 8: Frauenanteile nichtwissenschaftlich beschäftigtes Personal nach Bereichen (in %)



Der Anteil der Frauen am gesamten nichtwissenschaftlichen Personal ist seit 2017 gesunken, auf nunmehr 62,5% (2017: 64,1%). Der Anteil der Frauen in Leitungspositionen ist weiterhin hoch (s. auch 3.5.). Über das gesamte nichtwissenschaftliche Personal betrachtet, bleibt jedoch eine Diskrepanz bei den Eingruppierungen: Nur 32% der nichtwissenschaftlich beschäftigten Frauen ist in einer E11 oder höher eingruppiert, während dies bei 43,3% der nichtwissenschaftlich beschäftigten Männern der Fall ist. Wie bereits 2017 festgestellt gilt also weiterhin: Nur ca. jede dritte nichtwissenschaftlich beschäftigte Frau ist in einer E 11 oder höher eingruppiert, jedoch annähernd jeder zweite nichtwissenschaftlich beschäftigte Mann. Innerhalb der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nimmt der Anteil der Frauen in den höheren Eingruppierungen immer noch ab, hier zeichnet sich bislang auch kein positiver Trend ab (zum 31.12.2020 66,7% Frauenanteil bis E10; 55,2% Frauenanteil über E10; zum 31.12.2017 waren es 67% Frauenanteil bis E10; 60% Frauenanteil über E10).

Abbildung 9: Frauenanteile nichtwissenschaftl. beschäftigtes Personal nach Eingruppierungen (in %)



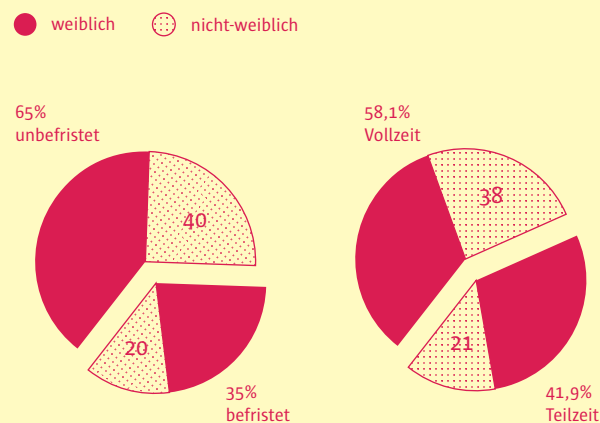
Der Generationenwechsel bei den Hochschullehrer\*innen bildet sich nicht im gleichen Maße beim nichtwissenschaftlichen Personal ab: Bis März 2023 werden nur drei nichtwissenschaftliche Mitarbeiter\*innen die FHP aus Altersgründen verlassen.

## Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen

59 Beschäftigte (35%) des nichtwissenschaftlichen Personals war zum 31.12.2020 befristet beschäftigt oder befristet abgeordnet, darunter 36 Frauen. Der Anteil von weiblichen Beschäftigten (36%) mit einem befristeten Arbeitsvertrag entspricht also in etwa dem der Befristungen insgesamt beim nichtwissenschaftlichen Personal. Zum Vergleich: 2017 handelte es sich um 31,7% der nichtwissenschaftlich Beschäftigten und um 31,4% der weiblichen nichtwissenschaftlich Beschäftigten. Unter den sechs Beschäftigten, die 2020 entfristet wurden, war nur eine Frau.

67 Personen, also 41,9% des nichtwissenschaftlich beschäftigten Personals arbeitete zum 31.12.2020 in Teilzeit an der FHP, darunter 46 Frauen. Der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen ist gestiegen, 2017 machte er noch 38,7% aus. Hier fallen allerdings auch die oben bereits erwähnten geringfügig Beschäftigten ins Gewicht. Der Anteil von Teilzeitbeschäftigungen ist weiterhin unter den weiblichen Beschäftigten mit 46% (2017: 44%) erheblich höher als unter den männlichen Beschäftigten mit 35% (2017: 29,4%), er ist allerdings bei den männlichen Beschäftigten seit 2017 deutlicher angestiegen.

**Abbildung 10:** Nichtwissenschaftl. Beschäftigte in Befristungen und Teilzeitbeschäftigungen (abs.)



Inwieweit es sich um gewünschte oder unerwünschte Teilzeit handelt, lässt sich aus den Zahlen nicht eruieren. Allerdings werden Tätigkeiten 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.

## Arbeitszeitflexibilisierung

Die Dienstvereinbarung für das nichtwissenschaftliche Personal über die gleitende Arbeitszeit wurde im März 2020 ausgesetzt, Arbeitszeiten können seitdem zwischen 6 und 22 Uhr gelegt werden. Von der Flexibilisierung sollten vor allem Beschäftigte mit Familienaufgaben profitieren, die während der langen Phasen der Schul- und Kitaschließungen ihre Arbeit unter besonderen Belastungen leisteten. Vorübergehend wurde überall dort, wo die Aufgaben es zuließen, vollständig, ansonsten zumindest anteilig im Homeoffice gearbeitet. Nach einer Phase mit mehr Präsenz im Sommer und Herbst endete das Jahr wieder mit einem großen Teil der Beschäftigten im tageweisen, z.T. auch vollständigen Homeoffice. In der zuvor bereits zitierten Befragung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement 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% (9,6% gaben an, sie seien noch unsicher; nur 6,4% ziehen die Arbeit im Homeoffice nicht in Betracht).<sup>3</sup>

Eine neue Dienstvereinbarung zum Thema Arbeitszeiten und Homeoffice wird bereits zwischen der Hochschulleitung und den Personalvertretungen verhandelt.

## Auszubildende

Mit Stand 31.12.2020 gab es an der FH Potsdam keine Auszubildenden.

## Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Mit Stand 31.12.2020 waren insgesamt 130 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte an der FH Potsdam beschäftigt (2017: 180). Der Frauenanteil betrug 51,8% (2017: 56,7%), bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sogar 81,3% (2017: 72,7%).

<sup>3</sup> Die hier zitierten Prozentzahlen beziehen sich allerdings auf die Gesamtheit der Befragten, über alle Statusgruppen hinweg.

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

	Gesamt	davon Studentinnen	Anteil Studentinnen
SHK	144	59	51,8%
WHK	16	13	81,3%
<b>Gesamt</b>	<b>130</b>	<b>72</b>	<b>55,4%</b>

Datenerhebung: Abteilung Personal, Stichtag 31.12.2020

### 3.5. Handlungsfeld Führungspositionen und Gremien

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Weiterhin paritätische Besetzung von Gremien und Führungspositionen; Entlastung für Gremienaufgaben in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.**

**Kurz und knapp: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist weiterhin hoch. Auch hinsichtlich der Zusammensetzung der Gremien kann von einem positiven Trend zugunsten eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses gesprochen werden. Trotz des allgemeinen Bekenntnisses zur Familienfreundlichkeit gibt es bislang keine Verbindlichkeit hinsichtlich familienfreundlicher Gremienzeiten.**

#### Führungspositionen

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 und der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Internationales drei Frauen an (2017: 3/6). Zweien der fünf Fachbereiche saß Ende 2020 eine Dekanin vor (2017: 2/5), und auch bei der Senatsvorsitzenden handelt es sich um eine Frau. Die Datenlage lässt keine Aussage darüber zu, wie viele nichtwissenschaftliche Beschäftigten Führungskräfte sind. Fest steht, dass Ende 2020 drei der (zu diesem Zeitpunkt noch) vier Zentralen Einrichtungen von Frauen geleitet wurden (2017: 2/3), ebenso wie zwei der sechs Verwaltungsabteilungen (2017: 3/5).

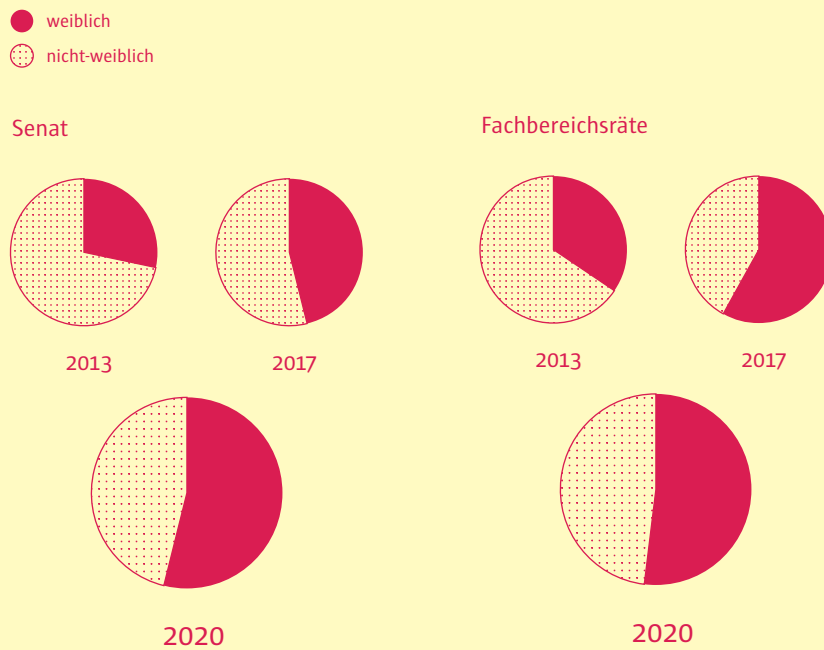
#### Gremien

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Gremien kann von einem positiven Trend zugunsten eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses gesprochen werden. Während es sich 2013 noch bei nur 28,6% der Senator\*innen um Frauen handelte, sind es aktuell 54 % (drei von sieben professoralen Mitgliedern, eine von zwei akademischen Mitarbeiter\*innen, drei von drei studentischen Mitgliedern; 2017: 46,3%). Zählt man die Stellvertreter\*innen hinzu, beträgt der Frauenanteil 40%. Darüber hinaus sind aktuell 52% der Fachbereichsratsmitglieder Frauen (29 von 56; 2017: 58,2%), während 2013 der Frauenanteil in den Fachbereichsräten noch bei nur 34,5% lag. 17 der insgesamt 31 professoralen Mitglieder sind weiblich (54,8%; 2017: 60%), im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften sind sogar ausschließlich Professorinnen vertreten. Die Einschätzung von 2017, dass es bei den – zahlenmäßig ja immer noch unterrepräsentierten - Professorinnen eine größere Bereitschaft zu geben scheint, sich für die Gremienarbeit zu engagieren, bestätigt sich also auch 2020. Hinzu kommen Aktivitäten als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (12 Frauen), dezentrale Familienbeauftragte (sechs von acht Beauftragten sind Frauen) oder als Ombudspersonen (zwei Frauen).

Hinsichtlich familienfreundlicher Gremienzeiten gibt es, trotz der grundsätzlichen Übereinkunft zur Familienfreundlichkeit, bisher keine Verbindlichkeit.



Abbildung 11: Frauenanteile in den Gremien 2013, 2017 und 2020 im Vergleich (in %)



## 4.

# FHP als Studienort: Handlungsfeld Studierende

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Studiengängen; Akquirierung von Frauen und Männern für Fächer, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.**

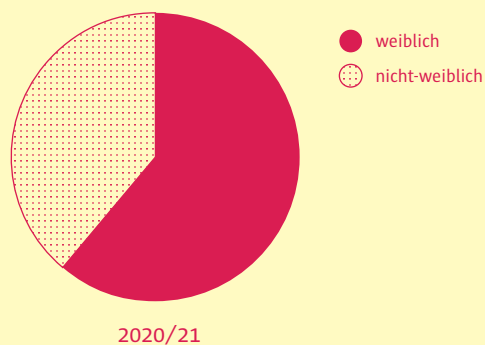
**Kurz und knapp: Der Frauenanteil überwiegt sowohl bei den Studierenden insgesamt (61,3%), bei den nichtdeutschen Studierenden (68,5%) als auch bei den Absolvent\*innen (65,4%). Die Akquirierung von jungen Frauen und Männern für Studienrichtungen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zeigen vor allem im Interfacedesign und in der Bibliothekwissenschaft Erfolg. In anderen Studiengängen (bspw. im Bauingenieurwesen oder in den Sozial- und Bildungswissenschaften) zeichnet sich jedoch kein positiver Trend hinsichtlich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses ab.**

### 4.1.

## Frauenanteile unter den Studierenden

Im Wintersemester 2020/21 sind insgesamt 3.648 Studierende, davon 2.235 Studentinnen (61,3%), an der FH Potsdam immatrikuliert (Quelle hier und im Folgenden: Studierendenstatistiken der Abteilung Studien- und Prüfungsservice). Im Vergleich: Im Wintersemester 2017/2018 betrug der Anteil der Studentinnen 58,5%. Bundesweit beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden im WiSe 2020/2021 laut *Statistischem Bundesamt* 49,9%, unter den Studierenden an Fachhochschulen 45,9%. Im Land Brandenburg beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden im WiSe 2020/2021 51,8%. Auch wenn sich in Umfragen regelmäßig eine deutlich größere Gruppe als "divers" definiert, erscheinen in der offiziellen Studierendenstatistik nur vier Studierende mit dieser Angabe (0,1%).

**Abbildung 12:** Geschlechterverhältnis von immatrikulierten Studierenden im Wintersemester 2020/2021 (in %)



nur noch in der Studierendenakte und in HIS hinterlegt - die Verknüpfung zum Geburtsnamen 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 bei SPS. Von der Möglichkeit wurde in einzelnen Fällen Gebrauch gemacht.

### **Antrag auf Namensänderung**

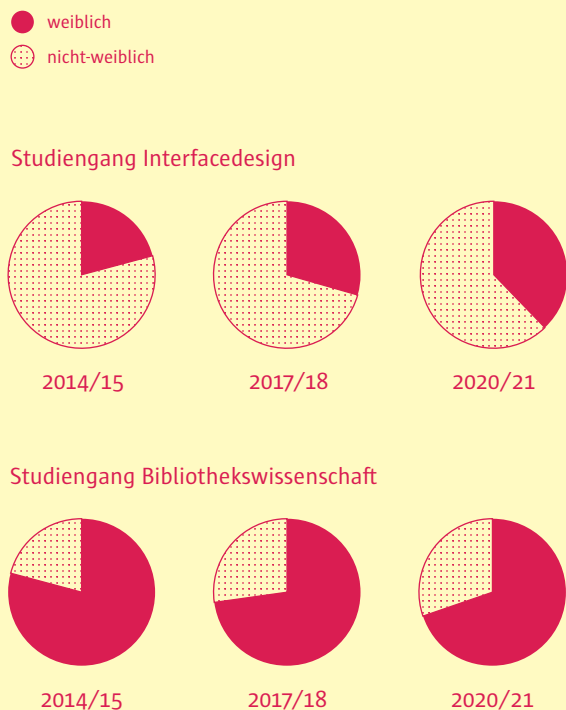
Seit dem WiSe 2018/2019 besteht für transgener Studierende die Möglichkeit, entweder gleich nach der Immatrikulation oder auch zu einem späteren Zeitpunkt beim Studien- und Prüfungsservice (SPS) einen *Antrag auf Namensänderung* (vor einer amtlichen Namensänderung nach dem Transsexuellengesetz) zu stellen, der Vornamen und/oder Geschlechtsangabe umfasst. Es bedarf keiner amtlicher Dokumente, allerdings bittet SPS um Vorlage des *dgti-Ergänzungsausweises* (der allerdings sehr unkompliziert und schnell zu erhalten ist). Ab Antragstellung wird in der Hochschule nur noch der angegebene Name und das angegebene Geschlecht geführt, der ursprüngliche Name ist

### **Geschlechterverhältnisse in den Studiengängen**

Die Bemühungen um Geschlechterparität zeigen zwar zumindest in einigen Studiengängen Erfolg, sie greifen aber weiterhin vor allem in den studienfächerlichen, die in geschlechtertypische Berufe münden, zu kurz. Den geringsten Frauenanteil an der FHP haben die Bachelorstudiengänge *Bauingenieurwesen* (24,1%), *Siedlungswasserwirtschaft* (28%) und *Infrastruktursysteme* (29%), gefolgt vom *Interfacedesign* mit einem Studentinnenanteil von inzwischen aber immerhin 38,3%. Den höchsten Frauenanteil haben indes die Bachelorstudiengänge *Bildung und Erziehung in der Kindheit* (86,4%), *Kulturarbeit* (78%) und *Kommunikationsdesign* (77,9%) sowie die Masterstudiengänge *Frühkindliche Bildungsforschung* (95,7%), *Childhood Studies and Children's Rights* (85,3%) und *Soziale Arbeit/Familie* (79%).

Die Akquirierung von jungen Frauen und Männern für Studienrichtungen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zeigen vor allem im *Interfacedesign* und in der *Bibliothekswissenschaft* Erfolg: Der Frauenanteil unter den Interfacedesign-Studierenden, der im WiSe 2014/15 noch bei nur 20,9% lag und bis zum WiSe 2017/18 auf 29,7% gesteigert werden konnte, liegt im aktuellen Wintersemester bei beachtlichen 38,3%. Und zum Wintersemester 2020/21 machten Frauen erstmal sogar die Mehrheit der Neuimmatrikulationen aus! Im Studiengang *Bibliothekswissenschaft* (zuvor: *Bibliotheksmanagement*) immatrikulieren sich hingegen inzwischen mehr Männer als noch vor einigen Jahren: Im WiSe 2014/15 gehörte er mit 79,2% Frauenanteil zu den Studiengängen mit dem höchsten Frauenanteil, im WiSe 2017/18 waren es noch 73%, im aktuellen Wintersemester 2020/21 beträgt der Frauenanteil nur noch 69,9%

**Abbildung 13:** Entwicklung Frauenanteile in den Studiengängen Bibliotheksmanagement und Interfacedesign (in %)



In anderen Studiengängen zeichnet sich jedoch kein positiver Trend hinsichtlich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses ab. Zwar konnte der Frauenanteil im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen von 18,5% im WiSe 2018/2019 auf 24,1% im WiSe 2020/2021 gesteigert werden und bei den Neuimmatrikulationen zum WiSe sogar auf 30,4%. In etwa im gleichen Umfang sank jedoch der Frauenanteil in den übrigen Bachelorstudiengängen des Fachbereichs, so dass der Anteil der Studentinnen in den Bachelor-/Diplomstudiengängen im Fachbereich Bauingenieurwesen aktuell weiterhin in etwa dem von 2017 und bereits 2014 entspricht (aktuell 25,2% zu 25,5% im WiSe 2018/2019 und 25,3% im WiSe 2014/2015). Damit liegt der Studentinnenanteil im Bauingenieurwesen an der FHP geringfügig unter dem bundesweiten Schnitt der Bauingenieurwesen-Studentinnen an Fachhochschulen, der laut Statistischem Bundesamt zur Zeit bei 25,8% liegt. Mit über den Europäischen Sozialfonds eingeworbenen Mitteln wird der Fachbereich im Rahmen des ESF-Projekts *Neue Wege in die FHP 2021* eine Summerschool für Mädchen und

junge Frauen realisieren, in deren Rahmen das Berufsfeld, das Studium und die Hochschule, aber auch weibliche Vorbilder vorgestellt und ingenieurwissenschaftlich interessierten Mädchen Lust auf ein Bauingenieurwesen-Studium gemacht werden soll.

Neben den Aktivitäten, die darauf abzielen, die Anzahl der Studentinnen im *Bauingenieurwesen* und *Interfacedesign* zu erhöhen, hat die FHP seit Jahren Interesse daran, Studenten für die *Soziale Arbeit* und v.a. die *Kindheitspädagogik* (BABEK) zu gewinnen, da gerade dort männliche Vorbilder fehlen, die dazu beitragen könnten, geschlechtsstereotype Rollenvorstellungen zu revidieren. Ähnlich gering wie im *Bauingenieurwesen* ist jedoch auch die Entwicklung in den Studiengängen im Fachbereich Sozial- und Bildungswesen (aktuell 77% Frauenanteil im Vergleich zu 77,7% im WiSe 2017/2018 und 75% im WiSe 2014/2015), wobei der Frauenanteil im Studiengang *Soziale Arbeit* seit Jahren bei ca. 71 % liegt (aktuell 71,1%), im Studiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* jedoch bei über 85% (aktuell 86,4%), im Masterstudiengang *Frühkindliche Bildungsforschung* sogar kontinuierlich bei über 95% (aktuell 95,7%).

Weiter angestiegen ist auch der Studentinnenanteil in der *Kulturarbeit* – auf inzwischen 78% (75,1% im WiSe 2017/2018). Bei den Neuimmatrikulationen betrug der Frauenanteil zuletzt sogar 82,5%.

## Masterstudiengänge

Insgesamt 746 Studierende sind im Wintersemester 2020/21 in den 12 Masterstudiengängen der FH Potsdam immatrikuliert, der Frauenanteil beträgt 69,6%. Er überwiegt in allen Masterstudiengängen. Bereits im Gleichstellungsbericht 2017 fand der Masterstudiengang *Bauerhaltung* mit 40% Frauenanteil im WiSe 2017/18 positive Erwähnung, da der Studiengang bereits damals einen deutlich höheren Frauenanteil aufwies als der Fachbereich Bauingenieurwesen insgesamt. Im WiSe 2020/21 machte der Frauenanteil im Studiengang sogar 58% aus.

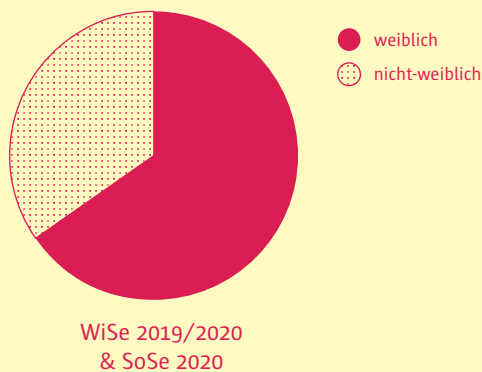
## Übergang Bachelor – Master

Insgesamt 215 Studierende sind im WiSe 2020/2021 und im SoSe 2021 von einem Bachelorstudiengang an der FH Potsdam in einen Masterstudiengang an der FH Potsdam gewechselt, darunter 149 Studentinnen (69,3%). Die Übergangsquote entspricht also in etwa dem Frauenanteil in den Masterstudiengängen.

## Studienabschlüsse

200 der 308 Studierenden, sprich 64,9% der Studierenden, die im SoSe 2020 und 188 der 285, also 66%, der Studierenden, die im WiSe 2019/2020 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, waren Frauen (zum Vergleich: SoSe 17: 204/306 – 66,7%, WiSe 17/18: 137/227 – 55,6%; SoSe 2013: 177/269 – 65,8%, WiSe 2013/2014: 160/247 – 64,8%).

**Abbildung 14:** Frauenanteile an den Studienabschlüssen im akademischen Jahr 2019/20 (in %)



Der Anteil der Studentinnen, die ihr Studium erfolgreich beenden, liegt demnach seit Jahren regelmäßig über dem Anteil der immatrikulierten Studentinnen. Dies legt den Schluss nahe, dass mehr Frauen als Männer ihr Studium an der FH Potsdam erfolgreich beenden. Bundesweit entsprach der Anteil der Absolventinnen 2019 laut Statistischem Bundesamt 51,7% und lag damit ebenfalls über dem Anteil von Frauen an der gesamten Studierendenschaft.

Ein weiterer Indikator sind die Exmatrikulationsgründe. Hier überwiegt allerdings seit Jahren der Frauenanteil bei den Studierenden, die bei Exmatrikulation angeben, dass sie das Studium endgültig abbrechen. Im SoSe 2020 nannten dies

40 Studierende als Exmatrikulationsgrund, darunter 24 Frauen (60%; SoSe 2017: 21/33 – 63,6%). Auch bei den Studierenden, die aufgrund fehlender Rückmeldung oder Krankenversicherung exmatrikuliert wurden, überwog 2020 der Frauenanteil mit 32 von 60 Studentinnen (53,3%; SoSe 2017 35/74 – 47,3%), ebenso bei den 29 Studierenden, die „sonstige Gründe“ als ausschlaggebend für die Exmatrikulation nannten (55,2%; SoSe 2017 18/23 – 82,6%).<sup>4</sup> Der Anteil von Studierenden, die die Hochschule nach nicht bestandener Prüfung verlassen, ist sehr gering; in den vergangenen drei Jahren handelte es sich um 21 Personen, darunter sechs Frauen. Mehr Aufschluss könnte zukünftig die Studienverlaufsstatistik bieten.

## Studentische Vertretungen

28 von 45 Mitglieder der Studierendenräte sind zum Berichtszeitpunkt weiblich\* (60%; das entspricht in etwa dem Anteil an Studentinnen in der Hochschule).<sup>5</sup> Nur im StuRa des Fachbereichs Bauingenieurwesen sind Frauen\* mit aktuell einem von acht Mitgliedern unterrepräsentiert. In allen Fachbereichsräten wird die Studierendenschaft von jeweils einem Studenten\* und einer Studentin\* vertreten. Im aktuellen Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) vertreten vier Studentinnen\* die Studierendenschaft (40%), und alle drei studentischen Mitglieder des Senats sind Ende 2020 weiblich\*. Im Präsidium wird die Studierendenschaft zur Zeit von einem studentischen Vizepräsidenten vertreten.

<sup>4</sup> Weitere Exmatrikulationsgründe lauten „Hochschulwechsel“, „Antritt Freiwilligendienst“, „Unterbrechung des Studiums“ und „Beendigung nach Prüfung“.

<sup>5</sup> Da die Zuordnung anhand von Namenslisten erfolgte und es sich beim Geschlecht nur um Annahmen, basierend auf Vornamen, handelt, findet hier der Vielfaltsstern Anwendung.

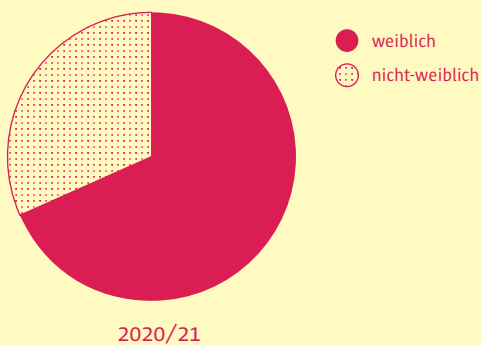
## Studierende im Teilzeitstudium

2020 wurde 28 Studierenden ein individuelles Teilzeitstudium bewilligt, darunter 24 Studentinnen (im Vergleich: im WiSe 2017/2018: 6 von 11; im WiSe 2013/2014: 15 von 17). Es gab keine Ablehnungen. Die Gründe werden bislang nur in der jeweiligen Studierendenakte, nicht aber in HIS erfasst. Wie bereits im Gleichstellungsbericht 2017 konstatiert, wäre eine Auswertung des Instruments Teilzeitstudium wünschenswert, um Rückschlüsse ziehen zu können, welche Ansprüche vorwiegend geltend gemacht werden und ggf. Maßnahmen abzuleiten. Mit der Einführung von HISinOne für die Prüfungsverwaltung ist dies angedacht. Der Anspruch kann sich 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 FH Potsdam oder Anderes ableiten lassen.

## Ausländische Studierende

Der Anteil der ausländischen Studierenden beträgt im Wintersemester 2020/2021 11,3% (zum Vergleich: WiSe 2017/2018 11,8%).<sup>6</sup>Bundesweit betrug der Anteil 2019 laut Statistischem Bundesamt 14,2%. Unter den Studentinnen macht der Anteil von Ausländerinnen 12,6% aus (im Vergleich: WiSe 2017/2018 13,1%, bundesweit 13,6%). 68,5% der nichtdeutschen Studierenden sind weiblich.

Abbildung 15: Frauenanteile an den nicht-deutschen Studierenden (in %)



Einen besonders hohen Ausländerinnenanteil weisen weiterhin die Architektur-Studiengänge – dort sind 21,4% der Studentinnen in Bachelor und Master nichtdeutscher Herkunft (WiSe 2017/2018: 24,3%) – und die Studiengänge *Design Master* und *Interfacedesign* auf: Im *Design Master* sind 32,6% der Studentinnen nichtdeutscher Herkunft (WiSe 2017/2018: 36,4%), im *Interfacedesign* macht der Anteil von Ausländerinnen unter den Studentinnen 29,6% aus (WiSe 2017/2018: 28,6%). Der Anteil nichtdeutscher Studentinnen im *Interfacedesign* fällt besonders ins Auge, da der Ausländer\*innenanteil bei den *Interfacedesign*-Studierenden insgesamt nur 14,9% beträgt. Den höchsten Ausländer\*innenanteil hat erwartungsgemäß der englischsprachige Masterstudiengang *Childhood Studies and Children's Rights* mit einem Anteil von 61,8% (im WiSe 2017/2018: 62,2%).

## 4.2. Studierendenmobilität

Die Studierendenmobilität war in der Vergangenheit nicht Bestandteil der Berichterstattung im Gleichstellungsbericht, deswegen fehlen Vergleichszahlen aus den Vorjahren. Durch Reisebeschränkungen und nur eingeschränkte Studienmöglichkeiten im Ausland kam die Studierendenmobilität 2020 zwar nicht vollends zum Erliegen, wurde allerdings auch nicht im üblichen Maße wahrgenommen. Dennoch deuten sich auch bei den vorliegenden Zahlen Unterschiede zwischen den Geschlechtern an.

<sup>6</sup> Erfasst werden in der diesen Aussagen zugrundeliegenden Statistiken der Abteilung Studien- und Prüfungsservice 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.

## **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 Wintersemester 2019/2020, das Sommersemester 2020 und das Wintersemester 2020/2021 insgesamt 42 Auslandssemester von Studierenden der FHP an Partnerhochschulen auf, 29 davon entfallen auf Studentinnen. Von den 17 Auslandspraktika, die im gleichen Zeitraum über das International Office liefen, entfallen acht auf Studentinnen. Der Vergleich der nur fünf Studienaufenthalte im Wintersemester 2021/2021 im Vergleich zu den 21 Studienaufenthalten im Wintersemester 2019/2020 belegt die Auswirkung der Pandemie auf die Mobilität der Studierenden.

Bei den Incoming Studierenden, also den Studierenden von Partnerhochschulen, die sich für ein Auslandssemester an der FHP entschieden haben, weist die Statistik 23 Aufenthalte auf, darunter 18 von Studentinnen (auch hier mit deutlichen Unterschieden zwischen dem Wintersemester 2019/2020 und dem Wintersemester 2020/2021). Sowohl bei den Incoming als auch bei den Outgoing Studierenden überwiegt der Frauenanteil demnach deutlich.

## **Auslandsmobilität Hochschulpersonal und Incoming Staff/Gastwissenschaftler\*innen**

2020 sind die Incoming- und Outgoing-Staff-Mobilitäten über Erasmus nahezu komplett zum Erliegen gekommen. Die Statistik erfasst für 2020 zwei Gastwissenschaftlerinnen, die allerdings außerhalb der Erasmus-Aktivitäten an die FHP gekommen sind. Incoming Lehrende wurden in der Vergangenheit nicht zentral über das *International Office* erfasst.

## **FHP Connect**

Bei FHP Connect handelt es sich um ein studentisches Team, das rund um das Thema Auslandsaufenthalt resp. Studium an der FHP berät und unterstützt. Das Angebotsspektrum reicht von der Veranstaltungsreihe *Wege ins Ausland* über *Welcome- and Orientation Days* bis hin zu Ausflügen und kulturellen Events für FHP-Studierende wie für Gaststudierende. 2020 handelte es sich bei den FHP Connect-Teammitgliedern mit einer Ausnahme ausschließlich um Studentinnen\*.

## **DAAD-Stipendien und Preise**

2020 erhielten sechs Studentinnen ein *DAAD STIBET Studienabschluss Stipendium*, für das sich internationale Studierende (Bildungsausländer\*innen) bewerben können, die regulär an der FH Potsdam studieren, gute Studienleistungen vorweisen können und über wenige finanzielle Mittel verfügen. Die Stipendien werden aus Mitteln des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) vergeben. Über das *Mobilitätsprogramm PROMOS*, mit dem der DAAD weltweite Studienaufenthalte, Praktika und die Teilnahme an Sprachkursen und Fachkursen im Ausland finanziert, wurden 2020 vier Studenten gefördert.

Den *DAAD-Preis* 2020 erhielt die aus dem Kosovo stammende Designstudentin Rina Celina für ihre sehr guten Studienleistungen und ihr gesellschaftliches Engagement innerhalb und außerhalb der Hochschule (u.a. als DAAD Mentorin für internationale Stipendiat\*innen in Potsdam und Berlin).

## **Sprachkurse/Interkulturelle Schulungen/Studienvorbereitung**

Auch an den vom International Office organisierten Italienisch-, Spanisch- und Englischsprachkursen sowie an den Interkulturellen Schulungen nahmen in der Mehrzahl Studentinnen teil, in der Summe 64 von insgesamt 82 Studierenden im WiSe 2019/2020, im SoSe 2020 und im WiSe 2020/2021.

Drei an der FHP immatrikulierte nichtdeutsche Studentinnen nehmen aktuell am Studienvorbereitungskurs Brandenburg teil, um eine Hochschulzugangsberechtigung für ein Studium an der FHP zu erlangen.

### 4.3.

## Aktivitäten der Zentralen Studienberatung zur Studierendengewinnung und -beratung

### Campusspezialist\*innen

Bei den *Campusspezialist\*innen* handelt es sich um Studierende der FH Potsdam, 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. Im Sommersemester 2020 waren 21 Studierende und im Wintersemester 2021/21 15 Studierende als Campusspezialist\*innen für die FH Potsdam tätig. Aus dem Fachbereich *Bauingenieurwesen* war 2020 ein Student als Campusspezialist aktiv, der Studiengang *Interfacedesign* war nicht im Team vertreten. Aus dem Studiengang *Bildung und Erziehung in der Kindheit* fungierte ein Student als Role Model. Bei der Ausgestaltung der Workshops nutzen die Campusspezialist\*innen unterschiedliche Methoden, um verschiedene Lerntypen, aber auch Geschlechter anzusprechen.

### Teilnehmer\*innen bei Veranstaltungen mit Schulklassen

Bis Mitte März 2020 besuchten 250 Schüler\*innen, darunter 163 Schülerinnen, an ihren Schulen Workshops der Campusspezialist\*innen (zum Vergleich: 2017 wurden darüber 1.218 Schüler\*innen erreicht). Seit März 2020 konnten Corona-bedingt keine Schulbesuche mehr stattfinden. Ein weiteres Instrument im Kontext der Förderung der Studierneigung bilden Exkursionen von Schüler\*innen an die FH Potsdam. 2020 fanden lediglich im Januar und Februar Exkursionen statt, an denen 72 Schüler\*innen, darunter 42 Schülerinnen teilnahmen (2017: 376 Schüler\*innen). Für den Rest des Jahres 2020 musste das Exkursionsformat ausgesetzt werden.

Stattdessen wurden ab Mai 2020 Online-Workshops für Schulklassen durchgeführt. Im Wintersemester führte die ZSB darüber hinaus offene Online-Workshops durch, die für alle Studieninteressierten zugänglich waren (ohne direkten Schulbezug). Die hohen Teilnahmezahlen aus den vergangenen Jahren konnten 2020 trotz der neuen Online-Workshops nicht erreicht werden. Die Online-Formate mit den Schulen nutzten 298 Personen. Wie die Geschlechterverteilung in den Online-Workshops aussah, konnte nicht ermittelt werden, weil sich Personen oft nicht mit Klarnamen in die Online-Veranstaltungen einwählten. Gleiches gilt für die verschiedenen Infotage der Fachbereiche, die 2020 ebenfalls digital durchgeführt wurden.

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

Die ZSB beschäftigte 2020 eine studentische Mitarbeiterin (geringfügig Beschäftigte), die die Inhalte des Newsletters der ZSB unter Gleichstellungsaspekten und an einer Videoreihe mit Fokus auf weibliche Lehrende an der FHP mitwirkte (*CampusTalk*). Die insgesamt sieben Videos sind im Vimeo-Kanal der FHP und auf den Webseiten der Zentralen Studienberatung veröffentlicht.

Die ZSB entwickelte außerdem den *Podcast Die Campusspezialist\*innen*. In dieser Podcastreihe geben Campusspezialist\*innen einen Einblick in ihren Studienalltag und lassen die Hörer\*innen an ihren Erfahrungen hinsichtlich Studiensuche und Studienablauf teilhaben. Im Podcast wurden bisher die Studiengänge *Bildung und Erziehung in der Kindheit* und *Konservierung und Restaurierung in der Studienrichtung Holz* vorgestellt. Für *Babek* bestand das Podcast-Team aus einer Studentin und einem Studenten, für *Konservierung und Restaurierung* aus zwei Studentinnen.

### Einzelberatungen der Zentralen Studienberatung

Individuelle Beratungen von Studieninteressierten wie auch von Studierenden werden erst seit dem letzten Quartal 2020 systematisch erfasst. Von Oktober bis Dezember 2020 führte die ZSB 28 Bera-

tungsgespräche durch (telefonisch, als Video-Chat oder persönlich auf dem Campus). In 19 Fällen handelte es sich um weibliche Ratsuchende.

### **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. Jugendliche können ihr Berufswahlspektrum erweitern und sollen dabei auch Berufe in den Blick nehmen, die eher „geschlechtsuntypisch“ sind. Die FH Potsdam beteiligt sich seit Jahren an dem Ende April jeden Jahres stattfindenden Aktionstag, in der jüngeren Vergangenheit meist organisiert durch das Gleichstellungsbüro. 2020 ließen die Rahmenbedingungen der Pandemie erstmals keine Veranstaltungen zu, der Aktionstag wurde abgesagt.

## 4.4.

### **Stipendien und Preise**

#### **Deutschland-Stipendien**

Die Fachhochschule Potsdam vergibt im Rahmen des nationalen Stipendienprogramms seit dem Wintersemester 2012/13 *Deutschland-Stipendien*. Im Studienjahr 2020/21 fördert die Fachhochschule Potsdam 36 Studierende mit dem *Deutschland-Stipendium*, darunter 25 Frauen (2017: 16 von 24 Stipendiat\*innen). Weitere 12 Studierende (darunter neun Studentinnen) wurden als Nachrücker\*innen nominiert und können auf Förderung hoffen, wenn zusätzliche Förderer\*innen gewonnen werden können.

Unter den 72 Bewerber\*innen haben zehn Studierende angegeben, Kinder zu haben oder Angehörige zu pflegen, das entspricht einem Anteil von 13,9%. 55 der 72 formal gültigen Bewerbungen stammten von Frauen (2017: 74 von 85 formal gültigen Bewerbungen). Während also 76,4% der Bewerber\*innen weiblich waren, sind es nur 69,4% der Stipendiat\*innen (2017: 87,1% vs. 66,7%). Möglicherweise wirken sich Bemühungen, Männer\* und Frauen\* gleichberechtigt zu fördern, auf die Förderchancen der Bewerberinnen aus.

#### **Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben**

Vom Wintersemester 2016/2017 bis zum Sommersemester 2020 wurden als gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des *Professorinnenprogramms II* insgesamt 39 Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben aller Fachbereiche vergeben. 69 Prozent der Geförderten versorgten Kinder oder minderjährige Geschwister, zehn Prozent pflegten Angehörige und 21 Prozent hatten minderjährige Kinder UND übernahmen Pflegetätigkeiten innerhalb der Familie. Die Stipendien waren mit 300 EUR pro Monat dotiert, die Vergabe war aufgrund der Finanzierung über das *Professorinnenprogramm* – es handelt sich um ein Frauenförderprogramm – auf Studentinnen beschränkt.

Dank der erneuten Förderung der FH Potsdam im *Professorinnenprogramm III* (s.8.) können die Abschlussstipendien ab Sommersemester 2021 erneut vergeben werden.

#### **Genderpreis der FH Potsdam**

Seit 2001 werden mit dem Genderpreis der FH Potsdam 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 wurde 2020 von 250 auf 500 EUR erhöht.



Mit dem Genderpreis 2020 wurde Marie Dietze, Absolventin des Fachbereichs Design, für ihre Masterarbeit *Assembling Fragments – Exploring Feminist Modes of Hacking through Design* ausgezeichnet. Marie Dietze zeigt in ihrer Masterarbeit, wie feministische Design-Ansätze und Open Source Technologien dazu beitragen können, Tabus zu überwinden und zu selbstbestimmten Körpern im Kontext sexueller Gesundheit zu verhelfen.

Eine öffentlich Preisverleihung konnte Ende 2020 nicht stattfinden, auf ein digitales Format wurde nach Rücksprache mit der Preisträgerin und der Erstbetreuerin ihrer Masterarbeit, Prof.in Alexandra Martini, verzichtet.

5.

## **FHP als Ort der Lehre und Forschung: Handlungsfeld Lehre und Forschung mit Gender- und Diversitybezügen**

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Förderung von Gender- und Diversitybezügen in Forschung und Lehre**

**Kurz und knapp: Vor allem in den Sozial- und Bildungswissenschaften, aber auch in der Kulturarbeit, den Europäischen Medienwissenschaften und im Design widmen sich Lehrveranstaltungen Gender- und Diversityaspekten der jeweiligen Disziplin. Durch das FHP-interne Förderprogramm Gender in der Lehre wurden vom WiSe 2016/17 bis zum WiSe 2019/20 38 Lehrveranstaltungen gefördert. Die fehlende Systematik zur Erhebung und Erfassung der Forschungsaktivitäten erschwert immer noch die Berichterstattung. Abhilfe soll zeitnah eine Forschungsdatenbank schaffen. Für 2020 kann trotzdem konstatiert werden, dass mehr Kolleginnen in der drittmittelbasierten Forschung aktiv sind als noch 2017, sie blieben mit einem Anteil von 35% an den Forschungsanträgen im Jahr 2020 jedoch weiterhin unterrepräsentiert.**

### **Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen**

In den Sozial- und Bildungswissenschaften sind, 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: neben den Sozial- und Bildungswissenschaften auch in der Kulturarbeit, den Europäischen Medienwissenschaften, zunehmend aber auch im Design. Im Berichtsjahr (WiSe 19/20, SoSe 20, WiSe 20/21) wurden insgesamt 40 Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen erfasst (2017: 26).

Tabelle 12: Lehrveranstaltungen zu Gender/Diversity nach Fachbereichen seit SoSe 2018<sup>7</sup>

Fachbereich	SoSe 2018	WiSe 2018/19	SoSe 2019	WiSe 2019/20	SoSe 2020	WiSe 2020/21
<b>Sozial- und Bildungswissenschaften</b>	5	7	7	7	4	11
<b>Stadt   Bau   Kultur</b>	0	3	2	5	0	1
<b>Bauingenieurwesen</b>	0	0	0	1	0	0
<b>Design</b>	2	4	5	7	3	2
<b>Informationswissenschaften</b>	1	0	0	0	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

Datenerhebung: Gleichstellungsbüro, basierend auf den Vorlesungsverzeichnissen 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

## Förderprogramm Gender in der Lehre

Im Sommersemester 2016 wurde als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme im Rahmen des *Professorinnenprogramms II* an der FH Potsdam (s. 8.) das hochschulinterne Förderprogramm Gender in der Lehre aufgelegt. Pro Semester waren dafür für jeden Fachbereich 1.000 EUR eingeplant (von nicht abgerufenen Geldern konnten die übrigen Fachbereiche profitieren). Erklärtes Ziel war die Sensibilisierung Studierender für Gender und Gender Mainstreaming und die Erweiterung ihrer Genderkompetenz als Schlüsselkompetenz für den Beruf sowie explizit auch die Entkräftung von Rollenstereotypen und die Stärkung von Studentinnen, vor allem in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Vergabe erfolgte über einen hochschulinternen Call, der Anfang Juli 2016 zum ersten Mal für das Wintersemester 2016/17 erfolgte. Der Call bot Fachbereichen/Lehrenden die Möglichkeit zur Finanzierung zusätzlicher Lehraufträge, von Gastvorträgen, Workshops innerhalb von Lehrveranstaltungen, studentischen Hilfskräften, Material- und Druckkosten oder themenbezogenen Exkursionen mit Studierenden. Die Entscheidung über die Mittelvergabe wurde dem Gleichstellungsrat übertragen.

Insgesamt wurden vom SoSe 2016 bis zum Auslaufen des Programms im WiSe 2019/20 38 Lehrveranstaltungen gefördert. Die Verteilung auf die Fachbereiche deutet darauf hin, dass es gelungen ist, durch das FHP-interne Förderprogramm zusätzliche Lehrveranstaltungen zu Genderthemen zu initiieren: Nur ein kleiner Anteil der geförderten Lehrveranstaltungen fand im Fachbereich Sozial- und Bildungswesen statt. Vielmehr gingen Förderanträge aus allen Fachbereichen ein, die Mehrheit aus dem Fachbereich Design (Kommunikationsdesign/ Produktdesign/ Interfacedesign/ Europäische Medienwissenschaft). Bis 2018 wurden die Mittel eher zögerlich abgerufen (pro Semester wurden anfänglich drei bis vier Lehrveranstaltungen gefördert). Ab 2018 gab es jedoch eine positive Entwicklung; im Wintersemester 2019/20 wurden insgesamt sogar zehn Lehrveranstaltungen gefördert. Auffällig ist, dass nur sieben der 38 Lehrveranstaltungen von Männern durchgeführt wurden, drei weitere von gemischten Teams.

Die Themen reichten von *Feminist Scrollytelling* (Datenvisualisierung als Storytelling) und *Sichtbarkeit gestalten – Visuelle Geschichte(n) des Feminismus über Gender in der Medienwissenschaft und Medienpraxis* und *Ist Wissensmanagement in Organisationen gender-neutral bis zu Dwelling on Gender: Wohnen als emanzipatorische Praxis im Postkapitalismus*. Zu den geförderten Lehrveranstaltungen

<sup>7</sup> In der Tabelle finden sich die im Berichtszeitraum im Rahmen von „Gender in der Lehre“ geförderten 28 Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus wurden die Vorlesungsverzeichnisse nach Schlagwörtern wie Gender, Geschlecht, Mann, Frau, Queer, Sex, Diversität/Diversity und Diskriminierung durchsucht. Nur wenn eines der Schlagworte im Titel oder der Beschreibung der Lehrveranstaltung vorkam, wurde die Lehrveranstaltung berücksichtigt.

gen zählte auch ein Seminar zu *Nachhaltigem Bauen*, bei dem Gender „nicht drauf stand, sondern drin steckte“, in dem also Gender-Tools in der Lehre angewandt und ausgewertet wurden, sowie eine Exkursion von Restauratorinnen, in der es über die Arbeit am Objekt hinaus auch um Rollenstereotype in der Restaurierung, um weibliche Vorbilder sowie um Vereinbarkeit ging. Darüber hinaus wurde in diesem Schwerpunkt im Frühjahr 2020 als Ergebnis der Lehrveranstaltung „Data Justice“ die Produktion eines animierten Erklärfilms zu Künstlicher Intelligenz und Diskriminierung gefördert, der die Reproduktion sexistischer, aber auch anderer diskriminierender Strukturen durch algorithmische Entscheidungssysteme veranschaulicht. Der Film *Wie Maschinen diskriminieren – Facial Recognition & the Matrix of Domination* steht seit November 2020 auf Vimeo und auch auf den Seiten der *Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung* zur Verfügung. Er ist für den Einsatz im Schulunterricht und in der Lehre gedacht und entsprechend lizenziert.

Die Auswertung der Vorlesungsverzeichnisse deutet darauf hin, dass sich das Angebot von Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversityaspekten in den beiden Semestern nach Auslaufen des hochschulinternen Förderprogramms wieder schwerpunktmäßig auf Angebote im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften konzentriert hat. Es gilt also weiterhin darüber nachzudenken, wie das Thema befördert werden kann. Zumal das Interesse der Studierenden daran groß ist. Aus Sicht der Studierenden, so immer wieder Rückmeldungen aus der Studierendenschaft, gibt es auch Entwicklungsbedarf hinsichtlich einer gender- und diversitysensibleren Lehre – über Lehrveranstaltungen mit gender- und diversityrelevanten Themen hinaus.

## 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 Kontext der Werkstatt entstanden 2019 bspw. Handlungsempfehlungen für den Umgang mit Antisemitismus an Schulen (Perko, Gudrun (Hrsg.), *Antisemitismus in der Schule: Handlungsmöglichkeiten der Schulsozialarbeit*, Beltz: 2020) und 2020 das Buch *Antisemitismus als Aufgabe für die Schulsozialarbeit: Expert\*innen im Gespräch*, herausgegeben von Gudrun Perko, Leah Carola Czollek und Naemi Eifler (Beltz/Juvenat 2021). Auch im Rahmen anderer Module der Studiengänge der *Sozialen Arbeit* und der Kindheitspädagogik, vor allem aber im Master *Frühkindliche Bildungsforschung* entstehen regelmäßig Studien- und Forschungsprojekte mit genderrelevanten Fragestellungen. Themenbeispiele aus 2020 sind *Trost und Emotionsregulation: Trostverständnis bei Vorschul- und Schulkindern* (Lehrende: Prof.in Dr. Karin Borck, Prof.in Dr. Gerlind Große), *NAWII: Erfassung und Förderung des naturwissenschaftlichen Interesses von 5- bis 6-jährigen Kindern in der Kita* (Lehrende: Prof.in Dr. Gerlind Große) oder *‘How To Empower’ – Zur Resilienzförderung jugendlicher Mädchen in der Schule* (Lehrende: Prof.in Dr. Marlene-Anne Dettmann).

Im Rahmen eines Lehrendenprojekts (*Reallabor professional*) am Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften entstanden 2020 darüber hinaus zwei Lehrfilme zu Diversity orientierter Mediation (*Diversity orientierte Mediation: Der Fall Sahid und die Machloketsche Mediation* und *Diversity orientierte Mediation: Ethisch-dialogische Haltung der Mediator\*innen in der Machloketschen Mediation*) von Prof.in Dr. Gudrun Perko und Leah Carola Czollek und der Filmemacherin und FHP-Absolventin Johanna Pohland.

## Drittmittelforschung

Auch Drittmittelforschung an der FH Potsdam widmet sich Gender- und Diversitythemen. Wie bereits in den vorherigen Gleichstellungsberichten bemängelt, erschwert allerdings die fehlende Systematik

zur Erhebung und Erfassung der Forschungsaktivitäten die Berichterstattung, so dass die Dokumentation eher beispielhaft erfolgt. Die seit langem geforderte Forschungsdatenbank ist inzwischen in Arbeit. Es ist angedacht, dass sie auch eine *Checkbox Gender* enthalten soll, so dass zukünftig hoffentlich umfassender und basierend auf einer belastbareren Datenlage berichtet werden kann.

Unter den 2020 laufenden drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten gab es drei mit genderrelevanten Aspekten. Neben zwei ESF-Projekten (Beantragung durch Prof.in Marion Godau und Prof.in Dr. Petra Wenisch) im Kontext der Studierendengewinnung ist besonders das EU-Kooperationsprojekt *Codesigning Citizen Social Science for Collective Action (CoAct!)* hervorzuheben, von FHP-Seite beantragt von Prof. Dr. Stefan Thomas und Dr. David Scheller. Das Forschungsprojekt verfolgt einen innovativen Ansatz der partizipativen Bürger\*innenforschung und widmet sich in einem von vier Untersuchungsfeldern explizit dem Thema der Geschlechtergerechtigkeit (Gender Equality). Geplant ist, u.a. in Berlin eine Citizen-Led-Fallstudie zu Geschlechtergerechtigkeit durchzuführen.

Von den insgesamt 37 Forschungsanträgen, die mit Unterstützung des zentralen Forschungsmanagements 2020 gestellt wurden, handelte es sich in 13 Fällen um Hauptantragstellerinnen (2017: 10/24; 2014: 0/11). Insgesamt wurden 2020 16 Forschungsanträge bewilligt, darunter fünf der 13 Anträge mit Hauptantragstellerinnen. Bei fünf Anträgen ist der Bescheid zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch ausstehend, darunter drei, die von Frauen beantragt wurden. Unter den Forschungsanträgen gilt unter Genders Gesichtspunkten besonders dem Antrag von Prof.in Dr. Judith Ackermann Aufmerksamkeit. Der Antrag *Wissenschaftlerinnen in die Medien: Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation* wurde in der BMBF-Förderrichtlinie *Innovative Frauen* im Fokus gestellt. Über die Förderung ist noch nicht entschieden.

Im Vergleich zu 2017 fällt auf, dass nicht nur die Anzahl der Anträge zugenommen hat, sondern auch der Personenkreis der Antragsteller\*innen deutlich größer geworden ist. Der „Befund“ von 2017, dass letztlich nur wenige Kolleginnen in der drittmittelbasierten Forschung aktiv sind, muss also revidiert werden. Dennoch bleiben die Kolleginnen mit einem Anteil von 35% an den drittmittelbasierten Forschungsanträgen weiterhin unterrepräsentiert. Zudem ist die Förderquote der männlichen Hauptantragsteller mit aktuell 45,8% etwas besser als die der weiblichen Hauptantragstellerinnen mit 38,5%. Dieses Verhältnis könnte allerdings durch die positive Begutachtung eines der noch offenen Anträge bereits gedreht werden.

## **Genderconsulting**

Bislang gibt es kein systematisches Genderconsulting für Forschungsanträge und -projekte.

## **Innovationsfonds**

Ein weiterer Indikator sind die Beantragungen von Mitteln aus dem hochschulinternen *Innovationsfonds*. Seit März 2020 ist der frühere *Forschungs- und Entwicklungsfonds* in den *Innovationsfonds* integriert, 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. In den drei Antragsrunden 2020 wurden insgesamt 24 Anträge gestellt (davon 19 von Frauen oder mit weiblicher Beteiligung), 15 mit forschungsbezogenen und neun mit lehrebezogenen Inhalten. 16 Anträge wurden bewilligt (darunter 12 von Frauen oder mit weiblicher Beteiligung). Zum Vergleich: Im Forschungsfonds gingen 2017 insgesamt zehn Anträge ein (darunter sieben von Frauen, einer von einem gemischten Team). Bewilligt wurden sieben Vorhaben, darunter fünf von Frauen (2018: 10/12 Anträgen, 6/8 bewilligten Anträgen; 2019: 4/6 Anträgen, 4/6 bewilligten Anträgen). Die Beantragungen zeugen vom großen Engagement der weiblichen Beschäftigten für die Weiterentwicklung der Hochschule. Interessant ist hierbei die Verteilung auf die Themenkomplexe des Innovationsfonds: Von den neun lehrebezogenen Anträgen wiesen acht weibliche Beteiligung, von den 15 forschungsbezogenen elf weibliche Beteiligung auf.

## Gender und Diversity im Fokus der AFD

Im April 2019 erfolgten pflichtgemäß Zuarbeiten an das MWFK für die Beantwortung einer kleinen Anfrage der AFD-Fraktion im brandenburgischen Landtag zu „Genderlehre an brandenburgischen Hochschulen“ (KA 4472 der 6. Wahlperiode), im Januar 2020 zu „Maßnahmen zu ‚Gender Mainstreaming‘ und ‚Diversity‘ an Hochschulen in Brandenburg“ (KA 179 der 7. Wahlperiode).

SPD-Fraktion, CDU-Fraktion sowie die Fraktionen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und DIE LINKE des brandenburgischen Landtags forderten in ihrem gemeinsamen Antrag Frauen in der Coronapandemie jetzt unterstützen und stärken! im Februar 2021 die Landesregierung auf, die Frauen- und Geschlechterforschung an Brandenburgs Hochschulen zu unterstützen.

## Bibliothek

Der Bibliotheksbestand zu den Themen Gender, Gender Mainstreaming, Gleichstellung und Diversity wird regelmäßig ergänzt. Eine Übersicht der zuletzt angeschafften Literatur findet sich u.a. auf den Internetseiten der zentralen GBA. Im März 2020 widmete sich die Ausstellung „Freie Suche: Feminismus“ des Gleichstellungsbüros dem ausgezeichneten Bestand der Hochschulbibliothek an feministischer Literatur (s. 7.4.). Der begleitende digitale Ausstellungskatalog, der über die ursprünglichen Inhalte hinaus auch E-Books, Blogs und Podcasts der Autorinnen\* der Ausstellung enthält, steht auf den Seiten von sm;kln, dem digitalen, unabhängigen studentischen Magazin der FHP, weiterhin zur Verfügung.

## 6.

# FHP als Ort für Familien: Handlungsfeld Vereinbarkeit/Familienfreundliche Hochschule (Tätigkeitsbericht 2020 der Familienbeauftragten; Berichterstattung: Diana Zill)

**ZIELSETZUNG IM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2019: Verständnis von Vereinbarkeit als Teil der Hochschulentwicklung und der Führungskultur statt individueller Betrachtung**

**Kurz und knapp: Das FAMteam war 2020 personell gut aufgestellt. Die Familienorte auf dem Campus wurden zu Jahresbeginn optimiert und neu markiert. Seit Beginn der Pandemie zeichneten die Zunahme der Beratungsanfragen, aber auch die Beratungsanliegen ein Bild der Be- und z.T. auch Überlastung vor allem von Studierenden mit Kindern. Die flexible Betreuung ist seit März 2020 vorübergehend eingestellt, sie soll mit einem neuen Konzept in Kooperation mit der Stadt Potsdam 2021 wieder aufgenommen werden. Die Familienpolitische Komponente des WissZeitVG fand 2020 erstmalig in der FHP in einem Fall keine Anwendung.**

## 6.1. Rahmenbedingungen

### Familienfreundliche Hochschule

Wie definiert die FHP sich als Familienfreundliche Hochschule? Wir stehen in der Selbstverpflichtung, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern. Dabei orientieren wir uns 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, passende Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Studien- und Arbeitsorganisation.

Wir schöpfen für Studierende mit Familienaufgaben die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Unsere Angebote tragen dazu bei, individuelle Lösungswege zu finden. Wir unterstützen einen zügigen Studienabschluss und helfen Studienabbrüche zu vermeiden. Auch, um als Hochschule attraktiv für (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen zu sein, ist es wichtig, ein familienorientiertes Arbeitsumfeld zu gestalten. Wir sind uns bewusst, dass die Kumulation von familiären und beruflichen bzw. studienbezogenen Aufgaben eine hohe körperliche und psychische Belastung bedeuten kann, auch angesichts des demographischen Wandels. Für eine wirksame Entlastung unserer Angehörigen bieten wir familienorientierte und gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Veranstaltungsangebote sollen zukünftig weiter ausgebaut werden, wie z.B. Pflege-Workshops, Familiencafé, Stillberatung.

### Personelle Ausstattung

Seit September 2019 ist Diana Zill Leiterin des FAMteams (mit 20 Wochenstunden). Sie wurde von der Präsidentin auch zur Familienbeauftragten (FBA) – gemäß der *Charta Familie in der Hochschule* – ernannt. Das FAMteam ist seit September 2019 an den Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit des Fachbereichs Sozial- und Bildungswissenschaften angebunden, fachlich verantwortlich ist Prof.in Karin Borck. Dank der Unterstützung durch eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin, Marthe Jennert, sowie eine Praktikantin aus dem Studiengang Bildung und Erziehung in der Kindheit war das FAMteam 2020 personell gut aufgestellt.

### Auffindbarkeit und Öffentlichkeitsarbeit

Die Präsenzerhöhung der Angebote des FAMteams gehörten zu den Schwerpunkten 2020. Zur besseren Orientierung von Familien auf dem Campus bekam das Wegeleitsystem der FHP zu Jahresbeginn 2020 eine Ergänzung in Form eines farbigen Stickers. In Zusammenarbeit mit der Verantwortlichen für das Corporate Design der Hochschule wurde eine „Familienort“-Markierung entworfen und an den relevanten Standorten (Ruhe- und Stillräume, Wickelräume, Familienzimmer u.a.) befestigt.

Abbildung 16: Familienort-Markierung



Anfang März drehte das FAMteam einen *Imagefilm*, der über den Vimeo-Kanal der FHP abrufbar ist und auf großen Bildschirmen in den einzelnen FH-Gebäuden gezeigt wird. Er ist auf den Familienseiten der Homepage der FHP verlinkt. Auf diesen Seiten gab es im Jahresverlauf zahlreiche Überarbeitungen und Ergänzungen. Während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 wurde die Seite um eine neue Rubrik mit Tipps und Hilfestellungen für Familien erweitert.

Im Flur des Familienbüros und Familienzimmers (Haus 5, EG) wurden im Herbst 2020 neue, farbige Präsentationsflächen für die Angebote des FAMteams geschaffen und Informationstafeln aufgehängt.

## **Optimierung und Erweiterung der Familienorte**

Im Rahmen des *Professorinnenprogramms II* (s. 8.) konnten im März 2020 einige Maßnahmen zur Umgestaltung der Familienorte realisiert werden. Die drei Still- und Ruheräume erfuhren eine Aufwertung, und der bislang wenig genutzte Familienort in der Cafeteria wurde als Ergänzung zum Familienzimmer, in dem es aufgrund der hohen Betreuungsnachfrage 2019 immer wieder zu Raumnot gekommen war, neu konzipiert. Hier bietet sich nun Familien, die ihre Kinder in selbst organisierter Kinderbetreuung mit an den Campus bringen, eine Ausweichmöglichkeit.

Die Mensa der FH beherbergt zwei Spielecken, die im Frühjahr 2020 mit Licht, Farbe und neuen Spielmaterialien anregungsreicher gestaltet werden konnten. Der Campusgarten wurde zudem offiziell als Familienort in das Angebot des FAMteams aufgenommen und bietet mit einem Beet für Kinder auch einen naturnahen Rückzugs- und Entdeckungsort auf dem Campus.

## 6.2.

### **Internes und externes Netzwerk**

Für eine effektivere Zusammenarbeit mit den fünf Fachbereichen der FHP wurden diese gebeten, dezentrale Familienbeauftragte 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“. Ob bei der Abstimmung von Prüfungsmodalitäten, der Erstellung individueller Studienpläne für Studierende mit Familienaufgaben oder der Beantragung von Nachteilsausgleichen, erhofft sich die zentrale Familienbeauftragte zukünftig einen guten Austausch, auch zwischen den Fachbereichen, und ein „miteinander Denken“. Ein erstes Treffen der dezentralen Familienbeauftragten fand im Dezember 2020 statt.

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
- FB 4 Prof. Dr. Boris Müller (Vertretung: Prof.in Wiebke Loeper)
- FB 5 Iva Jobs und Anna-Martina Lentz

Der Austausch speziell mit den Familienbeauftragten/Familienteams der brandenburgischen Hochschulen, aber auch die Vernetzung der Familienbeauftragten mit bundesweiten familienfreundlichen Hochschulen im Rahmen der Mitgliedschaft im Verein *Familie in der Hochschule* trägt zur Weiterentwicklung der FHP bei. Auf der Jahrestagung des Vereins im Oktober 2020 wurden alle Bereiche von Familienfreundlichkeit aktuell und perspektivisch unter die Lupe genommen. Im Rahmen des *Arbeitskreises Alleinerziehende der Stadt Potsdam* erfolgte die Darstellung von Bedarfen und Lebenssituationen Studierender, die bisher kaum Berücksichtigung in den Gesprächen des Arbeitskreises gefunden hatten.

## 6.3. Beratung und Information

### Beratungen

Die individuelle Beratung wurde 2020 von 57 Personen in Anspruch genommen, z.T. auch mit Folgeterminen (2019: 30, 2018: nicht erfasst, 2017: 33). Von den 57 Beratungen entfielen 49 auf weibliche Ratsuchende, 52 auf Studierende und fünf auf Beschäftigte. In der überwiegenden Mehrheit der Beratungen handelte es sich um Beratungen von Studierenden.

Die Zunahme der Beratungsanfragen, aber auch die Beratungsanliegen zeichneten ein Bild der Be- und z.T. auch Überlastung vor allem von Studierenden mit Kindern durch Lockdown, Quarantäneregulungen, das Nebeneinander von Studium/Homeoffice und Kinderbetreuung zuhause. Die Themen *Studienorganisation im Kontext von pandemiebedingten Mehrfachbelastungen z.B. in der Kinderbetreuung zuhause wegen Kita- und Schulschließungen, Nachteilsausgleiche für die Verlängerung der Bearbeitungszeiträume von Studienleistungen, die Vereinbarkeit von Schwangerschaft und Studium* sowie Finanzierungsfragen zu z.T. durch den Lockdown entstandene Nöte standen 2020 merklich im Vordergrund. Ungewöhnlich viele schwangere Frauen ließen sich vor ihrer Immatrikulation zum Wintersemester 2020/21 über die Angebote der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit mit dem Studium beraten. Ebenso deutlich stieg der Anteil alleinerziehender Studentinnen, die über psychische und physische Belastungen durch eine Trennung berichteten. Weitere Themen waren Fragen zum Mutterschutz, Studium mit Kind(ern) und zu Urlaubssemestern.

Zur individuellen Beratung hinzu kamen einzelne Beratungen von Fachbereichsvertreter\*innen, Prüfungsausschüssen, einzelnen Lehrenden zum Umgang mit familiär bedingten Fehlzeiten bzw. alternativen Leistungsnachweisen als Maßnahme des Nachteilsausgleichs, zu familienfreundlichen Veranstaltungszeiten usw. Anfang Mai 2020 führte die Familienbeauftragte gemeinsam mit dem Studiengang *BABEK* eine digitale Gruppen-Beratung für Studierende mit Familienpflichten durch. Das Angebot sollte die vielfältigen Fragen zu den Studienbedingungen in der Pandemie auffangen.

## 6.4. Kinderbetreuungsangebot

### Flexible Betreuung

In der Betreuungszeit von 229 Stunden wurden von Januar bis März 2020 insgesamt 9 Kinder betreut. Im März musste die Flexible Kinderbetreuung pandemiebedingt eingestellt werden. Aufgrund der Entscheidung, auch das Wintersemester größtenteils digital anzubieten, wurde die Flexible Betreuung im weiteren Jahresverlauf auch nicht noch einmal aufgenommen. Im Sommersemester wurde das Familienzimmer aber wieder in selbstorganisierter Kinderbetreuung vorrangig durch Väter genutzt, die ihre Partnerin in der Teilnahme an Seminaren oder Vorlesungen unterstützten. Im Frühjahr und Sommer gab es zahlreiche Anstrengungen, von Jugendamt und Gesundheitsamt Informationen dazu zu erhalten, unter welchen Bedingungen die Flexible Betreuung wieder aufgenommen werden kann.

Damit ergab sich 2020 also Corona-bedingt ein starker Rückgang an Flexiblen Betreuungen im Vergleich zu den Vorjahren (2019: 1220,5 Stunden/23 Kinder; 2018: 1.612 Stunden/32 Kinder; 2017: 1.490 h/30 Kinder). Bei einem kleineren Teil der durchgeführten Betreuungen zu Jahresbeginn handelte es sich um eine Überbrückung von Betreuungsengpässen bspw. aufgrund von Kita-Schließzeiten oder Erkrankungen der regulär betreuenden Personen. Dieses ergänzende Angebot greift bei Kindern, die bereits seit Jahren immer wieder in die Flexible Betreuung kommen und mit den Betreuerinnen vertraut sind. Der größere Teil der Betreuungen wird von Studierenden, aber auch Beschäftigten, in Anspruch genommen, die trotz Wartezeit auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung Studium oder Beschäftigung an der FHP aufnehmen oder fortsetzen wollen. Im letzteren Fall handelt



es sich größtenteils um Kinder unter 3 Jahren. Laut Konzept können Kinder nach einer Eingewöhnung insgesamt maximal zwölf Stunden an drei Tagen in der Woche betreut werden. Januar bis März 2020 entfielen 88,2% der Betreuungsstunden auf Kinder unter 3 Jahren, 10% auf Kinder von Beschäftigten (2019: 27%; 2018: 10%).

Bereits seit mehreren Jahren wurde das Angebot der Flexiblen Betreuung durch die beiden Honorarkräfte des FAMteams, Mandy Binas und Petra von Gisteren, realisiert, die jedoch beide das Team im Jahresverlauf aus persönlichen Gründen (berufliche Veränderung bzw. Ruhestand) verließen. Mit Reda Mažeikienė als neue Honorarkraft bekam das FAMteam 2020 erneut Unterstützung. Sie leitete die Pausenangebote während der Kinder-Ferienworkshops (s.u.) und wurde in die pädagogische Arbeit des FAMteams eingearbeitet. Die Familienbeauftragte ist weiterhin mit dem Studiengang *BABEK* im Gespräch, inwiefern *BABEK*-Studierende in die Flexible Betreuung eingebunden werden und unter welchen Bedingungen in diesem Rahmen Prüfungsleistungen absolviert werden könnten.

Zur Vereinfachung des Anmeldewesens, der Terminübersicht und des Rechnungswesens wurde bereits 2018 ein Auftrag zur Entwicklung einer Datenbank vergeben, der jedoch vom Auftragnehmer nicht zufriedenstellend umgesetzt wurde. 2019 übernahm Tom Tschernack, Abteilung Zentrale IT, die Programmierung. Die Datenbank befindet sich in der Erprobung und in der weiteren Optimierung.

Ein geringer Teil der Betreuungskosten der Flexiblen Kinderbetreuung muss von den Eltern selbst getragen werden. Das Finanzierungsmodell wurde 2020 überarbeitet, woraufhin die Elternbeiträge (bis September 2020: gestaffelte Preise von 2 EUR pro Stunde für Studierende; 5 bzw. 8 EUR pro Stunde für Beschäftigte) zum Wintersemester 2020/21 angehoben wurden (jetzt 4 EUR pro Stunde für Studierende; 8 bzw. 12,50 EUR pro Stunde für Beschäftigte).

Seit Jahresmitte 2020 prüft die Familienbeauftragte eine engere Zusammenarbeit mit der Stadt Potsdam für ein ko-finanziertes Betreuungskonzept, welches eine Kombination aus fester Betreuungsstruktur (pädagogisch angeleitete Spielgruppe) und flexibler Angebote in den Studienrandzeiten vorsieht. Die FHP wurde bereits 2018 in den Kita-Bedarfsplan der Stadt aufgenommen und erfüllt somit die Voraussetzungen für eine Finanzierung über den elterlichen Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung. Das Jugendamt empfahl bauliche Maßnahmen innerhalb der Betreuungsräume, um die Sicherstellung des Kindeswohls zu gewährleisten. Dazu gehören abgetrennte (Rückzugs-)Bereiche sowie ein separater Schlaf- und Wickelraum. Die Verhandlungen mit der Stadt Potsdam kamen durch die Pandemie ins Stocken und sollen im Frühjahr 2021 wiederaufgenommen werden.

## **Kinderbetreuung in Ferienworkshops**

Trotz vieler Einschränkungen war es dank besonderer Hygienemaßnahmen möglich, 2020 drei Ferienworkshops in den Sommer- und in den Herbstferien anzubieten. Die Ferienworkshops deckten Überschneidungen zwischen Schulferien und Vorlesungszeiten ab.

In den Sommerferien fanden vom 29. Juni bis 10. Juli gleich zwei aufeinander aufbauende Ferienworkshops statt. Der erste Workshop stand unter dem Motto *Ich bau mir eine Stadt* und fand im Theatersaal und im Atelier im Hauptgebäude statt. Er wurde von der Familienbeauftragten Diana Zill geleitet (mit Unterstützung des übrigen FAMteams: Honorarkraft Reda Mažeikienė, Praktikantin Franziska Vogt und studentische Mitarbeiterin Marthe Jennert). Die Künstlerin Tine Steen, die bereits mehrfach für Workshops an der Fachhochschule gewonnen werden konnte, leitete die zweite Woche unter dem Motto *Inseln in der Stadt – ein Kartografie-Projekt* (mit Unterstützung von Reda Mažeikienė, Franziska Vogt und Diana Zill). Beide Workshops richteten sich an Kinder von sechs bis 12 Jahren. Angemeldet waren 12 Kinder in der ersten und sechs Kinder in der zweiten Woche. Insgesamt handelte es sich bei vier Kindern um Kinder von Studierenden, bei den übrigen um Kinder von Beschäftigten. Zur Entlastung von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern wurden die Kosten dieser Ferienworkshops auf Entscheidung der Kanzlerin komplett von der Hochschule getragen.

Vom 12. bis 16. Oktober fand der Herbst-Ferienworkshop statt, der ebenfalls für Kinder von sechs bis 12 Jahren konzipiert war. Unter dem Motto *Der grüne Daumen in Programmiersprache: Coding-Workshop zum etwas anderen Umgang mit vertrockneten Pflanzen* bastelten und programmierten 14 Kinder (bis auf zwei alles Kinder von Beschäftigten) ihre eigenen intelligenten Gießanlagen. Der Workshop wurde von Bastian Brabec von *Tetrapix*, unterstützt durch das FAMteam, geleitet. Tetrapix wurde von Bastian Brabec und Marie-Luise Schade, einer Absolventin der FHP, gegründet; sie bieten deutschlandweit Programmier-Workshops für Kinder und Lehrkräfte an und waren ebenfalls bereits zum zweiten Mal mit einem Workshop an der FHP zu Gast. Die Eltern leisteten einen Unkostenbeitrag zwischen 50 und 100 EUR pro Kind.

Alle Ferienworkshops endeten mit von den Kindern organisierten, hochschulöffentlichen Abschlusspräsentationen, die großen Anklang fanden.

6.5.

## **Weitere Aufgaben und Angebote**

### **Regelungen zum Mutterschutz für Studentinnen**

Seit 2018 gelten zahlreiche gesetzliche Neuerungen im Mutterschutz, die erstmals auch schwangere Studentinnen umfassen. So ist jede schwangere Studentin aufgefordert (aber nicht verpflichtet!), ihre Schwangerschaft beim Studien- und Prüfungsservice bekannt zu geben (SPS), 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, anderenfalls 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. Detailliertere Informationen zu den besonderen Rechten von Studentinnen während der Schwangerschaft und Stillzeit finden sich unter [fh-potsdam.de/mutterschutz](http://fh-potsdam.de/mutterschutz). 2020 wurden SPS 32 Schwangerschaften gemeldet.

### **Willkommenspaket**

Insgesamt 15 neugeborene Kinder von Studierenden und Beschäftigten wurden im Jahr 2020 mit einem Willkommens-Infopaket begrüßt. Die Palette an Informationsmaterialien, die sich im Paket befinden, wurde Anfang 2020 aufgestockt, aktualisiert und an die Bedarfe werdender Eltern angepasst. Zusätzlich enthält das Paket ein regional produziertes Ärmellätzchen als kleine Aufmerksamkeit von der Fachhochschule.

Dank der Einführung der Meldung einer Schwangerschaft (und der Geburt) bei SPS und der Beratungen von schwangeren Studentinnen durch die Familienbeauftragte, konnten erstmals auch sechs Studierende ein Begrüßungspäckchen erhalten (darunter ein männlicher Student).

### **Wiedereinstieg in den akademischen Betrieb nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung**

Familienbedingte Arbeitsunterbrechungen in Form von Elternzeit nahmen 2020 neun Mitarbeiter\*innen wahr (drei Mütter, sechs Väter; zum Vergleich: 2017 handelte es sich um zehn Beschäftigte, darunter sechs Väter). Der Umfang der beantragten Monate reichte bei den Vätern von einem bis zu drei Monaten und bei den Müttern von vier bis 24 Monaten. Hier spiegelt sich ein allgemeiner Trend

wider: Zwar nehmen bundesweit inzwischen auch viele Väter Elternzeit, allerdings in deutlich geringerem Umfang. Den bundesweiten Durchschnitt bezahlter Elterngeldmonate gibt das *Statistische Bundesamt* für 2019 mit 3,7 Monaten bei Vätern und 14,3 Monaten bei Müttern an.

## **Anwendung der Familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes**

Bislang hatte 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) an der FHP seit Einführung des WissZeitVG bei haushaltsfinanzierten Stellen 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. 2020 wurde die *Familienpolitische Komponente* einmal angewandt, darüber hinaus gab es erstmalig einen Fall, in dem diese gesetzliche Möglichkeit keine Anwendung fand, da der entsprechende Bereich zwar über die „Stelle“, aber nicht über ausreichend Mittel für die Verlängerung verfügte.

## **Pflege – Ausbau des Informations- und Beratungsangebotes**

Angesicht der wachsenden Anzahl von Beschäftigten und Studierenden mit zu pflegenden Familienangehörigen, plant das FAMteam gemeinsam mit anderen hochschulinternen Anlaufstellen für Beschäftigte und Studierende mit Pflegeaufgaben eine Pflegemappe zu erstellen. Diese soll Informationsmaterialien zur Pflegezeit und Familienpflegezeit beinhalten. Des Weiteren wird die Zusammenarbeit mit einem Potsdamer Pflegestützpunkt angestrebt um Informationsworkshops rund um das Thema Pflege für Mitglieder und Angehörige der Hochschule zu veranstalten.

# 7.

## **Tätigkeitsbericht 2020 der zentralen Gleichstellungsbeauftragten: zusätzliche Maßnahmen**

**Kurz und knapp: Auffallend war 2020 der Rückgang an Beratungen von Studierenden, der möglicherweise mit der geringeren Sichtbarkeit des Gleichstellungsbüros seit Beginn der Pandemie in Verbindung steht. In der kollegialen Beratung drehen sich weiterhin viele Fragen um den Themenkomplex der gendersensiblen Sprache. Als neues Förderinstrument wurde ein studentischer Gleichstellungsfonds installiert.**

### 7.1.

## **Rahmenbedingungen**

### **Personelle Ausstattung**

Sandra Cartes ist in ihrer zweiten Amtszeit zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Stellvertretende zentrale GBA ist Janina Lehmann.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben mit 20 Wochenstunden wahr, die stellvertretende zentrale GBA hat keine Freistellung.

### **Gleichstellungsbüro**

Im Gleichstellungsbüro waren bis September zwei Studentinnen mit sieben Wochenstunden geringfügig beschäftigt: Rebecca Vaßen (Masterstudiengang EMW) und Claudia Stoleru (Bachelorstudiengang Kulturarbeit). Ab Oktober war nur noch die Position von Rebecca Vaßen besetzt.

### **Finanzielle Ausstattung**

Das Gesamtbudget für studentische Mitarbeiterinnen, Veranstaltungen, Publikationen etc. belief sich 2020 auf 18.500 EUR. Die Mittel wurden nicht ausgeschöpft, da Konferenzteilnahmen und geplante Veranstaltungen nicht realisiert werden konnten.

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. Der Gleichstellungsrat tagte 2020 dreimal, davon zweimal digital. Dem Gleichstellungsrat gehören aktuell, neben Sandra Cartes und Janina Lehmann, an:

- FB 1 Dr. Rebecca Budde, Stellv.in Prof.in Dr. Judith Ackermann
- FB 2 Prof.in Dr. Jeannine Meinhardt, Stellv.in Prof.in Anupama Kundoo
- FB 3 Prof.in Silke Straub-Beutin (keine Stellv.in)
- FB 4 Prof.in Franziska Morlok, Stellv.in Anouk Meissner
- FB 5 Elke Durek, Stellv.in Anna-Martina Lentz
- ZEs/Verwaltung Patrizia Reicherl, Stellv.in Anna Scheller

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 - und der regelmäßige Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Bisher wird die Tätigkeit nur im Fachbereich Design zeitweise mit einer SWS kreditiert. Einheitliche und verbindliche Regelungen hierfür zu schaffen, ist bislang nicht gelungen.

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

Im Jahr 2020 waren neun Berufungskommissionen im Einsatz (2017: 19), alle wurden von einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratend begleitet. Darüber hinaus fanden 2020 59 Bewerbungsverfahren statt (2017: 35), die – soweit möglich – ebenfalls beratend begleitet wurden.

#### **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen und weitere Netzwerke**

Die zGBA wurde im Juni 2020 erneut ins Sprecherinnenteam der *Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen (LaKoG)* gewählt. Sie ist mit den übrigen beiden Sprecherinnen der LaKoG im regelmäßigem Austausch. Die LaKoG tagte 2020 dreimal digital. Die Jahrestagung der *Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)* sowie die der bukof Kommission Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen fanden ebenfalls digital statt.

Über die LaKoG ist die zGBA zudem in Kontakt mit der neuen Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg Manuela Dörnenburg (seit Juni 2020) und dem Referat 16 - *Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen* - im MSGiV. Das Referat 25 - *Hochschulen, wissenschaftliche Zentren, Hochschulstatistik, Digitalisierung, Lehrerbildung* - des MWFK lädt regelmäßig zur *Arbeitsgruppe der Gleichstellungs- und der Familienbeauftragten*; 2020 tagte die AG nur einmal (ebenfalls digital). Darüber hinaus vertritt die GBA die LaKoG im Frauenpolitischen Rat Brandenburg. Der *Frauenpolitische Rat* tagte im April und im November/Dezember (zweigeteilte Mitgliederversammlung zur Neuwahl der Sprecherinnen).

Zentrale Aktivitäten im Kontext der LaKoG 2020:

- Ein gemeinsames Schreiben der Sprecherinnen mit der Bitte, auf einen Aufschub der Bewerbungsfrist für Formanträge im Rahmen des ProfPro III hinzuwirken, ging am 2. April an den Vorstand der *Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)* sowie an Dr. Nicole Münnich (MWFK Brandenburg) als Sprecherin der *AG Chancengleichheit der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)* und z.K. an die *brandenburgische Landesrektor\*innenkonferenz (BLRK)*.
- Zum 1. Juli trat die im Frühjahr erarbeitete Satzung der LaKoG in Kraft, die das Selbstverständnis, die Aufgaben, Stimmrechte, Wahlturnus der Sprecherinnen etc. regelt (bzw. den Status Quo beschreibt).
- Als eine der drei Sprecherinnen war die zGBA am 25.8. zu einem Workshop zur Entwicklung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Landes Brandenburg eingeladen. Das neue gleichstellungspolitische Rahmenprogramm wurde unter Federführung des MSGiV erarbeitet und im März 2021 vom Kabinett verabschiedet.
- Darüber hinaus wurde die LaKoG eingeladen, sich am Dialogprozess *Gute Arbeit an Hochschulen* des MWFK zu beteiligen. Diese Aufgabe wird von der Kollegin aus Cottbus wahrgenommen. Der Prozess ist auf insgesamt fast zwei Jahre angelegt.
- Bis Ende 2021 soll das brandenburgische Hochschulgesetz (BbgHG) novelliert werden. Die LaKoG wurde vom MWFK aufgefordert, Änderungsvorschläge zusammenzustellen und kam dieser Bitte im Dezember nach.

### 7.3.

## Beratung und Information

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

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkte in folgenden Gremien und Arbeitsgruppen mit bzw. nahm beratend teil:

- Präsidialkollegium
- Senat
- Senatskommission Antidiskriminierung (s. 2.2.)
- *FHPgesund!* – Steuerkreis Betriebliches Gesundheitsmanagement und Steuerkreis Studentisches Gesundheitsmanagement
- AG Dienstvereinbarung Stellenbesetzung

Für folgende Stipendien und Preise war die zentrale Gleichstellungsbeauftragte 2020 Mitglied der Auswahlkommission:

- Genderpreis (als Mitglied des Gleichstellungsrats; einmal pro Jahr)
- Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben (einmal pro Semester)
- Studentischer Gleichstellungsfonds

Die zentrale GBA war Zweitgutachterin einer Bachelorarbeit im Fachbereich Design und begleitet aktuell die praktische Umsetzung der Arbeit im Rahmen eines Projekts bei Prof. Dr. Marian Dörk.

Sie beriet zu Gleichstellungsaspekten bei der Antragstellung der Hochschule im Bund-Länder-Programm *FH Personal* im Frühsommer 2020. Gemeinsam mit der stellvertretenden GBA stellte sie im September einen ersten von drei möglichen Formanträgen im *Professorinnenprogramm III*, basierend auf dem 2019 eingereichten und positiv begutachteten Gleichstellungszukunftskonzept (s. 8). Die im Dezember bewilligte Zuwendung umfasst 324.602 EUR bei einer Laufzeit von vier Jahren. Darüber hinaus arbeiteten Sandra Cartes und Janina Lehmann an einem Antrag im Rahmen der Richtlinie *Innovative Frauen im Fokus* im Förderbereich *Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)* mit (Antragstellerin: Prof.in Dr. Judith Ackermann; eingereicht am 22.12.2020).

## Beratungstätigkeit

2020 fanden 14 individuelle Beratungen statt (davon einige mit Folgeterminen) – und damit deutlich weniger als in den Jahren zuvor (2019: 27, 2018: 24, 2017: 20). Unter den Ratsuchenden waren Vertreter\*innen aller Statusgruppen der Hochschule (m/w/d), aber auch Bewerberinnen. Auffallend war der Rückgang an Beratungen von Studierenden. Dies mag im Zusammenhang mit der geringeren Sichtbarkeit des Gleichstellungsbüros seit Beginn der Pandemie durch den Ausfall von Veranstaltungen u.Ä. stehen. Die telefonische Erreichbarkeit sowie die Erreichbarkeit per Mail war auch während des Notbetriebs immer gewährleistet.

## Das Thema Gendern

Bei den oben gezählten Beratungen handelte es sich ausschließlich um individuelle Beratungen in persönlichen Angelegenheiten. Nicht erhoben werden Informationsanfragen oder auch Anfragen für fachliche Beratung durch Kolleg\*innen. Noch immer drehen sich viele Fragen um den Themenkomplex der gendersensiblen Sprache. 2019 veröffentlichte der Gleichstellungsrat die Broschüre [MitSprache: Empfehlungen für eine gendergerechte Sprache](#). Darüber hinaus finden sich im Intranet [Empfehlungen der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung der Änderungen des Personenstandsgesetzes \(und die Aufnahme von „divers“ als dritter Geschlechtsangabe-Option\)](#) ([Link ins Intranet](#)) in den datenverarbeitenden Systemen, in Statistiken, Formularen, Dokumenten und im Schriftverkehr sowie in der persönlichen Ansprache in der Hochschule.

2020 kam in diesem Kontext die Frage nach dem Doppelpunkt als vermeintlich barriereärmere Alternative zum Genderstern auf. Der Doppelpunkt gilt als eine besonders blinden- und sehbehindertenfreundliche Form des Genderns. Die angeblichen Vorteile werden vom *Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband (DBSV)* jedoch negiert, er rät von der Verwendung des Doppelpunkts als Genderzeichen ab. In Abstimmung mit der Schwerbehindertenvertretung der FHP empfiehlt das Gleichstellungsbüro deshalb weiterhin den Genderstern, der inzwischen auch auf der Website und in offiziellen Papieren der FHP Anwendung findet.

## Homepage

Inter- und Intranetseiten der Gleichstellungsbeauftragten wurden kontinuierlich aktualisiert, inhaltlich überarbeitet bzw. ergänzt. Die Informationen zum Thema Gleichstellung unter [fh-potsdam.de/gleichstellung](http://fh-potsdam.de/gleichstellung) wurden in Vorbereitung des Webrelaunchs in Rücksprache mit der Hochschulkommunikation komplett überarbeitet und neu strukturiert.

## 7.4. Veranstaltungen und Ausstellungen

### Internationaler Frauentag | Brandenburgische Frauenwoche | Interaktive Ausstellung

Am 9.3. wurde in der Bibliothek der FHP die Ausstellung *Freie Suche: Feminismus* eröffnet. Die literarische und interaktive Ausstellung, die von den beiden studentischen Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, Claudia Stoleru und Rebecca Vaßen, erdacht und realisiert wurde, sollte die Vielfalt feministischer Literatur in der Bibliothek der Fachhochschule Potsdam sichtbar machen. Während der Vorbereitung der Ausstellung konnte der Bibliotheksbestand zu den Themen Gender, Gender Mainstreaming und Diversity um weitere Neuanschaffungen durch das Gleichstellungsbüro ergänzt werden.

Die Ausstellung, die motiviert war von Fragen wie „Welches Buch über Feminismus kannst du mir denn zum Einstieg empfehlen?“, durch eigene Erfahrungen bei der Recherche zu feministischen Themen und dem ganz persönlichen Wunsch, Zusammenhänge, auch zwischen einzelnen Strömungen, besser zu verstehen, bestand aus einer – in Teilen kommentierten – Sammlung und Kategorisierung feministischer Medien, einer inhaltlichen Auseinandersetzung mit den Schwerpunktthemen Sexismus / sexualisierte Gewalt und Intersektionalität sowie aus interaktiven Elementen. Sie stellte nicht nur feministische Literatur vor, sondern lud dazu ein zu stöbern, zu entdecken und persönliche Empfehlungen zu teilen.

Abbildung 17: Plakat zur Ausstellung „Freie Suche: Feminismus“



Das Gleichstellungsbüro der FHP beteiligte sich mit der Ausstellung an der 30. Brandenburgischen Frauenwoche und bewarb die Ausstellung auch in diesem Kontext.

Eröffnet wurde die Ausstellung *Freie Suche: Feminismus* am 9.3. mit einem *Gedankenspaziergang durch die Potsdamer Frauengeschichte* mit der Potsdamer Ethnologin Jeanette Toussaint, an dem mehr als 25 Kolleginnen teilnahmen. Zu der Veranstaltung in der Bibliothek wurde hochschulöffentlich eingeladen, daran schloss sich das traditionelle Frauencafé an der FHP anlässlich des Internationalen Frauentags an. Als Finissage war ursprünglich ein Wikipedia-Workshop Ende April geplant, der jedoch nicht mehr stattfinden konnte.

Nachdem die Hochschulbibliothek am 18.3. vorübergehend schließen musste, gestalteten Claudia Stoleru und Rebecca Vaßen im Frühsommer eine digitale Alternative zur Ausstel-

lung. Entstanden ist ein begleitender digitaler Ausstellungskatalog, der über die ursprünglichen Inhalte hinaus auch E-Books, Blogs und Podcasts der Autorinnen\* der Ausstellung enthält. Der digitale Ausstellungskatalog erschien in der Woche vom 29.6. bis 3.7.2020 in einer fünfteiligen Reihe auf [sm;kln, dem digitalen, unabhängigen studentischen Magazin der FHP](#), und steht dort weiterhin zur Verfügung.

### **Studentischer Gleichstellungsfonds**

Im Mai 2020 wurde erstmals ein studentischer Gleichstellungsfonds eingerichtet. Gefördert werden können studentische Projekte, die sich Genderthematiken (wie der Gleichstellung der Geschlechter, sexualisierter Diskriminierung oder Gewalt, geschlechtsspezifischer Benachteiligung, Stereotypen oder Geschlechterparität) widmen bzw. für diese Themen sensibilisieren und sich an die Studierendenschaft richten. Im Haushaltsjahr 2020 wurden 2.000 EUR für studentische Projekte im Gleichstellungsbudget reserviert. Die Infos dazu wurden an die StuRen und den AStA geschickt und auf der Website veröffentlicht. Es gab im Herbst 2020 zwei Anträge, einer wurde jedoch wieder zurück gezogen, weil sich zusätzliche Finanzierungen nicht realisieren ließen. Der Antrag von Studierenden der Kulturarbeit zu Realisierung ihres Projekts *SEX (un)sichtbar* wurde vom Gleichstellungsrat bewilligt. Mithilfe eines professionell angeleiteten Theaterworkshops (basierend auf der Methode des Theaters der Unterdrückten möchte das Projektteam den Teilnehmer\*innen einen schamfreien Raum abseits von heteronormativen Geschlechterrollen kreieren, um einen Austausch über Machtstrukturen in zwischenmenschlichen Beziehungen und deren Einfluss auf das (Sex)Leben zu ermöglichen. Workshop und Aufführung sollten im Rahmen der Brandenburgischen Frauenwoche 2021 statt, wurden aufgrund der andauernd hohen Infektionszahlen nun aber auf Mai 2021 verschoben.

## 8.

# **Beteiligung am Professorinnenprogramm II und III**

### **Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms II**

2015 konnte über das Bund-Länder-Programm *Professorinnenprogramm II* die anteilige Finanzierung von zwei Professorinnenstellen eingeworben werden. Die Professorinnen wurden bis Februar resp. März 2020 anteilig aus dem Programm finanziert. Das Programm sieht vor, dass mit den frei werdenden Mitteln gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen realisiert werden. Dies ermöglichte 2020 die Aufwertung der Familienorte in Mensa und Cafeteria, die letztmalige Verlängerung von vier Promotionsstipendien, die Vergabe von Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben sowie die Realisierung von Projekten, die sich aus *Gender in der Lehre* im Wintersemester 2019/2020 ergeben hatten.

### **Antragstellung im Professorinnenprogramm III**

Im *Professorinnenprogramm III* konnte im September ein erster Formantrag für eine Berufung von Julia Maria Struß (Professur *Angewandte Datenwissenschaft/ Applied Data Science* im Fachbereich *Informationswissenschaften*) gestellt werden, der Zuwendungsbescheid ging im Dezember ein. Bis 31.9.2024 wird die Professur, ein\*e wissenschaftliche\*r Mitarbeiter\*in sowie Sach- und Reisekosten hälftig aus dem Programm finanziert. Die durch die Förderung frei werdenden Haushaltsmittel sollen für folgende Maßnahmen verwendet werden:



- Frauenförderfonds für wissenschaftlichen Nachwuchs zur Unterstützung bspw. von Konferenzteilnahmen von Masterstudentinnen/akademischen Mitarbeiterinnen, Druckkosten für Publikationen, Übersetzungen wissenschaftlicher Beiträge...
- Wiederaufnahme der Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben
- Promotionsstelle im Fachbereich Bauingenieurwesen
- Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote (Flexible Betreuung und Ferienworkshops)
- Personalmittel für das FAMteam und für die Koordination der Maßnahmen

Da an vielen Hochschulen Berufungsverfahren im Frühjahr 2020 ausgesetzt werden mussten, reagierte der Projektträger mit einer Verlängerung der Antragsfrist bis 30.6.2021. Dies ermöglicht der FHP die Beantragung von Fördermitteln für zwei weitere Berufungen von Professorinnen.

Die Projektleitung für die Umsetzung des Programms an der FHP liegt bei der zentralen GBA, ebenso wie die Koordination der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

# QUELLEN

## RECHTLICHES/POLITISCHES

[Abschlussbericht der Senatskommission Antidiskriminierung](#) (Link ins Intranet)

[Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG](#)

Antrag [Frauen in der Coronapandemie jetzt unterstützen und stärken!](#) der SPD-Fraktion, der CDU-Fraktion, der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 7/3020)

[Brandenburgische Hochschulgesetz BbqHG](#)

[Gleichstellungskonzept 2019 der FH Potsdam](#)

[Gleichstellungssatzung der FH Potsdam](#)

[Hochschulvertrag zwischen FHP und MWFK](#)

[Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an den brandenburgischen Hochschulen](#)

[Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025 der FH Potsdam](#) (Link ins Intranet)

## ZAHLEN

[CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019](#)

[21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerk](#)

[Statistisches Bundesamt \(Destatis\): Elterngeld](#)

[Statistisches Bundesamt \(Destatis\): Studierendenzahlen](#)

[Studierendenstatistiken der Abteilung Studien- und Prüfungsservice der FH Potsdam](#) (Link ins Intranet)

## STUDIEN

[Alessandra Rusconi, Nicolai Netz und Heike Solga, 2020: Publizieren im Lockdown Erfahrungen von Professorinnen und Professoren](#)

[Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021](#)

[MALISA-Stiftung 2020: Geschlechterverteilung in der Corona-Berichterstattung: Wer wird in Krisenzeiten gefragt?](#)