

FACHHOCHSCHULE POTSDAM GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2024

Inhaltsverzeichnis

ABKÜRZUNGEN	2
GLEICHSTELLUNG AN DER FHP: GESCHLECHTERGERECHT, FAMILIENFREUNDLICH UND LEBENSPHASENORIENTIERT	3
1. FHP ALS LERNENDE ORGANISATION	5
HANDLUNGSFELD HOCHSCHULGOVERNANCE UND -KULTUR	5
2. FHP ALS STUDIENORT	7
HANDLUNGSFELD STUDIERENDE	7
3. FHP ALS ARBEITGEBERIN	9
HANDLUNGSFELD PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG (statusGRUPPENübergreifend)	9
HANDLUNGSFELD PROFESSOR*INNEN	11
HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL UNTERHALB DER PROFESSUR-NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	13
HANDLUNGSFELD NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL	15
HANDLUNGSFELD FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN	16
4. FHP ALS ORT DER LEHRE UND FORSCHUNG	17
HANDLUNGSFELD LEHRE UND FORSCHUNG MIT GENDER- UND DIVERSITYBEZÜGEN	17
5. FHP ALS ORT FÜR FAMILIEN	19
HANDLUNGSFELD VEREINBARKEIT/FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE	19
6. FHP ALS LEBENSWERTER ORT FÜR ALLE/DISKRIMINIERUNGSSENSIBLER LERN- UND ARBEITSORT	21
HANDLUNGSFELD SCHNITTSTELLENMANAGEMENT IM KONTEXT VON DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG	21

ABKÜRZUNGEN

ADB	Antidiskriminierungsbeauftragte*r
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AQB	Aktionsplan Queeres Brandenburg
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
BAB	Beauftragte*r für Studierende mit Beeinträchtigungen
BBA	Berufungsbeauftragte
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BIB	Bibliothek
BK	Berufungskommission
DEK	Dekan*innen
dezFBA	dezentrale Familienbeauftragte*r
dezGBA	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DV	Dienstvereinbarung
FB	Fachbereich
FBA	Familienbeauftragte
FBR	Fachbereichsrat
FidH	Charta "Familie in der Hochschule"
FHP	Fachhochschule Potsdam
FP	Forschungsprofessor*innen
FK	Führungskräfte
GBA	(zentrale) Gleichstellungsbeauftragte
GM	Gesundheitsmanagement
GO	Grundordnung der FH Potsdam
GS	Gleichstellungssatzung der FH Potsdam
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HL	Hochschulleitung
HK	Stabsstelle Hochschulkommunikation
HPE	Stabsstelle Hochschulplanung und -entwicklung
HV	Hochschulvertrag 2024 zwischen der FHP und dem MWFK
IBA	Inklusionsbeauftragte*r
K	Kanzler*in
KF	Initiative Klischee-Frei
LOI	Letter of Intent

LSBTIQ*	Lesbisch_Schwul_Bisexuell_Transgender_Intersexuell_Queer
LVV	Lehrverpflichtungsverordnung
MuSchuG	Mutterschutzgesetz
MVM	Mittelverteilmmodell
MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
P	Präsident*in
PA	Personalabteilung
PE	Personalentwicklung
PEK	Personalentwicklungskonzept
PersVG	Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg
PV	Personalvertretungen
PP	Professorinnenprogramm
QSt	Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen
S	Senat der FH Potsdam
SPS	Abteilung Studium I Studierenden- und Prüfungsservice
StEP	Strukturentwicklungsplan 2025 der FH Potsdam
SQB	Netzwerk Studienqualität Brandenburg
TZ	Teilzeit
VP-FT	Vizepräsident*in Forschung
VP-I	Vizepräsident*in Internationales und Digitalisierung
VP-SL	Vizepräsident*in Studium und Lehre
VP-STUD	studentische*r Vizepräsident*in
WiSe	Wintersemester
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WV	Wahlvorstand
ZEFT	Zentrale Einrichtung Forschung und Transfer
ZEGM	Zentrale Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikation
ZESL	Zentrale Einrichtung Studium und Lehre
ZSB	Zentrale Studienberatung

GLEICHSTELLUNG AN DER FHP: geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert

Die Gleichstellungsaktivitäten an der FHP basieren auf Artikel 3 des Grundgesetzes, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Brandenburgischen Hochschulgesetz, dem Landesgleichstellungsgesetz und der Gleichstellungssatzung der FHP. Eine wesentliche Grundlage bilden zudem die im Jahr 2017 zwischen den brandenburgischen Hochschulen und dem MWFK vereinbarten „Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“, die aktuell unter Beteiligung der FHP überarbeitet werden, und die in der 2014 von der FHP unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“ vereinbarten Standards zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben in Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützender Tätigkeit. Handlungsleitend sind zudem die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und das Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für das Land Brandenburg. Hochschulinterne Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich auch in der Struktur- und Entwicklungsplanung StEP 2025 der Hochschule sowie im noch zu unterzeichnenden aktuellen Hochschulvertrag zwischen FHP und MWFK.

Übergeordnete Ziele der Gleichstellungsarbeit an der FHP sind die Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines gleichberechtigten Zugangs zu Stellen, Qualifikationsangeboten, Ressourcen, Entscheidungsgremien, aber auch zu Studienplätzen sowie die Vereinbarkeit von Studium bzw. (wissenschaftlichem) Beruf und Fürsorgeaufgaben. Die Gleichstellungsaktivitäten an der FHP folgt dabei der Logik von Gender Mainstreaming. Sie beschränken 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, die die Interessen von LSBTIQ* berücksichtigt und den 2016 vom brandenburgischen Landtag initiierten Aktionsplan „Queeres Brandenburg“ aktiv unterstützt.

Die FHP versteht sich als Ort für Familien. Dabei basieren die familienunterstützenden Angebote auf einem weit gefassten Familienverständnis, das alle Personen einschließt, die im privaten Lebensumfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernehmen (eheähnliche Beziehungen, leibliche/nicht leibliche Kinder, verschiedene Generationen...). Geschlechter- und Familienpolitik versteht sich an der FHP intersektional, das heißt, sie ist diversitätssensibel und weiß um die Verschränkung und das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen.

Gleichstellung der Geschlechter, Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung sind als Querschnitts- und wesentliche Führungsaufgaben sowohl zentral als auch dezentral verankert. Laut Gleichstellungssatzung der FHP sind „[a]lle leitenden Stellen und Gremien, Dekanate, Hochschulleitung, Senat, Berufungskommissionen [...] für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts verantwortlich. Das Controlling erfolgt, wie auch sonst üblich, innerhalb der Hochschulhierarchie von den vorgesetzten Stellen und Gremien.“

Im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS (2023) schnitt die FHP sehr gut ab. Hinsichtlich des Frauenanteils an den Professuren gehört die FH Potsdam zur Spitzengruppe der Fachhochschulen. Die Gleichstellungsaktivitäten wurden bereits dreimal in Folge durch eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms belohnt. Dennoch belegt der Gleichstellungsbericht 2023 weiteres Verbesserungspotenzial, hier knüpft dieses Gleichstellungskonzept an.

Das Gleichstellungskonzept 2024 wurde von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im Einvernehmen mit der Präsidentin erstellt, am 29. April 2024 im Gleichstellungsrat diskutiert, am 8. Mai dem Präsidium, am 15. Mai dem Präsidialkollegium vorgestellt und am 5. Juni vom Senat der FHP verabschiedet. Gemäß § 65 Abs. 7 PersVG wurden auch die Personalvertretungen der Hochschule beteiligt. Dieses Gleichstellungskonzept ist für vier Jahre angelegt und bleibt bis zur Ablösung durch ein neues Gleichstellungskonzept gültig.

Prof. Dr. Eva Schmitt-Rodermund
Präsidentin

Sandra Cartes
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

1. FHP als lernende Organisation

HANDLUNGSFELD HOCHSCHULGOVERNANCE UND -KULTUR

Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich in Satzungen, Konzepten, Zielvereinbarungen und Strategiepapieren der FHP. Gleichstellungsbüro und FAMteam sind professionell aufgestellt. Die wertschätzende Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt und eine gendergerechte Sprache gehören zu den Standards der FHP. Sowohl hinsichtlich einer geschlechtersensiblen Datenerfassung als auch hinsichtlich eines geschlechtersensiblen Qualitätsmanagements wurden in den vergangenen Jahren große Fortschritte erzielt. Verbesserungsbedarf gibt es aber bspw. noch bei der Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in die jährlichen Strategiegespräche der Hochschulleitung mit den Fachbereichen und in die (Re)Akkreditierungsprozesse.

ZIEL: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sind als Ziele und Prüfkriterien in der Hochschulsteuerung verankert und in alle zentralen Prozesse integriert.

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Geschlechtersensible und familienfreundliche Hochschulentwicklung und -steuerung	Prinzip des Gender Mainstreaming im BbgHG festgeschrieben (seit 1997) Berücksichtigung in Satzungen, Konzepten, Zielvereinbarungen und Strategiepapieren, wie dem internen Mittelverteilmodell MVM (seit 2017) FHP-interne Zielvorgabe der paritätischen Besetzung der Hochschulgremien (seit 2013)	Beibehaltung, zusätzlich Integration von Gleichstellungsaspekten in die jährlichen Strategiegespräche der HL mit den FBen Beratende Teilnahme der dezGBA Verwaltung/ZEs an der Abteilungsleitungs-runde Breitere Kommunikation des Gleichstellungskonzepts, v.a. dezentral	HL S GBA WV	QSt GS
Controlling	Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung und Datenmanagement Datenübergabe an GBA für Berichte	Weiterentwicklung des Genderdatenmanagements durch standardisierte Abfragen (BI) Hochschulweit konsequente Anwendung der Unterscheidung von w/m/d/k. A., Prozessoptimierung des internen Controllings: regelmäßiger Austausch	HL HPE PA SPS GBA (beratend)	QSt GS
Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement	Regelmäßige Berichterstattung der GBA zum Stand der Gleichstellung gegenüber Gleichstellungsrat, Präsidium, Senat, MWFK	Beibehaltung und Verbesserung des Rücklaufs an GBA und weitere Stakeholder	HL ZESL HPE	QSt HV

	Mitarbeit in regionalen, landes- und bundesweiten Netzwerken und Verbänden Berücksichtigung von Genderaspekten und sozialen Faktoren in standardisierten Lehrevaluationen und Lehrendenbefragungen (seit 2023)	Beteiligung an relevanten Förderprogrammen <i>s. auch Handlungsfeld Lehre und Forschung</i>	FBe GBA	
Personalgewinnung und -entwicklung	<i>s. Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung</i>	Verknüpfung von Führung mit Gleichstellungsexpertise und Familienorientierung; Förderung der diesbezüglichen Kompetenzen v. a. bei Personen mit Personalverantwortung und Lehrenden <i>s. auch Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung</i>	HL PA DEK GBA FBA	HV QSt
Schutz vor sexualisierter Gewalt und geschlechtsbezogener Diskriminierung	Beratungsangebot der GBA Informationsmaterial (Broschüre „Sexismus ist kein Kavaliersdelikt“) und Kampagnen (Postkarten, Poster) Schulung von potenziellen Erstberaterinnen (seit 2022) Notfallkontakte auf der Website (seit 2023)	Überarbeitete Neuauflage „Sexismus ist kein Kavaliersdelikt“ Steigerung der Awareness Verabschiedung einer Satzung zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt	HL DEK GBA	BbgHG QSt GS
Geschlechtersensible Sprache und Öffentlichkeitsarbeit	Durchgängige Verwendung von genderneutralen Formulierungen oder des Gendersterns in allen Hochschulveröffentlichungen und auf der Website Empfehlungen des Gleichstellungsbüros seit 2012 (<i>MitSprache</i> von 2019)	Beibehaltung und weitere Sensibilisierung für die sprachliche Berücksichtigung von Trans*, Inter* und Nicht-binären Personen	HL DEK HK GBA	BbgHG GS
Wertschätzung der Geschlechtervielfalt	<i>Toiletten für alle</i> in allen Gebäuden (seit 2016) Campusplan (<i>Wohlfühlplan</i>) mit Übersicht der <i>Toiletten für alle</i> (seit 2018) Möglichkeit der internen Änderung der Namensführung und der Geschlechtsangabe für Studierende (seit 2018)	Ausweitung der Möglichkeit der Namensänderung auf Beschäftigte	HL DEK SPS PA	BbgHG AQB

Gleichstellungsbeauftragte	Angemessene Ressourcen: Personal- und Sachmittel für studentische Mitarbeitende, Veranstaltungen & Veröffentlichungen; transparente Darstellung in jährlichen Berichten Unterstützende Struktur durch Gleichstellungsrat laut § 19 GO	Beibehaltung Verbesserte Zeit- und Ressourcenausstattung der dezGBA je nach FB-Situation	P/K DEK	BbgHG QSt GO GS HV
Familienbeauftragte	Angemessene Ressourcen: Personal- und Sachmittel für studentische Mitarbeitende, Realisierung der Flexiblen Betreuung. Anschaffungen, Veröffentlichungen	Beibehaltung & Verstetigung des Angebots <i>(s. Handlungsfeld Vereinbarkeit)</i>	K	BbgHG QSt GS FidH HV
Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes	Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeit an der Fachhochschule Potsdam, zuletzt aktualisiert 2024 mit Möglichkeit des mobilen Arbeitens bis zu 50 % und niedrigschwelligem Antragsverfahren - vorbehaltlich eines Aufgabenspektrums, das keine Anwesenheit erfordert	Beibehaltung und Nutzung der Möglichkeit der individuellen Betrachtung in Fällen (zeitlich befristeter) besonderer Belastung (Fürsorgepflichten, eigene Erkrankung)	HL FK PA PV FBA/GBA (beratend)	DV PEK StEP

2. FHP als Studienort

HANDLUNGSFELD STUDIERENDE

Geschlechterparität in den Studiengängen bleibt weiterhin ein Ziel, vor allem aber in den Studienfächern, die in geschlechertypische Berufe münden, zeichnet sich kein positiver Trend hinsichtlich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses ab – mit Ausnahme des Studiengangs Interfacedesign, in dem der Frauenanteil von 20,9 % im WiSe 2014/15 kontinuierlich auf 54,2 % im WiSe 2023/24 gesteigert werden konnte. Insgesamt überwog der Frauenanteil 2023 bei den Studierenden insgesamt (63,8 % im WiSe), bei den nicht-deutschen Studierenden (72,3 %) und auch bei den Absolvent*innen (62,6 % im akademischen Jahr). Die Studiendauer der Absolventinnen war im Schnitt geringer und die Abschlussnote lag im Schnitt etwas höher als die der nichtweiblichen Studierenden. Aus der Studienverlaufstatistik lässt sich zudem schließen, dass die Wahrscheinlichkeit für einen erfolgreichen Abschluss bei Frauen höher ist

als bei nichtweiblichen Studierenden. Auffällig ist zudem, dass Studentinnen durch Angebote wie individuelle Studienberatung oder die *Lange Nacht des Schreibens* offenbar besser erreicht werden, auch die Auslandsmobilität ist weiblich geprägt.

ZIEL: Frauen und Männern werden erfolgreich für Fächer akquiriert, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind.

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Stereotypenarme Kommunikation der Studienangebote (Bild-/Textsprache)	Neue, stereotypenarme Website (seit 2023) Sensibilisierung der Campusspezialist*innen (Studierende, die Schüler*innen über Studium informieren) Beteiligung an der Initiative Klischee-frei (seit 2017)	Beibehaltung Regelmäßige Überprüfung der Bild- und Textsprache von Website/Publikationen hinsichtlich Rollenklischees/Stereotypen	VP-S HK ZSB FB GBA (beratend)	KF
Gewinnung und Halten von Frauen und Männern für Fächer, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind	Maßnahmen wie Summerschool für Bauingenieurwesen, Boys' Day/ Girls' Day, Vorstellung von Rolemodels in Podcasts und Videos erprobt	Weitere Erprobung von Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind Auswertung der Studienverlaufsstatistik hinsichtlich Studienabbrüchen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts Ggf. Erproben von Maßnahmen zur Verhinderung des Drop-outs von Studierenden des unterrepräsentierten Geschlechts, insb. von Studentinnen im Bauingenieurwesen	VP-S DEK ZSB HPE (dez) GBA (beratend)	QSt GS KF
Berücksichtigung der Attraktivität für unterrepräsentiertes Geschlecht bei der Planung neuer Studiengänge	Bislang keine Systematisierung	Gewinnung von Frauen bzw. Männern für Fachrichtungen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, durch gezielte Neuentwicklung von Studiengängen	VP-S DEK ZESL (dez) GBA (beratend)	KF
Nachwuchsförderung	Förderung von wissenschaftlicher Profilierung und Vernetzung von Masterstudentinnen über einen Frauenförderfonds	Beibehaltung unter besonderer Berücksichtigung der Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	FB GBA	PP

Genderpreis	Für hervorragende Abschlussarbeiten mit Genderbezügen seit 2012	Beibehaltung	GBA	
Career Service Gründungs-service	EXIST Women seit 2023	Spezielle Angebote für potenzielle Gründerinnen; spezielle Angebote des Career Service für Studentinnen	ZEGM	

3. FHP als Arbeitgeberin

HANDLUNGSFELD PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG (STATUSGRUPPENÜBERGREIFEND)

Mit Stand 31.12.2023 waren 58,1 % der Beschäftigten Frauen. Den größten Anteil haben die Frauen allerdings weiterhin bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten (71 % zum 31.12.2023). Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten (akademische Mitarbeiter*innen und Professuren, auch nebenberuflich) sank der Frauenanteil zuletzt leicht, allerdings auf einem im bundesweiten Vergleich hohen Niveau (46,2 % zum 31.12.2023). Mit der Verabschiedung eines Personalentwicklungskonzepts im Juni 2022 und der Besetzung einer Referentin für akademische Personalentwicklung wurden Ziele des Gleichstellungskonzepts 2019 erfüllt. Viele Maßnahmen konnten bereits angestoßen/ umgesetzt werden, zu bemängeln bleibt aber die fehlende Systematik bei den Mitarbeiter*innengesprächen, die zentraler Bestandteil der Personalentwicklung sein sollten. Der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals hin zu einer HAW-Professur sollte weiterhin besondere Aufmerksamkeit gelten, mit einem besonderen Fokus auf Frauen, v. a. in den Disziplinen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

ZIEL: Professionelle Einstellungsverfahren und eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung leisten einen Beitrag zu transparenten und verlässlichen Karrierewegen/Entwicklungsmöglichkeiten

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Gleichstellungsorientierte Einstellungsverfahren	Prüfbogen als Hilfestellung und zur Dokumentation Beteiligung der dezGBA/GBA an den Verfahren	Überarbeitung und regelmäßige Anwendung Prüfbogen (gendersensibler) Leitfaden für Stellenbesetzungen Fotolose Bewerbung und Prüfung der Möglichkeit einer Einführung einer teil-	P/K/DEK PA GBA (beratend)	BbgHG HV GS

		anonymisierten Bewerbung für nichtwissenschaftliche Positionen über die Bewerbungssoftware b-ite		
Stellenausschreibungen in gendersensibler Sprache und frei von Rollenstereotypen	Empfehlungen für Stellenausschreibungen seit 2017	Beibehaltung	P/K/DEK BBA/PA/ dezGBA/GBA (beratend)	BbgHG HV GS
Auswahlkommissionen	Sicherstellung der paritätischen Frauenanteile (seit 2008, wo möglich)	Beibehaltung Sensibilisierung für Biases (Verzerrungseffekte), ggf. durch Fortbildungsangebote	FK PA dezGBA/GBA (beratend)	GS
Personalentwicklung	PE-Konzept seit 2021 Referentin für akad. PE seit 2021	Gendersensible Erweiterung und Aktualisierung des Maßnahmenkatalog Spezielle Frauenfördermaßnahmen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert oder mehrbelastet sind Verstetigung akad. PE	HL PA/BAB/HPE GBA	PEK HV GS
Gendersensible Personalentwicklungsgespräche	Gespräche zwischen Dekan*innen und befristeten Professor*innen seit 2015 Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche (MVG) mit nichtwissenschaftlich Beschäftigten seit 2015 Keine Systematik bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	Beibehaltung und Weiterentwicklung Verabredung einer regelmäßigen Routine für MVG für nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen; Integration von Fragen zur Vereinbarkeit mit Fürsorgepflichten Systematisierung und Hilfestellungen für PE-Gespräche mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (mit besonderem Augenmerk auf potenziellen Dropout von Nachwuchswissenschaftlerinnen)	HL PA FK PV GBA (beratend)	PEK StEP
Budgetierung von PE-Maßnahmen	PE-Budgets zentral und dezentral Spezielles Fortbildungsbudget der GBA für Wissenschaftlerinnen	Beibehaltung	HL DEK GBA	PEK PP
Berücksichtigung von Familienzeiten/-aufgaben bei Leistungs-	Verankerung in der GS (seit 2013)	Beibehaltung	FK BBA/PL/FBA/(dez) GBA (beratend)	FidH GS

bewertungen (Quantität, Verzögerung)		Besondere Berücksichtigung von Studienergebnissen zu Effekten der Coronapandemie auf Wissenschaftler*innen		
Kompensation von Ausfällen durch zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierungen, Mutterschutz und Elternzeit durch Vertretung und/oder Aufstockung im Team	Bislang keine Systematisierung	Systematisierung und Prüfung der Einrichtung eines Personalkostenfonds zum Abfangen evtl. Mehrkosten	HL PA PV FBA (beratend)	
Rückkehrgespräche nach Familienzeit	Bislang keine Verpflichtung für Vorgesetzte	Verbindliches Angebot von Rückkehrgesprächen nach Eltern- oder Pflegezeitbedingten Abwesenheiten durch Vorgesetzte	FK PA FBA/dezFBA (beratend)	FidH QSt
Salutogenese: Seminarangebote zu Resilienz, Umgang mit Stress/Konflikten, Empowerment	Angebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements	Fortführung Ergänzung um spezielles Angebot für Beschäftigte, die aufgrund von Fürsorgepflichten unter einer hohen körperlichen und psychischen Belastung stehen Ergänzung um Angebote zur Frauengesundheit	K GM PA FBA/GBA (beratend)	FidH StEP
Sensibilisierung/ Kompetenzentwicklung v.a. von Beschäftigten mit Personalverantwortung und Lehrenden zu Chancengleichheit, Diskriminierung und Familienorientierung	Vereinzelte Fortbildungsangebote inhouse bzw. über SQB	Ausweitung des Angebots, verstärkte Zusammenarbeit mit übrigen brandenburgischen Hochschulen Systematisierung: verbesserte Koordination und Kommunikation der Angebote	HL PL GBA FBA	HV StEP QSt FidH

3. FHP als Arbeitgeberin

HANDLUNGSFELD PROFESSOR*INNEN

Mit Stand 31.12.2023 lag der Frauenanteil bei den Professuren hochschulweit bei 43,6 % inkl. nebenberuflicher Professuren bzw. bei 46,2 % ohne diese. Zwischen den Fachbereichen gibt es allerdings weiterhin deutliche Unterschiede. Besonders hoch ist der Frauenanteil weiterhin in den Fach-

richtungen, die in Berufen münden, die als frauentypisch gelten. Im Fachbereich Bauingenieurwesen hingegen lag der Frauenanteil bei den Professor*innen zum 31.12.2023 bei 25 % und damit knapp unter dem Frauenanteil bei den Studierenden (27,5 % im Wise 2023/2024). Dem Fachbereich ist in den vergangenen zehn Berufungsverfahren nur in einem Fall die Berufung einer Frau gelungen, die diesbezüglichen Anstrengungen sollten nicht nachlassen. Möglichkeiten der gezielten Entwicklung bieten möglicherweise die neuen Qualifizierungsprofessuren (BbgHG neu § 49), bei deren Einrichtung von Beginn an auf gendersensible Auswahlkriterien geachtet werden muss.

Auch bei den W3-Professuren (30 % Frauenanteil zum 31.12.2023) und bei den Honorarprofessuren (24 %) sind Frauen an der FHP weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Geschlechterunterschiede offenbarte zudem die Berichterstattung zu den Leistungszulagen der Jahre 2021 und 2022.

ZIELE: Frauenanteil bei den hauptamtlichen Professuren von 48 %; Berufung mindestens einer Frau auf eine Qualifizierungsprofessur in der Profillinie Entwerfen · Bauen · Erhalten; Disparitäten (z.B. W3-Professuren, Honorarprofessuren, Leistungszulagen) sind reduziert

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren und professionelles Berufungsmanagement	Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen als Hilfestellung und zur Dokumentation (seit 2016, davor seit 2011 FHP-interner Prüfbogen) Berufungssatzung (seit 2015, Überarbeitung 2023) Umfassende Beteiligung der dezGBA/GBA an den Verfahren	Beibehaltung und Überarbeitung der landesweiten Checkliste Erstellung eines gendersensiblen Leitfadens für Berufungsverfahren	HL/DEK/BK/FBR/S BBA/PA dezGBA/GBA (beratend)	BbgHG HV GS
Steigerung des Professorinnenanteils in Bereichen/ Besoldungen, in denen sie unterrepräsentiert sind	Einbindung der GBA in Strategiegespräche Strategische Planung der aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen	Professionalisierung der aktiven Rekrutierung Budgetierung eines Fonds und Konzeptentwicklung für Fälle eines besonderen Gewinnungsinteresses	P DEK GBA	GS
Forschungsprofessuren	drei unbefristete Forschungsprofessoren Befristete Vergabe von Forschungsprofessuren (seit 2019)	Überprüfung der Vergabekriterien hinsichtlich möglicher Genderbiases Entwicklung neuer gendersensibler und familienfreundlicher „Nachteilsausgleiche“	HL/DEK FBR/S (dez) GBA GBA (beratend)	BbgHG HV

Transferprofessuren	Noch einzurichten gemäß BbgHG § 50 (Novelle 2024)	Entwicklung gendersensibler Vergabekriterien unter besonderer Berücksichtigung von Fürsorgeaufgaben	HL/DEK FBR/S (dez) GBA GBA (beratend)	BbgHG HV
Qualifizierungsprofessuren	Neu gemäß BbgHG § 49 (Novelle 2024)	Entwicklung gendersensibler Auswahlkriterien unter besonderer Berücksichtigung von Fürsorgeaufgaben	HL/DEK FBR/S (dez) GBA GBA (beratend)	BbgHG HV
Honorarprofessuren	Große Disparitäten	Abbau der Disparitäten durch frühzeitige Einbindung der (dez) GBA in die Planungen	HL/FB FBR/S (dez) GBA GBA (beratend)	GS
Regelmäßige Berichterstattung über Leistungs- und Funktionszulagen: Ausweisung nach Geschlecht differenziert	jährliche Berichterstattung durch Leitung PA im Senat (laut Satzung zur Vergabe von Leistungsbezügen; seit 2016)	Beibehaltung Überprüfung der Kriterien der Leistungsbezüge hinsichtlich Geschlechterbiases und Familienfreundlichkeit	HL/DEK PA S GBA (beratend)	GS

3. FHP als Arbeitgeberin

HANDLUNGSFELD WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL UNTERHALB DER PROFESSUR-NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

48,6 % der akademischen Mitarbeiter*innen waren zum 31.12.2023 Frauen. Allerdings sind Frauen bspw. bei den unbefristeten Positionen in Vollzeit deutlich in der Minderheit und bei den Teilzeitstellen insgesamt überrepräsentiert. Die Datenlage zur Anzahl von Qualifizierungsstellen und zu laufenden Promotionen hat sich im Vergleich zu den Vorjahren verbessert. Die vorliegenden Daten belegen einen Frauenanteil von über 50 % sowohl an laufenden als auch an 2023 abgeschlossenen Promotionen. Das Gleichstellungskonzept 2019 empfahl bereits bis zu einer paritätischen Verteilung die Vergabe vergüteter Lehraufträge zumindest entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden. Dies ist aktuell in keinem der (Fach)Bereiche gelungen, in denen Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind.

ZIELE: gute Rahmenbedingungen tragen dazu bei, dass der Drop-out von Frauen reduziert wird; Promotionen und PostDoc-Qualifikationen von Frauen werden gefördert; die Geschlechteranteile finden bei der Vergabe von Lehraufträgen Berücksichtigung

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
„Gute Arbeit“: Planbarkeit	Angleichung der Vertragslaufzeiten an Projektlaufzeiten; Ausschöpfung der Qualifizierungszeiten nach WissZeitVG LOI des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der HL (seit 2023)	Beibehaltung	HL DEK PA PV	BbgHG QSt StEP HV
„Gute Arbeit“: Regelungen zu Vertragsumfang und Qualifizierungszeiten	LOI des Personalrats für das wissenschaftliche und künstlerische Personal und der HL mit vier Stellenprofilen mit verbindlichen Qualifizierungsanteilen seit 2023	Systematische Erfassung der Qualifizierungsanteile Paritätische Partizipation von Frauen an Qualifizierungsstellen, Vollzeit- und unbefristeten Stellen Ausschreibung von Haushaltstellen nach Möglichkeit in Vollzeit mit Option der Reduzierung	HL DEK PA PV	BbgHG HV
Konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG	Mit einer Ausnahme durchgängige Anwendung seit Einführung	Beibehaltung & Prüfung der Einrichtung eines Fonds zur Anwendung bei Drittmittelbeschäftigten	HL PA PV	BbgHG WissZeitVG
Förderung von Promotionen (u.a. durch gezielte Information der Masterstudierenden) & Vernetzung der Promovierenden	Doktorand*innenaustausch im Kontext von P ³ Dual (akad. PE seit 2022) mit gendersensiblen Angeboten Promotionsabschlussförderung (in dieser Form seit 2020)	Promotionskolleg der brandenburgischen FHs unter Beteiligung der FHP in Planung (BbgHG § 33 neu): Paritätische Partizipation von Frauen an Qualifizierungsstellen Beibehaltung akademische PE nach Auslaufen P ³ Dual Beibehaltung Promotionsabschlussförderung und Überprüfung der Kriterien auf mögliche Genderbiases	VP-FT PA FP PV	BbgHG PP GS HV
Förderung des "Karrierewegs HAW"	Modellprojekt P ³ Dual mit DocDual, PostdocDual, ProfDual (seit 2021)	Weiterhin Bemühung um Aufnahme ins Postdoc-Netzwerk Brandenburg	VP-FT PA	BbgHG HV

		Beibehaltung Vernetzung Postdocs nach Auslaufen P ³ Dual Bei der Einrichtung von Qualifizierungsprofessuren: aktive Rekrutierung von Frauen	PV GBA (beratend)	
Lehraufträge	Bislang: keine geschlechterdifferenzierte, systematische Vergabe trotz Verankerung in Gleichstellungssatzung (seit 2014)	Bis zu einer paritätischen Verteilung zumindest Vergabe besoldeter Lehraufträge entsprechend des Frauenanteils bei den Studierenden Regelmäßiges Monitoring und Berichterstattung, ggf. Zielvorgaben	HL HPE DEK (dez) GBA (beratend)	GS

3. FHP als Arbeitgeberin

HANDLUNGSFELD NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Die Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist seit 2020 erneut gewachsen und der Frauenanteil ist gestiegen, auf inzwischen 71 %. Innerhalb der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nimmt der Anteil der Frauen in den höheren Eingruppierungen jedoch weiterhin ab zum 31.12.2023 76,9 % Frauenanteil bis E10, 59,6 % über E10), hier zeichnet sich bislang auch kein positiver Trend ab. Zudem waren mit Stand 31.12.2023 80,8 % der befristet im nichtwissenschaftlichen Bereich Beschäftigten Frauen. Und wie bei den akademischen Mitarbeiter*innen gilt: Frauen sind deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt, es lässt sich zudem ein Anstieg des Frauenanteils mit geringer werdendem Stundenumfang feststellen. Bei den Vereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit handelt es sich aus Gleichstellungssicht um ein Erfolgsprojekt, das einen wichtigen Beitrag zur Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung leistet.

ZIELE: Flexible Arbeitszeitmodelle werden den Anforderungen in unterschiedlichen Lebensphasen gerecht, unerwünschte Teilzeit wird abgebaut

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Entgeltgleichheit: Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, Eingruppierung und Besoldung	Bewertung und Eingruppierung nach TV-L	Vermeidung der Unterbewertung von „frauentypischen“ Aufgaben, ggf. Überprüfung durch den „GB check“	PA PV GBA	LGG QSt

(unerwünschte) Teilzeit	Hoher Anteil von Teilzeitverträgen bei Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich; z.T. unerwünschte Teilzeit mit geringen Aufstockungsmöglichkeiten	Ausschreibung wann immer möglich in Vollzeit mit Hinweis auf Option der Ausübung in Teilzeit Bereitstellung von Information über Brückenteilzeitgesetz Vorabinformation über freie Stellen, (auch temporäre) Aufstockungsmöglichkeiten an Teilzeitbeschäftigte Konzept zur besonderen Berücksichtigung von Aufstockungswünschen (Integration in PE-Gespräch; transparenter Prozess zur Bekundung von Aufstockungsinteresse) Stärkere Berücksichtigung von TZ bei Weiterbildungszeiten, zentralen Hochschulveranstaltungen, auch Feiern	HL DEK FK PV GBA/FBA (beratend)	GS
Personalmaßnahmen: Aufstockungen	Bislang keine Systematisierung	Vereinbarungen hinsichtlich einer Systematik für eine transparente Kommunikation und Entscheidungen hinsichtlich befristeter/unbefristeter Aufstockungen	PA PV GBA (beratend)	DV (in Arbeit)
Personalentwicklung jenseits klassischer Aufstiegsmöglichkeiten (horizontale Karrieren)	vereinzelte Umsetzungen, Interessenbekundungsverfahren, Möglichkeit der befristeten Übernahme höherwertiger Tätigkeiten Personalentwicklungskonzept (seit 2022)	Systematisierung des Umgangs mit internen Bewerbungen durch DV zum Stellenbesetzungsverfahren	HL PA PV GBA	PEK

3. FHP als Arbeitgeberin

HANDLUNGSFELD FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND GREMIEN

Bei den Führungspositionen ergibt die Analyse ein relativ ausgeglichenes Bild. Dies gilt für die Hochschulleitung, die Fachbereiche, aber auch für Verwaltung und Zentrale Einrichtungen. Die Gremienarbeit an der FHP bleibt weiblich geprägt: Frauen beteiligen sich überdurchschnittlich an der Gremienarbeit, d. h. sie haben durchschnittlich eine höhere zeitliche Belastung durch Gremienaufgaben.

Allerdings haben sie seltener die Vorsitze inne. Dank des Professorinnenprogramms konnte ein Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen mit hoher Gremienbelastung eingerichtet werden.

ZIELE: Gremien und Führungspositionen werden weiterhin paritätisch besetzt; Frauen für Gremienaufgaben in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nach Möglichkeit entlastet

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Paritätische Besetzung von Gremien, auch innerhalb der Statusgruppen	Geschlechterdifferenzierte Prüfung der Kandidat*innen-Listen und aktive Rekrutierung (seit 2007)	Beibehaltung	WV PV	GO QSt GS
Entlastung von Frauen bei überdurchschnittlicher Belastung durch Gremienarbeit	Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen mit niedrighschwelliger Beantragung von SHKs, Werkverträgen, auch Coachingangebote	Beibehaltung Weitere Bemühung um Überarbeitung der LVV und Ergänzung um Möglichkeit der Lehrdeputatsreduzierung bei überdurchschnittlicher Gremienarbeit	HL DEK	QSt GS PP
Paritätische Besetzung von Leitungspositionen	seit 2017	Beibehaltung	HL	GS
Erprobung von Führen in TZ/ Tandem/Job-Sharing	Laut GS von 2014 soll „[e]ine Teilzeitarbeitbeschäftigung [...] der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen“; bislang keine Erprobung	Hinweis in Stellenausschreibung aufnehmen	HL PA	GS

4. FHP als Ort der Lehre und Forschung

HANDLUNGSFELD LEHRE UND FORSCHUNG MIT GENDER- UND DIVERSITYBEZÜGEN

Die Anzahl an Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen ist in den vergangenen Jahren gestiegen und der FHP-interne Förderfonds „Gender in der Lehre“ wird – mit Ausnahme des Fachbereichs Bauingenieurwesen – aus allen Fachbereichen gut nachgefragt. Durch das 2023 verab-

schiedete FLEX-Modulhandbuch besteht die Möglichkeit, sich unkompliziert Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen anrechnen zu lassen. Auch Drittmittelforschung an der FHP widmet sich Gender- und Diversitythemen. Hinsichtlich Genderconsulting für Forschungsanträge als auch hinsichtlich der Erfassung genderrelevanter Forschung wurden zuletzt große Fortschritte erzielt. Der Frauenanteil bei den Drittmittelbeantragungen lag 2023 mit 37,8 % leicht über dem von 2020 (35 %), die Wissenschaftlerinnen sind also bei den drittmittelbasierten Forschungsanträgen weiterhin unterrepräsentiert.

ZIELE: Geschlechteraspekte finden inhaltlich und methodisch Berücksichtigung in Lehre und Forschung.

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Förderung von Lehre mit Gender-/Diversitybezügen	Professur mit Schwerpunkt Gender und Diversity (seit 2010) Professur für Inklusion und Diversity (seit 2024) Fonds zur Förderung von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen (seit 2016) FLEX-Modul „Gender & Diversity“ (seit 2023)	Stärkere Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung im Rahmen der Entwicklung und Weiterentwicklung von Studiengängen durch Einbindung der zGBA/dezGBA in Akkreditierung und Reakkreditierung Aufnahme von Genderkompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation und Integration des FLEX-Wahlmoduls in Studienordnungen, in denen dies noch nicht erfolgt ist. Etablierung des FLEXModuls „Gender & Diversity“ Beibehaltung von „Gender in der Lehre“	VP-SL ZESL FB GBA (beratend)	QSt GS StEP AQB PP
Sensibilisierung der Lehrenden für eine gendersensible und diskriminierungsfreie Lehre	Beratung durch GBA Publikation „Empfehlungen für die Gestaltung einer gendergerechten Lehre“ des Gleichstellungsbüros (seit 2023) <i>s. auch Personalgewinnung und -entwicklung</i>	Fortbildungsangebote für Lehrende (ggf. in Koop. mit sqb, mit anderen Hochschulen)	VP-SL FB GBA	StEP
Lehrevaluation: gendersensible Lehre und inhaltliche Berücksichtigung von Gender-/Diversityaspekten	Integration in Lehrevaluationen (seit 2024)	verbesserte Rückkopplung der Ergebnisse an GBA und weitere beratende Beauftragte	VP-SL ZESL GBA/ADB/BAB/FBA (beratend)	

Bibliothek: Fachliteratur zu Gender/Diversity	regelmäßige Anschaffung aktueller Literatur zu Gender & Diversity für alle FBe (seit 2011)	Beibehaltung	BIB GBA	
Förderung und Dokumentation von Forschung mit Gender-/Diversitybezügen	„Wegweiser“ und Genderconsulting für Antragsteller*innen von Forschungsprojekten (seit 2021) Ergänzung von HIS-RES um eine „Checkbox Gender“ (in 2023)	Verstetigung der Beratung Ausbau Informationsmaterial, Prüfung des Angebots von Fortbildungen zum Thema	VP-FTT GBA (beratend)	QSt GS StEP PP
Anteil und Sichtbarkeit von forschenden Frauen erhöhen	Vergabe von befristeten Forschungsprofessuren (seit 2019)	Beibehaltung & Überprüfung der Vergabekriterien auf mögliche Genderbiases Transfer der Ergebnisse des Forschungsprojekts WIM auf die FHP	VP-FT GBA	GS

5. FHP als Ort für Familien

HANDLUNGSFELD VEREINBARKEIT/FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE

Die FHP versteht es als Selbstverpflichtung, einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung von Studierenden und Beschäftigten mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu leisten. Dabei orientiert sie sich an den Brandenburgischen Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung sowie der Charta Familienfreundliche Hochschule. Zu einer familiengerechten Hochschule gehören die entsprechende Infrastruktur, Informations- und Beratungsangebote, bedarfsgerechte Kinderbetreuung sowie passende Rahmenbedingungen für eine familienfreundliche Studien- und Arbeitsorganisation. Wissenschaftler*innen in der Qualifizierungsphase nehmen hier einen besonderen Stellenwert ein. Berufliche Unsicherheiten, hohe Anforderungen an die Mobilität sowie eine geringe finanzielle Sicherheit sind zentrale Gründe, aus denen bestehende Kinderwünsche nicht realisiert werden. Eine empirische Studie von Wissenschaftlerinnen der BTU zur Arbeit in der Wissenschaft in der Corona-Pandemie an brandenburgischen Hochschulen offenbarte eklatante Unterschiede zwischen den Geschlechtern und belegte die besonders belastende Situation für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die sich in einem deutlichen Rückgang der Publikationen der Befragten niederschlug. Wir wissen zudem um die große Belastung und das Armutsrisiko von Studierenden mit Kindern, insbesondere von alleinerziehenden Studentinnen. Ein funktionierendes Unterstützungssystem an der Hochschule zur Vereinbarkeit von Familie und akademischer Ausbildung sowie Karriere leistet einen Beitrag zur Chancengerechtigkeit und zur Vermeidung des Dropouts von Frauen aus der Wissenschaft. Es gilt, diese Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und alle Verantwortlichen stetig für das Thema zu sensibilisieren.

ZIEL: Die Anerkennung der Belastung durch Fürsorgepflichten und die aktive Unterstützung von deren Vereinbarkeit mit Studium, Forschung, Lehre und Beruf spiegeln sich in den Leitlinien der Hochschule, der internen Steuerung, der Personalplanung und -entwicklung sowie in der Studiengangentwicklung und den Studienbedingungen wider

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Familienbeauftragte	Zentrale Familienbeauftragte (seit 2014) Dezentrale Familienbeauftragte (seit 2020) Studentische Familienbeauftragte (seit 2024)	Beibehaltung regelmäßige Evaluation und zeitgemäße Anpassung der Angebote	HL FB FBA	BbgHG FidH StEP
Kinderbetreuung	Flexible Kinderbetreuung/ Kinderbetreuung bei Veranstaltungen/ Ferienbetreuung (seit 2009, seit 2022 kostenfrei) Drei-Säulen-Modell aus Flexibler Betreuung, Eltern-Kind-Gruppe und Tagespflege-Angebot auf dem Campus (seit 2022)	Prüfung Ausbau und Verstetigung von Kooperations- und Finanzierungsmodellen mit dem Ziel der Beibehaltung des Angebots kostenfreier Betreuung Prüfung der Unterstützung privater Kinderbetreuung auf Dienstreisen Integration der geplanten Modell-Kita	K FBA FB 1	HV QSt GS StEP PP
Informations- und Beratungsangebote für alle Hochschulangehörigen zu Familienfragen/ Fürsorgeaufgaben	Umfassendes Beratungsangebot zu familiärer Vereinbarkeit (seit 2008) Infomappe Pflege (seit 2023)	Beibehaltung und Ausbau der Pflegeberatung Stärkung partnerschaftlicher Verteilung von familiärer Fürsorge Stärkung Alleinerziehende	FBA	HV StEP PP
Familienfreundliche Infrastruktur: Orte für Familie	Familienzimmer/Still- und Wickelräume (seit 2008/2009 kontinuierlich ausgebaut)	Beibehaltung von Umfang und Qualität	K FBA	MuSchuG PP
Rahmenbedingungen, die zur besseren Vereinbarkeit beitragen	Teilzeitstudium und Nachteilsausgleich für Studierende (seit 2011/2014) DV Beruf und Pflege (seit 2018) DV zur Flexibilisierung der Arbeit an der FHP (seit 2022) Anwendung der Familienpolitischen Komponente des WissZeitVG	Ausbau Teilzeitstudium basierend auf neuem BbgHG (§ 19) Verbesserung der Transparenz hinsichtlich Nachteilsausgleich Stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Studierenden und Lehrenden mit Fürsorgepflichten bei der Studiengangentwicklung und -überarbeitung	VP-SL ZESL FB PV FBA BAB GBA (beratend)	QSt StEP

		Lebensphasenbewusste Teilzeit- und Aufstockungsoptionen für Beschäftigte Überarbeitung der DV Beruf und Pflege		
Diskurs über familienfreundliche Lehr- und Gremienzeiten	bevorzugte Berücksichtigung von Eltern bei Platzvergaben und Angebot von Pflichtveranstaltungen innerhalb von üblichen Betreuungszeiten (seit 2008) Mindestens dreiwöchige Überschneidung von vorlesungsfreier Zeit mit Schulferien in Berlin/Brandenburg Hybride Sitzungsformate für Senat und weitere Gremien (seit 2023)	Standardmäßige Ermöglichung der digitalen Teilnahme an Lehrveranstaltungen, insbesondere außerhalb von üblichen Betreuungszeiten Beibehaltung von hybriden Gremienformaten Verbesserung der bevorrechtigten Kurswahl für Studierende mit Fürsorgeverantwortung Beibehaltung Ferienregelung	FB S/FBR FBA (beratend)	GS QSt
Familienfreundliche und lebensphasenbewusste Führungskultur	Qualifizierung der Führungsebene für lebensphasenbewusste Führung (seit 2023)	Vereinbarung von Standards z.B. Unterstützung von Familienauszeiten, v. a. auch von Männern; Rückkehrgespräche nach Familienzeit; Berücksichtigung von Familienpflichten bei Dienstberatungen u. a.	HL FK FBA	GS StEP QSt
Kodex Arbeitszeit		Entwicklung eines Selbstverständnisses von Forschung/Hochschule, die auch von Wissenschaftler*innen keine uneingeschränkte Verfügbarkeit außerhalb der vereinbarten Servicezeiten erwartet und Qualität vor Quantität setzt	HL PA PV FBA/GBA (beratend)	FidH

6. FHP als lebenswerter Ort für Alle/diskriminierungssensibler Lern- und Arbeitsort

HANDLUNGSFELD SCHNITTSTELLENMANAGEMENT IM KONTEXT VON DIVERSITY UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten drehen sich qua Hochschulgesetz um die Kategorie Geschlecht. Gleichstellungsarbeit versteht sich an der FHP aber intersektional, also im Wissen um die Verschränkung und das Zusammenwirken von Diskriminierungsformen. Dadurch entstehen Schnittstellen zu anderen Akteur*innen.

Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte und der Beauftragte für Hochschulangehörige mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sind als Ansprechpersonen etabliert. Mit der Wahl eines Antidiskriminierungsbeauftragten wurde 2023 eine seit langem angemahnte Leerstelle gefüllt und

der Diskriminierungsschutz für Hochschulangehörige verbessert. Erste gemeinsame Standards der Beauftragten wurden vereinbart, Verfahrenswege abgestimmt, Schnittstellen benannt. Die Zusammenarbeit gilt es nun in Routinen zu überführen.

ZIEL: Die FHP verfügt über ein intersektional ausgerichtetes und bedarfsorientiert arbeitendes Netzwerk von Beauftragten und Vertretungen mit klar kommunizierten Ansprechpersonen und Verfahrenswegen für alle Arten von Diskriminierung

MASSNAHMEN ZUR QUALITÄTSSICHERUNG UND STEUERUNG

MASSNAHME	IST	SOLL	VERANTWORTLICHE	QUELLE
Positionierung gegen Diskriminierung	<p>„[FHP] stellt sich [...] ausgrenzendem Verhalten entgegen und bietet allen von Ausgrenzung Betroffenen Schutz und Unterstützung.“ (Leitbild Lehre, seit 2020)</p> <p>Positionspapier „Diversität & Toleranz“ (seit 2023)</p> <p>Mitgliedschaft im landesweit agierenden „Aktionsbündnis Brandenburg gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Rassismus“ (seit 2023)</p> <p>#Demokratie! Themensemester 2024</p> <p>Dezentral: Diversity-Leitbild und ADB FB 1 (seit 2018)</p>	<p>Mitgliedschaft im Bündnis „Potsdam! Bekennt Farbe“</p> <p>Breitere Kommunikation des Positionspapiers (v.a. dezentral)</p> <p>Diversity-Leitbild der FHP</p>	<p>HL</p> <p>S</p> <p>ADB</p> <p>GBA (beratend)</p>	<p>BbgHG</p> <p>HV</p> <p>GS</p> <p>StEP</p>
Diskriminierungsschutz	<p>GBA, BAB, FBA</p> <p>ADB (seit 2023)</p> <p>PV, SV, Ombudspersonen</p> <p>AGG-Beschwerdestelle, IBA (seit 2023)</p> <p>Antibias-Trainings (seit 2023)</p> <p>Videoportraits von GBA, ADB, BAB und FAB</p> <p>Nachteilsausgleiche durch FBA und BAB</p> <p><i>Zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt s. Handlungsfeld Hochschul-governance</i></p>	<p>Kontinuierliche Kommunikation der Ansprechbarkeit, mehr Transparenz hinsichtlich Aufgabenzuschnitten</p> <p>Regelmäßige Routinen zum Austausch und zur kollegialen Beratung unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit von Beratungen</p> <p>Vereinbarung von analogen Verfahrenswegen neben AGG (greift nur bei Beschäftigten)</p> <p>Fortbildungsangebote v.a. für Lehrende und Beteiligte an Auswahlprozessen</p>	<p>HL</p> <p>S</p> <p>GBA, BAB, FBA, ADB</p> <p>PV, SV, Ombudspersonen</p> <p>AGG-Beschwerdestelle, IBA</p>	<p>BbgHG</p> <p>AGG</p> <p>HV</p> <p>GS</p> <p>StEP</p>

		Angemessene Ressourcenausstattung aller Beauftragten		
Organisatorische Anbindung der GBA, FBA, BAB, ADB, Ombudspersonen	Bisher keine strukturelle Verknüpfung	Prüfung der Schaffung von Strukturen Prüfung der Einrichtung einer Senatskommission Antidiskriminierung unter Beteiligung der Beauftragten	HL S GBA, FBA, BAB, ADB (beratend)	
Infrastrukturmaßnahmen	„Toiletten für alle“ in allen Gebäuden z.T. neu ausgestattete Still- und Ruheräume Verbesserte Ausleuchtung von Gebäuden und Campus	Beibehaltung und Berücksichtigung im Neubau Überprüfung schlecht einsehbarer/ schlecht beleuchteter Orte	HL FBe GBA (beratend)	MuSchuG