

# **Keine Frage der Einstellung!**

Das Gleichstellungs-  
konzept 2019 der  
FH Potsdam

# **FH;P**

**Fachhochschule Potsdam  
University of  
Applied Sciences**

**Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
der Fachhochschule Potsdam**

	<b>Abkürzungen</b>	<b>4</b>
1	<b>Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit</b>	<b>7</b>
2	<b>Die FH Potsdam als lernende Organisation</b>	<b>11</b>
3	<b>Die FH Potsdam als Arbeitgeberin</b>	<b>19</b>
4	<b>Die FH Potsdam als Studienort</b>	<b>40</b>
5	<b>Die FH Potsdam als Ort der Forschung und Lehre</b>	<b>45</b>
6	<b>Die FH Potsdam als Ort für Familien</b>	<b>50</b>
7	<b>Zielzahlen 2023</b>	<b>55</b>
	<b>Impressum</b>	<b>56</b>

# Abkürzungen

ADB	Antidiskriminierungsbeauftragte*r
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AQB	Aktionsplan Queeres Brandenburg
AStA	Allgemeiner Studierendenausschuss
B.A.	Bachelor of Arts
BAB	Beauftragte für Studierende mit Beeinträchtigungen
BBA	Berufungsbeauftragte
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
berat.	beratend
BIB	Bibliothek
BK	Berufungskommission
BK-V	Berufungskommissionsvorsitzende*r
C	Controlling
DEK	Dekan*innen
dezGBA	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DV	Dienstvereinbarung
FB	Fachbereich
FBA	Familienbeauftragte
FBR	Fachbereichsrat
FBR-V	Fachbereichsratsvorsitzende
FHP	Fachhochschule Potsdam
FidH	Charta "Familie in der Hochschule"
FK	Führungskräfte
FP	Forschungsprofessor*innen
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
GM	Gesundheitsmanagement
GO	Grundordnung der FH Potsdam
GS	Gleichstellungssatzung der FH Potsdam
Gstk	Gleichstellungskonzept 2014 der FH Potsdam
HL	Hochschulleitung
HV	Hochschulvertrag 2019 zwischen der FH Potsdam und dem MWFK
K	Kanzlerin
KF	Initiative Klischee-Frei
LSBTIQ*	Lesbisch_Schwul_Bisexuell_Transgender_Intersexuell_Queer
MuSchuG	Mutterschutzgesetz
MVM	Mittelverteilmmodell

MWFK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg
OE	Organisationsentwicklung
P	Präsidentin
PE	Personalentwicklung
PersVG	Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg
PL	Leitung Personalabteilung
PROFPRO	Professorinnenprogramm
PV	Personalvertretungen
QM	Qualitätsmanagement
QSt	Qualitätsstandards für Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen
S	Senat der FH Potsdam
SoSe	Sommersemester
SPS	Studierenden- und Prüfungsservice
STeP	Strukturentwicklungsplanung 2020 der FH Potsdam
StO	Studierendenorientierung
stud.	studentisch
SQB	Netzwerk Studienqualität Brandenburg
TZ	Teilzeit
VP-F	Vizepräsident*in Forschung
VP-L	Vizepräsident*in Studium und Lehre
VP-STUD	studentische*r Vizepräsident*in
WiSe	Wintersemester
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WV	Wahlvorstand

# 1

## Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP

Die Gleichstellungsarbeit an der FHP basiert 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“ 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. Gleichstellungsziele und -maßnahmen finden sich zudem in der Struktur- und Entwicklungsplanung *StEP 2020* der Hochschule sowie im am 21. Januar 2019 unterzeichneten Hochschulvertrag zwischen FHP und MWFK.

Übergeordnete Ziele der Gleichstellungsarbeit an der FHP sind die Chancengleichheit im Sinne eines gleichberechtigten Zugangs zu Stellen, Qualifikationsangeboten, Ressourcen, Entscheidungsgremien, aber auch zu Studienplätzen sowie die Vereinbarkeit von Studium bzw. (wissenschaftlichem) Beruf und Familienaufgaben.

Die Gleichstellungsarbeit 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 ebenfalls zum Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der FHP, die die Interessen von *LSBTIQ\** berücksichtigt und den 2016 vom brandenburgischen Landtag verabschiedeten Aktionsplan „Queeres Brandenburg“ aktiv unterstützt.<sup>1</sup>

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...). Damit will die Hochschule der Vielfalt von Lebensentwürfen Rechnung tragen.

Gleichstellung und Familienorientierung sind als Querschnitts- und wesentliche Führungsaufgaben auf der Ebene der Hochschulleitung verankert. Laut Gleichstellungsatzung 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 vorgeetzten Stellen und Gremien."

<sup>1</sup> Aktionsplan für Akzeptanz von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, für Selbstbestimmung und gegen Homo- und Transphobie in Brandenburg

Im aktuellen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung *CEWS* (2017) schneidet die FHP sehr gut ab. Sowohl hinsichtlich des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als auch hinsichtlich des Frauenanteils an den Professuren gehört die FH Potsdam zur Spitzengruppe der Fachhochschulen.<sup>2</sup> Auch unter den 184 Hochschulen, die sich bundesweit am 2. Call des *Professorinnenprogramms II* beteiligten, zählte die FHP zur Spitzengruppe und damit zu den „Vorbildern für chancengerechte Hochschulen“.<sup>3</sup> Dennoch belegte der Gleichstellungsbericht 2017 weiteren Handlungsbedarf, an den dieses Gleichstellungskonzept anknüpft.<sup>4</sup>

Das Gleichstellungskonzept 2019 wurde am 25. Januar 2019 im Gleichstellungsrat diskutiert, am 3. April dem Präsidium und am 17. April dem Präsidialkollegium vorgestellt und am 8. Mai vom Senat der FHP verabschiedet.\* Gemäß §65 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.

<sup>2</sup> Das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten beruht auf Daten des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2015. 2015 lag der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bei 56,2%, bei den Professuren bei 34,3% und bei der Studierendenschaft bei 57,3%. Seitdem konnte der Professorinnenanteil deutlich gesteigert werden.

<sup>3</sup> S. Pressemitteilung vom 09.07.2014.

<sup>4</sup> Laut Gleichstellungsatzung erstellt die zentrale GBA alle drei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Fachhochschule. Der Bericht mit Stand 31.12.2017 wurde am 6.6.2018 vom Senat verabschiedet.

\* Aus layouttechnischen Gründen wurde die Beschlussvorlage im Folgenden an weniger Stellen gekürzt. Inhaltlich wurden dabei keine Veränderungen vorgenommen.

# 2

## Die FH Potsdam als lernende Organisation

### 2.1 Handlungsfeld: Organisationsentwicklung / Hochschulsteuerung

Aus der Logik von *Gender Mainstreaming* und von Gleichstellungsarbeit als Querschnitts- und Führungsaufgabe leiten sich Anforderungen an eine geschlechtergerechte Hochschulentwicklung sowie an die Weiterentwicklung des Controllings, des Qualitätsmanagements, der Personalgewinnung und -entwicklung ab.

**ZIELE: Professionelle Gleichstellungsarbeit und konsequente Familienorientierung; Verknüpfung mit Organisationsentwicklung, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Geschlechtersensible Hochschulentwicklung und -steuerung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prinzip des <i>Gender Mainstreaming</i> seit 1997 im BbgHG festgeschrieben</li> <li>▶ Zielvorgabe der paritätischen Besetzung der Hochschulgremien seit 2013</li> <li>▶ Berücksichtigung von Gleichstellungsindikatoren im internen Mittelverteilmodell (MVM) seit 2017</li> </ul>
<b>Controlling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Geschlechterdifferenzierte Datenerfassung</li> <li>▶ Datenübergabe an GBA</li> </ul>
<b>Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Regelmäßige Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung gegenüber Gleichstellungsrat, Präsidium, Senat, MWFK (basierend auf GS, QS, HV)</li> <li>▶ Mitarbeit: Netzwerke &amp; Verbände</li> <li>▶ Berücksichtigung von Genderaspekten und Familienpflichten bei der Beteiligung am Studienqualitätsmonitor des DZHW 2016</li> </ul>
<b>Personalgewinnung und -entwicklung</b>	s. Handlungsfeld <i>Personalgewinnung und -entwicklung</i>
<b>Ressourcen Gleichstellungsaufträge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sachmittel für Veranstaltungen, studentische Mitarbeitende &amp; Veröffentlichungen</li> <li>▶ Unterstützende Struktur durch Gleichstellungsrat laut §19 GO</li> </ul>
<b>Ressourcen Familienbeauftragte</b>	▶ Sachmittel für Anschaffungen, Veröffentlichungen, Honorarkräfte; unterstützend: stud. Mitarbeitende

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
Beibehaltung und Weiterentwicklung, insb. hinsichtlich der <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entlastung bei Häufung von Gremienaufgaben aufgrund Unterrepräsentanz von Frauen</li> <li>▶ Überarbeitung des MVM</li> <li>▶ Kompetenzentwicklung der Führungskräfte zu Gender- und Familienorient.</li> <li>▶ Kommunikation des Gleichstellungskonzepts</li> </ul>	HL, GBA, WV, S		QSt, GS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung und Erweiterung um die Kategorie „divers“</li> <li>▶ Festlegung von Standards für das interne Controlling</li> </ul>	HL, C, GBA (berat.)	ab 2019 ab 2020	QSt
Beibehaltung und <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Berücksichtigung von Genderaspekten bei der geplanten Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements an der FHP</li> <li>▶ Integration von Genderfragen in Lehrevaluationen (s. Handlungsfeld Lehre und Forschung)</li> <li>▶ Prüfung einer Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat</li> </ul>	HL, QM, FBe, GBA	ab 2019  ab 2020  bis 2023	GSTK, QSt
s. Handlungsfeld <i>Personalgewinnung und -entwicklung</i>			
Beibehaltung	HL	seit 2010	QSt, BbgHG, GO, Gstk
Beibehaltung & Verstetigung der Strukturen	HL	seit 2008	QSt, BbgHG, FiDH, StEP

## 2.2 Handlungsfeld: Antidiskriminierung

Zur Umsetzung einer Diversitypolitik an der FHP und um Unterstützungsangebote im Falle von Diskriminierungen zu entwickeln, die nicht durch die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten oder der Beauftragten für Studierende mit Beeinträchtigungen abgedeckt sind, müssen Ansprechpersonen benannt und Verfahrenswege festgeschrieben werden.

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



## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Benennung / Einstellung eines* einer Antidiskriminierungsbeauftragten</b>	Antidiskriminierungsleitbild und -beauftragte im FB Sozial- und Bildungswissenschaften
<b>Verfahrenswege für alle Arten von Diskriminierung für alle Hochschulangehörigen</b>	AGG greift nur für Beschäftigte
<b>Organisatorische Anbindung der GBA, FBA, BAB, ADB, Ombudspersonen</b>	Bisher keine strukturelle Verknüpfung
<b>Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt</b>	Beratung durch GBA Überarbeitete Infobroschüre „Sexismus ist kein Kavaliersdelikt“ seit 2017
<b>Infrastrukturmaßnahmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ „Toiletten für alle“ in allen Gebäuden</li> <li>▶ z.T. neu ausgestattete Ruheräume</li> </ul>
<b>Transgender</b>	Änderung der Namensführung in der Hochschule vor offizieller Änderung nach TSG auf Antrag möglich (Stud.)
<b>Teilanonymisierte Prüfungsformen</b>	
<b>Gendersensible Sprache</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verankert in GO und GS seit 2013</li> <li>▶ in neueren Medien umgesetzt</li> <li>▶ bei Schriftverkehr, Informationsmaterialien, Homepage</li> </ul>

SOLL	VERANTW. AB/SEIT/BIS	QUELLE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Zentrale Ansprechperson</li> <li>▶ Strategieentwicklung</li> </ul>	HL	bis 2021	HV
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verfahrenswege</li> <li>▶ Satzung oder Richtlinie</li> </ul>	HL, S, AD, GBA, BAB	bis 2023	HV, AGG
Prüfung der Schaffung einer Organisationseinheit	HL, GBA, FBA, BAB, AD (berat.)	bis 2023	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prüfung der Notwendigkeit einer zusätzlichen Satzung oder Richtlinie</li> <li>▶ Qualifizierung von weiteren potenziellen Erstberater*innen</li> <li>▶ Präventionsmaßnahmen</li> <li>▶ Information an Hochschulangehörige verbessern/intensivieren</li> </ul>	HL, GBA	ab 2019	QSt
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung und Berücksichtigung in Neubauten</li> <li>▶ Überprüfung schlecht beleuchteter Orte</li> </ul>	HL, FBe, GBA (berat.)	seit 2016	MuSchuG
Beibehaltung und Ausweitung auf Personal	HL, PL SPS, GBA (berat.)	seit 2018	
Prüfung und ggf. Erprobung	FBe, GBA (berat.)	bis 2023	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Auflösung der sprachlichen Binarität; Erweiterung um „divers“</li> <li>▶ Empfehlungen der GBA zur Beschlussfassung des Präsidiums</li> </ul>		ab 2019	QSt, AQB Gstk, AGG

# 3

## Die FH Potsdam als Arbeitgeberin

### 3.1 Handlungsfeld: Personalgewinnung und -entwicklung (Statusgruppenübergreifend)

Für das nichtwissenschaftliche Personal wurden auf Initiative des Steuerkreises *FHP gesund!* 2015 jährliche Mitarbeiter\*innengespräche eingeführt. Diese sind jedoch bislang nicht in ein Personalentwicklungskonzept eingebunden. Gleiches gilt für die verschiedenen Qualifizierungsmöglichkeiten, die dem FHP Personal offenstehen. Die Möglichkeit interner Aufstiegschancen besteht, u.a. aufgrund der geringen Größe der Hochschule, in der Regel nicht.

Der Qualifizierung des wissenschaftlichen Personals sollte zukünftig mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, auch wenn – oder gerade weil – dieses teilweise nur für eine befristete Zeit an der FHP ist. Dies muss auch im Kontext der schwierigen Personalgewinnung von Fachhochschulen gesehen werden, unter der auch einige Fachbereiche der FHP leiden.

**ZIEL: Integration bestehender Personalentwicklungsmaßnahmen in ein gendersensibles Personalentwicklungskonzept; Weiterentwicklung von PE-Maßnahmen**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Gleichstellungsorientierte Einstellungsverfahren</b>	Prüfbogen
<b>Sicherstellung der paritätischen Frauenanteile in Auswahlkommissionen</b>	seit 2008, wo möglich
<b>Stellenausschreibungen in gendersensibler Sprache und frei von Rollenstereotypen</b>	Empfehlungen für Stellenausschreibungen seit 2017
<b>Berücksichtigung von Familienzeiten/-aufgaben bei Leistungsbewertungen (Quantität, zeitliche Verzögerung)</b>	Verankerung in der GS seit 2013
<b>Entgeltgleichheit: Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, Eingruppierung und Besoldung</b>	Bewertung und Eingruppierung nach TV-L
<b>Kompensation von Ausfällen durch zeitlich befristete Arbeitszeitreduzierungen, Mutterschutz und Elternzeit durch Vertretung und/oder Aufstockung im Team</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Rückkehrgespräche nach Elternzeit</b>	Bislang keine Systematisierung

SOLL	VERANTW. AB/SEIT/BIS	QUELLE
► Beibehaltung ► Prüfung einer Einführung einer teil-anonymisierten Bewerbung	HL, PL, GBA (berat.) seit 2012/ab 2020	HV, Gstk
Beibehaltung	Jeweils Verantwortliche für Verfahren	seit 2008 Gstk
Beibehaltung und weitere Verbesserung	P/K/DEK, Projekt-/Abteilungsleit., BBA/PL/(dez.) GBA (berat.)	seit 2017
Beibehaltung und Systematisierung	Jeweils Verantwortl. für Verfahren, BBA/PL/FBA/(dez.) GBA (berat.)	seit 2013 FidH, GS
Ggf. Überprüfung durch GB check	PL, PV, GBA	ab 2019 QSt
Systematisierung und Prüfung der Einrichtung eines Personalkostenfonds zum Abfangen evtl. Mehrkosten	HL, PL, PV, FBA (berat.)	ab 2020
Verbindliches Angebot von Rückkehrgesprächen nach Elternzeit durch Vorgesetzte	FK, PL	ab 2020 FidH, QSt

MASSNAHME	IST
<b>Gendersensible Personalentwicklungsgespräche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gespräche zwischen Dekan*innen und befristeten Professor*innen seit 2015</li> <li>▶ Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche mit nichtwissenschaftlich Beschäftigten seit 2015</li> <li>▶ Personalentwicklungsgespräche für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen bisher wenig genutzt</li> </ul>
<b>Erhebung Fortbildungsbedarfe Nachwuchswissenschaftler*innen</b>	Erfolgt bisher nur im nichtwissenschaftlichen Bereich
<b>Förderung der Stressresistenz durch Seminarangebote zu Resilienz, Umgang mit Konflikten, Empowerment</b>	2012 – 2016: Resilienztraining für Frauen (Angebot des Gleichstellungsbüros)
<b>Sensibilisierung / Kompetenzentwicklung v.a. von Führungskräften und Lehrenden zu Chancengleichheit und Familienorientierung</b>	Vereinzelte Angebote z. B. über SQB

SOLL	VERANTW. AB/SEIT/BIS	QUELLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung und Weiterentwicklung im Kontext von Vereinbarkeit</li> <li>▶ Systematisierung von Personalentwicklungsgesprächen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (mit besonderem Augenmerk auf potenziellen Drop-Out von Nachwuchswissenschaftlerinnen)</li> </ul>	HL, PL, FK, PV, GBA (berat.)	seit 2015 ab 2020
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Basierend auf PE-Gesprächen</li> <li>▶ Prüfung der Einrichtung eines Fortbildungs- und Konferenzfonds für Nachwuchswissenschaftler*innen (inkl. Kinderbetreuungskosten)</li> </ul>	HL, PL, FK, PV, GBA (berat.)	ab 2020 Gstk
Fortführung in Abstimmung mit FHP Gesundheitsmanagement; spezielles Angebot für Beschäftigte, die aufgrund von familiären und beruflichen Pflichten unter einer hohen körperlichen und psychischen Belastung stehen	K, GM, PL, GBA, FBA	ab 2020 FidH, StEP
Inhouse-Seminarangebot für Führungskräfte (s. Handlungsfeld Führungspositionen und Gremien)	HL, PL, GBA, FBA	ab 2020 HV, Qst, FidH

## 3.2 Handlungsfeld: Professor\*innen

Mit Stand 31.12.2018 lag der Anteil der Professorinnen hochschulweit bei 41,7% inkl. nebenberuflicher Professuren bzw. bei 43,2% ohne diese. Allerdings gibt es weiterhin ein großes Ungleichgewicht zwischen einzelnen Fachbereichen, insbesondere zwischen einzelnen Studiengängen/Lehrheiten. Besonders hoch ist der Frauenanteil weiterhin in den Fachrichtungen, die in Berufen münden, die als frauentypisch gelten. Besonders unausgewogen ist das Geschlechterverhältnis im *Produkt-* sowie im *Interfacedesign* sowie im Bereich der Kindheitspädagogik (0%, 25% Frauenanteil, 100%). In allen drei Studienrichtungen treffen Studierende jedoch in der Lehre auch auf weitere Professor\*innen des Fachbereichs (der Professorinnenanteil in den Design-Studiengängen liegt insgesamt bei 36,8%, im Fachbereich *Sozial- und Bildungswesen* bei 63,2%). Im Fachbereich *Bauingenieurwesen* liegt der Frauenanteil bei den Professor\*innen, nachdem 2018 eine weitere Professorin berufen werden konnte, nunmehr bei 25% und damit erstmals nur knapp unter dem Frauenanteil bei den Studierenden (26,5% im Wise 2018/2019).

Der Anteil von Professorinnen an W3-Besoldungen liegt mit drei von elf weit unter dem prozentualen Anteil von Frauen an den Professuren insgesamt (2014: eine von insgesamt acht; 2017: drei von neun). Handlungsbedarf besteht zudem bei den Forschungsprofessuren (0%); bei den Honorarprofessuren ist der Frauenanteil sogar erneut gesunken, auf inzwischen nur noch 17,4%.

**ZIELE: 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**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren und professionelles Berufungsmanagement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen seit 2016 (davor seit 2011 FHP-interner Prüfbogen)</li> <li>▶ Berufungssatzung seit 2015</li> </ul>
<b>Steigerung des Professorinnenanteils in Fächern, die auf tradierte Männerberufe abzielen</b>	Aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen
<b>Forschungsprofessuren</b>	Große Disparitäten
<b>Honorarprofessuren</b>	Große Disparitäten
<b>Regelmäßige Berichterstattung über Leistungs- und Funktionszulagen: Ausweisung nach Geschlecht differenziert</b>	jährliche Berichterstattung durch P im Senat (laut Satzung zur Vergabe von Leistungsbezügen) seit 2016
<b>Dual Career</b>	Bislang keine Systematik

SOLL	VERANTW. AB/SEIT/BIS	QUELLE
Beibehaltung	BK-V, FBR-V, S, BBA/dez. GBA/ GBA (berat.)	seit 2011 HV, Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Einbindung der GBA in Strategiegespräche</li> <li>▶ frühzeitige strategische Planung der aktiven Rekrutierung</li> <li>▶ Überarbeitung der Berufungsstrategie in Einklang mit dem Gleichstellungskonzept</li> </ul>	P, DEK, GBA	ab 2019 HV
Aktive Rekrutierung von Professorinnen für die befristete Vergabe von Professuren mit Schwerpunkt Forschung laut Satzung von 2018	HL/FB, FBR/S, (dez.) GBA, GBA	ab 2019 HV, Gstk
Abbau der Disparitäten durch frühzeitige Einbindung der (dez.) GBA in die Planungen	HL/FB, FBR/S, (dez.) GBA, GBA	ab 2019 HV, Gstk
Beibehaltung und weitere Verbesserung der Transparenz	P, PL, S	seit 2016 Gstk
Prüfung einer Intensivierung der Beteiligung am Dual Career Netzwerk Brandenb.	HL, PL, GBA/FBA	seit 2016 QSt

### 3.3 Handlungsfeld: wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur – Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Anzahl akademischer Mitarbeitender ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen, sie lag mit Stand 31.12.2018 bei 110 Mitarbeitenden. Damit handelt es sich inzwischen um die zweitgrößte Personalgruppe. 2017 überwog erstmals seit Berichterstattung der Männeranteil, im Vergleich zu 2014 wurde ein Rückgang des Frauenanteils um zehn Prozentpunkte verbucht. Zum 31.12.2018 betrug der Frauenanteil 49,1%, auch hier bestehen jedoch z.T. deutliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen. Was Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und Befristungsgründe angeht, gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Aussagen über die Anzahl von akademischen Mitarbeiter\*innen mit Qualifikationsstellen/Qualifikationsanteilen lässt die derzeitige Datenlage nicht zu.

Die Geschlechterverhältnisse der Lehrbeauftragten wurden bislang nicht erfasst.

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

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>„Gute Arbeit“: Planbarkeit</b>	Angleichung der Vertragslaufzeiten an Projektlaufzeiten; Ausschöpfung der Qualifizierungszeiten nach WissZeitVG
<b>„Gute Arbeit“: Regelungen zu Vertragsumfang und Qualifizierungszeiten</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Konsequente Anwendung der familienpolitischen Komponenten des WissZeitVG</b>	Durchgängige Anwendung seit Einführung
<b>Förderung von Promotionen (u.a. durch gezielte Information der Masterstudierenden) &amp; Verankerung der Promovierenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ FHP hat kein eigenes Promotionsrecht</li> <li>▶ Doktorand*innennetzwerk bis 2017</li> </ul>
<b>Förderung des "Karrierewegs FH"</b>	Bisher keine Systematisierung für Qualifikation des wissenschaftlichen Personals nach einer Promotion
<b>Lehraufträge</b>	Bislang: keine geschlechterdifferenzierte, systematische Vergabe trotz Verankerung in Gleichstellungssatzung seit 2014

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLEW
Beibehaltung & Verbesserung	HL, FB, PL, PV	seit 2014	StEP, HV, QSt, BbgHG
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Systematische Erfassung der Qualifizierungsanteile und Festlegung verbindlicher Qualifizierungsbestandteile</li> <li>▶ Paritätische Partizipation von Frauen an Qualifizierungsstellen</li> </ul>	HL, FB, PL, PV	ab 2019	HV
Beibehaltung & Prüfung der Einrichtung eines Fonds zur Anwendung bei Drittmittelbeschäftigten	HL, PL, PV	seit 2007	BbgHG
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ausbau koop. Promotionsverfahren</li> <li>▶ Wiederbelebung des Doktorand*innennetzwerks</li> <li>▶ Bereitstellung von Information zu Fördermöglichkeiten außerhalb der FHP</li> </ul>	VP-F, PL, FP, PV	ab 2019	Gstk
Entwicklung eines gendersensiblen Konzepts für eine FH-spezifische Qualifikation nach der Promotion	VP-F, PL, PV, GBA	ab 2019	
Bis zu einer paritätischen Verteilung zumindest Vergabe besoldeter Lehraufträge entsprechend des Frauenanteils bei den Studierenden	DEK (dez.), GBA (berat.)	ab 2019	Gstk, GS



### 3.4 Handlungsfeld: nichtwissenschaftliches Personal

Der Anteil der Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal ist in den vergangenen Jahren weiter gestiegen (64,1% zum 31.12.2018), auch mit Auswirkungen bei Leitungspositionen. Vor allem hinsichtlich der Ausübung der Tätigkeiten in Teilzeit besteht ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Zudem ist auffällig, dass eine Diskrepanz bei den Eingruppierungen besteht: Innerhalb der Gruppe der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten nimmt der Anteil der Frauen mit der Höhe der Eingruppierung immer noch ab (zum 31.12.2017 67% Frauenanteil bis E10; 60% Frauenanteil über E10).

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

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Relativ rigide Kernarbeitszeit</li> <li>▶ Dienstvereinbarung über Wohnraumarbeit seit März 2019 (davor nur individuelle Homeoffice-Vereinbarungen)</li> </ul>
<b>(unerwünschte) Teilzeit – Brückenteilzeit</b>	Hoher Anteil von Teilzeitverträgen bei Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich; z.T. unerwünschte Teilzeit mit geringen Aufstockungsmöglichkeiten
<b>Personalentwicklung jenseits klassischer Aufstiegsmöglichkeiten (horizontale Karrieren)</b>	vereinzelte Umsetzungen, Interessenbekundungsverfahren, Möglichkeit der befristeten Übernahme höherwertiger Tätigkeiten

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit	K, PV	ab 2019	Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Information über Brückenteilzeitgesetz</li> <li>▶ Vorabinformation über freie Stellen, Aufstockungsmöglichkeiten an Teilzeitbeschäftigte</li> <li>▶ Vereinbarung eines Verfahrens zur besonderen Berücksichtigung von Aufstockungswünschen (Integration in PEGespräch; ggf. Befragung von TZ-Beschäftigten)</li> <li>▶ Stärkere Berücksichtigung von TZ bei Weiterbildungszeiten, zentralen Hochschulveranstaltungen, auch Feiern</li> </ul>	HL, FK, PV	ab 2019	GS
Systematisierung durch Dienstvereinbarung zum Stellenbesetzungsverfahren und durch Personalentwicklungskonzept	HL, PL, PV, GBA	ab 2019	

## 3.5 Handlungsfeld: Führungspositionen und Gremien

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen konnte seit 2014 weiter ausgebaut werden. Aktuell gehören dem sechsköpfigen Präsidium mit der Präsidentin, einer Vizepräsidentin und der Kanzlerin der Hochschule drei Frauen an. Drei der fünf Fachbereiche werden von einer Dekanin geleitet, und auch bei der Senatsvorsitzenden handelt es sich um eine Frau. Zudem werden zwei der vier Zentralen Einrichtungen von Frauen geführt und aktuell drei der fünf Verwaltungsabteilungen. Zwei von drei Personalräten haben darüber hinaus weibliche Vorsitzende.

Frauen beteiligen sich auch überdurchschnittlich an der Gremienarbeit, d.h. sie haben durchschnittlich eine höhere zeitliche Belastung durch Gremienaufgaben. Zum 31.12.2018 vertraten 16 Frauen die Gruppe der Professor\*innen in den Fachbereichsräten (von insg. 30 professoralen Fachbereichsrät\*innen, das entspricht 53,4%), wobei in drei Fachbereichsräten Professorinnen nicht paritätisch vertreten waren, ein weiterer hingegen ausschließlich aus Professorinnen bestand.

**ZIELE: Weiterhin paritätische Besetzung von Gremien und Führungspositionen; Entlastung für Gremienaufgaben in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Paritätische Besetzung von Gremien, auch innerhalb der Statusgruppen</b>	Geschlechterdifferenzierte Prüfung der Kandidat*innenlisten und aktive Rekrutierung seit 2007
<b>Entlastung bei überdurchschnittlicher Belastung durch Gremienarbeit aufgrund Unterrepräsentanz von Frauen</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Paritätische Besetzung von Leitungspositionen</b>	seit 2017
<b>Erprobung von Führen in TZ/ Tandem/Job-Sharing</b>	Laut GS von 2014 soll „(e)ine Teilzeitbeschäftigung (...)der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen“; bislang keine Erprobung
<b>Sensibilisierung/ Kompetenzentwicklung von Führungskräften zu Chancengleichheit und Familienorientierung</b>	<i>s. Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung</i>

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
Beibehaltung	FB, PV, WV	seit 2007	HV, QSt, GO, Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verbindliche, transparente Absprachen für Lehrdeputatsreduzierung</li> <li>▶ Prüfung zusätzlicher Entlastungsmöglichkeiten bspw. durch einen SHK-Fonds</li> </ul>	HL, DEK	ab 2020	QSt, GS, Gstk
Beibehaltung	HL	seit 2017	
Hinweis ggf. in Stellenausschreibung aufnehmen	HL, PL	ab 2020	GS
<i>s. Handlungsfeld Personalgewinnung und -entwicklung</i>			

# 4

## Die FH Potsdam als Studienort

### 4.1 Handlungsfeld: Studierende

Sowohl bei der gesamten Studierendenschaft als auch bei den Masterstudierenden, den ausländischen Studierenden sowie den Studierenden, die ihr Studium an der FH Potsdam erfolgreich abschließen, überwiegt jeweils der Frauenanteil. Allerdings bestehen gravierende Unterschiede zwischen den Studiengängen.

Die Bemühungen um Geschlechterparität zeigten zwar im Vergleich zu 2014 zumindest in einigen Studiengängen Erfolg, sie greifen aber weiterhin vor allem in den Studienfächern, die in geschlechertypische Berufe münden, zu kurz. Den geringsten Frauenanteil an der FHP hatten im WiSe 2018/2019 die Bauingenieurwesen-Studiengänge mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 25% (den geringsten Anteil hatte der *B.A. Bauingenieurwesen* mit 18,5%). Im Studiengang *Interfacedesign* ist es gelungen, den Anteil von Studentinnen kontinuierlich zu steigern (von 20,9% im WiSe 2014/2015 auf 31,1% im WiSe 2018/2019). Den höchsten Frauenanteil haben weiterhin die Bachelorstudiengänge *Bildung und Erziehung in der Kindheit* (89,15%), *Kulturarbeit* (75,6%) und *Bibliothekmanagement* (74,2%) sowie die Masterstudiengänge *Frühkindliche Bildungsforschung* (94,5%), *Childhood Studies*

and *Children's Rights* (83,6%) und *Soziale Arbeit - Schwerpunkt Familie* (78,4%).

In allen Masterstudiengängen überwiegt aktuell der Frauenanteil, mit Ausnahme des Masterstudiengangs *Bauerhaltung*, in dem es sich aber auch bei 40,4% der Studierenden um Frauen handelt.

Ein Augenmerk sollte auch den studentischen Mitarbeiter\*innen gelten, da Beschäftigungen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft einen Einstieg in die Wissenschaft als Beruf bieten können: Mit Stand 31.12.2017 betrug der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften 56,7%, bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (mit erstem Studienabschluss) sogar 72,7%.

**ZIEL: Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Studiengängen; Akquirierung von Frauen und Männern für Fächer, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Stereotypenarme Kommunikation der Studienangebote (Bild-/ Textsprache)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sensibilisierung der Campusspezialist*innen (Studierende, die Schüler*innen über Studium informieren)</li> <li>▶ Beteiligung an der Initiative <i>Klischeefrei</i> seit 2017</li> </ul>
<b>Beteiligung am Girls' Day, Boys' Day, Zukunftstag Brandenburg</b>	Erprobung unterschiedlicher Formate seit 2005
<b>Berücksichtigung der Attraktivität für unterrepräsentiertes Geschlecht bei der Planung neuer Studiengänge</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Sensibilisierung der Lehrenden für eine gendersensible Lehre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bislang keine Systematisierung</li> <li>▶ <i>s. auch Personalgewinnung und -entwicklung</i></li> </ul>
<b>Nachwuchsförderung durch Genderpreis</b>	Für hervorragende Abschlussarbeiten mit Genderbezügen seit 2012
<b>Bewerbungsverfahren für studentische Hilfskräfte</b>	Auswahlverfahren obliegt einzelnen Professor*innen

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung</li> <li>▶ Überprüfung der Bild- und Textsprache hinsichtlich Rollenklischees/Stereotypen beim avisierten Relaunch des Webauftritts</li> </ul>	StM, FB, GBA (berat.)	seit 2018	KF
Beibehaltung	FB, GBA	seit 2005	Gstk, KF
Gewinnung von Frauen bzw. Männern für Fachrichtungen, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, durch gezielte Neuentwicklung von Studiengängen	HL, FB, GBA (berat.)	ab 2019	KF, HV
Prüfung der Einführung monoedukativer Angebote, z.B. Brückenkurse, Programmierkurse für Frauen etc.	FB, GBA	ab 2020	
Beibehaltung	GBA	seit 2012	Gstk
Empfehlung zur geeigneten Bekanntmachung vakanter SHK- und WHK-Stellen	FB, PL	ab 2019	

# 5

## Die FH Potsdam als Ort der Forschung und Lehre

### 5.1 Handlungsfeld: Lehre & Forschung mit Gender- und Diversitybezügen

Nicht zuletzt durch das hochschulinterne Förderprogramm *Gender in der Lehre* – Bestandteil der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des *Professorinnenprogramm II* an der FH Potsdam – ist es gelungen, Gender- und Diversitybezüge in der Lehre stärker zu fördern. Bei sieben bis zehn thematischen Lehrveranstaltungen pro Semester gibt es hier jedoch weiteres Entwicklungspotenzial. Dies gilt auch hinsichtlich einer gender- und diversitysensiblen Lehre – über Lehrveranstaltungen mit gender- und diversityrelevanten Themen hinaus.

Aufgrund einer fehlenden systematischen Erfassung der Forschungsaktivitäten an der FH Potsdam können nur anhand exemplarischer Projekte wenig belastbare Aussagen zu gender- und diversityrelevanter Forschung getroffen werden. Hinsichtlich der Forschungsaktivitäten von Frauen an der FH Potsdam sprechen die vorliegenden Daten für eine positive Entwicklung im Vergleich zu 2014.

**ZIEL: Förderung von Gender- und Diversitybezügen in Forschung und Lehre**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Inhaltliche und methodische Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre</b>	Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung im Rahmen der Akkreditierung und bei der Weiterentwicklung von Studien- und Prüfungsordnungen
<b>Förderprogramm „Gender in der Lehre“</b>	Seit 2016 Fonds zur Unterstützung von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitybezügen (ProfPro)
<b>Fortbildungsangebot für Lehrende zu Gender und Diversity in der Lehre</b>	
<b>Genderpreis für Lehrende</b>	Bisher nur Genderpreis für Studierende
<b>Lehrevaluation: Abfrage nach gendersensibler Lehre und nach inhaltlicher Berücksichtigung von Gender-/Diversityaspekten</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Bibliothek: Fachliteratur zu Gender/Diversity</b>	seit 2011: Anschaffung aktueller Literatur zu Gender & Diversity für alle FBe

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
Aufnahme von Genderkompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation in den Curricula jener Fachbereiche, in denen dies noch nicht erfolgt ist. Prüfung der Verankerung im zu erstellenden Leitbild Lehre	VP-L, GBA (berat.)	ab 2019	QSt, StEP, AB, Gstk  HV, AQB
Prüfung der Beibehaltung und Öffnung für studentische Lehre (im Co-Teaching mit hauptamtlichen Lehrenden)	VP-L, FB, GBA	seit 2016	HV
Prüfung einer Kooperation mit SQB	VP-L, FB, GBA, ADB	ab 2020	AQB
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Für gendersensible Lehre und Bearbeitung von Gender-/Diversitythemen</li> <li>▶ Nominierung durch Studierende</li> </ul>	VP-L, GBA	ab 2020	
Einführung mit Neuaufstellung des QM an der FHP	VP-L, QM, GBA/ADB (berat.)	ab 2020	
Beibehaltung	BIB, GBA	seit 2011	Gstk



MASSNAHME	IST
<b>Maßnahmen zur Bestandsaufnahme von Forschung mit Gender-/ Diversitybezügen, aber auch Förderung der Durchführung solcher Forschungen</b>	Bislang keine Systematisierung
<b>Sichtbarkeit von forschenden Frauen erhöhen</b>	Laut GS 2014 soll „(b)ei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel (...) angestrebt (werden), dass die Mittelvergabe an Frauen insgesamt mindestens dem Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Fachhochschule entspricht“
<b>Lunchtalk zu Gender/Diversity</b>	Veranstaltungsreihe „StattMittagstief“ zu Gleichstellungs- und Familienthemen 2017/2018

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Gender/Diversity in der Entwicklung der geplanten Forschungsdatenbank berücksichtigen</li> <li>▶ Prüfung der Einführung eines Genderconsulting für Drittmittelanträge</li> </ul>	VP-F, GBA (berat.)	ab 2019	QSt, StEP, GStk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung &amp; Verbesserung</li> <li>▶ Erhebung der eingeworbenen Drittmittel der FBe nach Geschlecht einführen</li> </ul>	VP-F, GBA	ab 2020	GS
Wiederaufnahme	GBA, FBA	ab 2019	

# 6

## Die FH Potsdam als Ort für Familien

### 6.1 Handlungsfeld: Vereinbarkeit/familienfreundliche Hochschule

Laut *Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* geben die meisten Nachwuchswissenschaftler\*innen an, dass sie sich Kinder wünschen (s. <https://www.buwin.de/>). Dennoch bleibt fast die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen kinderlos (49% Frauen, 42% Männer; im Vergleich zu 25% der altersgleichen Akademiker\*innen). Als Hauptgründe für das Aufschieben von Kinderwünschen werden in der Studie zu geringe Planungs- und finanzielle Sicherheit sowie eine fehlende berufliche Etablierung genannt. Als negativ für eine Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie gelten zudem die hohen Arbeits- und Mobilitätsanforderungen, das Zusammenfallen von Familiengründung und Qualifizierungsphase sowie mangelnde Betreuungsmöglichkeiten. Hier gilt es anzusetzen, um eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen und den *Drop-Out* von Frauen aus der Wissenschaft zu verhindern. Über den Anteil von Nachwuchswissenschaftler\*innen mit Kindern an der FHP lassen sich aufgrund fehlender Daten keine Aussagen treffen.

Auffällig ist der Anstieg der Inanspruchnahme der flexiblen Kinderbetreuung (durch Studierende und Beschäftigte) seit 2014. Die Anzahl der betreuten Kinder hat sich seit 2014 in etwa verdoppelt, der Betreuungsumfang sogar fast verdreifacht.

**ZIEL: Verständnis von Vereinbarkeit als Teil der Hochschulentwicklung und der Führungskultur statt individueller Betrachtung**

## Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Steuerung

MASSNAHME	IST
<b>Benennung einer*eines zentralen Familienbeauftragten</b>	seit 2014
<b>Flexible Kinderbetreuung/ Kinderbetreuung bei Veranstaltungen/Ferienbetreuung</b>	seit 2009
<b>Beratungsangebote für alle Hochschulangehörigen zu Familienfragen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ seit 2008</li> <li>▶ Dienstvereinbarung Beruf und Pflege seit 2018</li> </ul>
<b>Familienfreundliche Infrastruktur: Orte für Familie</b>	Familienzimmer/ Still- und Wickelräume u.a. seit 2008/2009
<b>Rahmenbedingungen, die eine Vereinbarkeit ermöglichen</b>	Teilzeitstudium und Nachteilsausgleich für Studierende seit 2011/2014
<b>Diskurs über familienfreundliche Lehr- und Gremienzeiten</b>	Seit 2008 z.B. bevorzugte Berücksichtigung von Eltern bei Platzvergaben (s. GS) und Angebot von Pflichtveranstaltungen in betreuungsgesicherten Zeiten

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLEW
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Verstetigung des Angebotsspektrums und der Infrastruktur</li> <li>▶ Neustrukturierung und Einbindung der Familienbeauftragten der Fachbereiche</li> </ul>	HL, FB, FBA	seit 2014	FidH, StEP, Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prüfung neuer Kooperations- und Finanzierungsmodelle mit dem Ziel der Beibehaltung</li> <li>▶ Prüfung der Unterstützung privater Kinderbetreuung auf Dienstreisen</li> <li>▶ Integration der Modellkita</li> </ul>	K, FBA, FB1	seit 2009  bis 2023	HV, QSt, Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung und Ausbau hinsichtlich Pflegeberatung</li> <li>▶ Erarbeitung einer Infomappe „Pflege“</li> </ul>	FBA	seit 2008	HV, StEP, Gstk
Beibehaltung	K, FBA	seit 2008	Gstk
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Beibehaltung und zusätzlich</li> <li>▶ Flexibilisierung der Arbeitszeit/des Arbeitsortes/der Teilzeioptionen für Beschäftigte</li> </ul>	HL, FB, PV, FBA	seit 2011/ 2014  ab 2019	QSt, Gstk
Beibehaltung und Verbesserung z.B. durch Angebot wiederkehrender Lehrveranstaltungen zu wechselnden Veranstaltungszeiten (vormittags/nachmittags)	FB, FBA (berat.)	ab 2019	GS, QSt

MASSNAHME	IST
<b>familienfreundliche Führungskultur</b>	Keine Systematisierung
<b>Verhaltenskodex Arbeitszeit</b>	

SOLL	VERANTW.	AB/SEIT/BIS	QUELLE
Vereinbarung von Standards z.B. Unterstützung von Familienauszeiten, v.a. auch von Männern; Rückkehrgespräche nach Elternzeit; Berücksichtigung von Familienpflichten bei Dienstberatungen u.a.	HL, FK, FBA	ab 2019	GS, QSt
Entwicklung eines Selbstverständnisses von Forschung/Hochschule, die keine uneingeschränkte Verfügbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeiten fordert	HL, PL, PV, FBA/GBA (berat.)	bis 2023	FidH

## 7 Zielzahlen 2023

	31.12.2018	31.12.2022
<b>Anteil Professorinnen an W3-Professuren</b>	43%	45%
<b>Forschungsprofessuren</b>	27%	33%
<b>Honorarprofessuren</b>	0%	20%
	17%	33%

## **Impressum**

Sandra Cartes, zentrale Gleichstellungsbeauftragte  
der FH Potsdam in Zusammenarbeit mit der  
Hochschulkommunikation der FH Potsdam  
Auflage 2019  
"Keine Frage der Einstellung!"  
Das Gleichstellungskonzept 2019 der FH Potsdam

Fachhochschule Potsdam  
University of Applied Sciences  
Kiepenheuerallee 5  
14469 Potsdam

Tel.: +49 0331 / 580-1081  
[gleichstellungsbeauftragte@fh-potsdam.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@fh-potsdam.de)

Die Broschüre steht kostenlos zur Verfügung unter:  
[fh-potsdam.de/gleichstellung](http://fh-potsdam.de/gleichstellung)

Fachhochschule Potsdam  
Stand 08 / 2019