ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE TÄTIGKEITSBERICHT 2025

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 2025 wird dem Präsidium zur Sitzung am 11.03.2026, dem Präsidialkollegium zur Sitzung am 18.03.2026 und dem Senat zur Sitzung am 01.04.2026 vorgelegt.

INHALT

0. KURZ UND KNAPP 1

1. RAHMENBEDINGUNGEN DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT 2

2. BEGLEITETE VERFAHREN – FRAUENANTEILE IN DEN BESCHÄFTIGTENGRUPPEN 3

3. ENTWICKLUNG DER STUDIERENDENZAHLEN 4

5. INTERNE UND EXTERNE VERNETZUNG, MITARBEIT IN GREMIEN UND ARBEITSGRUPPEN, GEMEINSAME AKTIVITÄTEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN AN BRANDENBURGISCHEN HOCHSCHULEN 6

6. BERATUNG UND INFORMATION 8

7. VERANSTALTUNGEN, AUSSTELLUNGEN, PREISE 10

8. PROFESSORINNENPROGRAMM III UND 2030 11

9. AUSBLICK AUF 2026 14

10. FAMILIENFREUNDLICHE HOCHSCHULE (BERICHTSTEIL DER FAMILIENBEAUFTRAGTEN) 15

ANLAGE 1 – PERSONALZAHLEN MIT STAND 31.12.2025 21

ANLAGE 2 - STUDIERENDENZAHLEN IM WISE 2024/25 UND IM WISE 2025/26 IM VERGLEICH 23

0. Kurz und knapp

- **2025 wurde acht Berufungsverfahren, 67 Einstellungsverfahren und zahlreiche zusätzliche Personalmaßnahmen von den (größtenteils dezentralen) GBAs beratend begleitet. Zum Stichtag 31.12. hatte die FHP abermals mit 461 Personen einen neuen Höchststand an Beschäftigten erreicht. Bei den hauptamtlichen Professuren ist der Frauenanteil etwas geringer als im Vorjahr: 45,8% der Professor*innen sind weiblich (2024: 46,2%), die nebenberuflichen Professuren einberechnet handelt es sich um 43,8% (2026: 43,6%).**
- **Im Professorinnenprogramm 2030 konnte das im Juli 2024 eingereichte „Gleichstellungskonzept für Parität" der FHP überzeugen. Die FHP wurde zudem als „Gleichstellungsstarke Hochschule" ausgezeichnet, ein neu eingeführtes Prädikat für besonders überzeugende Konzepte. Dank der positiven Bewertung durch das Expert*innengremium ist es nun möglich, wieder Förderungen für drei neuberufene Professorinnen für fünf Jahre zu beantragen. Mit den dadurch im Haushalt freiwerdenden Mitteln können Maßnahmen wie der Frauenförderfonds, „Gender in der Lehre" oder die Abschlussstipendien für Studentinnen mit Familienaufgaben fortgesetzt oder andere Maßnahmen neu aufgelegt werden. Mit der Auszeichnung als „Gleichstellungsstarke Hochschule" ist zudem die Finanzierung einer Qualifizierungsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin für die Dauer von fünf Jahren verknüpft.**
- **Im bundesweiten Vergleich mit 148 anderen Fachhochschulen/HAWs sortierte sich die FHP im Juni 2025 im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS – Center of Excellence Women and Science) beim Frauenanteil an den Professuren unter den TOP 20 ein und gehörte damit erneut zur Spitzengruppe.**
- **Neu veröffentlicht wurden 2025 das Faltposter „Wir halten Dir den Rücken frei", die überarbeitete Broschüre „Dissens: Sexismus und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext" sowie das Gleichstellungskonzept 2024.**
- **Die Anzahl der individuellen Beratungen war 2025 deutlich höher als in den Vorjahren. Die Themen reichten von Vereinbarkeit über Namensänderung bis hin zu Machtmissbrauch, Belästigung und (sexualisierter) Gewalt.**
- **Auch 2025 fanden Veranstaltungen rund um die Themen Gleichstellung und Gender statt, organisiert oder unterstützt vom Gleichstellungsbüro: Highlights waren ein von der Potsdamer Kulturmanagerin Doreen Löwe moderiertes Gespräch zwischen FHP-Mitarbeiterinnen zu "Lebenswirklichkeiten und Herausforderungen für Frauen im geteilten Deutschland" anlässlich der Eröffnung der Ausstellung „Frauen im geteilten Deutschland" der Bundesstiftung Aufarbeitung sowie die Lesung mit Rebekka Endler anlässlich der Verleihung des Genderpreises 2025.**
- **Die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms ermöglichte erneut die Finanzierung von Promotionsstellen und Promotionsabschlussförderungen, die Realisierung von (Lehr-) Veranstaltungen, vor allem aber auch zahlreiche individuelle Unterstützungsmaßnahmen für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.**

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 endet am 31.12.2026. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nahm ihre Aufgaben 2025 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 2025 viermal (im Januar, April, Juni und Oktober), darüber hinaus gab es individuelle Treffen zu den Entwicklungen in den einzelnen Bereichen, regelmäßige Informationen an die dezentralen GBAs per E-Mail sowie i.d.R. monatliche Abstimmungen zur Vergabe von Fördermitteln.

Folgende Kolleginnen waren 2025 als **dezentrale GBAs** tätig (aktuelle Amtszeit 01.10.2025-31.09.2027):

FB 1: bis 30.9. Prof.in Dr.in Lorenz-Sinai, seit 1.10. Prof.in Dr.in Agnes Blome (Stellvertreterin Alma Lucia Balmes)

FB 2: Prof.in Dr.in Jeannine Meinhardt (Stellvertreterin 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: Maria Bütof (Stellv. bis 30.9. Patrizia Reicherl, seit 1.10. Maike Hagen)

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 sind zwei **studentische Beschäftigungen** mit sieben Wochenstunden vorgesehen. Die studentischen Mitarbeiterinnen unterstützten schwerpunktmäßig bei der Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des Professorinnenprogramms, bei der Veranstaltungsplanung, der Pflege der Website, bei Recherchen und der Erstellung von Berichten. Eine der beiden Positionen ist bereits seit 2024 unbesetzt. Ende Januar 2024 verließ auch die zweite Studentin das Gleichstellungsbüro wegen eines Auslandssemesters. Aufgrund der vorläufigen Haushaltsführung (vHHF) ließ sich eine Nachbesetzung erst zum 1. August realisieren, dieses Beschäftigungsverhältnis wurde jedoch aus persönlichen Gründen nach zwei Monaten wieder gekündigt. Seit Dezember unterstützt nun Sasha Pshenychna (Studentin Master Design) im Gleichstellungsbüro. Beide geringfügige Beschäftigungen waren demnach den Großteil des Jahres unbesetzt, die Aufgaben wurden, soweit möglich, von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfüllt.

Finanzielle Ausstattung

Das **Sachkostenbudget** für Veranstaltungen, Publikationen etc. belief sich 2025 auf 8.000 EUR. Die Mittel wurden (aufgrund eines Buchungsfehlers zum Jahresende) nur zu etwa 70% 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

2025 waren acht Berufungskommissionen tätig (2024: 6; 2023: 8; 2022: 10), bei einer handelte es sich um die gemeinsame Kommission für die drei erstmalig ausgeschriebenen Qualifizierungsprofessuren gemäß §49 BbgHG. Die zentrale GBA nahm an den Strategiegesprächen für die jeweiligen **Berufungsverfahren** teil, die Kommissionen wurden dann von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beratend begleitet, mit Ausnahme einer Berufungskommission in der Kulturarbeit sowie der Kommission für die Qualifizierungsprofessuren, hier übernahm/übernimmt die zGBA die Begleitung des Verfahrens. 2025 erfolgten fünf Berufungen, in vier Fällen wurden Frauen berufen (2024: 2/4; 2023: 2/7; 2022: 3/4). Zudem empfahl der Senat der Präsidentin 2025 vier Entfristungen von Professuren, darunter eine Professorin und drei (nebenberufliche) Professoren (2024: 0/2; 2023: 1/4; 2022: 1/4).

In allen Berufungsverfahren fand die landesweite „Checkliste für Berufungsverfahren zur Sicherung der Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern an brandenburgischen Hochschulen“ Berücksichtigung, die 2024/2025 von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen grundsätzlich überarbeitet wurde und seit April 2025 in einer neuen Fassung zur Anwendung kommt (s. 5.).

Von den (de)zentralen GBAs begleitete Einstellungsverfahren

2025 wurden **67 Einstellungsverfahren** durchgeführt (2024: 78; 2023: 81; 2022: 62), 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 mindestens gleichem Umfang personelle Maßnahmen aufgrund von Vertragsverlängerungen, Aufstockungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen, internen Interessenbekundungsverfahren, Stellenbesetzungen ohne Ausschreibung etc.

Die Arbeit an der **Dienstvereinbarung Stellenbesetzung**, an der in zeitweise intensiven Arbeitsphasen seit 2020 gearbeitet wird, wurde 2025 wieder aufgenommen. Die Arbeitsgruppe, an der unter Leitung der Kanzlerin Personalabteilung, Personalvertretungen, Schwerbehindertenvertretung und zGBA beteiligt sind, traf sich in regelmäßigen Abständen. Im Prozess konnten im Jahresverlauf wichtige Absprachen verhandelt werden.

Personalzahlen mit Stand 31.12.2025

Mit Stand 31.12.2025 hat die FHP mit 461 Personen abermals einen **neuen Höchststand an Beschäftigten erreicht** (keine Berücksichtigung finden hier die 24 Honorarprofessor*innen). Nachdem im letzten Bericht festgestellt worden war, dass in den vergangenen fünf Jahren die Anzahl der akademischen wie auch die der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten um je ca. ein Drittel angestiegen war (akademische Mitarbeiter*innen von 96 Personen zum 31.12.2019 auf 136 Personen zum 31.12.2024, nichtwissenschaftliche Beschäftigte von 156 auf 205 Personen), gab es im Jahr 2025 nur einen Aufwuchs beim nichtwissenschaftlichen Personal (jetzt 221 Personen). In beiden Gruppen ist der Frauenanteil mit 53,3% bzw. 66,1% hoch. Bei den hauptamtlichen Professuren ist der Frauenanteil etwas geringer als im Vorjahr: 45,8% der Professor*innen sind weiblich (2024: 46,2%), die nebenberuflichen Professuren einberechnet handelt es sich um 43,8%. Unter Berücksichtigung von Vollzeitäquivalenten (VZÄ) statt „Köpfen“ beträgt der **Frauenanteil bei den Professuren** 45,8% (s. auch Anlage 1).[1]

[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.

Tabelle: Personal FHP nach Geschlecht; 2024 und 2025 im Vergleich

	2024			2025		
	gesamt	**w**	**in %**	**gesamt**	**w**	**in %**
Professuren (inkl. nebenberufl.)	101	44	43,6	105	46	43,8
davon nebenberuflich	*8*	*1*	*12,5*	*9*	*2*	*22,2*
akademische Mitarbeitende	135	68	50,4%	135	72	53,3
nichtwissenschaftliches Personal	205	140	68,3	221	146	66,1
Gesamt FHP	**441**	**252**	**57,1**	**461**	**264**	**57,3**

Datenquelle: Abteilung Personal, eigene Auswertung; Stand: 31.12.2024/31.12.2025

3. Entwicklung der Studierendenzahlen

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist 2025 erneut leicht gestiegen, von 64,3% im WiSe 2024/25 auf 65% im WiSe 2025/26 (s. Anlage 2).[2] In den Studiengängen mit den zuletzt niedrigsten Frauenanteilen gibt es positive Entwicklungen: Im **Fachbereich Bauingenieurwesen** stieg der Frauenanteil laut Studierendenstatistik erneut, von 29,4% im WiSe 2024/25 auf nun 31,4%. Damit liegt er über dem bundesweiten Durchschnitt von 30,3% im SoSe 2024 (Destatis). Dies allerdings ausschließlich basierend auf den Frauenanteilen im Bachelor Bauingenieurwesen. Mit nur noch 20% bzw. 20,9% Frauenanteil sind die Bachelorstudiengänge Infrastruktur und Siedlungswasserwirtschaft Schlusslichter an der FHP. Im Masterstudiengang ING.bau wurden zum WiSe 2025/26 gar keine Frauen neuimmatrikuliert (aktuell 25% Frauenanteil). Einen Positivtrend weist hingegen der **Studiengang Informations- und Datenmanagement** auf: Während der Frauenanteil bis zum WiSe 2024/25 kontinuierlich auf nur noch 38,1 % herabgesunken war, liegt er im WiSe 2025/26 wieder bei 48,9% (60,6% der Neuimmatrikulierten waren weiblich).

4. Hochschulentwicklung aus Gleichstellungssicht

Professorinnenprogramm 2030

Im Professorinnenprogramm 2030 konnte das im Juli 2024 eingereichte „Gleichstellungskonzept für Parität“ der FHP überzeugen. Die FHP wurde zudem **als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet**, ein neu eingeführtes Prädikat für besonders überzeugende Konzepte. Beim Professorinnenprogramm handelt es sich um eine gemeinsame Initiative von Bund und Ländern, die seit 2008 darauf abzielt, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern und einen Kulturwandel hin zu geschlechtergerechten Strukturen an deutschen Hochschulen zu fördern. Bereits in den drei vorangegangenen Programmrunden des Professorinnenprogramms (2009, 2014, 2019) konnte die FHP erfolgreich Mittel einwerben. Dank der erneuten positiven Bewertung durch das Expert*innengremium ist es nun möglich, wieder **Förderungen für drei neuberufene Professorinnen für fünf Jahre** zu beantragen. Mit den dadurch im Haushalt freiwerdenden Mitteln können gleichstellungsfördernde und familienunterstützende realisiert werden (s.u.). Der erste von drei möglichen Förderungen wurde im Dezember 2025 bereits bewilligt. Mit der Auszeichnung als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ist zudem die **Finanzierung einer Qualifizierungsstelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin für die Dauer von fünf Jahren** verknüpft.

[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.

CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Im bundesweiten Vergleich mit 148 anderen Fachhochschulen/HAWs sortierte sich die FHP im Juni 2025 im CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS – Center of Excellence Women and Science) **beim Frauenanteil an den Professuren unter den TOP 20** ein und gehörte damit erneut zur Spitzengruppe. Im Gesamtranking positionierte sich die FHP in der Ranggruppe 2 von 8. Einzig beim wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur schnitt die FHP nur im Mittelfeld ab, was u.a. daran liegt, dass die Lehrbeauftragten bei den HAWs mit einberechnet werden, hier liegt der Frauenanteil regelmäßig unter dem der akademischen Mitarbeiter*innen. Positiv zu erwähnen ist, dass die FHP beim **Ranking Studentinnen** (das nicht in die Gesamtwertung eingeht, da hier nur die Studentinnenanteile in den 14 Fächern abgebildet werden, in denen der Frauenanteil bundesweit unter 40% liegt, bspw. Bauingenieurwesen) auf Platz 3 aller 207 in diesem Ranking vertretenen Hochschulen (Unis und HAWS) lag. Insgesamt haben die brandenburgischen Hochschulen gut abgeschnitten, bei den Frauenanteilen an den Professuren lag Brandenburg weiterhin auf Platz 2 hinter Berlin. Das alle zwei Jahre erscheinende Ranking basiert ausschließlich auf Daten der amtlichen Hochschulstatistik, hier ausschlaggebend waren die Daten für 2023.

FHP2.0 – Freiraum, fehlendes Präsidialkollegium – und eine vorläufige Haushaltsführung

Der vom Wissenschaftsrat empfohlene und im Hochschulvertrag verankerte **Organisationsentwicklungsprozess zur strategischen Weiterentwicklung der FHP**, v.a. hinsichtlich der Binnenstruktur, nahm 2025 Fahrt auf. Die zGBA war Teil des monatlich tagenden Lenkungskreises, über den u.a. die Mitwirkung der Vertretungen und Beauftragten gewährleistet werden soll. Sie nahm am hochschulöffentlichen Kick-off (12.2.) und am Hochschultag in Nauen (16./17.7.) teil. Seit Dezember 2025 ist sie nun – auf Vorschlag des Senats - Mitglied der Steuerungsgruppe (die nun exakt dem Präsidialkollegium entspricht), nicht mehr des Lenkungskreises.

Die Präsidialkollegiumssitzungen, an denen die zGBA als beratendes Mitglied teilnimmt, wurden im Jahresverlauf in die Steuerkreissitzungen integriert und mussten in der Folge im Umfang stark reduziert werden (zGBA war nur zu diesem Teil der Sitzungen geladen). Nach Wahrnehmung der zGBA fehlte das Format des **Präsidialkollegiums** im Jahresverlauf für den Informationsfluss und Austausch zwischen Hochschulleitung, Dekan*innen, Senatsvorsitzenden und zGBA.

Ein weiteres prägendes Merkmal des Jahres war die für das Land verfügte **vorläufige Haushaltsführung (vHHF)**, die viele Verzögerungen und Unsicherheiten mit sich brachte. Auch wenn Drittmittel grundsätzlich als ausgenommen galten, unterlagen Drittmittelprojekte mit einem Eigenanteil der Hochschule ebenfalls der Sperre. Bis zu anderweitigen Informationen aus dem Ministerium galt die Sperre demnach anfänglich auch für die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms III (s.u.), so dass im weiteren Jahresverlauf ein hoher Ausgabendruck entstand, da sich die Hochschule hier zu Ausgaben verpflichtet hat.

Qualifizierungsprofessuren

Im Mai 2025 stimmte der Senat der überarbeiteten Fassung der Berufungssatzung zu und machten damit den Weg für ein Verfahren zur Berufung von Qualifizierungsprofessuren frei. Die Regelungen hinsichtlich Gleichstellung sind analog zu denen der „regulären“ Professuren festgeschrieben. Die **ersten drei Qualifizierungsprofessuren** wurden in der Folge im Kontext von nachhaltigem Bauen (verortet in der Konservierung & Restaurierung, im Bereich Architektur & Städtebau und im Bauingenieurwesen) ausgeschrieben, es wurde eine gemeinsame Berufungskommission für die drei Professuren eingesetzt, die von der zentralen GBA beratend begleitet wird. Im Gleichstellungskonzept wurde das Ziel definiert, möglichst mindestens eine dieser drei Qualifizierungsprofessuren mit einer Frau zu besetzen.

Umsetzungsstand Gleichstellungskonzept 2024

Mit der Teilnahme der zGBA am Gespräch der Gutachter*innen mit der Hochschulleitung im Rahmen der **Vorort-Termine der Reakkreditierungen** (2025 Bachelorstudiengänge des Fachbereichs Bauingenieurwesen, BA/MA Restaurierung & Konservierung, Design-Studiengänge und BA/MA-Studiengänge des Fachbereichs Sozial- und Bildungswissenschaften) und **der Integration von Gleichstellungsthemen in die Strategiegespräche** der Hochschulleitung mit den Fachbereichen wurden 2025 zwei wichtige Vorhaben des Gleichstellungskonzepts 2024 umgesetzt.

Brandenburgisches Promotionskolleg der Hochschulen für angewandte Wissenschaften

Rechtsverordnung und Kooperationsvereinbarung der brandenburgischen Fachhochschulen für das im brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) neu angedachten gemeinsamen Promotionskolleg wurden 2025 intensiv diskutiert und schließlich von den Hochschulsenaten der vier beteiligten HAWs verabschiedet. Die Entwürfe wurden von den Gleichstellungsbeauftragten der vier HAWs hinsichtlich der für unsere Aufgaben relevanten Aspekte kommentiert, ihre Vorschläge von den Vizepräsidenten für Forschung diskutiert und in Teilen auch aufgegriffen, einige scheiterten dann an Vorbehalten im Wissenschaftsministerium. Vorschläge der Hochschulleitungen wiederum wurden gegenüber dem Ministerium durch die GBAs unterstützt (wie die im Verordnungsentwurf vorgesehene Dreijahresfrist für den Nachweis der Leistungskriterien der Professor*innen für die Aufnahme ins Kolleg um eine Sechsjahresoption zu ergänzen), fanden aber ebenfalls keinen Eingang in die Papiere. Die wichtigste Forderung der Gleichstellungsbeauftragten nach der **Beteiligung einer GBA der beteiligten HAWs am Lenkungskreis** (beratend) wurde aber aufgenommen. Der Lenkungskreis entscheidet zukünftig u.a. über die Aufnahme von Professor*innen in das Promotionskolleg, erlässt die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Ordnungen, insbesondere die Promotionsordnung und trifft die Entscheidungen über die Zulassung von Promotionsvorhaben im Promotionskolleg. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen (LaKoG) wird voraussichtlich im März 2026 zwei der Gleichstellungsbeauftragten in das Lenkungsgremium entsenden (Mitglied und Stellvertreterin).

Hochschulvertrag: Chancengleichheit und Familienorientierung

Der Hochschulvertrag 2024-2028 zwischen Wissenschaftsministerium und FHP beinhaltet – im Unterscheid zum vorherigen Vertrag - 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**. Sie flossen 2025 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.

5. Interne und externe Vernetzung, Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgruppen, gemeinsame Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten an brandenburgischen Hochschulen

Beteiligung der zGBA und ihrer Stellvertreterinnen 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 (bis 11/2025) bzw. Steuerkreis (ab 11/2025) von FHP 2.0 - Freiraum
- Haushaltskommission
- AG Dienstvereinbarung Stellenbesetzung
- Steuerkreis Betriebliches/Studentisches Gesundheitsmanagement – FHPgesund!

Auswahlkommissionen
Für folgende Stipendien und Preise war(en) die zentrale(n) Gleichstellungsbeauftragte(n) 2025 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)
- Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen (fortlaufend)

FHP-internes Schnittstellenmanagement im Kontext von Antidiskriminierung

Die zGBA steht in einem Austausch mit den **Personalvertretungen**. Zudem gibt es eine sehr enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der **Familienbeauftragten** mit regelmäßigen Jours fixes und gemeinsamen Projekten. Auch in der Runde der Beauftragten im Kontext von Chancengleichheit (**Antidiskriminierungsbeauftragte**, **Beauftragter für die Belange von Hochschulmitgliedern und Angehörigen mit Behinderungen**, Familienbeauftragte und Gleichstellungsbeauftragte) wurde 2025 ein regelmäßiger Jour fixe eingerichtet, die Beauftragten waren am Tag der offenen Tür sowie bei der Immatrikulationsfeier mit einem gemeinsamen Stand vertreten, es gab gemeinsame Beratungen und Abstimmungen, die gemeinsame Website - https://www.fh-potsdam.de/campus-services/chancengleichheit - wurde aktualisiert.

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen

Die zGBA der FHP ist gemeinsam mit Katja Kraft, zGBA der Europa-Universität Viadrina, Sprecherin der **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den brandenburgischen Hochschulen - LaKoG**. Die LaKoG tagte 2024 dreimal in Präsenz, einmal digital. Als Sprecherin der Landeskonferenz ist die zGBA automatisch auch Mitglied des erweiterten Vorstands der **Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten - bukof**. Der erweiterte Vorstand tagt dreimal jährlich online oder in Präsenz in Berlin.

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 dem Referat 16 - Frauen, Gleichstellung, Antidiskriminierung, Queere Lebensweisen - im MGS und dem Referat 23 - Wissenschaftliche Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studierendenwerke, Chancengleichheit, Digitalisierung und Bibliotheken - des MWFK.

Überarbeitung der landesweiten Checkliste für Berufungsverfahren

Die landesweit an allen Hochschulen zum Einsatz kommende Checkliste für Berufungsverfahren wurde 2015/2016 in Abstimmung mit den damaligen Hochschulleitungen und mit dem MWFK von der LaKoG erarbeitet, basierend auf den 2013 veröffentlichten Empfehlungen der Sachverständigenkommission für die Gesetzmäßigkeit von Berufungsverfahren (an der FHP gab es bereits davor einen von der damaligen zGBA Prof. Dr. Gudrun Perko eingeführten „Prüfbogen für Berufungsverfahren“). Die Novellierung des BbgHG wurde 2025 zum Anlass genommen, die Checkliste nicht nur anzupassen, sondern auf den Prüfstand zu stellen und nach Feedbacks von dezentralen und zentralen GBAs

grundsätzlich zu überarbeiten. Die LaKoG will die Checkliste als Arbeitshilfe verstanden wissen, die v.a. die vorsitzende Person bei der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und Vermeiden von formalen Fehlern unterstützt. Sie sensibilisiert für Gender-Aspekte und mögliche Biases im Verfahren, gibt Anregung für die aktive Rekrutierung, unterstützt bei der Erfassung genderspezifischer Daten im Verlauf des Berufungsverfahrens und ist Teil der Verfahrensdokumentation (an der FHP auch Teil der Berufungsakte). Mit der **neuen Checkliste** steht seit April 2025 eine dem neuen BbgHG entsprechende, praktikablere und übersichtlichere Checkliste zur Verfügung, die mit der BLHP abgestimmt ist und von ihr begrüßt wurde.

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

17.3. LakoG Sitzung an der Uni Potsdam

28.3. Teilnahme an der Sitzung des erweiterten Vorstands der bukof -in Berlin (mit Inputs zu intersektionaler Gleichstellungsarbeit und zu Konsequenzen aus der Bundestagswahl)

28.3. Instagram-Videobotschaft an die Koalitionspartner in Vertretung der LaKoG Brandenburg

6.5. (regelmäßiges) Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Familienbeauftragten der brandenburgischen Hochschulen mit Referat 23 - Wissenschaftliche Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studierendenwerke, Chancengleichheit, Digitalisierung und Bibliotheken - des MWFK

7.5. Fortbildung "Digitalisierungsprozesse, KI und Gleichstellung an Hochschulen" der bukof

23.5. Mitgliederversammlung der bukof Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“

16.6. LakoG Sitzung an der BTU Cottbus-Senftenberg

25.6. Austausch der Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoGen) mit dem Vorstand der Bundeskonferenz (bukof)

17.-19.9. bukof Jahrestagung in Heilbronn unter dem Motto Geschlechter.Demokratie

29.9. Lagog-Sitzung digital

10.10. Einladung der LaKoG-Sprecherinnen in die Sitzung der Brandenburgischen Landeskonferenz der Hochschulpräsidentinnen und -präsidenten BLHP (Thema: Geschlechtergerechte Berufungsverfahren; u.a. Vorstellung der überarbeiteten Checkliste)

13.10. Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Familienbeauftragten der brandenburgischen Hochschulen mit Referat 23 - Wissenschaftliche Karriereförderung, Studentische Angelegenheiten, Studierendenwerke, Chancengleichheit, Digitalisierung und Bibliotheken - des MWFK

11.11. Gemeinsam mit Christina Wolff, Uni Potsdam, Austausch mit der Geschäftsführerin des Frauenpolitischen Rats Brandenburg Friederike Arndt u.a. zur Finanzierungsituation des FPR

17.11. Lakog-Sitzung an der HNEE Eberswalde

12.12.Teilnahme an der Sitzung des erweiterten bukof Vorstands in Berlin (Thema u.a. Bürokratieabbau und vermeintlicher „Nebenzweck Gleichstellung/Chancengleichheit“)

6. Beratung und Information

Sichtbarkeit/ Präventionsarbeit

Anlässlich des **UN Aktionstages „Women in Science“** produzierte die Hochschulkommunikation zwei Videos für Instagram mit Botschaften/Tipps von FHP-Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sandra Cartes beteiligte sich als zGBA an der Aktion (auch Alma Balmes, dez. GBA, war dabei).

Das **Faltposter „Wir halten Dir den Rücken frei!“**, auf dem sich alle Beauftragten und Vertretungen im Kontext von Diskriminierungsschutz finden, wurde aktualisiert, neu gedruckt und in der Hochschule verteilt (Dekanate, Personalabteilung, Zentrale Studienberatung, AStA etc…).

GBA, Familienbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte und der Beauftragter für die Belange von Hochschulmitgliedern und -angehörigen mit Behinderungen waren sowohl am **Hochschulinformationstag/Tag der offenen Tür** (24.5.) als auch beim „Markt der Möglichkeiten“ im Anschluss an die I**mmatrikulationsfeier** (1.10.) gemeinsam mit einem Stehtisch und einem Roll-up (mit dem Slogan „Wir halten Dir den Rücken frei!“) vertreten. Für den „Erstibeutel“ steuerte das Gleichstellungsbüro erneut den Anti-Sexismus-Sticker bei. Der QR-Code auf dem Sticker führt auf die FHP-Gleichstellungsseiten.



Nach Ende der vorläufigen Haushaltsführung konnte im Sommer endlich das Layout der bereits 2024 komplett überarbeiteten **Broschüre zu sexualisierter Gewalt** – „Dissens: Sexismus und sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext“ - mit Informationen u.a. zu Unterstützungsangeboten und Notrufnummern (Autorin: Anika Bornheimer) und des **Gleichstellungskonzepts** in Auftrag gegeben werden. Beide Publikationen wurden gedruckt, sind aber auch online zu finden.





Am 7.7. fand auf Initiative der Schwerbehindertenvertretung eine Campusbegehung statt, mit dem Ziel, Mängel in Bezug auf Barrierefreiheit, Familienfreundlichkeit, Sicherheit zu identifizieren. Aus Gleichstellungssicht wurden im Anschluss zwei **Präventionsmaßnahmen** beschlossen: Zum einen werden Sticker mit Hinweisen auf die Anwesenheit und die Erreichbarkeit des Wachschutzes an allen Hauseingängen angebracht. Zum anderen werden an allen Spiegeln in den Toiletten Hinweise auf die Erreichbarkeit des Wachschutzes sowie das Bundesweite Hilfetelefon angebracht werden. Die zweisprachigen Sticker mit Hinweisen auf die Anwesenheit und die Erreichbarkeit des Sicherheitsdienstes sind zum Berichtszeitpunkt entworfen und im Druck (Slogan: „Wir sind da. 24/7“).

Die FHP beteiligte sich im Oktober an der **Initiative „Hochschulen zeigen Haltung“** und kommunizierte die Botschaft über die Social Media-Kanäle der Hochschule. Bei der bundesweiten Kampagne, die im Oktober 2025 startete, handelt es sich um ein gemeinsames Bekenntnis für Demokratie, Vielfalt, Wissenschaftsfreiheit und Toleranz und gegen antidemokratische Tendenzen wie rechtsextreme Einflussnahme, Diskriminierung und Angriffe auf Wissenschaftler*innen.

Bestandteil des Personenprofils auf der FHP Website ist seit Dezember ein **optionales Freitextfeld für die Angabe der Pronomen**. Die Initiative dafür kam von akademischen Mitarbeitenden. Zum Berichtszeitpunkt wurde vom Gleichstellungsbüro im internen Bereich der Website eine Handreichung zum Hintergrund und den gängigsten Pronomen veröffentlicht.

Fachliteratur

Wie in den Jahren zuvor wurde die Hochschulbibliothek auch 2025 um Fachliteratur mit Genderbezügen ergänzt. Übersicht findet sich demnächst auf den Gleichstellungsseiten unter der Rubrik „Fachliteratur“.

Individuelle Beratungen

2025 fanden **33 individuelle Beratungen** statt (z.T. mit Folgeterminen; im Vergleich 2024: 9, 2023: 25; 2022: 24). Bei einigen Beratungen handelte es sich um Beratungen in Vertretung der Familienbeauftragten. Unter den Ratsuchenden waren Studierende und Vertreter*innen aller Beschäftigten-

gruppen 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. Die Themen reichten von Vereinbarkeit über Namensänderung bis hin zu Machtmissbrauch, Belästigung und (sexualisierter) Gewalt.

7. Veranstaltungen, Ausstellungen, Preise

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.

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.

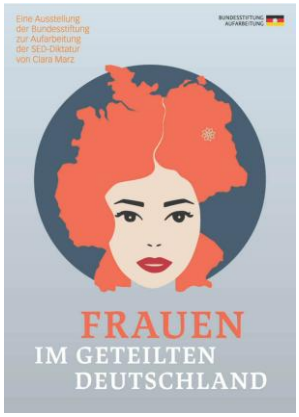
Internationaler Frauentag I Brandenburgische Frauenwoche(n)



Das Gleichstellungsbüro der Fachhochschule Potsdam, das Koordinationsbüro für Chancengleichheit der Universität Potsdam und das Gleichstellungsbüro der Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF luden am 14.3. zu „The Watermelon Woman“, einem Kultfilm des New Queer Cinema der 1990er Jahre, in das Kino des Potsdamer Filmmuseums ein. Anlass waren die **35. Brandenburgischen Frauenwochen**, die 2025 unter dem Motto „Trotz(t)dem!“ standen. Der Film wurde von Filmhistorikerin Dr. Johanne Hoppe eingeführt, und im Foyer des Museums klang der Abend mit einer Party aus.

Am 10.3. fand zudem in kleiner Runde das **traditionelle Treffen anlässlich des Internationalen Frauentags** in der Holzwerkstatt der FHP statt.

Ausstellung Frauen im geteilten Deutschland



Vom 9. April bis zum 6. Mai war die **Ausstellung „Frauen im geteilten Deutschland“** der Bundesstiftung Aufarbeitung im Foyer des Hauptgebäudes zu sehen. Eröffnet wurde die Ausstellung am 10.4. in der Theaterwerkstatt mit einem Gespräch der FHP-Mitarbeiterinnen Prof. Dr. Susanne Freund, Gundula Häusler, Prof. Dr. Alexandra Schmidt-Wenzel und Katja Stephan zu **“Typisch Ost, typisch West? Lebenswirklichkeiten und Herausforderungen für Frauen im geteilten Deutschland”**, moderiert von der Potsdamer Kulturmanagerin Doreen Löwe. Mit einem freien Stuhl in der Gesprächsrunde waren weitere Kolleginnen und Studentinnen eingeladen, sich – zeitweilig – an dem Gespräch zu beteiligen. Eine gelungene Veranstaltung, zu der es sehr viel positive Resonanz gab!

Genderpreis 2025 und Lesung anlässlich der Preisverleihung

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 2025** der FHP wurden insgesamt sieben Bachelorarbeiten und eine Projektarbeit aus vier verschiedenen Studiengängen nominiert. Ausgezeichnet wurde schließlich Natalie Popovic Garcia für ihre Bachelorarbeit „EL CAMINO DE_Der Einfluss geschlechtsspezifischer Unsicherheiten von Frauen auf ihre Wegwahl im öffentlichen Raum von Mexiko-Stadt“ (Erstbetreuer Prof. Winfried Gerling).

Die **Preisverleihung** fand am 9.12. im Rahmen einer von der zGBA moderierten **Lesung mit Rebekka Endler** aus ihrem Buch „Witches, Bitches, It-Girls. Wie patriarchale Mythen uns bis heute prägen.“ in der Bibliothek der FH Potsdam statt. Natalie Popociv Garcia wurde anschließend in die Postergalerie der Preisträger*innen aufgenommen.

Fortbildungsangebote des Gleichstellungsbüros

18.3. Neuauflage des Workshops **„Wissenschaftlerinnen & Führung: Bereit für die neue Rolle“** (Referentin Dr. Meike Zöger) mit neu(er) berufenen Professorinnen und Postdocs aus der FHP, der HNEE und der Viadrina

9.9. Workshop „**Wissenschaftlerinnen & Führung**“, Teil 2 mit Dr. Meike Zöger und Teilnehmerinnen aus der FHP und der HNEE

Relevante Veranstaltungen ohne organisatorische Beteiligung des Gleichstellungsbüros

17.6., 15 Uhr: Wie erstelle ich einen Wikipedia-Eintrag (AG Gleichstellung der Architekenkammer in Koop mit perspektiv;wechsel - im Rahmen des **Festivals „Women in Architecture“)**

23.-28.6.: Ist Deine Stadt für Dich gebaut? (Ausstellung in Berlin von perspektiv;wechsel in Kooperation mit urban.policy - im Rahmen des **Festivals „Women in Architecture“**)

30.6.: |FRAUEN-|-KOMPETENZ kommunizieren: Fokus Baukommunikation (Koop. des Landesverbands Berlin-Brandenburg des Bunds Deutscher Baumeister, Architekten und Ingenieure e.V. (BDB) mit dem Fachbereich Bauingenieurwesen - im Rahmen des **Festivals „Women in Architecture“)**

8. Professorinnenprogramm III und 2030

Erfolgsgeschichte: Professorinnenprogramm an der FHP

Am 21. Februar erhielt die FHP die Nachricht, dass das im August 2024 eingereichte „Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule“ im Professorinnenprogramm 2030 vom Begutachtungsgremium positiv bewertet wurde. Der FHP wurde zudem das **Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“** verliehen, da das eingereichte Konzept das Begutachtungsgremium in besonderer Weise überzeugen konnte. Das prämierte Gleichstellungskonzept der FHP basiert auf einer umfassenden datenbasierten Stärken-Schwächen-Analyse, die zentrale Bereiche der Hochschulkultur untersucht: den Frauenanteil in Führungspositionen, Gremien und Professuren, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase sowie die Situation von Studentinnen. Aus diesen Erkenntnissen wurden konkrete Ziele und Maßnahmen abgeleitet, um die FHP in den Aktionsfeldern „Lernende

Organisation“, „Studienort“, „Arbeitgeberin“, „Ort der Lehre und Forschung“, „Ort für Familien“ und „diskriminierungssensibler Lern- und Arbeitsort“ weiterzuentwickeln.

Dies positive Begutachtung ermöglicht die **erneute Förderung von bis zu drei Professuren** und damit auch die **Fortsetzung erfolgreicher gleichstellungsfördernder und familienunterstützender Maßnahmen** nach Auslaufen des Professorinnenprogramms III bzw. die Realisierung neuer Maßnahmen. Aufgrund des Prädikats „gleichstellungsstarke Hochschule“ wird zusätzlich für maximal fünf Jahre eine Position einer Nachwuchswissenschaftlerin finanziert.

Bereits in den drei vorangegangenen Programmrunden des Professorinnenprogramms (2009, 2014, 2019) konnte die FHP erfolgreich Mittel einwerben. Insgesamt wurden in den vergangenen 15 Jahren sieben Professorinnen gefördert, die freigewordenen Mittel dank der Bund-Länder-Förderung flossen in gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Dies führte zu einem erheblichen **Gleichstellungsschub**.

Die Projektleitung für die Umsetzung des Programms an der FHP liegt aktuell bei der zGBA, ebenso wie die Koordination der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Hierfür waren im Jahresverlauf acht, ab September vorübergehend 12 Wochenstunden einkalkuliert.

Förderungen im Rahmen des auslaufenden 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 01.10.2020-30.09.2025
- 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 2025 zudem zahlreiche Fördermaßnahmen für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen realisiert werden.

2025 wurden folgende Maßnahmen realisiert:

Promotionsförderung

Die Finanzierung einer **0,5 Promotionsstelle im Fachbereich Bauingenieurwesen** endete im August mit einer abgeschlossenen Promotion. Eine 0,65 Promotionsstelle im Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften wird noch bis März 2026 weiterfinanziert. Darüber hinaus konnten 2025 aus den Mitteln vier Promotionsabschlussförderungen von akademischen Mitarbeiterinnen realisiert werden.

Fonds zur Anwendung der Familienpolitischen Komponente gemäß WissZeitVG

Hierauf wurde 2025 nicht zugegriffen.

Frauenförderfonds für wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Mittel des Frauenförderfonds zur **Unterstützung von individueller Qualifizierung, Konferenzteilnahmen, Forschungsaufenthalten, Übersetzungen, Publikationskosten** etc. (Kostenübernahmen bis zu 1.000 EUR) waren 2025 ausgeschöpft. Es gab aber wiederholt Nachfragen, so dass beschlossen wurden den Fonds 2026 im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 (s.u.) neu aufzulegen.

Fortbildungsfonds für Wissenschaftlerinnen

2025 wurden die T**eilnahme an einer Ausstellung sowie fünf Konferenzteilnahmen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen** unterstützt. Aus dem Fonds wurde darüber hinaus der **Workshop „Wissenschaftlerinnen & Führung“** finanziert. Die dreiteilige Workshopreihe wurde aufgrund der sehr positiven Resonanz zum zweiten Mail angeboten. Sie richtet sich an neu(er) berufene Professorinnen und Postdocs. Neben Teilnehmerinnen aus der FHP nahmen auch Wissenschaftlerinnen aus der HNE Eberswalde, der Europa-Universität Viadrina und der BTU Cottbus-Senftenberg teil.

Entlastungsfonds für Wissenschaftlerinnen

Der Entlastungsfonds richtet sich an **Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben, überdurchschnittlich vielen Gremienaufgaben, (neuer) Leitungsfunktion**: Zehn Maßnahmen für Professorinnen wurden 2025 realisiert (SHK/WHK, Coaching).

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 2024/25 konnten vier, im SoSe 2025 sechs, im WiSe 2025/2026 drei Lehrveranstaltungen aus den Fachbereichen 1, 2 und 4 gefördert werden.

Studentischer Gleichstellungsfonds

Sechs Anträge zur **Unterstützung studentischer Projekte im Kontext Gleichstellung/Gender/Diversity** wurden 2025 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 perspekiv;wechsel und Kommiliton*innen realisiert.

Abschlussstipendium für Studentinnen mit Familienaufgaben

Im WiSe 2024/25 und im SoSe 2025 konnten dank der **sehr erfolgreichen Abschlussförderung** für Studentinnen mit Familienaufgaben (Kinder oder Pflege von Angehörigen) Stipendien in Höhe von 300 EUR an je fünf Studentinnen ausgezahlt werden. 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.

Im WiSe 2025/2026 musste das Stipendium aufgrund fehlender Mittel ausgesetzt werden. Die Maßnahme wurde jedoch im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 erneut beantragt.

Weiterentwicklung von Kinder- und Ferienbetreuung

In den Sommer- sowie den Herbstferien wurden erneut **Ferienworkshops für Kinder** (von FHP-Studierenden und -Beschäftigten) durchgeführt. Das **Angebot der Flexiblen Betreuung** konnte fortgesetzt werden, aufgrund der enormen Kostensteigerung aber leider nicht mehr komplett kostenfrei (s. Bericht der Familienbeauftragten).

FAMteam I Gleichstellungsbüro I Lehraufträge zur Kompensation

Über das Professorinnenprogramm wurden **studentische Mitarbeiter*innen** im FAMteam und im Gleichstellungsbüro sowie **Aufstockungen** der Familienbeauftragten (im Aufgabenfeld Vereinbarung

von Studium/Beruf mit Pflegeaufgaben) sowie der zGBA (für die Koordinierung der umfangreichen Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms) finanziert. Darüber hinaus dienten die Mittel zur Finanzierung von Lehraufträgen zur Kompensation von Forschungsprofessuren.

Förderungen im Rahmen des neuen Professorinnenprogramms 2030

Im **Professorinnenprogramms 2030** wurde der **erste Förderantrag** (Förderung der Professur von Prof. Dr. Susanne Hommel, Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften) am 5.12. bewilligt. Mit der Förderung der Professur einher geht die Bewilligung von Maßnahmen, die wir in der Laufzeit 15.09.2025 bis 14.09.2030 nun als „zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme" größtenteils aus den durch die Förderung der Professur freiwerdenden Haushaltsmitteln finanzieren werden (gesamtes Volumen ca. 410.000 EUR):

- innovativen Formate für die Unterstützung und die digitale Erweiterung der Wissenschaftskommunikation von Wissenschaftlerinnen mit dem Fokus auf FHP Wissenschaftlerinnen (bis Ende 2027)
- Wiederaufnahme des Frauenförderfonds (s.o.)
- Fortsetzung von Gender in der Lehre (s.o.)
- Abschlussförderung von Studentinnen mit Familienaufgaben (erneut 5 Stipendien pro Semester, s.o.)
- 0,75 Promotionsstelle (Promotion über das brandenburgische HAW Kolleg): 3 Jahre (+1)
- Anteilige Personalkosten (10 WoStd.) FAMteam (als unser Eigenanteil)
- Anteilige Personalkosten zGBA (4 WoStd.) zur Koordination der Maßnahmen (als unser Eigenanteil)

Der **zweite Förderantrag** wurde Ende Januar rückwirkend zum 1.10.2025 gestellt. Ein **dritter Antrag** soll, vorbehaltlich der Rufannahme, im Sommer 2026 mit einer Laufzeit ab September 2026 gestellt werden.

9. Ausblick auf 2026

Die Organisationsentwicklung wird auch eine **Neustrukturierung der Gleichstellungsarbeit** an der FHP mit sich bringen. Fest steht, dass die Begleitung der Personalmaßnahmen durch einen kleineren Personenkreis nicht ohne entsprechende Freistellungen gewährleistet werden könnte. Auf Bestreben der Hochschulleitung wird aktuell zudem über eine **neue Struktur für Gleichstellungsbüro und FAMteam** diskutiert.

Die **Aktualisierung der Gleichstellungssatzung von 2013** steht bereits seit einiger Zeit auf der Agenda. Widersprüche zwischen neuem Hochschulgesetz und Satzung machen die Überarbeitung 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 sollte bereits 2025 nachgekommen werden, dies ist jedoch aufgrund der Aufgabenfülle nicht gelungen.

Bis September 2026 ist der dritte Förderantrag im **Professorinnenprogramms 2030** einzureichen, darüber hinaus müssen die drei Projekte im Rahmen des **Professorinnenprogramms III** abgeschlossen und abgerechnet werden.

Im Sommer 2026 stehen ferner die **turnusgemäßen Wahlen der zGBA und ihrer Stellvertreterinnen** an. Alle drei Amtsinhaberinnen stehen für eine erneute Kandidatur zur Verfügung.

10. Familienfreundliche Hochschule (Berichtsteil der Familienbeauftragten)

Kurz und knapp

- **Die Zielsetzungen der Brandenburgischen Qualitätsstandards „Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich“ und der Charta Familienfreundliche Hochschule (2014) wurden 2025 in Angeboten und Maßnahmen umgesetzt, etabliert und erweitert. Entwicklungspotenzial haben die Ausweitung flexibler Arbeits- und Studienmöglichkeiten sowie das Selbstverständnis, Familienfreundlichkeit als wesentliche Führungsaufgabe zu leben.**
- **Es wurde ein Rückgang der Beratungszahlen der Hochschulangehörigen mit Fürsorgeverantwortung durch die zFBA verzeichnet, zugleich ist jedoch eine Ausweitung der Beratungen zu längeren Begleitprozessen in stark herausfordernden Lebensphasen zu beobachten.**
- **Der demografische Wandel wird auch an der FHP spürbar durch weniger Kinderbetreuungsbedarf. Das Personalkonzept und die Finanzierung der Flexiblen Kinderbetreuung mussten aufgrund enormer Kostensteigerungen des Kooperationspartners „Die Kinderwelt“ angepasst und ein Kostenbeitrag für Eltern eingeführt werden.**

Rahmenbedingungen: Personalsituation

Die zentrale Familienbeauftragte (zFBA) Diana Zill (30 Wochenstunden, davon 10 Wochenstunden Aufstockung als familienunterstützende Maßnahme des Professorinnenprogramms III) 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 **geringfügig Beschäftigte**. Augusta Dienelt (seit Oktober 2025 BABEK-Absolventin) 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 in Teilen weiterhin in Rahmen der **Kooperation mit der Kinderwelt gGmbH** durch die Mitarbeiterin der eingemieteten Spielgruppe PLUS Karolina Plate gewährleistet, für die Kinderbetreuung an den Randzeiten und an Samstagen wurden qualifizierte Studierende aus den höheren Semestern der Kindheitspädagogik gewonnen: Hanne Fanger, Helen Marie Schönfeld, Josephine Dankhoff und Maruscha Kießling stehen dem FAMteam als **Honorarkräfte** auf Anfrage zur Verfügung. Somit war das FAMteam im Berichtsjahr 2025 personell beständig gut aufgestellt.

Internes und externes Netzwerk

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

FB 1: Henriette Sonntag
FB 2: Prof.in Dr.in Sabine Cousin
FB 3: Ulrike Wygasch-Otte
FB 4: Prof. Dr. Boris Müller
FB 5: Anna-Martina Lentz
ZEW: Beatrice Jurth
Studierende: Augusta Dienelt
Personalabteilung: Anja Mohr, Sophie Hanenberg

Die **dezentralen Familienbeauftragten** agieren als Multiplikator*innen der Familienfreundlichkeit in ihren (Fach)Bereichen. Sie begleiteten bspw. die Beantragung von Nachteilsausgleichen, Aspekte der Studienorganisation, achteten auf die Berücksichtigung der Regelungen des Mutterschutzes und dessen präventive Maßnahmen, 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 sowie individuelle kollegiale Beratungen durchgeführt. Augusta Dienelt spielte als **dezentrale Familienbeauftragte für Studierende** mit familiärer Fürsorgeverantwortung eine wichtige Rolle als Multiplikatorin in die Studierendenschaft. Sie repräsentierte die Familienfreundlichkeit an der FHP in den studentischen Gremien und stellte in der dynamischen Personalsituation des AStA eine feste Konstante für die Weiterentwicklung familienfreundlicher Maßnahmen dar. Die Teilnahme an den studentischen Vollversammlungen, die Entwicklung einer engen Zusammenarbeit mit den StuRen sowie Beiträge zur Familienfreundlichkeit der FHP in den studentischen Social-Media-Kanälen dienten der Bekanntmachung des Angebotsspektrums des FAMteams. Für die Belange der Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung wurden Anja Mohr und Sophie Hanenberg zu Beginn des Wintersemesters 2025/2026 als **dezentrale Familienbeauftragte in der Personalabteilung** benannt. Eine wichtige Aufgabe ist zunächst die Sensibilisierung für ein lebensphasenbewusstes und familienorientiertes Tätigkeitsfeld in der Verwaltung. Dabei geht es darum, den Blick für die Bereiche zu schärfen, in denen die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit den beruflichen Aufgaben herausfordernd ist, als auch das Mitdenken von Faktoren der Familienfreundlichkeit in administrativen Prozessen.

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. Benannt sind neun 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, Sophie Hanenberg
Fachbereich 3: Ulrike Wygasch-Otte, Lucia Tyrallová
Fachbereich 5: Anna-Martina Lentz
Zentrale Einrichtung Weiterbildung: Anna Scheller

Die im Frühjahr 2024 vom Gleichstellungsbüro initiierte Vernetzung der Beauftragten und Vertretungen im Themenspektrum Antidiskriminierung bildete die Grundlage für eine enge **Zusammenarbeit der Beauftragten im Bereich der Chancengleichheit** (s. auch Berichtsteil der GBA). Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurden u.a. Verbesserungsvorschläge für den Antrag auf Nachteilsausgleich (wie die Form des Bescheides oder eine Vereinheitlichung von Verlängerungsoptionen der Bearbeitungsfrist von Bachelor- und Masterarbeiten) diskutiert und an die SKSL herangetragen.

Zu den Aktivitäten, die das FAMteam 2025 zur internen Vernetzung und Sensibilisierung durchführte, gehörten die mehrmalige **Präsenz** im Foyer des Hauptgebäudes mit einem Informationsstand, die Vorstellung der Angebote des FAMteams beim Hochschulinformationstag, die Begleitung von Erstsemestereinführungen und die Teilnahme an studentischen Vollversammlungen. Auch die Mitarbeit in Gremien der FHP (Arbeitsschutzausschuss, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Mensaausschuss, Arbeitsgruppe Mutterschutz) ermöglichte sowohl Einblicke als auch das Einbringen von Bedarfen und Notwendigkeiten zur besseren Vereinbarkeit. Themenbezogene J**our fixe mit der Hochschulkanzlerin** sicherten einen Abgleich von Planungen und Finanzierungsfragen mit den Zielen der

Hochschulleitung. Um die **Präsenzstelle Luckenwalde** familienfreundlich zu gestalten, erfolgte eine gemeinsame Begehung durch die Familienbeauftragten der TH Wildau und der FHP. Dabei wurden die verschiedenen Aspekte zur Förderung von Familien besprochen, die sich bspw. in der Raumgestaltung, bei der Veranstaltungskonzeption oder einer entgegenkommenden Haltung und bedürfnisorientierten Kommunikation zeigen. In diesem Zuge wird die Präsenzstelle im Frühjahr 2026 mit einem Bollerwagen inklusive Spielmaterialien ausgestattet und das FAMteam stellt zukünftig, bei Bedarf, Kinderbetreuung für Events zur Verfügung.

Der Austausch mit den Familienbüros des **Netzwerks Familie und Hochschule in Brandenburg**, in dem die Familienbeauftragte als Sprecherin agiert, bildete einen wichtigen Bestandteil der Qualitätsentwicklung der Familienfreundlichen Fachhochschule Potsdam. Die Quartalstreffen an den Hochschulstandorten wurden im Berichtsjahr kontinuierlich durchgeführt. Das Netzwerk nahm an Treffen des MWFK (Referat 23) mit den Gleichstellungs- und Familienbeauftragten der Hochschulen teil und berichtete u.a. über neue Herausforderungen im Kontext zunehmender Sorge- und Pflegeaufgaben. Neu installiert wurde ein themenbezogener Austausch zwischen MWFK, Familienbeauftragten und den für soziale Fragen zuständigen Beraterinnen der Studierendenwerke. Im Zuge der Reflexion des Umsetzungsstandes der gemeinsam erarbeiteten Brandenburgischen Qualitätsstandards „Geschlechtergerecht, familienfreundlich und lebensphasenorientiert studieren und arbeiten im Hochschulbereich“ zeigte sich, dass die FHP mit den bereits etablierten Maßnahmen und Angeboten gut aufgestellt ist, es in Bereichen wie der lebensphasenbewussten Führung oder der familienorientierten Studiengangsplanung jedoch noch Entwicklungsbedarf gibt.

Die aktive Mitgliedschaft im Verein **Familie in der Hochschule e.V.** (FidH) ermöglicht der Fachhochschule Potsdam, sich in Vereinbarkeitsfragen fortlaufend bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Die Familienbeauftragte ist Sprecherin des Vorstandes und nahm neben der eigentlichen Vorstandsarbeit u.a. die Koordination und Lenkung der Arbeitsgruppen, sowie die inhaltliche und organisatorische Aus- und Mitgestaltung der Jahrestagung (Thema „Männlichkeit(en) auf dem Prüfstand – politisch, progressiv, reaktionär?“ und der Arbeitstreffen wahr.

Im Zuge der **Kooperation mit dem Büro für Chancengleichheit und Vielfalt der Landeshauptstadt Potsdam** und der Mitwirkung im Arbeitskreis Alleinerziehende, beteiligte sich die Familienbeauftragte an der Organisation des ersten Potsdamer „Aktionstag Alleinerziehend“. Er bot Menschen in der Familienform „Alleinlebend mit Kind(ern)“ die Gelegenheit sich umfassend zu informieren, sich beraten zu lassen und sich untereinander zu vernetzen. Fachstellen wie z.B. das Jugendamt, die Wohngeldstelle, die Familienkasse und Landesstiftung „Familien in Not“, das Jobcenter, Kultür Potsdam sowie die Potsdamer Hochschulen als Bildungsort waren bei der Veranstaltung vertreten. Studierende des Studiengangs BABEK betreuten anwesende Kinder im Rahmen eines Kreativangebotes.

Information, Beratung und Begleitung

Insgesamt wurden **68 Hochschulmitglieder im Jahresverlauf beraten**. Über Gründe für den im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnenden Rückgang (2024: 121 Personen) kann nur spekuliert werden. Zum Teil wurden bspw. Anliegen durch die dezFBA in den Fachbereichen bearbeitet oder Modifikationsleistungen für Prüfungen bereits durch Lehrende gewährt (so dass kein Nachteilsausgleich beantragt werden musste). Dennoch gibt es weiterhin einen großen Bedarf an naher, persönlicher Begleitung der Menschen mit Fürsorgeverantwortung.

Im Jahr 2025 nutzten 41 **Studierende**, darunter 36 Studentinnen und 5 Studenten (mehr Väter als im Vorjahr) das Beratungsangebot im Familienbüro (2024: 88 Personen). **Längere Begleitprozesse mit Zweit-, Drittberatungen und mehr** verdeutlichen zudem die Komplexität mancher Vereinbarkeitssitu-ationen. Im Vordergrund der Beratungen standen Fragen zum Angebot der Kinderbetreuung auf

dem Campus, zur Beantragung von Nachteilsausgleichen, dem Mutterschutz, der Studienorganisation im Allgemeinen und im Besonderen im Kontext der Pflege von Angehörigen. In zwei Beratungssettings gab es eine parallele Bearbeitung durch den Behindertenbeauftragten, was aufgrund der psychischen Belastungen der pflegenden Studierenden unablässig war.

Aus dem Kollegium ließen sich 27 **Beschäftigte** beraten (2024: 33 Personen), darunter 20 weibliche und sieben 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 an Studierende.

Im Rahmen der **Angebotsentwicklung im Bereich Pflege** widmete sich das FAMteam weiterhin den Fragen und Rahmenbedingungen, mit dem Ziel, FHP-Angehörigen einen niedrigschwelligen Zugang zu gesetzlichen Regelungen, Beratungsstellen und Pflegesettings zu bieten. Aus der Teilnahme an der Fachtagung „Familienfreundliches Studium – Quo Vadis? Bedarfe und Angebote“ der Servicestelle Familienfreundliches Studium entstand die **Veranstaltung „Studierende mit Pflegeaufgaben im Blickfeld der Prüfungsausschüsse“**, die die Familienbeauftragte mit dem Netzwerk Familie und Hoch-schule in Brandenburg entwickelte und die als Onlineveranstaltung am 18.11.2025 durchgeführt wurde. Prof. Dr. Moritz Heß (Hochschule Niederrhein) und Dr.in Anna Wanka (Johann Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main) gaben aufschlussreiche Einblicke in aktuelle Forschungsergebnisse zur Lebensrealität pflegender Studierender. Die Pflege im Gesellschaftssystem und rechtliche Bedingungen wurden von Prof. Dr. Arne von Boetticher (FHP) dargestellt. Den Abschluss bildete ein gemeinsamer Ausblick der Teilnehmenden auf mögliche Maßnahmen zur Entlastung bzw. zum Nachteilsausgleich für diese Zielgruppe. Die Veranstaltung soll als Grundlage für Ausgestaltungsmöglichkeiten und eine Verbindlichkeit von Modifikationsleistungen im Zuge der Gewährung von Nachteilsausgleichen dienen. Für die zukünftige Entwicklung geeigneter Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Pflege und Studium beteiligte sich die FHP am Jahresende an dem vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt geförderten Projekt PUSH (Pflegende Studierende – unsichtbare Hochschulangehörige). In einer Umfrage für pflegende Studierende und nicht-pflegende Studierende, Lehrende und Mitarbeitende an Hochschulen wurden Belastungen erfragt, die konkret bei Pflegeverantwortung auftreten und den Studienerfolg beeinflussen und erschweren.

Im Zusammenspiel mit dem **Gesundheitstag der FHP** am 08. Mai 2025 widmet sich das FAMteam der Selbstfürsorge bei der Pflege von Angehörigen. Unter dem Motto „Ich kümmere mich jetzt um mich“ wurden Unterstützungsangebote auf dem Campus aufgezeigt und Möglichkeiten dargestellt, im Alltag Erholung zu finden. Zusätzlich gab es einen Vortrag der Techniker Krankenkasse zu externen Unterstützungsangeboten der Pflegekassen.

Die fachliche Supervision und Beratung bei der Qualitätsentwicklung der Familienfreundlichen Hochschule durch Prof.in Dr.in Karin Borck bringt fachliche Expertise und praktische Umsetzung zusammen. In einem gemeinsamen **Seminar „Zusammenarbeit mit Familien“** sowie in der Begutachtung von Bachelorarbeiten ist die Familienbeauftragte beständig in der Lehre des Fachbereiches Sozial- und Bildungswissenschaften eingebunden.

Kinderbetreuung: Notwendige Anpassungen

Die **Eltern-Kind-Gruppe „Spielgruppe PLUS“** unter der Trägerschaft der Potsdamer Kinderwelt gGmbH erweitert weiterhin das Flexible Betreuungskonzept der Hochschule um ein tägliches und strukturiertes Angebot. Die Spielgruppe ist offen für Potsdamer Mitarbeitende und Studierende in der Elternzeit oder in einer Übergangsphase in die Kitabetreuung. Das **Familienzimmer** in Haus 5

wird für diesen Zweck an die Kinderwelt vermietet, kann aber dennoch parallel für die Kinder-Eigenbetreuung durch Hochschulangehörige genutzt werden. Das Familienzimmer wurde 2025 im Vergleich zu 2024 jedoch wenig für die Eigennutzung angefragt.

Die bereits etablierte **Flexible Betreuung** (2025 15 Kinder; 352,5 Std.) ist z.T. in die Spielgruppe integriert und bietet für alle Hochschulangehörigen, tagsüber in der Woche, Kinderbetreuung vom ersten Lebensjahr des Kindes bis zum frühen Schulkindalter an. Neuberufenen Professor*innen und Gastwissenschaftler*innen kann mit diesem Angebot der Einstieg an der FHP erleichtert werden. Die Flexible Betreuung wurde seit dem SoSe 2022 ebenfalls durch Personal der Potsdamer Kinderwelt gewährleistet. Sie wurde der Hochschule in Rechnung gestellt, finanziert wurde sie durch die aufgrund der Professorinnenprogramm-Förderung freiwerdenden Mitteln sowie aus Mieteinnahmen. Für Studierende und Beschäftigte war dieses Angebot kostenfrei. Anfang 2025 informierte die Potsdamer Kinderwelt jedoch kurzfristig über eine Preiserhöhung, die in einigen Konstellationen (je nach Uhrzeit, Kinderanzahl) eine Preissteigerung von deutlich über 100% zur Folge hatte. In der Folge standen **Konzept und Kostenmodell der Flexiblen Betreuung auf dem Prüfstand**.

Seit dem Wintersemester 2025/2026 erfolgt nun nur noch die Flexible Betreuung parallel zur Spielgruppe durch die Kinderwelt gGmbH. In den Randzeiten, an Samstagen und im Notfall übernehmen **qualifizierte Kindheitspädagogik-Studierende aus höheren Semestern** die Kinderbetreuung. Sie wurden von der Familienbeauftragten in den Bedingungen und den für Flexible Betreuung notwendigen sensiblen Faktoren unterrichtet. Neu eingeführt wurde zum WiSe 2025/2026 zudem eine **Kostenbeteiligung der Eltern**. Dieser wird pro angefangener Betreuungsstunde mit 7 Euro für studierende Eltern und 10 Euro für Beschäftigte und Lehrbeauftragte berechnet. Geschwisterkinder erhalten 50 % Rabatt. Der Beitrag wird für die administrative Planung, das Rechnungswesen, für Versicherungen (Betriebshaftpflicht/ Gruppenunfallversicherung) und laufende Materialkosten verwendet. Die Eltern beteiligen sich mit 25 % bis 37 % an den Gesamtkosten einer Betreuungsstunde. Den größeren Anteil an den Betreuungskosten trägt also weiterhin die FHP. Der administrative Aufwand der Buchung und Rechnungslegung liegt bei der Familienbeauftragten.

Der studentischen dezentralen Familienbeauftragten gelang es, eine Erweiterung der Sozialfondssatzung des AStA zur Kompensation von Mehrkosten von Studierenden im Rahmen der Flexiblen Kinderbetreuung zu initiieren. Mit der angestoßenen **Erweiterung der Sozialfondsatzung** wird voraussichtlich ab dem Sommersemester 2026 für Studierende mit geringem Familieneinkommen die Möglichkeit bestehen, niedrigschwellig einen Antrag zur Beanspruchung des Sozialfonds für Mehrkosten aufgrund von Kinderbetreuung (bspw. aufgrund von Kita-Schließungen, Wochenendseminaren, Randzeitenbetreuung) zu stellen und finanzielle Entlastung zu erfahren.

Dank der Anpassungen ist es gelungen, den Fortbestand der FHP-eigenen Kinderbetreuungsangebote durch ein Format zu gewährleisten, das höchste Flexibilität für Familien schafft und gleichzeitig mit fachkompetenten Bildungsangeboten und pädagogisch ausgebildetem Personal verlässlich arbeitet.

Die jährlichen, einwöchigen **Ferienworkshops in den Sommer- und Herbstferien** fanden vom 28.7. bis 1.8. und vom 20. bis 24.10.2025 für 6- bis 12-jährige Kinder auf dem Campus statt. Unter dem Motto „Auf die Bücher fertig los! – Wir machen ein (Sach-)Buch. Für und mit den Buchmacher*innen von morgen.“ gestalteten die Kinder in den Sommerferien ein eigenes (Sach-)Büchlein. Das Besondere war die Beteiligung von Design-Studierenden des „Picture Books Lab“, die unter der Leitung der Bilderbuchkünstlerin Christina Röckl den Kurs im Sommersemester entwickelten und im Ferienworkshop dann gemeinsam mit den Kindern realisierten. Ganz nach dem Motto "Herbstwunder: Neugierig. Fantasievoll. Gemeinsam." erwartete die Kinder im Herbstferienworkshop jeden Tag ein neues, abwechslungsreiches Programm. Das Highlight war die Campus-Rallye „Geheimnisse hinter versteckten Türen“, die im großen Hörsaal mit einer kindgerechten Lehrveranstaltung endete. Abge-

schlossen wurden beide Ferienworkshops mit einer öffentlichen Abschlusspräsentation, zu der neben Angehörigen der Teilnehmer*innen auch die Hochschulöffentlichkeit eingeladen war. Die Finanzierung wurde maßgeblich über das Professorinnenprogramm III gesichert.

In der Spielgruppe und in den Ferienworkshops absolvierten Studierende des Fachbereiches Sozial- und Bildungswissenschaften mehrwöchige **Praktika**.

Seit der Kündigung der **Kindertagespflege** „Kleine Entdecker“ im Spätsommer 2025 gibt es auf dem Campus nur noch die Betreuung von Andrea Britz, mit einem Platzumfang von 5 Kindern. Auch dies eine Folge des gesunkenen Betreuungsbedarf, nicht nur an der FHP, sondern auch in der Stadt Potsdam.

Willkommenspaket

Sieben neugeborene Kinder von Beschäftigten wurden im Jahr 2025 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 31.12.2025

Quelle: Abteilung Personal
Stand: 31.12.2025

PROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	22	15	68,2%
FB 2 - Stadt I Bau I Kultur	19	8	42,1%
davon Architektur & Städtebau	10	4	40,0%
davon Konservierung & Restaurierung	5	2	40,0%
davon Kulturarbeit	3	2	66,7%
davon Urbane Zukunft	1	0	0,0%
FB 3 - Bauingenieurwesen	17	2	11,8%
FB 4 - Design	26	11	42,3%
davon Design	23	10	43,5%
davon Europäische Medienwissenschaft	3	1	33,3%
FB 5 - Informationswissenschaften	12	8	66,7%
Gesamt	**96**	**44**	**45,8%**

PROFESSUREN INKL. NEBENBERUFL. PROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	Anzahl Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	23	15	65,2%
FB 2 - Stadt I Bau I Kultur	21	10	47,6%
FB 3 - Bauingenieurwesen	18	2	11,1%
FB 4 - Design	27	11	40,7%
FB 5 - Informationswissenschaften	16	8	50,0%
Gesamt	**105**	**46**	**43,8%**

PROFESSUREN INKL. NEBENBERUFL. PROFESSUREN - IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN

Fachbereich	VZÄ gesamt	VZÄ Professorinnen	Anteil Professorinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	21,9	14,67	67,0%
FB 2 - Stadt I Bau I Kultur	17,5	7,5	42,9%
FB 3 - Bauingenieurwesen	15,7	1,75	11,1%
FB 4 - Design	25,55	11	43,1%
FB 5 - Informationswissenschaften	11,58	7,35	63,5%
Gesamt	**92,23**	**42,27**	**45,8%**

HONORARPROFESSUREN

Fachbereich	gesamt	davon Professorinnen
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	4	1
FB 2 - Stadt I Bau I Kultur	9	5
davon Architektur & Städtebau	*2*	*1*
davon Konservierung & Restaurierung	*3*	*2*
davon Kulturarbeit	*4*	*2*
FB 3 - Bauingenieurwesen	3	0
FB 4 - Design	3	0
FB 5 - Informationswissenschaften	5	1
Gesamt	**24**	**7**

AKADEMISCHE MITARBEITENDE

	Anzahl gesamt	Anzahl akad. Mit-arbeiterinnen	Anteil akad. Mitarbeiterinnen in %
FB 1 - Sozial- und Bildungswissenschaften	41	31	75,6%
FB 2 – Stadt I Bau I Kultur	25	8	32,0%
davon Architektur & Städtebau	*18*	*4*	*22,2%*
davon Konservierung & Restaurierung	*4*	*2*	*50,0%*
davon Kulturarbeit	*2*	*2*	*100,0%*
davon Urbane Zukunft	*1*	*0*	*0,0%*
FB 3 - Bauingenieurwesen	19	5	26,3%
FB 4 - Design	24	14	58,3%
davon Design	*20*	*12*	*60,0%*
davon Europäische Medienwissenschaft	*4*	*2*	*50,0%*
FB 5 - Informationswissenschaften	16	9	56,3%
Z - ZEs/zentr. Projekte	10	5	50,0%
Gesamt	**135**	**72**	**53,3%**

NICHTWISSENSCHAFTLICHE BESCHÄFTIGTE

Bereich	Gesamt	Anzahl Frauen	Anteil Frauen in %
Fachbereiche	61	35	57,4%
Zentrale Einrichtungen (ZEW; Bibliothek, IO, ZESL, ZEGM)	61	47	77,0%
Stabsstellen, Präsidium, Beauftragte	34	26	76,5%
Abteilungen (Verwaltung)	65	38	58,5%
Gesamt	**221**	**146**	**66,1%**

ANLAGE 2 - Studierendenzahlen im WiSe 2024/25 und im WiSe 2025/26 im Vergleich

	Studierende im WiSe 2024/25						Studierende im WiSe 2025/26					
	GESAMT			Neuimmatrikul. (1. FS)			GESAMT			Neuimmatrikul. (1. FS)		
Studiengang	insge.	weibl.	% weibl	WiSe inges.	WiSe weibl.	% weibl.	insge.	weibl.	% weibl	WiSe inges.	WiSe weibl.	% weibl.
FB 1												
Bildung und Erziehung	**238**	**210**	**88,2%**	**58**	**52**	**89,7%**	**227**	**201**	**88,5%**	**61**	**53**	**86,9%**
Bachelor	238	210	88,2%	58	52	89,7%	227	201	88,5%	61	53	86,9%
Chilh.Stud.Childr.Rights	**41**	**36**	**87,8%**	**0**	**0**		**28**	**24**	**85,7%**	**0**	**0**	
Master	41	36	87,8%				28	24	85,7%			
Frühkindl. Bildungsf.	**98**	**89**	**90,8%**	**29**	**28**	**96,6%**	**92**	**88**	**95,7%**	**33**	**30**	**90,9%**
Master	98	89	90,8%	29	28	96,6%	92	88	95,7%	33	30	90,9%
Soziale Arbeit	**660**	**503**	**76,2%**	**134**	**106**	**79,1%**	**680**	**510**	**75,0%**	**140**	**108**	**77,1%**
Abschluss im Ausland	5	5	**100,0%**				3	3	**100,0%**			
Bachelor	655	498	76,0%	134	106	79,1%	608	455	74,8%	140	108	77,1%
Dual							69	52	75,4%			
Soziale Arbeit/Familie	**108**	**90**	**83,3%**	**23**	**22**	**95,7%**	**109**	**87**	**79,8%**	**26**	**22**	**84,6%**
Master	108	90	83,3%	23	22	95,7%	109	87	79,8%	26	22	84,6%
Sozialmanagement	**49**	**28**	**57,1%**	**0**	**0**		**39**	**19**	**48,7%**	**0**	**0**	
Master	49	28	57,1%				39	19	48,7%			
FB 1 gesamt	**1194**	**956**	**80,1%**	**244**	**208**	**85,2%**	**1175**	**929**	**79,1%**	**260**	**213**	**81,9%**
FB 2												
Architektur u. Städtebau	**481**	**259**	**53,8%**	**122**	**69**	**56,6%**	**469**	**257**	**54,8%**	**118**	**72**	**61,0%**
Abschluss im Ausland	6	4	66,7%	1	1	100,0%	5	2	40,0%	1	0	0,0%
Bachelor	429	229	53,4%	91	51	56,0%	427	235	55,0%	92	59	64,1%
Master	46	26	56,5%	30	17	56,7%	37	20	54,1%	25	13	52,0%
Konserv.+ Restaurierung	**179**	**134**	**74,9%**	**33**	**20**	**60,6%**	**183**	**141**	**77,0%**	**33**	**25**	**75,8%**
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%				1	0	0,0%			
Bachelor	154	114	74,0%	32	19	59,4%	149	113	75,8%	33	25	75,8%
Master	24	19	79,2%	1	1	100,0%	33	28	84,8%			
Kulturarbeit	**167**	**125**	**74,9%**	**32**	**23**	**71,9%**	**160**	**123**	**76,9%**	**32**	**26**	**81,3%**
Abschluss im Ausland	2	2	100,0%				3	2	66,7%			
Bachelor	165	123	74,5%	32	23	71,9%	157	121	77,1%	32	26	81,3%
Urbane Zukunft	**83**	**59**	**71,1%**	**22**	**17**	**77,3%**	**89**	**65**	**73,0%**	**25**	**16**	**64,0%**
Master	83	59	71,1%	22	17	77,3%	89	65	73,0%	25	16	64,0%
FB 2 gesamt	**910**	**577**	**63,4%**	**209**	**129**	**61,7%**	**901**	**586**	**65,0%**	**208**	**139**	**66,8%**
FB 3												
Bauerhaltung	**51**	**25**	**49,0%**	**0**	**0**		**55**	**26**	**47,3%**	**0**	**0**	
Master	51	25	49,0%				55	26	47,3%			
Bauingenieurwesen	**234**	**67**	**28,6%**	**43**	**14**	**32,6%**	**201**	**76**	**37,8%**	**67**	**18**	**26,9%**
Abschluss im Ausland	1	0	0,0%									
Bachelor	124	30	24,2%	21	7	33,3%	122	53	43,4%	44	12	27,3%
Diplom FH	35	11	31,4%									
Dual	74	26	35,1%	22	7	31,8%	79	23	29,1%	23	6	26,1%
Infrastruktursysteme	**97**	**23**	**23,7%**	**27**	**5**	**18,5%**	**105**	**21**	**20,0%**	**30**	**3**	**10,0%**
Bachelor	41	6	14,6%	7	0	0,0%	44	9	20,5%	12	2	16,7%
Dual	56	17	30,4%	20	5	25,0%	61	12	19,7%	18	1	5,6%
Siedlungswasserwirtschaft	**72**	**17**	**23,6%**	**15**	**4**	**26,7%**	**67**	**14**	**20,9%**	**16**	**5**	**31,3%**
Dual	72	17	23,6%	15	4	26,7%	67	14	20,9%	16	5	31,3%
IngBau Erhalt., Neubau	**40**	**13**	**32,5%**	**7**	**4**	**57,1%**	**40**	**10**	**25,0%**	**10**	**0**	**0,0%**
Master	40	13	32,5%	7	4	57,1%	40	10	25,0%	10	0	0,0%
FB 3 gesamt	**494**	**145**	**29,4%**	**92**	**27**	**29,3%**	**468**	**147**	**31,4%**	**123**	**26**	**21,1%**
FB 4												
Design	**46**	**31**	**67,4%**	**16**	**13**	**81,3%**	**60**	**37**	**61,7%**	**26**	**16**	**61,5%**
Abschluss im Ausland	6	5	83,3%	3	2	66,7%	1	1	100,0%			
Master	40	26	65,0%	13	11	84,6%	59	36	61,0%	26	16	61,5%
Interfacedesign	**122**	**73**	**59,8%**	**21**	**15**	**71,4%**	**106**	**65**	**61,3%**	**17**	**7**	**41,2%**
Abschluss im Ausland	1	1	100,0%				1	1	100,0%			
Bachelor	121	72	59,5%	21	15	71,4%	105	64	61,0%	17	7	41,2%
Kommunikationsdesign	**281**	**211**	**75,1%**	**53**	**41**	**77,4%**	**280**	**204**	**72,9%**	**48**	**37**	**77,1%**
Abschluss im Ausland	4	3	75,0%				9	5	55,6%			
Bachelor	277	208	75,1%	53	41	77,4%	271	199	73,4%	48	37	77,1%
Produktdesign	**115**	**60**	**52,2%**	**17**	**12**	**70,6%**	**123**	**63**	**51,2%**	**22**	**14**	**63,6%**
Abschluss im Ausland	4	3	75,0%				1	0	0,0%			
Bachelor	111	57	51,4%	17	12	70,6%	122	63	51,6%	22	14	63,6%
FB 4 gesamt	**564**	**375**	**66,5%**	**107**	**81**	**75,7%**	**569**	**369**	**64,9%**	**113**	**74**	**65,5%**
FB 5												
Archiv	**224**	**130**	**58,0%**	**43**	**33**	**76,7%**	**283**	**179**	**63,3%**	**54**	**42**	**77,8%**
Bachelor	164	102	62,2%	43	33	76,7%	195	136	69,7%	54	42	77,8%
Master	60	28	46,7%				88	43	48,9%			
Bibliothekswissenschaft	**149**	**112**	**75,2%**	**25**	**21**	**84,0%**	**120**	**91**	**75,8%**	**34**	**25**	**73,5%**
Bachelor	149	112	75,2%	25	21	84,0%	120	91	75,8%	34	25	73,5%
Digitales Datenmanagement	**41**	**28**	**68,3%**	**0**	**0**		**20**	**13**	**65,0%**	**0**	**0**	
Master	41	28	68,3%				20	13	65,0%			
Inf. und Datenmanagement	**84**	**32**	**38,1%**	**31**	**9**	**29,0%**	**92**	**45**	**48,9%**	**33**	**20**	**60,6%**
Bachelor	84	32	38,1%	31	9	29,0%	92	45	48,9%	33	20	60,6%
Informationswissensch.	**7**	**4**	**57,1%**	**0**	**0**		**3**	**2**	**66,7%**	**0**	**0**	
Master	7	4	57,1%				3	2	66,7%			
FB 5 gesamt	**505**	**306**	**60,6%**	**99**	**63**	**63,6%**	**518**	**330**	**63,7%**	**121**	**87**	**71,9%**
Sonstiges												
Sprachkurs mit HZB	**2**	**1**	**50,0%**	**2**	**1**	**50,0%**	**4**	**1**	**25,0%**	**3**	**1**	**33,3%**
Sonstiger Abschluss in D	2	1	50,00%	2	1	50,00%	4	1	25,00%	3	1	33,33%
Studienvorbereitung (SVB)	**3**	**2**	**66,7%**	**3**	**2**	**66,7%**	**4**	**4**	**100,0%**	**4**	**4**	**100,0%**
Sonstiger Abschluss in D	3	2	66,7%	3	2	66,7%	4	4	100,0%	4	4	100,0%
Gesamt	**3672**	**2362**	**64,3%**	**756**	**511**	**67,6%**	**3639**	**2366**	**65,0%**	**832**	**544**	**65,4%**
nur Master	688	471	**68,5%**				692	461	**66,6%**			

Quelle: Abteilung Studium
Stand: 09.01.2026