

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE TÄTIGKEITSBERICHT 2024

Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den jährlichen Tätigkeitsbericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (GBA) laut § 19 Abs. 1 Satz 2 der GO der FH Potsdam, ergänzt um den Bericht der Familienbeauftragten (FBA). Laut BbgHG § 76 (2) „beraten und unterstützen [die Gleichstellungsbeauftragten] die Präsidentin oder den Präsidenten und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung der Geschlechter betreffenden Angelegenheiten und wirken insbesondere bei Zielvereinbarungen, Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Erstellung und Kontrolle von Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie von Gleichstellungskonzepten und Gleichstellungsplänen mit. Sie informieren die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie sind Ansprechpersonen in Fällen sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.“ Der Bericht mit dem Berichtszeitraum Januar bis Dezember 2024 wird dem Präsidialkollegium zur Sitzung am 19.2.2025 und dem Senat zur Sitzung am 2.4.2025 vorgelegt.

INHALT

0. KURZ UND KNAPP	2
1. RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT	2
2. BEGLEITETE VERFAHREN – FRAUENANTEILE IN DEN BESCHÄFTIGTENGRUPPEN	3
3. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN	5
5. INTERNE UND EXTERNE VERNETZUNG, MITARBEIT IN GREMIEN UND ARBEITSGRUPPEN, GEMEINSAME AKTIVITÄTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN BRANDENBURGISCHEN HOCHSCHULEN	7
6. BERATUNG UND INFORMATION	10
7. VERANSTALTUNGEN, AUSSTELLUNGEN, PREISE	11
8. PROFESSORINNENPROGRAMM III	13
9. AUSBLICK AUF 2025	14
10. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE (BERICHTSTEIL DER FAMILIENBEAUFTRAGTEN)	13
ANLAGE 1 – PERSONALZAHLEN MIT STAND 31.12.2024	16
ANLAGE 2 - STUDIERENDENZAHLEN IM WISE 2023/24 UND IM WISE 2024/25 IM VERGLEICH	18

0. Kurz und knapp

- 2024 wurde sechs Berufungsverfahren, 78 Einstellungsverfahren und zahlreiche zusätzliche Personalmaßnahmen von den (größtenteils dezentralen) GBAs beratend begleitet. Zum Stichtag 31.12. hatte die FHP mit 441 Personen einen neuen Höchststand an Beschäftigten erreicht. Im Laufe der vergangenen fünf Jahren ist die Anzahl der akademischen wie auch der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten um je ca. ein Drittel angestiegen; in beiden Gruppen ist der Frauenanteil hoch. Bei den Professuren entspricht der Frauenanteil dem des Vorjahres: 46,2% der Professor*innen sind weiblich, die nebenberuflichen Professuren einberechnet handelt es sich um 43,6%.
- Das neue Hochschulgesetz, mit zahlreichen Konkretisierungen und Verbesserungen hinsichtlich der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit, der neue Hochschulvertrag, der die Weiterfinanzierung von Aktivitäten in den Bereichen Gleichstellung und Familienorientierung im bisherigen Umfang vorsieht, und die neuen „Brandenburgischen Qualitätsstandards: Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten“, durch die Brandenburg eine Vorbildrolle einnimmt, bilden gute Rahmenbedingungen für chancen- und geschlechtergerechtere Hochschulen im Land Brandenburg und haben einen z.T. direkten Einfluss auf die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Die zGBA hat alle drei Entstehungsprozesse aktiv begleitet.
- Gleichstellungsbericht und Gleichstellungskonzept wurden planmäßig erarbeitet und verabschiedet. Erste Maßnahmen aus dem neuen Gleichstellungskonzept sind bereits realisiert.
- Die Anzahl der individuellen Beratungsanfragen war 2024 deutlich niedriger als in den Vorjahren, was daran liegen mag, dass die Leerstelle des*der Antidiskriminierungsbeauftragten seit Herbst 2023 gefüllt ist.
- Auch 2024 fanden Veranstaltungen rund um die Themen Gleichstellung und Gender statt, organisiert oder unterstützt vom Gleichstellungsbüro: Highlights waren der Filmabend anlässlich der 34. Brandenburgischen Frauenwochen, der Besuch der „Queens of Structure“ an der FHP und die Lesung anlässlich der Verleihung des Genderpreises 2024.
- Die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms ermöglichte die Finanzierung von Promotionsstellen und Promotionsabschlussförderungen, die Realisierung von (Lehr-) Veranstaltungen, vor allem aber auch zahlreiche individuelle Unterstützungsmaßnahmen für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen. Der Antrag im Professorinnenprogramm 2030 wurde im Sommer fristgerecht eingereicht, die Entscheidung über eine erneute Förderung wird für Frühjahr 2025 erwartet.

1. Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsrat

Sandra Cartes ist derzeit in ihrer dritten Amtszeit **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** (zGBA), stellvertretende zentrale Gleichstellungsbeauftragte sind Janina Lehmann und Katharina Violet. Die aktuelle Amtszeit geht bis 31.12.2026. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nahm ihre Aufgaben 2024 mit 20 Wochenstunden wahr, die stellvertretenden zentralen GBAs hatten keine Freistellung.

Die zentrale GBA, ihre Stellvertreterinnen und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Verwaltung sind im Gleichstellungsrat organisiert. Der Gleichstellungsrat tagte 2024 viermal, darüber hinaus gab es individuelle Treffen zu den Entwicklungen in den einzelnen Be-

reichen, regelmäßige Informationen an die dezentralen GBAs per E-Mail sowie i.d.R. monatliche Abstimmungen zur Vergabe von Fördermitteln.

Folgende Kolleginnen waren 2024 als **dezentrale GBAs** tätig (Amtszeit 01.10.2023-31.09.2025):

FB 1: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Lorenz-Sinai (Stellvertreterin Dr.ⁱⁿ Marit Cremer bis zu ihrem Ausscheiden aus der FHP im September, seit Oktober 2024 Alma Lucia Balmes)

FB 2: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Jeannine Meinhardt (Stellvertreterin Prof.ⁱⁿ Anupama Kundoo bis zu ihrem Ausscheiden aus der FHP im März, seit Oktober 2024 Dr.ⁱⁿ habil. Renate Ruhne)

FB 3: Rosana Morales Ruiz (Stellvertreterin Dr.ⁱⁿ Lucia Tyrallová)

FB 4: Prof.ⁱⁿ Christina Poth (Stellvertreterin Anouk Meissner)

FB 5: Elena Semenova (Stellvertreterin Christiane Strauß)

ZEs/Verwaltung: Anke Weiß bis zur Elternzeit im Mai 2024, seit Juni 2024 Maria Bütöf (Stellvertreterin Peg Koedel bis zu ihrem Ausscheiden aus der FHP im April 2024, seit Juni 2024 Patrizia Reicherl)

Den dezentralen GBAs obliegt die Begleitung der Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. In den Bereichen bzw. Eingruppierungen/Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ihre Teilnahme an Auswahlgesprächen verpflichtend. Sie sind beratende Mitglieder der Fachbereichsräte und Mitglieder in zahlreichen Auswahlkommissionen - wie Deutschlandstipendium, Genderpreis, studentischer Gleichstellungsfonds, Frauenförderfonds.

Gleichstellungsbüro

Im Gleichstellungsbüro arbeitete bis Ende März 2024 Mia Rößner (Restaurierung und Konservierung) und ab April 2024 Karoline Johl (Kulturarbeit) mit sieben Wochenstunden als studentische Beschäftigte. Sie unterstützten schwerpunktmäßig bei der Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Professorinnenprogramms und bei der Erstellung von Gleichstellungsbericht und Gleichstellungskonzept. Die zweite Position als studentische Beschäftigte blieb 2024 unbesetzt.

Finanzielle Ausstattung

Das Sachkostenbudget für Veranstaltungen, Publikationen etc. belief sich 2024 auf 6.700 EUR. Die Mittel wurden zu etwas mehr als 80% ausgeschöpft.

Für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III (s.u.) standen gesonderte Budgets zur Verfügung.

2. Begleitete Verfahren – Frauenanteile in den Beschäftigtengruppen

Von den (de)zentralen GBAs begleitete Berufungsverfahren

2024 waren sechs Berufungskommissionen tätig (2023: 8; 2022: 10; 2021: 10). Die zentrale GBA nahm an den Strategiegesprächen für die jeweiligen **Berufungsverfahren** teil, die dann beratend von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet wurden. 2024 erfolgten vier Berufungen, darunter zwei von Frauen (2023: 2/7; 2022: 3/4, 2021: 3/7). Zudem empfahl der Senat der Präsidentin 2024 zwei Entfristungen von Professoren (keine Frau; 2023: 1/4; 2022: 1/4; 2021: 7/9). In allen Berufungsverfahren fand die landesweite „[Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen](#)“ Berücksichtigung, die Ende 2024 von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen grundsätzlich überarbeitet wurde und ab Frühjahr 2025 in einer neuen Fassung zur Anwendung kommen wird.

Von den (de)zentralen GBAs begleitete Einstellungsverfahren

2024 wurden 78 **Einstellungsverfahren** durchgeführt (2023: 81; 2022: 62; 2021: 81), die – soweit möglich – von den dezentralen GBAs begleitet wurden. In einzelnen Fällen übernahmen auch zGBA und stellv. zGBA die Begleitung der Verfahren. Hinzu kamen in etwa gleichem Umfang personelle Maßnahmen aufgrund von Vertragsverlängerungen, Aufstockungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen, internen Interessenbekundungsverfahren, Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung etc.

Im Herbst 2024 sollte endlich die **Dienstvereinbarung Stellenbesetzung** (mit einem umfangreichen Leitfaden für Auswahlkommissionen) von Gesamtpersonalrat und Hochschulleitung unterzeichnet werden. Sie wurde unter Beteiligung der Personalabteilung, der Personalvertretungen, der Schwerbehindertenvertretung und der GBA in zeitweise intensiven Arbeitsphasen seit 2020 erarbeitet. Ihr Abschluss wurde jedoch erneut zugunsten anderer Dienstvereinbarungen hintenangestellt. Im Juni 2024 wurden Vereinbarungen zum Ausschreibungsverzicht sowie zum Vorgehen bei befristeten Tätigkeiten, die sich für Aufstockungen eignen, vorab als Letter of Intent zwischen Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal und Hochschulleitung verabschiedet.

Personalzahlen mit Stand 31.12.2024

Mit Stand 31.12.2024 hat die FHP mit 441 Personen einen neuen Höchststand an Beschäftigten erreicht. Im Laufe der vergangenen fünf Jahren ist die Anzahl der akademischen wie auch der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten um je ca. ein Drittel angestiegen (akademische Mitarbeiter*innen von 96 Personen zum 31.12.2019 auf 136 Personen zum 31.12.2024, nichtwissenschaftliche Beschäftigte von 156 auf 205 Personen). In beiden Gruppen ist der Frauenanteil mit 50,4% bzw. 68,3% hoch. Bei den Professuren entspricht der Frauenanteil dem des Vorjahres: 46,2% der Professor*innen sind weiblich, die nebenberuflichen Professuren einberechnet handelt es sich um 43,6%. Unter Berücksichtigung von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) statt „Köpfen“ beträgt der **Frauenanteil bei den Professuren** 45,1% (s. auch Anlage 1):¹ Besonders zu erwähnen ist die Berufung einer Frau im FB Design auf eine der wenigen W3-Professuren an der FHP (jetzt 4 von 11 W3-Professuren von Frauen besetzt).

Im Juli 2024 unterzeichnete die Präsidentin die **HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“**. Präsidentin, Berufungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte überprüften gemeinsam den Stand der einzelnen empfohlenen Maßnahmen an der FHP und diskutierten, welchen nun priorisierten Maßnahmen erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden soll (u.a. aktive Rekrutierung).

Tabelle: Personal FHP nach Geschlecht; 2023 und 2024 im Vergleich

	2023			2024		
	gesamt	w	in %	gesamt	w	in %
Professuren (inkl. nebenberufl.)	101	44	43,6	101	44	43,6
davon nebenberuflich	8	1	12,5	8	1	12,5
akademische Mitarbeitende	109	53	48,6	135	68	50,4%
nichtwissenschaftliches Personal	193	137	71,0	205	140	68,3
Gesamt FHP	403	234	58,1	441	252	57,1

Datenquelle: Abteilung Personal, eigene Auswertung; Stand: 31.12.2023/31.12.2024

¹ Detaillierte Personalzahlen und deren Analyse sind nicht Gegenstand des Tätigkeitsberichts. Sie werden alle drei Jahre im Gleichstellungsbericht erhoben. Der nächste Gleichstellungsbericht ist mit Stand 31.12.2026 fällig.

3. Entwicklung der Studierendenzahlen

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist 2024 erneut leicht gestiegen, von 63,8% im WiSe 2023/24 auf 64,3% im WiSe 2024/25 (s. Anlage 2).² In den Studiengängen mit den bisher niedrigsten Frauenanteilen gibt es unterschiedliche Entwicklungen: Im **Bachelorstudiengang Interfacedesign** ist der Frauenanteil, der jahrelang unter 40% lag, in den vergangenen Jahren sprunghaft angestiegen, im aktuellen WiSe liegt er nun bei 59,8%. Im **Fachbereich Bauingenieurwesen** stieg der Frauenanteil laut Studierendenstatistik ebenfalls: von 27,5% auf 29,4%. Mit 26,6% Studentinnenanteil in den Bachelor- und Diplomstudiengängen (2023/24 – 24%) und mit 32,5% (2023/24 – 25%) im Master IngBau entwickelte sich das Geschlechterverhältnis in eine positive Richtung und liegt über dem bundesweiten Durchschnitt. Einen Negativtrend weist hingegen der **Studiengang Informations- und Datenmanagement** auf: Während im WiSe 2020/21 noch 44,9% der Studierenden weiblich waren, sank der Anteil kontinuierlich auf nur noch 38,1% im WiSe 2024/25 (29% der Neuimmatrikulierten).

4. Hochschulentwicklung

Gleichstellungsbericht, Gleichstellungskonzept und Antrag im Professorinnenprogramm 2030

Laut Grundordnung der FHP ist alle drei Jahre auf Grundlage einer geschlechterdifferenzierten Datenerhebung ein **Gleichstellungsbericht** zu erstellen, der Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungssatzung und des Gleichstellungskonzeptes geben soll. Der Gleichstellungsbericht beleuchtet Themen wie: Veränderungen in der Hochschulgovernance (Qualitätsmanagement, Controlling, Personalentwicklung), die Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen, aber auch in verschiedenen Eingruppierungs- und Altersgruppen, Geschlechtsunterschiede beim Studienverlauf, die Weiterentwicklungen im Kontext von Familienfreundlichkeit sowie die Bearbeitung von Genderaspekten in Forschung und Lehre. Die Berichterstattung gegenüber dem Senat erfolgte am 5.6. In derselben Sitzung befasste sich der Senat mit dem neuen Gleichstellungskonzept der FHP: Basierend auf den Analysen und Befunden des Gleichstellungsberichts und unter Berücksichtigung der Anforderungen der EU an einen Gender Equality Plan und an das im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 geforderte „Gleichstellungskonzept für Parität“ wurde das **Gleichstellungskonzept** der FHP fortgeschrieben. Der Überarbeitungsprozess wurde durch eine Umfrage eingeleitet, mit der alle Hochschulangehörigen eingeladen waren, das Gleichstellungskonzept 2019 kritisch zu kommentieren. Gleichstellungsrat, Hochschulleitung und Dekan*innen haben dem Konzept zugestimmt, ebenso die Personalvertretungen. [Gleichstellungsbericht](#) und [Gleichstellungskonzept](#) wurden einstimmig vom Senat der FHP verabschiedet. Sie sind auf den Internetseiten veröffentlicht.

Basierend auf Bericht und Konzept entstand ein **Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030**, der im Juli 2024 fristgerecht eingereicht wurde. Im Falle einer positiven Bewertung durch das Expert*innengremium wäre es möglich, erneut Förderungen für drei neuberufene Professorinnen für fünf Jahre zu erhalten. Mit den dadurch im Haushalt freiwerdenden Mitteln könnten Maßnahmen wie der Frauenförderfonds, „Gender in der Lehre“ oder die Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben fortgesetzt oder andere Maßnahmen neu aufgelegt werden. Die aktuellen Professorinnenprogramm III-Förderungen laufen noch bis zum 31.9.2025, 31.03.2026 und 30.04.2026 (s.u.). Mit einer Entscheidung des Gremiums ist frühestens im Frühjahr 2025 zu rechnen.

Hochschulvertrag: Chancengleichheit und Familienorientierung

Über den bis Juni 2024 verlängerten **Hochschulvertrag 2019-2023** wurden der Hochschule 2024 an-

² Detaillierte Analysen sind nicht Gegenstand des Tätigkeitsberichts. Sie erfolgen alle drei Jahre im Gleichstellungsbericht. Der nächste Gleichstellungsbericht ist mit Stand 31.12.2026 fällig.

teilig noch einmal 24.000 EUR für Maßnahmen im Kontext Chancengleichheit/Familienfreundlichkeit zur Verfügung gestellt (in den vergangenen fünf Jahren standen 48.000 EUR pro Jahr zur Verfügung). Die Mittel flossen in Teilen in die Sicherstellung der Angebote des FAMteams (s. Bericht der FBA). Außerdem wurden daraus gleichstellungsfördernde Maßnahmen des Professorinnenprogramms III finanziert und so große Teile des notwendigen Eigenanteils der Hochschule erbracht.

Der neue **Hochschulvertrag 2024-2028** zwischen Wissenschaftsministerium und FHP beinhaltet kein Ziel mehr im Themenkomplex Chancengleichheit/Familienorientierung. Gleichwohl gibt es eine Passage im Rahmenvertrag, der zwischen MWFK und BLHP (Brandenburgische Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten) verhandelt wurde, die besagt, dass in den Hochschulen Ressourcen im bisherigen Umfang für Aktivitäten in diesem Themenfeld bereitgestellt werden sollen. Im neuen Hochschulvertrag sind die Ziele nicht mit Mitteln unterlegt, vielmehr werden die Hochschulvertragsmittel intern im Sinne der Zielerreichung verteilt. Die zwischen MWFK und BLHP verhandelten Mittel „in mindestens gleichbleibendem Umfang“ wurden in der FHP bei der internen Mittelverteilung berücksichtigt. Dies wird im Falle von Formanträgen im PP 2030 die Bereitstellung des Eigenanteils vereinfachen.

Hochschulvertrag: Antidiskriminierung

Nachdem Studierendenvertretungen und Gleichstellungsbeauftragten einen stärkeren Diskriminierungsschutz, v.a. im Kontext von Rassismus, gefordert hatten, hatten alle brandenburgischen Hochschule im **Hochschulvertrag 2019-2023** Auflagen erhalten, allerdings ohne dass damit eine Zuweisung von Mitteln verbunden gewesen wäre: Bis Vertragsende galt es, klar definierte Ansprechpersonen zu benennen, die weisungsfrei ihren Aufgaben nachkommen können. Darüber hinaus sollte eine Richtlinie oder Satzung verabschiedet werden, die die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf alle Hochschulangehörigen übertragen und Verfahrenswege im Falle von Beschwerden von Betroffenen festschreiben sollte. Im Oktober 2023 wählte der Senat Prof. Dr. Sebastian Meier (FB Design) zum Antidiskriminierungsbeauftragten und erfüllte damit eine der Zielsetzungen des Hochschulvertrags 2019-2023. Auf Initiative des Antidiskriminierungsbeauftragten und der zGBA der FHP sowie der Referentin für Chancengleichheit und Diversity der Uni Potsdam kam es am 10.1. zu einem Ersten **Runden Tisch Antidiskriminierung** der brandenburgischen Hochschulen.

Das Amt des*der **Antidiskriminierungsbeauftragten** wurde zum 1.4. an Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Franziska Geib (neuberufene Professorin für inklusive Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen und für Diversity) übergeben.

Prof. Dr. Arne von Boettichers Amtszeit als **Beauftragter für die Belange von Hochschulmitglieder und -angehörigen mit Behinderungen** endete im September 2024. Seine Forderungen nach einer zukünftig besseren personellen Ausstattung des Amtes wurde im Sommer 2024 durch eine Stellenausschreibung nachgekommen (0,5 VZÄ). Die zGBA begleitete das Stellenbesetzungsverfahren. Die neue Stelle wurde in der Abteilung Studium angesiedelt und zum 1.1.2025 besetzt. In der Zwischenzeit wurde das Amt weiterhin kommissarisch von Arne von Boetticher bekleidet.

Reakkreditierungen: VorOrt-Termin der Gutachter*innen

Das neue Gleichstellungskonzept sieht die „stärkere Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung im Rahmen der Entwicklung und Weiterentwicklung von Studiengängen durch Einbindung der zGBA/dezGBA in Akkreditierung und Reakkreditierung“ vor. In einem ersten Schritt nimmt die zGBA nun seit Ende 2024 an den Gesprächen der Hochschulleitung mit den Gutachter*innen teil, die erste Beteiligung erfolgte im Dezember im Rahmen der Reakkreditierungen des Fachbereichs Bauingenieurwesen.

FHP 2.0

Der vom Wissenschaftsrat empfohlene und im Hochschulvertrag verankerte Organisationsentwicklungsprozess zur strategischen Weiterentwicklung der FHP, v.a. hinsichtlich der Binnenstruktur, wurde 2024 gestartet. Die zGBA ist Teil des **Lenkungskreises**, über den u.a. die Mitwirkung der Vertretungen und Beauftragten gewährleistet werden soll. Der Lenkungsausschuss soll laut Projektplan als „Interner Resonanzraum für das Projekt“ dienen, indem weitere Perspektiven aus der jeweiligen Funktion und Rolle eingebracht werden. Im zehnköpfigen **Beirat** gibt es vier Frauen und mit Dr. Anna Grebe (u.a. auf Vorschlag der zGBA) eine Expertin im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit.

5. Interne und externe Vernetzung, Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen, gemeinsame Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen**Beteiligung der zGBA und ihrer Stellvertreterin in Gremien und AGs innerhalb der FHP**

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

- Senat
- Präsidialkollegium
- Lenkungskreis des Organisationsentwicklungsprojekts FHP 2.0
- Haushaltskommission
- AG Dienstvereinbarung Stellenbesetzung
- Steuerkreis Betriebliches/Studentisches Gesundheitsmanagement – *FHPgesund!*

Auswahlkommissionen

Für folgende Stipendien und Preise war(en) die zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) 2024 Mitglied und Koordinatorin der Auswahlkommissionen:

- Genderpreis (als Mitglied des Gleichstellungsrats; einmal pro Jahr)
- Studentischer Gleichstellungsfonds (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- Frauenförderfonds (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- „Gender in der Lehre“ (als Mitglied des Gleichstellungsrats; fortlaufend)
- Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben (einmal pro Semester)

FHP-internes Schnittstellenmanagement im Kontext von Antidiskriminierung

Die zGBA steht in einem regelmäßigen Austausch mit den **Personalvertretungen**. Zudem gibt es eine sehr enge und vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der **Familienbeauftragten** mit regelmäßigen Jours fixes und gemeinsamen Projekten. Die Zusammenarbeit zwischen Antidiskriminierungsbeauftragtem (seit April **Antidiskriminierungsbeauftragter**), **Beauftragtem für die Belange von Hochschulmitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen**, Familienbeauftragter und Gleichstellungsbeauftragter wurden 2024 intensiviert, auf Initiative der zGBA wurden Videoportraits der vier Beauftragten produziert und Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit ergriffen (s. auch 6.).

Am 29.5. trafen sich Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretung, AGG-Beauftragter, Familienbeauftragte, Beauftragter für die Belange von Hochschulangehörigen mit Behinderungen, Antidiskriminierungsbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte, um sich über Schnittstellen im Kontext von Antidiskriminierung, gemeinsame Standards und die weitere Zusammenarbeit auszutauschen. Der Austausch soll fortgesetzt werden.

Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen

Die zGBA der FHP ist Sprecherin der Fachhochschulen der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen - LaKoG**. Die LaKoG tagte 2024 dreimal in Präsenz, einmal digital. Darüber hinaus wirkte die zGBA in verschiedenen Arbeitsgruppen der LaKoG mit (AG BbgHG-Novelle, AG Qualitätsstandards, AG Checkliste Berufungsverfahren).

Gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Potsdam vertritt die zGBA der FHP die LaKoG im **Frauenpolitischen Rat Brandenburg**. Über die LaKoG war die zGBA zudem im Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Brandenburg Manuela Dörnenburg, dem Referat 16 - *Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen* - im MSGiV und dem Referat 25 - *Hochschulen, wissenschaftliche Zentren, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz* - des MWFK.

Hochschulgesetz

Seit 2020 hat sich die zGBA innerhalb der Hochschule, in und mit der LaKoG, gegenüber dem MWFK und im Austausch mit politischen Vertreterinnen in den Vorbereitungsprozess der geplanten Novelle des brandenburgischen Hochschulgesetzes eingebracht. Die Beiträge der zGBA betrafen den Paragraphen zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten (bspw. Konkretisierungsbedarfe hinsichtlich der Wahl und Wählbarkeit oder des Widerspruchsrechts), aber auch die Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten von Wissenschaftler*innen sowie den hochschulpolitischen Diskriminierungsschutz über die Kategorie Geschlecht hinaus. Änderungsbedarfe und Änderungsvorschläge wurden über die Hochschulleitung, über die LaKoG und über das Bündnis aus Brandenburgischer Studierendenvertretung, Gewerkschaften, Nachhaltigkeitsnetzwerk und LaKoG an das MWFK herangetragen. Die zGBA der FHP vertrat die LaKoG im Januar 2024 als Expertin in der **Anhörung des Ausschusses für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landtages Brandenburg zum Gesetzentwurf der Landesregierung zum „Gesetz zur Weiterentwicklung des Brandenburgischen Hochschulsystems“**. Es gelang, wichtige Anliegen der Gleichstellungsbeauftragten zu platzieren; das neue Hochschulgesetz erhöht die Transparenz und Rechtssicherheit im Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten (z.B. Widerspruchsrecht; Aufhebung der Verknüpfung von Delegation an dezentrale GBAs und Hauptberuflichkeit) und bietet die rechtliche Grundlage für den Ausbau des Diskriminierungsschutzes an den Hochschulen (z.B. Verpflichtung zur Vereinbarung von Verfahren und Maßnahmen in Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt, rechtliche Verankerung der Antidiskriminierungsbeauftragten).

Brandenburgische Qualitätsstandards: geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich

In der Aprilsitzung 2023 beschloss die BLHP die Aktualisierung der „Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen“ und beauftragte die LaKoG, „die Qualitätsstandards zu evaluieren, entsprechend aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen zu aktualisieren und der BLHP eine mit dem MWFK abgestimmte Fassung bis zum Sommer 2024 vorzulegen“. Die Überarbeitung erfolgte durch eine Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter*innen des Brandenburgischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK, Referat 23), der LaKoG und des Netzwerks „Familie und Hochschule im Land Brandenburg“ unter Beteiligung der zGBA der FHP. Im Wissen um die unterschiedlichen Voraussetzungen an den beteiligten Hochschulen beschreiben die Standards an manchen Hochschulen den bereits erreichten Status quo und sind gleichzeitig als Zielsetzung für jene Hochschulen zu verstehen, an denen diese Standards aktuell noch nicht erreicht sind. Die BLHP stimmte in ihrer Sitzung am 7.6. dem innovativen Vorschlag mit marginalen Änderungen zu. Noch vor der Sommerpause unterzeichneten die Ministerin und die Vorsitzenden der BLHP die neuen „**Brandenburgischen Qualitätsstandards: geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich**“. Die

neuen Qualitätsstandards wurden im Auftrag des MWFK gelayoutet und gedruckt und liegen u.a. im Gleichstellungsbüro bereit.

Landtagswahlen

Für die Landtagswahl 2024 gab es anders als vor vier Jahren - keine eigenen **Wahlprüfsteine** der LaKoG. Stattdessen schlug die LaKoG der BLHP einen Wahlprüfstein im Themenkomplex *Diversität als Stärke und Entstehen für Vielfalt, demokratische Werte und Schutz vor Diskriminierung* vor, den diese übernahm. Die [Antworten der Parteien wurden auf der Webseite der BLHP veröffentlicht](#), die Präsidentin wies in einer Rundmail an alle Hochschulangehörigen auf die Möglichkeit hin, sich dort über hochschulpolitische Positionen zu informieren.

Der Frauenpolitischen Rat Brandenburg übernahm die von der LaKoG vorgeschlagenen hochschulpolitischen Themen zwar nicht in sein Informationsportal Wahl-O-Marta, das anlässlich der Landtagswahlen über die Positionen der Parteien zu gleichstellungs- und frauenpolitischen Themen informierte, nahm diese und andere Punkte allerdings in einem gesonderten Kapitel „Wissenschaft“ in das [Forderungspapier zu Gleichstellungspolitik und Gleichberechtigung](#) auf, das anlässlich der konstituierenden Sitzung des Landtags am 17. Oktober 2024 den Abgeordneten der demokratischen Parteien im Landtag überreicht wurde.

Aktivitäten der zGBA in Vertretung der FHP und/oder der LaKoG, Konferenzteilnahmen

17.1. Vertretung der LaKoG in der **Anhörung des Wissenschaftsausschusses zur Novelle des BbgHG**. Mündliche Stellungnahme zu Maßnahmen bei sexualisierter Belästigung und Gewalt, Widerspruchsrecht und Verknüpfung von Delegation an dezentrale GBAs und Hauptberuflichkeit sowie Beantwortung zahlreicher Fragen der Ausschussmitglieder.

24.1. Unterzeichnung des Aufrufs „Hand in Hand: Jetzt solidarisch aktiv werden“ der Initiative **#WirSindDieBrandmauer** im Namen der LaKoG

7.3. (gemeinsam mit Christina Wolff, Uni Potsdam) **Videobotschaft der LaKoG** für die Eröffnung der Brandenburgischen Frauenwochen (Veranstaltung des Frauenpolitischen Rats): Unter dem Motto „Dit könn wa besser“ galt es aus der jeweiligen Sphäre der Mitgliedorganisationen Themen zu benennen, bei denen im Land Brandenburg noch „Luft nach oben ist“. In der Videobotschaft ging es um die Themen Geschlechterforschung und Diskriminierungsschutz an Hochschulen, insbesondere hinsichtlich Belästigung und sexualisierter Gewalt.

18.3. **LaKoG-Treffen** an der THB

5.5. Austausch der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten mit Referat 23 (Wissenschaftliche Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studentenwerke, Bibliotheken, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz) – Dr. Jan-Hauke Plaßmann/ Lisa Rost – im **MWFK**

3./4.6.: Teilnahme an der **Jahrestagung der bukof Kommission HAWs** in Wiesbaden

10.6. **LaKoG-Treffen** an der Filmuni Potsdam

18.6. Teilnahme von Sandra Cartes und Katharina Violet an der **Fachtagung „Läuft die Zeit für alle gleich schnell? Geschlechterungleichheiten in der Zeitverwendung in Brandenburg“** des MSGIV Brandenburg in Herrmanswerder

28.-30.09. Teilnahme an der **Jahrestagung der bukof** (Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten) in Bad Hersfeld mit dem thematischen Schwerpunkt „Antifeminismus entgegen treten – Wissenschaft und Demokratie stärken“

15.10. Austausch der Gleichstellungs- und Familienbeauftragten mit Referat 23 (Wissenschaftliche

Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studentenwerke, Bibliotheken, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz) im **MWFK**

17.10. Gemeinsam mit Christina Wolff (UniP) Zuarbeit zum **Forderungspapier des Frauenpolitischen Rats Land Brandenburg e.V. zu Gleichstellungspolitik und Gleichberechtigung für den Brandenburger Landtag 2024 – 2029**, das anlässlich der konstituierenden Sitzung des Landtags veröffentlicht wurde.

04./05.11. Teilnahme von Sandra Cartes und Janina Lehmann an der **Klausurtagung der LaKoG** (Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen) in Kremmen, mit LakoG-Sitzung und einem eintägigen „Argumentationstraining für Gleichstellungsakteur*innen“

6. Beratung und Information

Sichtbarkeit

Bereits für die Vollversammlung der Studierenden im Dezember 2023 produzierten Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte, Beauftragter für Hochschulangehörige mit Beeinträchtigungen und Antidiskriminierungsbeauftragter **Videoportraits**, in denen sie sich und ihr Amt vorstellten und die auch für andere Veranstaltungsformate zur Verfügung stehen. Das Video von Franziska Geib wurde im Juni nachproduziert. Zudem wurden die vier Videos englisch Untertitelt. Die Projektverantwortung lag bei der zGBA.

Die Website fh-potsdam.de/chancengleichheit wurde überarbeitet und die Videoportraits der Beauftragten sind dort nun integriert.



Im sogenannten „**Ersti-Beutel**“ erhielten alle Erstsemester-Studierenden Sticker mit dem Motiv der (Anti-)Sexismus-Postkarte des Gleichstellungsbüros und einem QR-Code, der auf die Gleichstellungsseiten der FHP-Homepage führt.

Individuelle Beratungen

2024 fanden nur neun **individuelle Beratungen** statt (z.T. mit Folgeterminen; im Vergleich 2023: 25; 2022: 24). Die deutlich geringere Anzahl an Beratungen mag daran liegen, dass 2024 endlich die Leerstelle des*der Antidiskriminierungsbeauftragten gefüllt war. Unter den Ratsuchenden waren Vertreter*innen aller Beschäftigtengruppen der Hochschule. Nicht erhoben wurden Informationsanfragen oder auch Anfragen für fachliche Beratung durch Kolleg*innen, das heißt, bei den Beratungen handelte es sich ausschließlich um individuelle Beratungen in persönlichen Angelegenheiten.

Schwerpunktthema sexualisierte Belästigung und Gewalt

Die Broschüre „Sexismus ist kein Kavaliersdelikt: Strategien zum Umgang mit Sexismus, sexualisierte Belästigung und Gewalt an Hochschulen“ wurde von Anika Bornheimer, Studentin der Sozialen Arbeit, 2024 komplett überarbeitet. Diese 3. überarbeitete Auflage ist mit Prof. Dr. Gudrun Perko, der (Co-) Autorin der beiden vorherigen Auflagen, abgestimmt, sie erscheint aber nicht mehr unter ihrem Namen. Es geht jetzt stärker als in den vorherigen Auflagen um die Frage: Was tun bei Belästigung und sexualisierter Gewalt. Sie wird unter dem Titel „**Dissens. Sexismus und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext**“ neu veröffentlicht werden. Aufgrund des „Beschaffungstaus“ im Herbst und der sich daran anschließenden vorläufigen Haushaltsführung steht die Beauftragung von Layout und Druck leider noch aus.

Unterstützung von Forschungsanträgen und Projekten an der FHP

Wie bereits bei der Ersterarbeitung 2023 unterstützte die zGBA 2024 bei der Überarbeitung des Antrags „Groß.Stadt.Quartier. Methoden und Strategien für eine nachhaltige und inklusive städtische Wohnungsentwicklung“ im Programm „Forschungsimpulse“ unter der Federführung von Prof. Silvia Malcovati. Leider war auch die Wiedereinreichung nicht erfolgreich.

7. Veranstaltungen, Ausstellungen, Preise

Internationaler Frauentag / Brandenburgische Frauenwoche(n)

Das Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Potsdam, das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam und das Gleichstellungsbüro der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF luden anlässlich der 34. Brandenburgischen Frauenwochen am 14.3. zu einer gemeinsamen Veranstaltung mit dem österreichischen Dokumentarfilm „Feminism WTF“ und einer SpokenWord-Performance von Jessy James LaFleur ins Kino des Potsdamer Filmmuseums ein.

Am 7.3. fand zudem in kleiner Runde das traditionelle Treffen anlässlich des Internationalen Frauentags in der Cafeteria der FHP statt.

Wanderausstellung „Queens of Structure“



Die Wanderausstellung „Queens of Structure: Projekte und Positionen von Bauingenieurinnen“, mitinitiiert von der FHP-Alumna Nicole Parlow, war vom 2.10.2024 bis zum 9.1.2025 an der Fachhochschule Potsdam zu sehen. Die Outdoor-Ausstellung widmet sich herausragenden Bauingenieurinnen, die weltweit beeindruckende Projekte realisiert haben. Dabei wird das oft verborgene Wirken von Frauen im Bauingenieurwesen – einer Disziplin, die nach wie vor stark von Männern dominiert wird - sichtbar gemacht.

2.10. Im Rahmen der vom studentischen Kollektiv perspektiv;wechsel organisierten und sehr gut besuchten **Vernissage** fand eine Podiumsdiskussion statt, bei der Expert*innen aus dem Bauingenieurwesen über Sichtbarkeit und Herausforderungen in der Branche sprachen. Auf dem Podium wurde über Themen wie die Rolle von FLINTA im Bauingenieurwesen, die Zusammenarbeit zwischen Architektinnen und Bauingenieurinnen sowie den Bedarf an Empowerment in der Branche diskutiert.

Am 09.01.2025 fand die **Finissage** der Wanderausstellung „Queens of Structure“ mit Vorträgen von zwei Protagonistinnen der Ausstellung statt; organisiert wurde die Veranstaltung erneut vom studentischen Kollektiv perspektiv;wechsel.

Wanderausstellung „Kreuz & Quer: Lebenswege von Frauen in Brandenburg“



Die 2016 von Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Andrea Schmidt initiierte **Ausstellung „Kreuz & Quer: Lebenswege von Frauen in Brandenburg“** ist wieder auf Wanderschaft! Nachdem die Ausstellung einige Jahre eingelagert war, war sie im Frühjahr 2024 im Wegemuseum in Wusterhausen und im Herbst 2024 im Kulturkaufhaus in Wittenberge zu sehen. Weitere Stationen sind geplant. Die Ausstellung portraitiert u.a. eine Schriftstellerin, eine Schauspielerin, eine Informatikerin, eine Unternehmerin und ihre (sehr unterschiedlichen und selten geradlinigen) beruflichen Wege. Ihre Botschaften an Mädchen und junge Frauen: Dass viele Wege und auch Umwege zum Traumberuf führen können, dass sich Beruf und Familie nicht ausschließen müssen, aber auch nicht problemlos vereinbar

sind, dass Karriere und Lebensglück einander bedingen können, aber nicht müssen – und dass es ganz unterschiedliche Vorstellungen davon geben kann, was berufliche Erfüllung und Glück bedeuten. Die Ausstellungen wurden flankiert von Veranstaltungen der InNoWest-Mitarbeiterin Katja Stephan.

Fortbildungsangebote des Gleichstellungsbüros

5.3. **Workshop „Wissenschaftlerinnen & Führung, Teil III“** (in Kooperation mit der Akademischen Personalentwicklung der FHP): Workshopleitung Dr. Meike Zöger, Lucas Bischoff Hochschulberatung, mit Teilnehmerinnen aus der FHP, der BTU und der HNEE.

13./14.11.2024: **Fit for Finance. Online-Workshop für FHP-Mitarbeiterinnen** des Projekts 360° ZUKUNFT (Zentrale Einrichtung Gründungsservice und Managementqualifikation) in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro und mit der Finanzberaterin Henriette Isabel Dieckhoff: Aufgrund der großen Nachfrage zwei Workshops in Folge.

Relevante Veranstaltungen ohne organisatorische Beteiligung des Gleichstellungsbüros

5.6. Aktionstag **#Demokratie!** mit einem sehr gut besuchten Vortrag von Hanna Vatter (wiss. Mitarbeiterin FB Sozial- und Bildungswissenschaften) zu radikaler Männlichkeit und dem Bedrohungspotenzial von INCELS (INvoluntary CELibate)

18.11. - „**Strategien von und für Wissenschaftlerinnen zur Sichtbarkeitssteigerung in sozialen Medien**“: In der bundesweiten Online-Vortragsreihe IFiF-Impulse „Exzellent und trotzdem unsichtbar?!“ stellte das Projektteam um Prof. Dr. Judith Ackermann **Projektergebnisse ihres Forschungsprojekts „Wissenschaftlerinnen in die Medien“** vor.

Genderpreis 2024

Mit dem Genderpreis der FH Potsdam werden herausragende Abschlussarbeiten gewürdigt, die sich fundiert mit Genderaspekten des jeweiligen Fachgebiets und den gesellschaftlichen Hintergründen auseinandersetzen und dabei Originalität und Sensibilität aufweisen. Der Preis ist mit 500 Euro dotiert, als Auswahlkommission fungiert der Gleichstellungsrat der FHP.



Für den Genderpreis 2024 der FHP wurden drei Masterarbeiten aus zwei informationswissenschaftlichen Studiengängen sowie aus dem Studiengang „Urbane Zukunft“ nominiert. Ausgezeichnet wurde schließlich Esra-Paul Afkens Masterarbeit „Digitale Repräsentation historischer Geschlechtsidentitäten. Erfassung und wissenschaftliche Erschließung der fotografischen Sammlung des ehemaligen Instituts für Sexualwissenschaft in Berlin mit der Open-Source-Software Omeka S“ (Erstbetreuer Prof. Dr. Marian Dörk). Die **Preisverleihung** fand am 10.12.2024 im Rahmen einer **Lesung** mit Stefanie Lohaus aus ihrem Buch „Stärker als Wut: Wie wir feministisch wurden und warum es nicht reicht“ in Kooperation mit der Hochschulbibliothek statt. Esra-Paul Afken wurde anschließend in die [Postergalerie der Preisträger*innen](#) aufgenommen.

8. Professorinnenprogramm III

Gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III

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

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

Die Förderung ermöglichte die Einstellung von drei akademischen Mitarbeiter*innen zur Unterstützung der Professorinnen. Da das Programm vorsieht, dass mit den im Haushalt durch die Förderung freiwerdenden Mitteln (rund 975.000 EUR) gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen realisiert werden, konnten 2024 zudem zahlreiche Fördermaßnahmen für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen realisiert werden.

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

2024 wurden folgende Maßnahmen realisiert:

Promotionsförderung

2024 wurden eine 0,5 Promotionsstelle im Fachbereich Bauingenieurwesen und eine 0,65 Promotionsstelle im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften weiterfinanziert. Darüber hinaus konnten 2024 aus den Mittel drei Promotionsabschlussförderungen von akademischen Mitarbeiterinnen realisiert werden.

Fonds zur Anwendung der Familienpolitischen Komponente gemäß WissZeitVG

Hierauf wurde 2024 nicht zugegriffen.

Frauenförderfonds für wissenschaftlichen Nachwuchs

Zur Unterstützung von individueller Qualifizierung, Konferenzteilnahmen, Forschungsaufenthalten, Übersetzungen, Publikationskosten etc. besteht die Möglichkeit einer niedrigschwelligen Beantragung von Kostenübernahmen bis zu 1.000 EUR. 2024 wurde elf Anträge, darunter drei von Masterstudentinnen, die übrigen von akademischen Mitarbeiterinnen, vom Gleichstellungsrat bewilligt.

Fortbildungsfonds für Wissenschaftlerinnen

2024 wurde eine Professorin individuell gefördert (Konferenzteilnahmen). Aus dem Fonds wurde darüber hinaus der Workshop „Wissenschaftlerinnen & Führung, Teil III“ finanziert. Nach dem dritten Workshopteil endete die Inhouse-Fortbildung, die auch für Teilnehmerinnen aus der HNEE und der BTU geöffnet worden war. Für Frühjahr 2025 ist ein neuer Durchgang mit einer neuen Teilnehmerinnengruppe (neu(er) berufene Professorinnen und Postdocs) geplant.

Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen

Der Entlastungsfonds richtet sich an Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben, überdurchschnittlich vielen Gremienaufgaben, (neuer) Leitungsfunktion: Zwölf Maßnahmen für Professorinnen wurden 2024 realisiert (SHK/WHK, Coaching, Lehraufträge, kurzzeitige personelle Unterstützung).

Gender in der Lehre

Die Förderung ermöglichte die Fortsetzung des FHP-internen Förderprogramms „Gender in der Lehre“ für Lehrveranstaltungen mit Genderbezug oder auch monoedukative Angebote: Im WiSe 2023/24 konnten sieben, im SoSe 2024 elf, im WiSe 2024/2025 vier Lehrveranstaltungen aus allen Fachbereichen gefördert werden. Besondere Erwähnung verdient der „Wahlkurs Gendergerechte Stadtplanung“ (Architektur & Städtebau), der studentisch initiiert war, als FLEXModul angeboten wurde und in eine hochschulöffentliche Ausstellung mündete!

Studentischer Gleichstellungsfonds

Sechs Anträge zur Unterstützung studentischer Projekte im Kontext Gleichstellung/Gender/Diversity wurden 2024 vom Gleichstellungsrat bewilligt bzw. finanziert (FB 2 – KA und FB 2 – Architektur und Städtebau), darunter die Ausleihe der Ausstellung „Queens of Structure“. Über den Fonds wurden Leihgebühr und Transport finanziert, Aufbau, Vernissage, Finissage und Abbau wurden mit viel Engagement und ohne zusätzliche Mittel von den Architekturstudierenden des Kollektivs perspektivwechsel und Kommiliton*innen realisiert.

Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben

Auch 2024 konnte dank der durch die Förderung freiwerdenden Mittel die sehr erfolgreiche Abschlussförderung für Studentinnen mit Familienaufgaben (Kinder oder Pflege von Angehörigen) realisiert werden. Im WiSe 2023/2024, im SoSe 2024 und im WiSe 2024/2024 erhielten jeweils fünf Studentinnen das Stipendium. Das Auswahlgremium setzte sich zusammen aus der Familienbeauftragten, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der studentischen Vizepräsidentin bzw. dem studentischen Vizepräsidenten, einem AStA-Mitglied und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Julia Maria Struß.

Weiterentwicklung von Kinder- und Ferienbetreuung

In den Sommer- sowie den Herbstferien wurden erneut Ferienworkshops für Kinder (von FHP-Studierenden und -Beschäftigten) durchgeführt. Das Angebot der (kostenfreien) flexiblen Betreuung konnte fortgesetzt werden (s. Bericht der Familienbeauftragten).

FAMteam I Gleichstellungsbüro

Über das Professorinnenprogramm wurden studentische Mitarbeiter*innen im FAMteam und im Gleichstellungsbüro finanziert.

9. Ausblick auf 2025

Die **Aktualisierung der Gleichstellungssatzung von 2013** steht bereits seit einiger Zeit auf der Agenda, allerdings sollte die Novelle des Hochschulgesetzes abgewartet werden. Widersprüche zwischen neuem Hochschulgesetz und Satzung machen die Überarbeitung nun dringend notwendig. In §3 Absatz 7 des neuen Hochschulgesetzes heißt es zudem: „Die Hochschulen **beschließen Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Maßnahmen bei Verstößen gegen diese Grundsätze.**“ Dieser gesetzlichen Vorgabe soll 2025 nachgekommen werden.

Bei positiver Begutachtung des 2024 im 2. Call des **Professorinnenprogramms 2030** eingereichten Antrags können bis zu drei Formanträge eingereicht werden. Diese würden die Fortsetzung erfolgreicher gleichstellungsfördernder und familienunterstützender Maßnahmen nach Auslaufen des Professorinnenprogramms II an der FHP ermöglichen.

Im Sommer 2025 stehen ferner die **turnusgemäßen Wahlen der dezGBAs und ihrer Stellvertreterinnen** an.

10. Familienfreundliche Hochschule (Berichtsteil der Familienbeauftragten)

Kurz und knapp

- Die Zielsetzungen, die die FHP seit der Unterzeichnung der Charta Familienfreundliche Hochschule (2014) verfolgt, wurden 2024 umfassend in Angeboten und Maßnahmen umgesetzt, etabliert und erweitert. Im Mittelpunkt standen dabei vorrangig die Bereiche der Pflege von Angehörigen, die Ausweitung flexibler Arbeits- und Studiemöglichkeiten sowie das Selbstverständnis, Familienfreundlichkeit als wesentliche Führungsaufgabe zu leben.
- Der weiterhin zu verzeichnende Zuwachs an Beratungsanfragen (34 % zum Vorjahr) belegt den stetigen Bedarf an naher, persönlicher Begleitung von Hochschulmitgliedern mit Familienverantwortung.
- An der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis gestaltete die Familienbeauftragte in drei Seminaren des Fachbereichs 1 einen Theorie-Praxis-Transfer von familienorientierten Themen in die Lehre.

Rahmenbedingungen: Personalsituation

Die zentrale Familienbeauftragte (zFBA) Diana Zill (30 Wochenstunden) erhält als Leiterin des FAMteams, bei der Umsetzung des Selbstverständnisses als Familienfreundliche Fachhochschule sowohl fachliche Begleitung durch Professorin Karin Borck (FB 1) als auch personelle Unterstützung durch eine geringfügige Beschäftigte. Augusta Dienelt (BABEK-Studentin) ist seit April 2024 für sieben Wochenstunden im FAMteam tätig. Andere Studierende des FB 1 wurden zur pädagogischen Begleitung des Sommer- und Herbstferienworkshops sowie für die Unterstützung der Familienangebote beim Sommerfest und bei der Weihnachtsfeier gewonnen. Die flexible Kinderbetreuung, die im Familienzimmer im Haus 5 stattfindet, wurde weiterhin in Kooperation mit der Kinderwelt gGmbH gewährleistet und basiert auf zwei Betreuungsangeboten mit unterschiedlichen Betreuungspersonen: zum einen innerhalb der täglichen Öffnungszeiten der eingemieteten Spielgruppe PLUS mit Karolina Plate sowie an den Randzeiten und Samstagen mit Selin Almer, Olivia Schröder und Gina Berg. Somit war das FAMteam im Berichtsjahr 2024 personell beständig gut aufgestellt.

Internes und externes Netzwerk

Ergänzt wurde das Team durch die **dezentralen Familienbeauftragten** (dezFBA):

FB 1: Henriette Sonntag (Vertretung: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Annette Dreier)

FB 2: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Sabine Cousin

FB 3: Ulrike Wygasch-Otte

FB 4: Prof. Dr. Boris Müller (Vertretung: Prof.ⁱⁿ Wiebke Loeper)

FB 5: Anna-Martina Lentz

ZEW: Beatrice Jurth

Studierende: Augusta Dienelt

Laut Hochschulvertrag 2019-2024 sollte die „Zusammenarbeit des Studien- und Prüfungsservice sowie der Studiengänge und Fachbereiche im Bereich der Studienberatung verbessert und unter Einbeziehung der Beauftragten zu einem ganzheitlichen Beratungsangebot mit Verweisstrukturen weiterentwickelt werden“. Dieses Ziel stand im Fokus des Austausches der FBAs: die dezentralen Familienbeauftragten agierten als Multiplikator*innen der Familienfreundlichkeit in ihren Fachbereichen und begleiteten bspw. die Beantragung von Nachteilsausgleichen, Aspekte der Studienorganisation, achteten auf die Berücksichtigung der Regelungen des Mutterschutzes und dessen präventive Maß-

nahmen, verwiesen auf die Angebote des FAMteams zur Kinderbetreuung und waren als vertrauensvolle Ansprechpersonen verfügbar. Es wurden quartalsweise Treffen zwischen der zFBA und den dezFBA abgestimmt und realisiert. Als dezentrale Familienbeauftragung in der Studierendenschaft konnte Augusta Dienelt mit ihrer Einstellung im FAMteam gewonnen werden. Zum Jahresende knüpfte sie dauerhaft an den studentischen Gremien an und agiert dort seitdem als Multiplikatorin für familiengerechte Bedarfe und Belange. Weiterhin ist es Ziel, auch in der Hochschulverwaltung eine*n dezentrale*n Familienbeauftragte*n zu benennen.

2024 neu erarbeitet wurde das Konzept der Pflege-Pat*innen an der FH Potsdam. **Pflege-Pat*innen** sind als Ressource für Hochschulangehörige gedacht, die Pflegeaufgaben für ihre Angehörigen übernehmen. Es handelt sich um empathische und unterstützende Personen, die sich bereit erklären, Studierende und Mitarbeitende der Hochschule zu begleiten, die in die Pflege von Angehörigen involviert sind. Ziel ist es, eine unterstützende Gemeinschaft zu schaffen, die den Pflegenden hilft, ihre Herausforderungen besser zu bewältigen und das Gefühl der Isolation zu verringern. Es fanden sich acht Kolleginnen, denen auch in anderen Rollen an der FHP Vertrauen von Hochschulangehörigen entgegengebracht wird:

Familienbeauftragte: Diana Zill

Dezentrale Familienbeauftragte für Studierende: Augusta Dienelt

Gleichstellungsbeauftragte: Sandra Cartes

Gesundheitsbeauftragte/Personalabteilung: Claudia Pamperin

Fachbereich 3: Ulrike Wygasch-Otte, Lucia Tyrallová

Fachbereich 5: Anna-Martina Lentz

Zentrale Einrichtung Weiterbildung: Anna Scheller

Zu den Veranstaltungen, die das FAMteam 2024 zur internen Vernetzung und Sensibilisierung durchführte, gehörten die Mitgestaltung von Informationstagen der Zentralen Studienberatung, die Vorstellung der Angebote des FAMteams in Fachbereichsräten, die Begleitung von Erstsemestereinführungen und die Teilnahme an studentischen Vollversammlungen. Auch die Mitarbeit in Gremien der FHP (Arbeitsschutzausschuss, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Mensaausschuss) ermöglichte sowohl Einblicke als auch das Einbringen von Bedarfen und Notwendigkeiten zur besseren Vereinbarkeit. Regelmäßige Jour fixe mit der Hochschulkanzlerin sicherten einen Abgleich von Planungen und Finanzierungsfragen mit den Zielen der Hochschulleitung.

Der Austausch mit den Familienbüros des **Netzwerks Familie und Hochschule in Brandenburg** bildete einen wichtigen Bestandteil der Qualitätsentwicklung der Familienfreundlichen Fachhochschule Potsdam. Im Abgleich von Mindeststandards mit den Angeboten der eigenen Hochschule diente die Netzwerkarbeit als Motor für Weiterentwicklungen. Die Quartaltreffen an den Hochschulstandorten wurden im Berichtsjahr kontinuierlich durchgeführt. Gemeinsam agierte das Netzwerk bei der Aktualisierung der Brandenburgischen Qualitätsstandards, die unter dem Titel „Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich“ sowohl auf gesetzlichen Grundlagen als auch darüber hinausgehenden Leitlinien wie den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der von allen staatlichen Hochschulen im Zuständigkeitsbereich des MWFK unterzeichneten Charta „Familie in der Hochschule“ und dem Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm für das Land Brandenburg basieren. Bei aller Unterschiedlichkeit der vertretenen Hochschulen spiegeln die Standards ein gemeinsames Verständnis davon wider, was Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit und Lebensphasenorientierung bedeutet und bedingt.

Auch die bundesweite Vernetzung der Familienbeauftragten mit weiteren Familienfreundlichen Hochschulen im Rahmen der Mitgliedschaft im **Verein Familie in der Hochschule** trägt zur Weiterentwicklung der FHP bei. Mit nunmehr 150 Mitgliedern in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist der Verein gut gewachsen. Auf der neunten Jahrestagung zum Thema „Care in or caring universities | Zukunftsweisende Wege in eine fürsorgende Hochschulkultur“ wurden die Herausforderungen der Zukunft für eine vereinbarkeitsorientierte Gestaltung von Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen unter die Lupe genommen.

Im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Arbeitstreffen der operativen Ebene wurden die Themen der zwölf Arbeitsgruppen in Bezug auf das Thema „Fürsorgende Hochschulkultur“ der Jahrestagung diskutiert. Das zweite Arbeitstreffen war von besonderer Wichtigkeit für den Verein, da sich über die zukünftige Ausrichtung und Arbeit des Netzwerkes verständigt wurde. Die Familienbeauftragte ist seit September 2024 als Sprecherin im Vorstand des Vereins tätig.

Information, Beratung und Begleitung

Insgesamt wurden 121 Hochschulmitglieder im Jahresverlauf beraten. Die Zunahme von Beratungsanfragen um 34% im Vergleich zum Vorjahr belegt den anhaltenden Bedarf an naher, persönlicher Begleitung der Menschen mit Fürsorgeverantwortung.

Im Jahr 2024 nutzten 88 **Studierende**, darunter 85 Studentinnen und 3 Studenten (weniger Väter als im Vorjahr) das Beratungsangebot im Familienbüro (2023: 69 Personen). Längere Begleitprozesse mit Zweit-, Drittberatungen und mehr verdeutlichen zudem die Komplexität mancher Vereinbarkeits-situationen. Im Vordergrund der Beratungen standen Fragen zum Angebot der Kinderbetreuung auf dem Campus oder an anderen Standorten, zur Beantragung von Nachteilsausgleichen oder der Studienorganisation im Zuge familiärer Fürsorgepflichten. Das Familienzimmer wurde 2024 auffallend oft für die Eigennutzung angefragt.

Aus dem Kollegium ließen sich 33 **Beschäftigte** beraten (2023: 21 Personen), darunter 28 weibliche und fünf männliche Beschäftigte. Hier brauchte es Wissen zu spezialisierten Beratungsstellen und relevanten Gesetzen für pflegende Angehörige, es ging um die Betreuung von Kindern auf dem Campus, Regelungen zum Mutterschutz und der Elternzeit sowie um rechtliche Bedingungen für das Gewähren eines Nachteilsausgleichs.

Im Rahmen der Angebotsentwicklung im Bereich Pflege widmete sich das FAMteam weiterhin den Fragen und Rahmenbedingungen, mit dem Ziel, FHP-Angehörigen zukünftig einen niedrigschwelligen Zugang zu gesetzlichen Regelungen, Beratungsstellen und Pflegesettings zu bieten.

Der Gesundheitstag der FHP am 07. Mai 2024 wurde gleichzeitig als Präsentations- und Begegnungsmoment mit Kolleg*innen und Studierenden genutzt, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen und reale Bedarfe zu ermitteln. Zusätzlich wurden drei (z.T. digitale) Workshops für alle Hochschulangehörigen angeboten, die sich mit den Fragestellungen: „Pflegefall / Was nun – was tun?“, „Diagnose Demenz - Was nun?“, „Versteckte Leben“: Studieren mit Pflegeverantwortung“ auseinandersetzten. Auf der Familien-Webseite ging eine neue Unterseite zum Bereich Pflege online, für die Bibliothek wurden ausgewählte Bücher bestellt und interessierte Kolleg*innen kamen zu einer Gesprächsrunde zusammen, aus der die Idee der Pflege-Patenschaften hervor ging. Bei der Entwicklung der Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement stand die Familienbeauftragte dem Gesamtpersonalrat beratend zur Seite.

Die fachliche Supervision und Beratung bei der Qualitätsentwicklung der Familienfreundlichen Hochschule durch Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Karin Borck mündete in gemeinsame Lehrformate mit der Familienbeauftragten, wie das gemeinsame Seminar „Zusammenarbeit mit Familien“. Zwei Seminare in der Demokratiewoche des Fachbereichs 1 fanden in Kooperation mit der Praxispartnerin „Die Kinderwelt“

statt. In der Spielgruppe PLUS erlangten 16 Studierende Einblicke in das Konzept einer Eltern-Kind-Gruppe unter dem Arbeitstitel „Demokratie als Chance und Herausforderung für Familien“. Die Kita Kinderspiel, die von BABEK-Alumni konzipiert wurde, ermöglichte sieben Studierenden praktische Erfahrungen, wie Demokratie und Teilhabe im Kinder-Spiel und anderen Alltagsszenen gelebt werden und in welchen Situationen die Bedürfnisbefriedigung von Kindern strukturell eingeschränkt wird. Dem Theorie-Praxis-Transfer durch die Familienbeauftragte kam dabei eine besondere Bedeutung zu.

Drei Säulen der Kinderbetreuung

Die **Eltern-Kind-Gruppe** „Spielgruppe PLUS“ erweitert seit 2022 das bisherige Flexible Betreuungskonzept der Hochschule um ein tägliches und strukturiertes Angebot und fördert einerseits die Aktivierung der Ressourcen der Eltern und deren Eigenverantwortung und Vernetzung, bietet andererseits aber auch im Notfall eine Kinderbetreuung an. Sie ist offen für Potsdamer Mitarbeitende und Studierende in der Elternzeit oder in einer Übergangsphase in die Kitabetreuung. Das Familienzimmer in H5 wird für diesen Zweck an die Kinderwelt vermietet, kann aber dennoch parallel für die Kinder-Eigenbetreuung durch Hochschulangehörige genutzt werden. Die bereits **etablierte Flexible Betreuung** (2024 16 Kinder; 573,5 Std.) ist z.T. in die Spielgruppe integriert und bietet für alle Hochschulangehörigen Kinderbetreuung vom ersten Lebensjahr des Kindes bis zum frühen Schulkindalter an. Sie kann tagsüber in der Woche, in Randzeiten, an Samstagen und im Notfall gebucht werden. Neuberufenen Professor*innen und Gastwissenschaftler*innen kann mit diesem Angebot der Einstieg an der FHP erleichtert werden. Die FHP-eigenen, kostenfreien Kinderbetreuungsangebote bieten ein Format, das höchste Flexibilität für Familien schafft und gleichzeitig mit fachkompetenten Bildungsangeboten und pädagogisch ausgebildetem Personal verlässlich arbeitet. Die Finanzierung wurde maßgeblich über das Professorinnenprogramm III gesichert. In der Spielgruppe des FAMteams absolvierte eine Erasmus-Studentin des Fachbereiches 1 ein mehrwöchiges Praktikum und begleitete den Herbstferienworkshop für die FHP-Kinder.

Die jährlichen, einwöchigen Ferienworkshops in den Sommer- und Herbstferien fanden vom 22.07. bis 27.07.24 und vom 21.10. bis 25.10.2024 für 6- bis 12-jährige Kinder auf dem Campus statt. In der „FERIEN TANZ WOCHE!“ im Sommer hatten 19 Kinder Gelegenheit zu erspüren, wie ihr Körper sich in Bewegung und mit Musik ausdrücken kann – zusammen wurde also erforscht, was Tanz eigentlich ist. Eléa Fourest und Lenelore Kühn vom Tanzparcours Potsdam brachten dabei alle gut in Bewegung. Unter dem Motto „Um zu wissen, was man zeichnen will, muss man zu zeichnen anfangen“ arbeiteten 15 Kinder im Herbst an selbstgewählten Projekten, in Gruppen oder allein. Der Illustrator Sascha Westphal unterstützte sie, ihre eigene Zeichensprache zu finden und dieser Ausdruck zu verleihen. Abgeschlossen wurden beide Ferienworkshops mit einer öffentlichen Abschlusspräsentation, zu denen neben Angehörigen der Teilnehmer*innen auch die Hochschulöffentlichkeit eingeladen war, was rege genutzt wurde.

Willkommenspaket

Sechs neugeborene Kinder von Beschäftigten und Studierenden wurden im Jahr 2024 mit einem Willkommens-Infopaket begrüßt. Es enthält Informationsmaterialien, die an die Bedarfe werdender Eltern angepasst sind, sowie ein regional produziertes Ärmellätzchen als kleine Aufmerksamkeit von der FHP.

....

ANLAGE 1 – Personalzahlen mit Stand 31.12.2024

Quelle: Abteilung Personal

Stand: 31.12.2024

PROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	20	13	65
FB 2 - Stadt Bau Kultur	20	8	40
<i>davon Architektur & Städtebau</i>	11	4	36,4
<i>davon Konservierung & Restaurierung</i>	5	2	40
<i>davon Kulturarbeit</i>	3	2	66,7
<i>davon Urbane Zukunft</i>	1	0	0
FB 3 - Bauingenieurwesen	14	3	21,4
FB 4 - Design	26	11	42,3
<i>davon Design</i>	23	10	43,5
<i>davon Europäische Medienwissenschaft</i>	3	1	33,3
FB 5 - Informationswissenschaften	13	8	61,5
Gesamt	93	43	46,2

PROFESSUREN INKL. NEBENBERUFL. PROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	21	13	61,9
FB 2 - Stadt Bau Kultur	21	9	42,9
FB 3 - Bauingenieurwesen	15	3	20
FB 4 - Design	27	11	40,7
FB 5 - Informationswissenschaften	17	8	47,1
Gesamt	101	44	43,6

PROFESSUREN INKL. NEBENBERUFL. PROFESSUREN - IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

Fachbereich	VZÄ gesamt	VZÄ Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	19,415	12,265	63,2
FB 2 - Stadt Bau Kultur	18,75	7,25	38,7
FB 3 - Bauingenieurwesen	14,05	3	21,4
FB 4 - Design	25,05	11	43,9
FB 5 - Informationswissenschaften	13,5	7,5	55,6
Gesamt	90,765	40,915	45,1

HONORARPROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	davon Professorinnen
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	3	1
FB 2 - Stadt Bau Kultur	11	5
<i>davon Architektur & Städtebau</i>	4	1
<i>davon Konservierung & Restaurierung</i>	3	2
<i>davon Kulturarbeit</i>	4	2
FB 3 - Bauingenieurwesen	3	0
FB 4 - Design	2	0
FB 5 - Informationswissenschaften	4	0
Gesamt	23	6

AKADEMISCHE MITARBEITENDE

	Anzahl gesamt	Anzahl akad. Mitarbeiterinnen	Anteil akad. Mitarbeiterinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	37	26	70,3
FB 2 – Stadt Bau Kultur	28	10	35,7
<i>davon Architektur & Städtebau</i>	19	4	21,1
<i>davon Konservierung & Restaurierung</i>	6	4	66,7
<i>davon Kulturarbeit</i>	3	2	66,7
FB 3 - Bauingenieurwesen	21	7	33,3
FB 4 - Design	21	11	52,4
<i>davon Design</i>	18	9	50
<i>davon Europäische Medienwissenschaft</i>	3	2	66,7
FB 5 - Informationswissenschaften	15	8	53,3
Z - ZEs/zentr. Projekte	13	6	46,2
Gesamt	135	68	50,4

NICHTWISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Bereich	Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
Fachbereiche	64	39	60,9
Zentrale Einrichtungen (ZEW; Bibliothek, IO, ZESL, ZEGM)	50	42	84
Stabsstellen, Präsidium, Beauftragte	29	22	75,9
Abteilungen (Verwaltung)	62	37	59,7
Gesamt	205	140	68,3

ANLAGE 2 - Studierendenzahlen im WiSe 2023/24 und im WiSe 2024/25 im Vergleich

Studiengang	Studierende im Wintersem 2023/24						Studierende im Wintersem 2024/25					
	GESAMT			Neuimmatrikulierte			GESAMT			Neuimmatrikul. 1. FS		
	insge.	weibl.	% weibl.	insge.	weibl.	% weibl.	insge.	weibl.	% weibl.	insge.	weibl.	% weibl.
FB 1												
Bildung und Erziehung	235	205	87,2%	60	53	88,3%	238	210	88,2%	58	52	89,7%
Bachelor	235	205	87,2%	60	53	88,3%	238	210	88,2%	58	52	89,7%
Chih.Stud.Chldr.Rights	64	57	89,1%	18	18	100,0%	41	36	87,8%			
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%	1	1	100,0%						
Master	63	56	88,9%	19	17	89,5%	41	36	87,8%			
Frühkindl. Bildungsf.	105	94	89,5%	26	24	92,3%	97	88	90,7%	28	27	96,4%
Master	105	94	89,5%	26	24	92,3%	97	88	90,7%	28	27	96,4%
SA/SP												
Diplom FH												
Soziale Arbeit	629	487	77,4%	131	101	77,1%	659	503	76,3%	133	106	79,7%
Abschluss im Ausland							5	5	100,0%			
Bachelor	585	451	77,1%	112	87	77,7%	595	450	75,6%	111	87	78,4%
Dual	44	36	81,8%	19	14	73,7%	59	48	81,4%	22	19	86,4%
Soziale Arbeit/Familie	110	89	80,9%	22	19	86,4%	108	90	83,3%	23	22	95,7%
Abschluss im Ausland												
Master	110	89	80,9%	22	19	86,4%	108	90	83,3%	23	22	95,7%
Sozialmanagement	46	26	56,5%				49	28	57,1%			
Master	46	26	56,5%				49	28	57,1%			
FB 1 gesamt	1189	958	80,6%	257	215	83,7%	1192	955	80,1%	242	207	85,5%
FB 2												
Architektur u. Städtebau	454	246	54,2%	143	80	55,9%	481	258	53,6%	122	69	56,6%
Abschluss im Ausland							6	4	66,7%	1	1	100,0%
Bachelor	405	217	53,6%	109	59	54,1%	429	228	53,1%	91	51	56,0%
Diplom FH												
Master	49	29	59,2%	34	21	61,8%	46	26	56,5%	30	17	56,7%
Konserv.+ Restaurierung	167	129	77,2%	35	28	80,0%	179	134	74,9%	33	20	60,6%
Abschluss im Ausland							1	1	100,0%			
Bachelor	139	107	77,0%	34	27	79,4%	154	114	74,0%	32	19	59,4%
Diplom FH												
Master	28	22	78,6%	1	1	100,0%	24	19	79,2%	1	1	100,0%
Kulturarbeit	162	125	77,2%	36	29	80,6%	167	125	74,9%	32	23	71,9%
Abschluss im Ausland							2	2	100,0%			
Bachelor	162	125	77,2%	36	29	80,6%	165	123	74,5%	32	23	71,9%
Diplom FH												
Master												
Urbane Zukunft	82	59	72,0%	22	17	77,3%	83	59	71,1%	22	17	77,3%
Master	82	59	72,0%	22	17	77,3%	83	59	71,1%	22	17	77,3%
FB 2 gesamt	865	559	64,6%	236	154	65,3%	910	576	63,3%	209	129	61,7%
FB 3												
Bauerhaltung	60	32	53,3%	1		0,0%	51	25	49,0%			
Abschluss im Ausland												
Master	60	32	53,3%	1		0,0%	51	25	49,0%			
Bauingenieurwesen	270	64	23,7%	46	17	37,0%	234	67	28,6%	43	14	32,6%
Abschluss im Ausland							1	0	0,0%			
Bachelor	131	28	21,4%	24	7	29,2%	124	30	24,2%	21	7	33,3%
Diplom FH	63	15	23,8%				35	11	31,4%			
Dual	76	21	27,6%	22	10	45,5%	74	26	35,1%	22	7	31,8%
Infrastruktursysteme	83	22	26,5%	21	3	14,3%	97	23	23,7%	27	5	18,5%
Bachelor	40	9	22,5%	8	1	12,5%	41	6	14,6%	7	0	0,0%
Dual	43	13	30,2%	13	2	15,4%	56	17	30,4%	20	5	25,0%
Siedlungswasserwirtschaft	72	16	22,2%	18	2	11,1%	72	17	23,6%	15	4	26,7%
Dual	72	16	22,2%	18	2	11,1%	72	17	23,6%	15	4	26,7%
IngBau Erhalt., Neubau	28	7	25,0%	9	2	22,2%	40	13	32,5%	7	4	57,1%
Master	28	7	25,0%	9	2	22,2%	40	13	32,5%	7	4	57,1%
FB 3 gesamt	513	141	27,5%	95	24	25,3%	494	145	29,4%	92	27	29,3%
FB 4												
Design	40	23	57,5%	11	5	45,5%	46	31	67,4%	16	13	81,3%
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%	1	1	100,0%	6	5	83,3%	3	2	66,7%
Master	39	22	56,4%	10	4	40,0%	40	26	65,0%	13	11	84,6%
Interfacedesign	131	71	54,2%	22	17	77,3%	122	73	59,8%	21	15	71,4%
Abschluss im Ausland	3	3	100,0%	3	3	100,0%	1	1	100,0%			
Bachelor	128	68	53,1%	19	14	73,7%	121	72	59,5%	21	15	71,4%
Kommunikationsdesign	273	210	76,9%	51	30	58,8%	281	211	75,1%	53	41	77,4%
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%	1	1	100,0%	4	3	75,0%			
Bachelor	272	209	76,8%	50	29	58,0%	277	208	75,1%	53	41	77,4%
Produktdesign	109	51	46,8%	24	11	45,8%	115	60	52,2%	17	12	70,6%
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%	1	1	100,0%	4	3	75,0%			
Bachelor	108	50	46,3%	23	10	43,5%	111	57	51,4%	17	12	70,6%
FB 4 gesamt	553	355	64,2%	108	63	58,3%	564	375	66,5%	107	81	75,7%
FB 5												
Archiv	275	156	56,7%	102	61	59,8%	224	130	58,0%	43	33	76,7%
Bachelor	196	115	58,7%	71	46	64,8%	164	102	62,2%	43	33	76,7%
Master	79	41	51,9%	31	15	48,4%	60	28	46,7%			
Bibliothekswissenschaft	145	108	74,5%	54	41	75,9%	149	112	75,2%	25	21	84,0%
Bachelor	145	108	74,5%	54	41	75,9%	149	112	75,2%	25	21	84,0%
Digitales Datenmanagem.	53	35	66,0%	2	1	50,0%	41	28	68,3%			
Master	53	35	66,0%	2	1	50,0%	41	28	68,3%			
Inf. und Datenmanagemer	92	38	41,3%	26	13	50,0%	84	32	38,1%	31	9	29,0%
Bachelor	92	38	41,3%	26	13	50,0%	84	32	38,1%	31	9	29,0%
Informationswissensch.	11	9	81,8%				7	4	57,1%			
Master	11	9	81,8%				7	4	57,1%			
FB 5 gesamt	576	346	60,1%	184	116	63,0%	505	306	60,6%	99	63	63,6%
Sonstiges												
Sprachkurs mit HZB	1	0	0,0%	1	0	0,0%	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Sonstiger Abschluss in D	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%
Studienvorbereitung (SVB)	5	3	60,0%	5	3	60,0%	3	2	66,7%	3	2	66,7%
Sonstiger Abschluss in D	5	3	60,0%	5	3	60,0%	3	2	66,7%	3	2	66,7%
Gesamt	3702	2362	63,8%	886	575	64,9%	3670	2360	64,3%	754	510	67,6%
nur Master	690	522	75,7%				687	470	68,4%			

Quelle: Abteilung Studium
Stand: 11.02.2025