

Amtliche Bekanntmachungen der Fachhochschule Potsdam

Nummer 243

Potsdam, 03.07.2014

Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam

Herausgeber:
Präsident der Fachhochschule Potsdam
Kiepenheuerallee 5
14469 Potsdam

Postfach 60 06 08
14406 Potsdam

Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam

Die Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam 2013 ist die Weiterschreibung der ehemaligen Frauenförderrichtlinien und stellt die Frauenförderrichtlinien der Fachhochschule Potsdam gemäß § 68 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes dar.¹ Sie enthält Aktualisierungen hinsichtlich gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Konkretisierungen zu gleichstellungsfördernden Verankerungen der Grund-, Wahl- und Geschäftsordnung vom 05.02.2013.² Die Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam 2013 wird durch ein Gleichstellungskonzept unterlegt, das konkrete Maßnahmen und Zielvereinbarungen zur Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam beinhaltet.

Die vorliegende Gleichstellungssatzung wurde vom Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam am 13.11.2013 und vom Präsidialkollegium am 20.11.2013 verabschiedet. Der Senat der Fachhochschule Potsdam hat die folgende Gleichstellungssatzung als verbindliche Grundlage für die Gleichstellung und Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Potsdam am 4.12.2013 beschlossen.

Abschnitt 1

Förderung der Geschlechterparität und Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1 Stellenausschreibungen

§ 2 Berufungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen

§ 3 Einstellungsverfahren, Stellenbesetzungen und Beförderungen

§ 4 Gastprofessuren, Honorarprofessuren, Lehraufträge

§ 5 Ausbildungsplätze

§ 6 Gleichstellungskonzept

Abschnitt 2

Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämtern

§ 7 Erhöhung des Frauenanteils

Abschnitt 3

Studium, Lehre und Forschung

§ 8 Studium

§ 9 Lehre und Forschung: Förderung von Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in Lehre und Forschung

§ 10 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Abschnitt 4

Fort- und Weiterbildung

§ 11 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen

Abschnitt 5

¹ Frauenförderrichtlinien vom September 1997, geändert Januar 2002, geändert mit Beschluss des Senats vom 04.06.2008.

² Grund-, Wahl- und Geschäftsordnung: Amtliche Bekanntmachungen Nr. 213 - 215 vom 05.02.2013. Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/abk1.html>.

Familienfreundliche Hochschule,

§ 12 Beruf, Studium und Familie

§ 13 Kinderbetreuung

§ 14 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen

§ 15 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

§ 16 Freistellung und Beurlaubung

Abschnitt 6

Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterbezogener Diskriminierung

§ 17 Amtssprache

§ 18 Atmosphäre der Anerkennung

§ 19 Sexuelle Belästigung

Abschnitt 7

Organisationskultur und Strukturentwicklung der Gleichstellungspolitik

§ 20 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsräte

§ 21 Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten

§ 22 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

§ 23 Umsetzung der Gleichstellungssatzung und Berichtspflicht

§ 24 Inkrafttreten

Anlage 1:

Vorschlag für eine neue Verankerung in der Wahlordnung

Anlage 2:

Konkretisierung § 21 Umsetzung der Gleichstellungssatzung und Berichtspflicht
Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung an der FHP

Anlage 3:

Gleichstellungskonzept 2013

Präambel

Die Fachhochschule Potsdam hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie zur Vereinbarkeit von Arbeit, Studium, Lehre, Forschung und Familie an der Fachhochschule beizutragen. Der Senat erlässt – auf der Grundlage des Grundgesetzes (Artikel 3), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes – die ergänzenden und konkretisierenden Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Potsdam.

Mit der Gleichstellungssatzung der Fachhochschule Potsdam sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sichergestellt werden. Das schließt ein, dass Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden soll, in denen sie unterrepräsentiert sind oder kaum Berufsaufstiegschancen bestehen. Die Gleichstellungssatzung enthält gleichstellungspolitische Maßnahmen, um an der Fachhochschule Potsdam in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig den Anteil von Frauen zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation von Frauen zu verbessern. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe innerhalb einer Laufbahn oder einer Berufsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Fachhochschule Potsdam strebt eine an Qualität orientierte paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an. Sie strebt ferner eine möglichst paritätische Zusammensetzung der stimmberechtigten Mitglieder in allen Gremien an (soweit die Gremienzusammensetzung in Statusgruppen erfolgt, soll auch innerhalb der Statusgruppen diese paritätische Besetzung angestrebt werden).

Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Förderung von Frauen an jenen Stellen, an denen sie unterrepräsentiert sind (Brandenburgisches Hochschulgesetz) liegt bei den Verantwortungsträgern/innen der Hochschule (Präsident/in, Senat, Dekan/in, FBR, Berufungskommissionsvorsitzende usw.). Alle leitenden Stellen und Gremien, Dekanate, Hochschulleitung, Senat, Berufungskommissionen sind für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts verantwortlich. Das Controlling erfolgt, wie auch sonst üblich, innerhalb der Hochschulhierarchie von den vorgesetzten Stellen und Gremien.

Abschnitt 1

Förderung der Geschlechterparität und Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1 Stellenausschreibungen

- (1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschriften. Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung sind vorab die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereiches zu unterrichten.
- (2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen. Die erforderliche Qualifikation ist exakt und verbindlich festzulegen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gilt: „Die Fachhochschule Potsdam strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“

(4) Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebenen Stellen sind gezielt anzusprechen. Gehen keine Bewerbungen von Frauen ein, kann die Stelle auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden.

§ 2 Berufungen, Stellenbesetzungen und Beförderungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen – bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – den Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

Satz 1 gilt für Bereiche, in denen Männer deutlich unterrepräsentiert sind, entsprechend.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Abs. 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen beim Abschluss einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) Bei Berufungsverfahren sind Bewerberinnen, die statt einer Promotion gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.

(5) War bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist der jeweilige Fachbereich verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesen Fächern zu begegnen. Von den Fachbereichen wird erwartet, dass sie sich besonders bemühen, freie wissenschaftliche Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

(6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie den Ausschreibungskriterien entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Von dieser Vorschrift kann nur mit Zustimmung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

(7) Den Berufsungs- und Besetzungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter mindestens eine Professorin sein.

(9) Bei Besetzungen von Stellen, die nach Privatdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.

(10) Berufsungs- und Leistungszulagen sind ohne Unterschied der Geschlechter zu vergeben und geschlechterdifferenziert auszuweisen. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

(11) Zielvereinbarungen mit Professoren/innen sind unter Wahrung des Punktes 3 zu treffen.

§ 3 Einstellungsverfahren, Stellenbesetzungen und Beförderungen

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei Stellenbesetzungen eine paritätische Besetzung von akademischen Mitarbeitenden, von Planstellen, Projektstellen und Promotionsstipendien angestrebt.

(2) Die FHP zielt auf die paritätische Besetzung von Leitungspositionen bei nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Zudem fördert sie die Eigenverantwortung und Motivation der Mitarbeitenden durch gezielte Weiterbildung in Bezug auf gleichstellungspolitische Maßnahmen der FHP und Ermöglichung interner Aufstiegschancen.

§ 4 Gastprofessuren, Honorarprofessuren Lehraufträge

- (1) Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren vorrangig an Frauen vergeben.
- (2) Bei der Besetzung von Gastprofessuren und Honorarprofessuren strebt die Fachhochschule Potsdam eine paritätische Vergabe an.
- (3) Lehraufträge, insbesondere besoldete Lehraufträge, sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden vergeben werden.

§ 5 Ausbildungsplätze

- (1) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt. Bei sonstigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

§ 6 Gleichstellungskonzept

- (1) Die Gleichstellungssatzung wird durch ein Gleichstellungskonzept unterlegt, das konkrete Qualitätssicherung, Steuerungsmaßnahmen zur Umsetzung und Realisierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen beinhaltet. Das Gleichstellungskonzept beinhaltet ebenso entsprechende Zielvereinbarungen, die auf Veranlassung durch den Präsidenten/die Präsidentin in Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten von den Fachbereichen, den zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung erstellt werden. Sie werden in den Fachbereichen vom Fachbereichsrat und in den zentralen Einrichtungen und der Verwaltung vom Personalrat bestätigt.
- (2) Im Gleichstellungskonzept sind auf der Grundlage der Geschlechteranteile an den Beschäftigten, den Studierenden und den Studienabschlüssen für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteiles anzugeben. Insbesondere ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen, weiterbildenden und sonstigen Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen zugunsten der Geschlechterparität entgegengewirkt werden kann.
- (3) Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und der Zielvorgaben wird von den Dekanen/Dekaninnen der Fachbereiche sowie den Leitern/Leiterinnen der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung in Abstimmung mit den Fachbereichsräten bzw. dem Personalrat kontrolliert und dem Gleichstellungsrat berichtet. Der Zeitraum für diese Berichte richtet sich nach den einzelnen Maßnahmen, er soll mindestens einmal im Zeitraum von vier Jahren erfolgen.
- (4) In der Mittelverteilung ist die Gleichstellung ein Leistungsindikator. Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fachbereiche und der internen Mittelverteilung berücksichtigt die Hochschulleitung, inwieweit das jeweilige Gleichstellungskonzept umgesetzt und eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht worden ist.
- (5) Das Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Potsdam wird mindestens alle vier Jahre fortgeschrieben. Den Entwurf des Gleichstellungskonzeptes legt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte vor; er wird mit dem Gleichstellungsrat, der Hochschulleitung und dem Präsidialkollegium besprochen und dem Senat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Abschnitt 2

Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämtern

§ 7 Erhöhung des Frauenanteiles

- (1) Die FHP strebt an, dass in allen Gremien 50% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind. Soweit die Gremienzusammensetzung in Statusgruppen erfolgt, soll auch innerhalb der Statusgruppen eine möglichst paritätische Besetzung angestrebt werden.
- (2) Frauen, wenn sie aufgrund der geringen Anzahl mehrere Ämter übernehmen müssen, erhalten eine besondere Entlastung (z. B. durch Reduzierung der Lehrverpflichtung).

Abschnitt 3

Studium, Lehre und Forschung

§ 8 Studium

- (1) Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil gering ist, soll die Fachhochschule Potsdam in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und Arbeitsämtern spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen anbieten. Zudem beteiligen sich die Fachbereiche an etablierten Veranstaltungen wie z.B. dem Brandenburgischen Zukunftstag (Girl's Day, Boy's Day).
- (2) Für Studentinnen sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.
- (3) Absatz 1 und 2 gilt für Bereiche, in denen Studenten deutlich unterrepräsentiert sind, entsprechend.
- (4) Das Akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.
- (5) Die Studiengänge und Studienangebote an der Fachhochschule sollen soweit möglich Fragestellungen aus dem Bereich von Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in das Lehrangebot einbeziehen.
- (6) Solange Lehrveranstaltungen in der Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity nicht durch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal angeboten werden können, sollen diese durch Gastprofessuren und Lehraufträge abgedeckt werden. Hierbei sollen Frauen vorrangig berücksichtigt werden.

§ 9 Lehre und Forschung: Förderung von Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in Lehre und Forschung

- (1) Die Fachhochschule fördert Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in der Lehre und der Forschung fachbereichsübergreifend und fachbereichsspezifisch sowie die Durchführung von Projekten dieser Forschungsbereiche. Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Fachhochschule wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen insgesamt mindestens dem Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Fachhochschule entspricht.
- (2) In die Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln soll die Förderung von Gender (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity mit aufgenommen werden. In ihnen soll vorgesehen werden, dass bei gleicher Qualität solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren und in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden.
- (3) Die Fachhochschule führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse von Genderorientierte (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) Forschung durch und dokumentiert sie in

ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und Veranstaltungen.

§ 10 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

(1) In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgende Formulierung aufgenommen: „Die Fachhochschule Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“

(2) Alle Lehrenden werden aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für eine paritätische Berücksichtigung der Geschlechter bei der Stipendienvergabe einzusetzen.

Abschnitt 4

Fort- und Weiterbildung

§ 11 Fort- und Weiterbildungsangebote für Frauen

(1) Mitarbeitenden wird ermöglicht, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation gezielt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(2) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Fachhochschule Potsdam, die im dienstlichen Interesse sind, finden in der Regel in der Kernarbeitszeit statt.

(3) Die an der Fachhochschule Potsdam bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Fachhochschule auf deren Änderung hin.

(4) Fort- und Weiterbildungsangebote der Fachhochschule Potsdam werden auch mit Blick auf gender- und diversityrelevante Themen angeboten.

Abschnitt 5

Familienfreundliche Hochschule

§ 12 Beruf, Studium und Familie

(1) Die Fachhochschule fördert die Vereinbarkeit von Studium, Lehre, Forschung, Arbeit und Familie ihrer Hochschulmitglieder („work-live-balance“) unter Berücksichtigung der Hochschulinteressen („geglückter Interessenausgleich“).

(2) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Familienfreundlichen Fachhochschule sind durch die Bereitstellung eines eigenen Etats und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen im erforderlichen Umfang und im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten zu gewähren.

§ 13 Kinderbetreuung

(1) In beiden Standorten der Fachhochschule sind Räume für Kinder einzurichten und öffentlich auszuweisen.

(2) Die Hochschule wirkt darauf hin, nach individueller Absprache Kinderbetreuung zu gewährleisten, wenn Veranstaltungen außerhalb der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen stattfinden.

(3) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sollten die Gremienverantwortlichen möglichst solche Bedingungen für die Tätigkeit schaffen, dass auch Hochschulangehörige mit Kinderbetreuungsverpflichtung an den Gremiensitzungen teilnehmen können.

(4) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass für alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern ausreichend Betreuungsplätze für Klein- und Vorschulkinder mit studien- und arbeitsfreundlichen Betreuungszeiten bereitgestellt werden.

§ 14 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pfllegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen

(1) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden.

(2) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass Stipendien bzw. Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAFöG) auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAFöG-Empfänger/innen durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

(3) Prüfungsrelevante Lehrveranstaltungen sollen terminlich möglichst so angeboten werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Im Rahmen der Veranstaltungsplanung soll darauf geachtet werden, dass bis zur vollen Auslastung der Raumkapazität Pflichtveranstaltungen in den Kernzeiten bis 16.00 Uhr stattfinden. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studierende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen. Darüber hinaus sind die unterschiedlichen Bedarfe Studierender in den unterschiedlichen Studiengängen in regelmäßigen Abständen zu evaluieren und im Rahmen der verfügbaren Ressourcen zu erfüllen.

§ 15 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, dass Elternschaft, Erziehung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

(3) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll den Beschäftigten ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden.

(4) Gremienzeiten sollen auf Familienfreundlichkeit ausgerichtet sein.

§ 16 Freistellung und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen informieren die Beschäftigten über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

(2) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, dass sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit

ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(3) Von den Fachbereichen wird erwartet, dass sie Wissenschaftler/innen, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an Lehre und Forschung zu halten.

(4) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die Fachhochschule Potsdam grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungsphase vorzusehen.

Abschnitt 6

Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterbezogener Diskriminierung

§ 17 Amtssprache

(1) Die Fachhochschule Potsdam und ihre Mitglieder und Angehörigen verpflichten sich, eine Gender gerechte Sprachregelung zu verwenden: im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Fachhochschule werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet.³

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten.

§ 18 Atmosphäre der Anerkennung

(1) Die Fachhochschule Potsdam legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Sie befördert die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Lebenslagen. Geschlechterbewusstes Handeln soll ein selbstverständliches Handlungsmuster in allen Entscheidungen werden (Prinzip des Gender Mainstreaming).

(2) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf alle Geschlechter an der FHP unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt sowie Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.

§ 19 Unmittelbare Benachteiligung und Sexuelle Belästigung

(1) Die Fragen zum Schutz vor allgemeiner Benachteiligung und sexueller Belästigung und Mobbing regelt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG). Diese Bestimmungen (insbesondere § 1–3) sind an der Fachhochschule Potsdam öffentlich bekanntzumachen und nach ihrer Maßgabe ist zu handeln.

(2) Die von sexueller Belästigung (§ 3 Abs. 4 AGG) betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich an die zuständigen Instanzen zu wenden. Auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt entsprechende Beschwerden entgegen.

(3) Studentinnen ist analog den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein gleichwertiger Schutz zu gewährleisten. So dürfen Studierende auch nicht benachteiligt werden, wenn sie sich gegen eine sexuelle Belästigung oder andere Diskriminierungen gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

³ Mögliche Schreibweisen finden sich im gendergerechten Sprachleitfaden der FHP: Gudrun Perko, „Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch“, Hg. Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam, Potsdam 2012. Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/5695.html> [letzter Zugriff 20.11.2013]

Abschnitt 7

Organisationskultur und Strukturentwicklung der Gleichstellungspolitik

§ 20 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsräte

(1) **Zentrale GBA und ihre Stellvertreterin:** an der FHP ist eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit den im Brandenburgischen Hochschulgesetz (§ 68) beschriebenen Aufgaben und Rechten verankert. Eine der Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist mit besonderen Aufgaben für Verwaltung und Zentralen Einrichtungen zu betrauen.

(2) **Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen:** an der Fachhochschule sind die Gleichstellungsbeauftragten mit den im Brandenburgischen Hochschulgesetz beschriebenen Aufgaben und Rechten verankert. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind angemessene Freistellungen für ihre Tätigkeiten zu gewährleisten.

(3) **Gleichstellungsrat:** der an der FHP verankerte Gleichstellungsrat besteht aus der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Der Gleichstellungsrat wählt eine Vorsitzende. Die Aufgaben des Gleichstellungsrates sind gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten:

Vorbereitung der Wahlen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten; Jahresplanung der Gleichstellungsarbeit (Haushalts- und Projektplanung); interdisziplinäre Austausch und Vernetzung zwischen den organisatorischen Grundeinheiten der Hochschule in Sachen Gleichstellung; Vorbereitung der inhaltlichen Gestaltung in Sachen Gleichstellung und Vereinbarkeit Studium/Lehre/Arbeit/Forschung und Familie sowie Work-Life-Balance; Organisation eines Treffens zur Vernetzung und konzeptionellen Arbeit aller Personen und Funktionsträger/innen (Beauftragten) der Hochschule, die mit dem Thema Gender und Diversity befasst sind.

(4) **Erweiterter Gleichstellungsrat:** der erweiterte Gleichstellungsrat besteht aus, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, jeweils einer benannten Vertretung aus dem Präsidium und dem Senat, zwei Vertreter/innen aus dem Präsidialkollegium und einer Studierendenvertretung. Der erweiterte Gleichstellungsrat tritt zur Vorbereitung der Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

§ 21 Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten

(1) An der Fachhochschule Potsdam werden eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen für die Dauer von vier Jahren gewählt. Für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann die Amtszeit, wenn es sich um eine Studentin handelt, bis auf ein Jahr verkürzt werden. Wird dieses Amt von einer Person aus der Gruppe der Studierenden wahrgenommen, erhält sie für ihre Tätigkeit eine Entschädigung in Höhe einer studentischen Hilfskraftstelle von fünfzehn Stunden pro Woche.

(2) An der Fachhochschule Potsdam werden für jeden Fachbereich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin für die Dauer von zwei Jahren gemäß des Brandenburgischen Hochschulgesetzes gewählt.

(3) Die Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen sowie die Wahl der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten regelt die Grundordnung und die Wahlordnung. (Der Vorschlag für eine neue Verankerung in der Wahlordnung findet sich im Anhang 1).

§ 22 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten werden im Artikel 2 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes § 68 geregelt.

(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend der aktuellen Regelungen des Brandenburgischen Hochschulgesetzes für ihre Funktion über z. B. Lehrdeputatsermäßigung zu entlasten. Die Entlastung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen wird durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Hochschule geregelt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet.

(2) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung eines eigenen Etats und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen im erforderlichen Umfang und im Rahmen der haushaltsmäßigen Möglichkeiten zu gewähren.

(3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Fachhochschule und auf die Vermeidung von Benachteiligung für weibliche Angehörige und Bewerberinnen hin. Sie beraten und unterstützen die Fachhochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen in allen Angelegenheiten, welche die Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, betreffen. Sie machen in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nehmen Stellung zu geplanten Entwicklungen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrollieren die Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien und des Gleichstellungskonzeptes in den Fachbereichen und den übrigen Organisationseinheiten.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. Sie sind rechtzeitig über alle Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind an allen Personalangelegenheiten zu beteiligen. Dies beinhaltet folgendes:

- Beratung bei Stellendefinitionen und -ausschreibungen
- Mitwirkung an Auswahlverfahren (in Form offizieller Auswahlgremien oder durch den Leiter/der Leiterin der jeweiligen Einrichtung)
- Mitwirkung bei Berufungsverfahren
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungsverfahren
- Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen

(7) Ist die Entscheidung eines Organs oder eines Gremiums der Hochschule im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann sie innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte, so ist in einer Sitzung das Verfahren im Falle eines Widerspruches zu regeln. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach dem Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie sind bei der Wahrnehmung ihrer Öffentlichkeits- und Informationsarbeit von der Fachhochschule zu unterstützen.

(9) Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte arbeiten im Gleichstellungsrat zusammen.

(10) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben für die Dauer ihrer Amtszeit an die einzelne Mitglieder des Gleichstellungsrates unwiderruflich übertragen.

(11) Die Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es ist Dienstbefreiung zu gewähren.

§ 23 Umsetzung der Gleichstellungssatzung und Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Fachhochschule legen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie dem Gleichstellungsrat eine geschlechterdifferenzierte Datenerhebung (geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme und Analyse) vor. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungssatzung und Fortschreibung bzw. Anpassung des Gleichstellungskonzeptes.

(2) Die Berichte sollen geschlechterdifferenzierte Angaben enthalten. Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt werden (siehe Anhang 2, Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung an der FHP).

(3) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle drei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Fachhochschule. Der Senat nimmt dazu Stellung.

§ 24 Inkrafttreten

Die Gleichstellungssatzung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Potsdam in Kraft.

gez. Prof. Dr. Ekehard Binas
Präsident der Fachhochschule Potsdam

Potsdam, den 03.07.2014

Anhang 1: Vorschlag für eine neue Verankerung in der Wahlordnung

Der Senat der Fachhochschule Potsdam hat die Aufnahme der Veränderung der Wahlordnung am 4.12.2013 beschlossen.

Wahlordnung § 24 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterinnen

- (1) Gemäß § 18 GO werden die Gleichstellungsbeauftragte und bis zu zwei Stellvertreterinnen auf Vorschlag des erweiterten Gleichstellungsrates von allen Mitgliedern und Angehörigen der Fachhochschule Potsdam für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Die Präsidentin/der Präsident bestellt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten kann auch hauptamtlich wahrgenommen werden.
- (2) Der erweiterte Gleichstellungsrat schreibt drei Monate vor Ablauf der Amtszeit die Ämter der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen hochschulintern aus. Sind vier Wochen nach der Ausschreibung keine Bewerbungen eingegangen, wird das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten öffentlich ausgeschrieben.
- (3) Soweit interne Bewerbungen für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen eingegangen sind, lädt der Erweiterte Gleichstellungsrat geeignete Bewerberinnen zu einem Vorstellungsgespräch ein und entscheidet anschließend mit der Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder über die Auswahl der Bewerberinnen zur Kandidatur. Der Erweiterte Gleichstellungsrat hat die Möglichkeit, mehrere Bewerberinnen zur Kandidatur zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und zu deren Stellvertreterinnen vorzuschlagen. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl und in der Regel im Rahmen der Wahlen zu den Kollegialorganen der Hochschule im Sommersemester. Die Bewerberin mit den meisten Stimmen ist gewählt.
- (4) Sofern das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten extern ausgeschrieben wurde, gilt Abs. 3. ebenso für den Wahlvorschlag und die Wahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Liegen für die bis zu zwei Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten keine internen Bewerbungen vor, sind alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule vorschlagsberechtigt. Gewählt werden können alle weiblichen Mitglieder der Hochschule. Über die Zulassung zur Wahl entscheidet der zentrale Wahlvorstand gemäß § 13 WO. Wahlberechtigt sind alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Potsdam. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl und in der Regel im Rahmen der Wahlen zu den Kollegialorganen der Hochschule im Sommersemester. Die zwei Bewerberinnen mit den meisten Stimmen sind gewählt.
- (5) Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von ihren jeweiligen Bereichen zur Wahl vorgeschlagen. Ein Wahlvorschlag bedarf der Unterstützung von mindestens zehn Wahlberechtigten. Sind in einer Gruppe weniger als 20 Wahlberechtigte vorhanden, so bedarf ein Wahlvorschlag der Unterstützung von mindestens drei Wahlberechtigten. Wahlberechtigt sind alle Mitglieder und Angehörigen des jeweiligen Bereichs. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl und in der Regel im Rahmen der Wahlen zu den Kollegialorganen der Hochschule im Sommersemester. Die Bewerberin mit den meisten Stimmen im jeweiligen Bereich ist gewählt.
- (6) Die Abwahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist auf Antrag mindestens eines Mitglieds des erweiterten Gleichstellungsrates mit einer Zweidrittelmehrheit seiner Mitglieder möglich. Die Abwahl ist erst nach Ablauf von sechs Monaten nach Amtsantritt zulässig. Vor Einleitung eines Abwahlverfahrens hat die/der Vorsitzende des erweiterten Gleichstellungsrates der Präsidentin/dem Präsidenten schriftlich die Gründe des Abwahlbegehrens mitzuteilen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme zu den Gründen des Abwahlbegehrens zu geben. Die Abwahl kann nur dadurch erfolgen, dass die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule auf Vorschlag des Erweiterten Gleichstellungsrates eine Nachfolgerin gemäß Abs. 3 wählen und die Präsidentin/den Präsidenten ersuchen, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte abzurufen. Die Präsidentin/der Präsident muss dem Ersuchen bei ordnungsgemäßer Durchführung des Abwahlverfahrens entsprechen und die Gewählte bestellen.

Anlage 2**Konkretisierung § 21 Umsetzung der Gleichstellungssatzung und Berichtspflicht
Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung an der FHP****I) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Personalleitung**

Professuren
Anzahl der Professuren nach Fachbereichen: befristet // unbefristet Verbeamtungen Angestelltenverhältnis Besoldungsgruppen: C, W2, W3 Teilzeit Gehälter, Besoldungen Berufungsleistungsbezüge Leistungszulagen Funktionszulagen
Zukünftiger Ruhestand Vakante Professuren
Forschungsprofessuren Anzahl der Forschungsprofessuren nach Fachbereichen
Honorarprofessuren Anzahl der Forschungsprofessuren nach Fachbereichen
Anzahl der Gastprofessuren nach Fachbereichen
Nachwuchswissenschaftlerinnen
Akademische Mitarbeitende Anzahl der akademischen Mitarbeitenden nach Fachbereichen Umfang der Anstellung: befristet // unbefristet Befristungsdauer: Durchschnittswert Flexible Arbeitsbedingungen/ Teilzeit
Projektmitarbeitende: FL ² Drittmittelstellen
Nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen
Nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen Anzahl der nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereichen: befristet // unbefristet Finanzierungsart Befristungsdauer Verwaltung: frei werdende Stellen Flexible Arbeitsformen: Teilzeit Personalgespräche

II) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Hochschulleitung, Gremien und Ämter

Präsidium Senat Dekanate Fachbereichsvorstände Wahlvorstand Gremienzeiten
--

III) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebungen: Studienangelegenheiten

Studierendenanzahl nach Fachbereichen Studierende, die den Übergang vom Bachelor zum Master schaffen Anzahl ausländischer Studierender Anzahl der Beratungsangebote für ausländische Studentinnen
--

IV) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Fachbereiche

Lehre: gender- & diversitybewusste Lehre im Fachbereich; Interflexveranstaltungen Projekt- und Forschungsbeteiligte Promovierende (Stipendium; Teilnahme am Graduiertenkolleg teil) Institutionelles Netzwerk für Doktorandinnen? Vergabe von Hochschulpreisen Teilzeitstudium Veranstaltungen zur Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Kooperationsbeziehungen des Fachbereichs zu Schulen, Oberstufenzentren und Bildungsträgern, Frauennetzwerke (Verbände etc.) Gremienzeiten
Auswirkungen des Professorinnenprogramms: Lehre, Forschung, Kulturwandel

V) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Familienfreundliche Hochschule

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie Flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten Kindertagesbetreuung Familienorte: Familienzentrum, Familiencafé Weiterbildung für Kindertagesstättenleiterinnen Schulden-Beratungsstelle Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ Brandenburgische Elternuniversität Elternzeiten für Beschäftigte Unterbrechung des Studiums aufgrund von Elternzeiten Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen Forschung/Erhebungen Kooperationen Serviceangebote Veranstaltungen

VI) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Zentrale Einrichtungen, Projekte...

Zentrale Einrichtung Zentrale Weiterbildung

Leitung Mitarbeitende Gender- & diversitybewusste Angebote Anzahl der Teilnehmenden
--

Bibliothek

Leitung Mitarbeitende Gender- & diversitybewusste Literatur nach Fachbereichen
--

Career Service

Leitung Mitarbeitende Gender- & diversitybewusste Angebote
--

Studium lohnt zu

Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Gender- & diversitybewusste Angeboten Teilnehmenden

VII) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Fort- und Weiterbildung

SEWKHO
Gender- & diversitybewusste Angebote Anzahl der Teilnehmenden
Zentrale GBA
Gender- & diversitybewusste Angebote Anzahl der Teilnehmenden Informationsmaterial

VIII) Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung: Gesundheitsmanagement

Gender- & diversitybewusste Angebote Anzahl der Teilnehmenden
--

Anlage 3:

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2013 DER FACHHOCHSCHULE POTSDAM

Das vorliegende Gleichstellungskonzept 2013 und die Gleichstellungssatzung 2013 wurden vom Gleichstellungsrat der FHP am 13.11.2013, vom Präsidialkollegium der FHP am 20.11.2013 verabschiedet und vom Senat der FHP am 4.12.2013 beschlossen.

Fachhochschule Potsdam
Kiepenheuerallee 5
14469 Potsdam
Prof. Dr. Eckehard Binas
Präsident

An
Deutsches Zentrum für Luft- und Raum-
fahrt e.V.
Projektträger des BMBF
Chancengleichheit/Genderforschung

Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn

An
Bundesministerium für
Wissenschaft, Forschung und Kultur
Prof. Dr.-Ing. Dr. Sabine Kunst

Dortusstraße 36
14467 Potsdam

**Bewerbung der Fachhochschule Potsdam
für eine Förderung im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder**

Die Fachhochschule Potsdam bewirbt sich für das Professorinnenprogramm II mit folgenden Grundlagen:

- Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen der Fachhochschule Potsdam: 2008 im Vergleich zur 2012
- Stärken-Schwächen-Analyse
- Fortschreibung und Konzeption des neuen Gleichstellungskonzeptes 2013

Stand: 4. Dezember 2013

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem **neuem Gleichstellungskonzept 2013** bewirbt sich die Fachhochschule Potsdam für eine Förderung im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes basiert auf der Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen der FHP 2008 im Vergleich zu 2012 (ausführliche Daten zu 2013 liegen noch nicht vor; sie werden aber einbezogen, wenn sie bereits vorhanden sind). Die Evaluierung geht aus vom *Gleichstellungskonzept 2008*, den *Frauenförderrichtlinien 2008* und dem *Strukturreformkonzeptentwurf zur Gleichstellungsarbeit 2010*. Hintergrund bilden zudem die beschriebenen gleichstellungspolitischen Maßnahmen im *STEP 2015 (Struktur- und Entwicklungsplan 2008-2015)* von 2008 und die *Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männer an den brandenburgischen Hochschulen* von 2010 sowie die *Zielvereinbarungen der FHP mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg 2008/10* und 2013. Übergeordnet sind das Brandenburgische Hochschulgesetz und das Landesgleichstellungsgesetz. **Die vorliegende Evaluierung ist eine stark gekürzte Fassung der umfangreichen Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen der FHP 2008 im Vergleich zu 2012.**

Die Evaluierung wird von der FHP nicht nur als Datenerhebung verstanden, sondern auch als selbstkritische Bestandsaufnahme, wodurch weiterführende notwendige Maßnahmen in Gang gesetzt werden können. Ergebnisse der Evaluierung führten zu einem neuen *Gleichstellungskonzept der FHP 2013* und auch schon zur neuen *Gleichstellungssatzung 2013*, ehemalige Frauenförderrichtlinien (siehe Anlagen).¹

Das vorliegende Gleichstellungskonzept und die Gleichstellungssatzung wurden vom Gleichstellungsrat der FHP am 13.11.2013, vom Präsidialkollegium der FHP am 20.11.2013 verabschiedet und vom Senat der FHP am 4.12.2013 beschlossen.

Die FHP kann Erfolge bei der Realisierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen aufweisen und ist weiterhin bestrebt, diese über Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen zu optimieren. Sie versteht sich dabei als gender- und familienfreundliche Fachhochschule und verstärkt seit 2012 zudem diversitybewusste Dimensionen in Bezug auf Chancengleichheit und Gerechtigkeit. Das Spektrum reicht dabei von der Förderung von Frauen in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis zu Maßnahmen in Lehre und Forschung mit Bezügen zu Gender und Diversity (u.a. soziale Herkunft, Alter, Migration, sexuelle Orientierung, Behinderung) sowie Möglichkeiten der Weiterbildung, die Strukturentwicklung der Gleichstellungspolitik und Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterbezogener Diskriminierung und Diskriminierung jeder Art.

Die FHP setzt sich das Ziel, Gleichstellung systematisch als Querschnittsaufgabe in der Struktur- und Entwicklungsplanung umzusetzen. Dabei hat die Erhöhung des Professorinnenanteils im Sinne der Frauenförderung und Chancengleichheit eine hohe Priorität. Zwar hat die FHP gesamt ihr Ziel des Frauenanteiles bei Professorinnen von 35% mit 35,8% erreicht, doch zeigen sich Schwächen in einzelnen Fachbereichen. Um diese auszugleichen, soll zukünftig das Steuerungssystem erweitert und Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit jenen Fachbereichen getroffen werden, in denen der Professorinnenanteil noch zu gering ist.

Die FHP bewirbt sich daher im Professorinnenprogramm II. Die Beantragungen finden sich in einem eigenen Dokument.

Mit freundlichen Grüßen.

Prof. Dr. Eckehard Binas
Präsident

Prof. Dr. Gudrun Perko
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

¹Vgl. **Anlage 1:** „Gleichstellungskonzept 2008 der FHP“, verabschiedet vom Gleichstellungsrat und vom Präsidialkollegium unter Einbindung der Personalräte (am 9.6.2008). **Anlage 2:** „Strukturreformkonzeptentwurf zur Gleichstellungsarbeit an der FHP 2010“, verabschiedet vom Senat am 7.7.2010. **Anlage 3:** „Frauenförderrichtlinien der FHP 2008“, verabschiedet vom Senat am 4.6.2008. **Anlage 4:** STEP 2015, Struktur- und Entwicklungsplan 2008-2015. Eckpunkte der Entwicklung der FHP (verabschiedet vom Senat am 07.05.2008, mit dem Landeshochschulrat am 13.05.2008 diskutiert). **Anlage 5:** Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männer an den brandenburgischen Hochschulen (18.11.2010). **Anlage 6:** „Gleichstellungssatzung der FHP 2013“. **Anlage 7:** Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam: ein Vergleich zwischen 2008 und 2012. **Anlage 8:** Berufungsverfahren und Einstellungsverfahren (Prüfbogen, Empfehlungen, Funktionseinteilung zentrale GBA und dezentrale GBA).

Vgl. Brandenburgisches Hochschulgesetz (Gesetz über die Hochschulen des Landes Brandenburg, BbgHG vom 18. Dezember 2008, zuletzt geändert durch Gesetz vom 11. Februar 2013; Landesgleichstellungsgesetz (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (LGG vom 4. Juli 1994, Stand 4. April 2009).

I. Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der FHP: 2008-2012/13

1. Professuren und Hochschulgremien
 - 1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren
 - 1.2 Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämtern
2. Nachwuchswissenschaftlerinnen: Karriere- und Personalentwicklung
 - 2.1 Statistische Daten: akademische Mitarbeitende
 - 2.2 Ausbau der Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung
3. Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
 - 3.1 Statistik der Studierendenzahl
 - 3.2 Weiterbildungsmöglichkeiten als Förderung von Studierenden
 - 3.3 Akquirierung von Studentinnen
4. Gewinnung und Förderung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeitender
 - 4.1 Statistische Daten: nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende
 - 4.2 Gewinnung und Förderung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen
5. Familienfreundliche Hochschule
6. Lehre und Forschung mit Gender und Diversity Bezügen
7. Veränderung durch die Organisationsstrukturentwicklung der Gleichstellungspolitik
8. Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels ab 2011
9. Auswirkungen des Professorinnenprogramms I

II. Stärken-Schwächen-Analyse**III. Gleichstellungskonzept 2013****Abkürzungsverzeichnis**

B	Bibliothek	KO	Kommission
BV	Berufungskommissionsvorsitzende	P	Päsident/in
CS	Career Service der FHP	PL	Personalleitung
Dez. GBA	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	PR	Personalrat
ET	Entscheidungsträger/innen	VP	Vizepräsident/in
FB	Fachbereich	VPL	Vizepräsident/in für Studium und Lehre
FBA	Forschungsbeauftragte	VPF	Vizepräsident/in für Forschung und Transfer
FBR-V	Fachbereichsratsvorsitzende	VPI	Vizepräsident/in für Internationales und Hochschulmarketing
FHP	Fachhochschule Potsdam	Zent. GBA	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
GB-Büro	Gleichstellungsbüro	ZE	Zentrale Einrichtungen
GB-R	Gleichstellungsrat	WA	Wahlausschuss
HL	Hochschulleitung	WV	Wahlvorstand
Fachbereiche			
FB 1 (Sozialwesen)		FB 4 (Design)	
FB 2 (Architektur und Städtebau)		FB 5 (Informationswissenschaften)	
FB 3 (Bauingenieurwesen)			

I. Evaluation der gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der FHP: 2008 – 2012/13

1. Professuren und Hochschulgremien²

1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Aufgrund eines ab 2010 und weiterführend bis 2012/13 optimierten Steuerungssystems konnte die FHP im Vergleich zu 2008 mit einem Frauenanteil auf professoraler Ebene von 31,4% 2012 eine Erhöhung der Professorinnen um 13,98% auf gesamt 35,8% und damit die Zielsetzung (35%) erreichen. Ein mit 2011 eingesetzter gleichstellungsorientierter Prüfbogen für Berufungsverfahren wirkte dabei positiv. Doch nicht in allen FB'en wurde die Zielsetzung erreicht. So gestaltet sich die Erreichung von 35% gerade bei männlich konnotierten Berufsfeldern als eine Hürde, die die FHP zu verändern anstrebt: Im FB Sozialwesen hat sich der Frauenanteil um 22,27% erhöht und liegt nun mit 61,11% über dem Anteil der Professoren. Im FB Architektur und Städtebau hat sich der Anteil der Professorinnen um 4,75% auf 38,1% verringert. Der FB Bauingenieurwesen konnte seinen Professorinnenanteil im Vergleich zu 2008 auf 18,75% steigern. Im FB Design gab es eine Verringerung des Frauenanteils um 2,63%; der Professorinnenanteil liegt nun bei 29,63%. Der FB Informationswissenschaften hat seinen Professorinnenanteil um 23,08% auf 30,77% erhöht. Neu ist an der FHP seit 2012, dass durch das Innovationskolleg »Stadt-Klima Potsdam« vier (eine weiblich und drei männlich) Forschungsprofessuren an den FB'en Sozialwesen, Architektur und Städtebau (Kulturarbeit), Design und Informationswissenschaften eingerichtet wurden. Zudem entstanden am FB Bauingenieurwesen zwei weitere Forschungsprofessuren (eine weiblich und eine männlich). Der Anteil der Honorarprofessorinnen ist sowohl 2008/09 mit 21,74% als auch 2012/13 mit 19,2% unterhalb des angestrebten Durchschnitts des Frauenanteils. Erfolge sind durch die Besetzung einer Gastprofessur im FB Sozialwesen zu verzeichnen. In allen Fachbereichen gibt es vakante Professuren, die zu Gunsten der Erhöhung des Frauenanteils besetzt werden können: bis 2020 werden insgesamt 28 Professuren durch den Ruhestand von jetzigen Stelleninhaber/innen frei werden. In den Fachbereichen werden folgende Professuren durch Pensionierung vakant: im FB Sozialwesen zwei weibliche und drei männliche, im FB Architektur und Städtebau zwei weibliche und sieben männliche, im FB Bauingenieurwesen fünf männliche (die drei Neuberufungen konnten 2012/13 nur männlich besetzt werden), im FB Design zwei weibliche und drei männliche und im FB Informationswissenschaften eine weibliche und drei männliche Professuren.

1.2 Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämtern

In fast allen Gremien der Hochschule, außer im Fachbereichsrat konnte der Frauenanteil an der FHP erhöht werden. Im Präsidium wurde der Frauenanteil in der Hochschulleitung auf 33,4% im Vergleich zu 2008 verdoppelt. Das Präsidialkollegium verdreifachte den Frauenanteil 2012 auf 27,3%. Im Senat erhöhte sich die Beteiligung von Frauen 2012 auf 28,6%. Die Dekanate der FB'en erhöhten den Anteil der Professorinnen von 0% auf 25%. Der zentrale Wahlvorstand wurde durchgehend von Frauen in allen Statusgruppen besetzt. Vor allem 2013 gab es hier Erfolge zu verzeichnen: Im Präsidium wurde der Frauenanteil in der Hochschulleitung auf 33,4% im Vergleich zu 2008 verdoppelt. Das Präsidialkollegium verdreifachte sich sogar der Frauenanteil auf nun 27,3%. Im Senat erhöhte sich die Beteiligung von Frauen auf 28,6%. Der Vorsitz des zentralen Wahlvorstandes wurde durchgehend von einer Frau besetzt. Die Dekanate der Fachbereiche erhöhten den Anteil der Professorinnen von Null auf 25%. Im FB Architektur und Städtebau amtiert eine Dekanin. In den anderen Fachbereichen sind Dekane im Amt (mit 2013 gewinnt der FB Bauingenieurwesen eine Prodekanin). Im Fachbereich Sozialwesen und Informationswissenschaften ist jeweils eine Prodekanin im Amt. Die Fachbereichsräte weisen einen leichten Verlust des Frauenanteils um 2,2% auf.

² Vgl. **Anlage 7**: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam: ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 1.1

2. Nachwuchswissenschaftlerinnen: Karriere- und Personalentwicklung³

2.1 Statistische Daten: akademische Mitarbeitende

Mit 2012 wurde die Erhöhung des Frauenanteiles bei akademischen Mitarbeitenden in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, mit der Etablierung eines „Prüfbogens für Einstellungsverfahren“ aus gleichstellungspolitischer Sicht verstärkt angestrebt.⁴ Die Gesamtanzahl der akademischen Mitarbeitenden an der FHP lag 2008 bei insgesamt 68, davon 40 (58,8%) männlichen und 28 (41,2%) weiblichen, inklusive der Lehrbeauftragten für besondere Aufgaben. 2012 waren insgesamt 84, davon 41 (48,8%) männlich und 43 (51,2%) weibliche akademische Mitarbeitende an der FHP beschäftigt. 2012 erhöhte sich die Anzahl der männlichen akademischen Mitarbeiter auf 41 und die der Weiblichen auf 46. Damit kam die FHP dem Ziel der paritätischen Besetzung akademischer Mitarbeitenden näher.

2.2 Ausbau der Aktivitäten im Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung⁵

Die FHP fördert Nachwuchswissenschaftler/innen mit verschiedenen Maßnahmen und kann auch hier Erfolge aufweisen.

Doktoranden/innen: Zwar liegen für 2008 keine Daten vor, doch wurde im Zeitraum 2012/13 im FB Sozialwesen eine Doktorandin, im FB Architektur und Städtebau fünf Doktorandinnen und drei Doktoranden, im FB Bauingenieurwesen ein Doktorand und eine Doktorandin, im FB Design vier Doktorandinnen und vier Doktoranden und im FB Informationswissenschaften ein Doktorand betreut.

Schaffung eines interinstitutionellen Netzwerks für Doktoranden/innen: 2008 wurde noch kein Netzwerk fokussiert, doch seit 2012 wird im Rahmen des FL²-Projektes ein fachbereichsübergreifendes Doktoranden/innen-Kolloquium angeboten (ein eigenes für Doktorandinnen existiert allerdings noch nicht). Dem FB Design steht eine interdisziplinäre Austauschplattform für die Doktoranden/innen zur Verfügung.

Vergabe von Stipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen in kooperativen Promotionsverfahren für max. drei Jahre: Für 2008 liegen den Fachbereichen keine Daten vor, da sie zum dem Zeitpunkt nicht erhoben wurden. Im Sommer/Herbst 2010 hat die FHP 4 der 5 neu geschaffenen Positionen für Nachwuchswissenschaftler/innen, die zunächst befristet und in Teilzeit für ein Jahr angestellt und mit einem zusätzlichen Stipendium ausgestattet wurden, an Frauen vergeben. 3 akademische Mitarbeiterinnen/Stipendiatinnen sind in den FB'en Sozialwesen, (Interface-)Design und Bauingenieurwesen angebunden. Nach einer hochschulöffentlichen Vorstellung im Juni 2011 wurden die Verträge mit den 3 Wissenschaftlerinnen um weitere zwei Jahre verlängert. Zudem nehmen im FB Design 2 Doktorandinnen und 1 Doktorand der Europäischen Medienwissenschaft am Graduiertenkolleg in Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam teil. Im FB Informationswissenschaften erhielt ein Promovierender ein Stipendium. Zusätzlich wurde 2012 durch die Vergabe eines Genderpreises an zwei Absolventinnen (FB Design) Nachwuchsförderung betrieben.

Nachwuchswissenschaft und Forschungsprofessuren: Für das Jahr 2008 liegen den Fachbereichen keine Daten vor; reine Forschungsprofessuren waren noch nicht eingerichtet. 2012 wurde das Projekt FL² etabliert, das im Rahmen der FHP-Zielsetzung steht, sich zu einer forschenden Hochschule zu entwickeln. Im Rahmen des Projektes wurde 1 Professur (männlich) und 1 leitende wissenschaftliche Mitarbeiterin (weiblich) besetzt. Die FB'e werden vertreten durch je eine Professorin bzw. einen Professor und eine akademische Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, d.h. gesamt: 2 Professoren, 3 Professorinnen, 1 akademischer Mitarbeiter und 4 akademische Mitarbeiterinnen.

³ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam: ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap 2

⁴ Vgl. Anlage 8: Berufungsverfahren und Einstellungsverfahren (Prüfbogen, Empfehlungen, Funktionseinteilung zentrale GBA und dezentrale GBA)

⁵ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 2/2

Nachwuchsförderung beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium: Zum WiSe 2008/09 waren insgesamt 2769 Studierende an der FHP immatrikuliert. Es gab 1559 Studentinnen und 1210 Studenten. Der prozentuale Anteil der 48 Masterstudierenden, die ihren Abschluss an der FHP machten, beträgt 1,73%. Davon waren 22 weiblich und 26 männlich. Der prozentuale Anteil der Masterstudentinnen an den Gesamtstudierenden beträgt 0,79% und der Anteil der Masterstudenten 0,94%. Zum WiSe 2012/13 waren insgesamt 3355 Studierende immatrikuliert, davon 1875 Studentinnen und 1480 Studenten. Insgesamt 58 Masterstudierende hatten ihren Abschluss zuvor an der FHP gemacht, was einen Anteil an der Gesamtstudierendenzahl von 1,73% ausmacht. Es waren 36 Masterstudentinnen und 22 Masterstudenten immatrikuliert. Der Anteil an der Gesamtstudierendenzahl hat sich im Vergleich zu 2008/09 zugunsten der Studentinnen, die nun einen Anteil von 1,07% ausmachen, verschoben. Der Anteil der Masterstudenten hat sich auf 0,66% gesenkt. Eine möglichst paritätische Übergangsquote vom Bachelor zum Master wurde noch nicht erreicht.

Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten: siehe Punkt 3.2

3. Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind⁶

3.1 Statistik der Studierendenzahl

Die Anzahl der Studentinnen macht 2008 einen Anteil von 56,3% aus und liegt damit um 12,6% höher als der Anteil der Studenten. Im Vergleich dazu ist der Anteil der Studentinnen 2012 mit 55,9% annähernd gleich geblieben. In den genannten FB'en haben sich ebenfalls die prozentuellen Anteile von weiblichen und männlichen Studierenden trotz Bemühungen zur Akquirierung von Studentinnen kaum verändert. 2012 fand bei den Studierendenzahlen eine Absenkung der Studentinnenanzahl um 0,41% (von 56,3% auf 55,9%) statt: Im FB Sozialwesen gab es keine Veränderung des weiblichen Anteils von 74,9%. Im FB Architektur und Städtebau gab es ebenfalls keine Veränderung des weiblichen Anteils von 59,5%. Der FB Bauingenieurwesen konnte einen leichten Anstieg an Studentinnen von 26% auf 26,8% verzeichnen. Im FB Design stieg der Anteil der Studentinnen von 46,2% auf 46,76%. Im FB Informationswissenschaften sank der Anteil der Studentinnen von 67% auf 61,32%.

3.2 Weiterbildungsmöglichkeiten als Förderung von Studierenden

Career Service: Der Career Service leistet einen zentralen Beitrag, um den Übergang von der Hochschule in die Arbeitswelt zu erleichtern. Am 15.02.2008 wurde der Career Service an der FHP etabliert, dessen Veranstaltungen vor allem Studierenden zur Orientierung und interdisziplinären Vernetzung dienen. Von der Gesamtanzahl der Teilnehmenden 2008 von 250 waren 194 weiblich. Bei der Analyse der Statistiken ist auffällig, dass überwiegend Studentinnen (194) die 13 Angebote in Anspruch nahmen. Im Sommer 2012 konnte ein weiterer Antrag auf Projektförderung eingereicht werden und die Umsetzung ab 15.08.2012 beginnen. Im Zeitraum vom 01.01.2012 bis 02.08.2013 wurden 24 Veranstaltungen durchgeführt. Insgesamt nahmen 251 Personen an den Veranstaltungen teil. Die Teilnahme von Studenten ist im Vergleich zu 2008 leicht steigend: es nahmen 76 Studenten und 175 Studentinnen teil.

Brandenburgisches Karriereförderungsprogramm „Mentoring für Frauen“: Seit dem Jahr 2004 wird das Mentoring-Konzept an den brandenburgischen Hochschulen umgesetzt. Dabei arbeiten drei Universitäten und drei (Fach)Hochschulen mit regionalen Unternehmen zusammen. Das Programm bietet qualifizierten Hochschulabsolventinnen strukturierte Unterstützung beim Übergang vom Studium in den Beruf. 2008 haben sich 2 Studentinnen der FHP beworben, die aber nicht an dem Programm teilnehmen konnten. 2012 bewarben sich 2 Studentinnen, eine wurde zugelassen. 2013 gab es 3 Bewerbungen mit einer Zulassung.

⁶ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap.2

Zentrale Einrichtung Weiterbildung: Für Studierende, Alumni und Mitarbeitende der FHP wird bei Teilnahme eine Ermäßigung eingeräumt. Zudem gibt es für sie pro Kurs die Möglichkeit, eine Assistenzstelle zu übernehmen, um teilzunehmen. Geschlechterdifferenzierte Belege liegen für 2008 nicht vor, doch werden 2011 die Weiterbildungsangebote mit 72,4% überwiegend von Frauen in Anspruch genommen.

Angebote der zentralen Gleichstellungsbeauftragte: Beginnend mit 2012 wird ein Resilienztraining für Frauen (Studierende, aber auch Mitarbeitende und Lehrende) angeboten, siehe Punkt 4.2.

Zusätzliche Maßnahmen: Mit dem Deutschland-Stipendium 2012 wurden 13 Stipendien vergeben, 6 davon an Frauen. Das Verfahren für 2013 ist noch im Gang. 2012 wurde zudem der Genderpreis der FHP wieder eingeführt und am 01.10.2012 an 2 Studentinnen des FB Design verliehen.

3.3 Aktive Durchführung von Informationsveranstaltungen zur Akquirierung von Studentinnen

Sowohl 2008 als auch 2012/13 organisierte die FHP Informationsveranstaltungen und unterstützte Studieninteressierte durch eigene Angebote und erhöhte die Beteiligung an Aktionstagen und Projekten, u.a.:

Girls' Day, Boy's Day, Zukunftstag Brandenburg: 2008 boten die FB'e Architektur und Städtebau, Bauingenieurwesen und Design am 24.04.2008 jeweils einen Workshop für Mädchen an. 2012 wurden am 26.04.2012 Aktionen vom FB Bauingenieurwesen und FB Design mit den Studiengängen Kommunikationsdesign, Interface- und Produktdesign sowie Europäische Medienwissenschaft und vom FB Sozialwesen (BABEK) angeboten. Am 25.04.2013 wurden die Angebote zum Girls' Day durch ein Angebot des FB Architektur und Städtebau erweitert.⁷ Mit der Teilnahme am Zukunftstag Brandenburg wollte die FHP für geschlechteruntypische Berufe sensibilisieren und das Berufswahlspektrum für Schüler/innen vergrößern. Insbesondere der FB Bauingenieurwesen bemüht sich in Zusammenarbeit mit Schulen mit Informationstagen dafür, Schüler/innen für das Studium zu motivieren.⁸ Der FB Design bemüht sich speziell Studieninteressentinnen mit innovativen und durch neue Medien gestützte Informationen, wie Video-Podcasts mit Interviews und Studieninformationen, die auf der Fachbereichswebseite und auf dem Videoportal Vimeo veröffentlicht und mit Facebook und SchülerVZ/CC verlinkt sind, zu gewinnen.⁹ Außerdem beteiligt sich die FHP seit 2012 mit einem Angebot des FB Sozialwesen im Studiengang BABEK am Boys' Day und reagierte damit auf den Mangel an männlichen Fachkräften im Erziehungsbereich.¹⁰

Projekt BriSaNT (Brandenburgische Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik): Am 20. bis 24.10.2008 fand das Projekt BriSaNT statt, im Rahmen dessen zu einem GirlsProject¹¹ eingeladen wurde (Schülerinnen der 10. bis 13. Klassen erhielten die Möglichkeit, naturwissenschaftlich-technische Studienfächer sogenannte MINT-Fächer kennenzulernen). Die Projektleitung BriSaNT entschied sich 2012 aufgrund der großen Nachfrage der Schulen nach Veranstaltungen für Jungen und Mädchen, die MINT-Projektstage ganzjährig anzubieten. Die FHP beteiligt sich dabei mit dem FB Bauingenieurwesen.¹²

Tag der offenen Tür: Der jährlich stattfindende „Tag der offenen Tür“ bot am 11.06.2008 die Möglichkeit, sich über die verschiedenen Studiengänge und Fachrichtungen zu informieren. 2012 zeichnet er sich dadurch aus, dass am 15. Juni 2012 auch Gender- und Diversity-bezogene Vorträge angeboten und das AGG öffentlich gemacht wurden (Prof. Dr. Peter Knösel/Prof. Dr. Gudrun Perko: Rechtliche und politische Dimensionen des AGG). Auch am 8. Juni 2013 wurden Genderbezogene Beiträge an-

7 Vgl. http://www.fh-potsdam.de/presse_archiv_2012.html?&no_cache=1&news_id=2107. (letzter Zugriff 10.11.2013)

8 Vgl. Infotage für Schüler. Online unter: http://bau.fh-potsdam.de/fb3_infotag.html (letzter Zugriff: 10.11.2013)

9 Vgl. Ein umfassender Bericht des FB 4 liegt vor und kann bei Bedarf nachgereicht werden.

10 Vgl. http://www.fh-potsdam.de/presse_archiv_2012.html?&no_cache=1&news_id=2107. (letzter Zugriff 10.11.2013)

11 Vgl. http://www.fh-potsdam.de/presse_archiv_2008.html?&no_cache=1&news_id=1503 (letzter Zugriff 10.11.2013)

12 Vgl. http://www.brisant.uni-potsdam.de/mint-projektstage/projektstage_flyer.pdf. (letzter Zugriff 10.11.2013)

geboten (z.B. Prof. Dr. Andrea Schmidt, Drama Baby; Prof. Dr. Gudrun Perko: Gender/Queer im Kontext von Diversity – worum geht es?).¹³

Studium lohnt: Das Projekt „Studium lohnt“ verfolgt das Ziel, die Studierneigung der Brandenburgischen Schüler/innen zu erhöhen sowie deren Informationsstand bezüglich ihrer Studient Optionen deutlich zu verbessern. Ein zentraler Bestandteil im Projekt sind Studierende (Schüler-Alumni), da sie für Schüler/innen im Prozess der Studienorientierung besonders vertrauenswürdige Ansprechpersonen darstellen. Aus allen Fachbereichen engagieren sich Studierende in diesem Projekt. Vom 19.05.2008-31.12.2008 gab es 1027 Teilnehmende, davon 604 weibliche und 423 männliche. In den Jahren 2012/13 beteiligten sich alle Fachbereiche außer dem FB Informationswissenschaften an dem Projekt. 2012 gab es 908 weibliche und 752 männliche Teilnehmende. Bis zum 15.05.2013 nahmen 396 weibliche und 271 männliche Interessierte an den Angeboten teil.

Informationsveranstaltungen und Messen: Die FHP beteiligte sich 2008 an verschiedenen Messen und Informationsveranstaltungen an Schulen. Bei den Messen gibt es eine grundsätzlich steigende Beteiligung der Schüler/innen, insbesondere stieg in den letzten Jahren der Anteil junger Frauen mit Migrationshintergrund. Die Anfragen und Gespräche werden zu ca. 60% von Mädchen und jungen Frauen genutzt. Die Nachfragen von Mädchen und jungen Frauen zu Angeboten des FB Bauingenieurwesen sind generell geringer und liegen bei ca. 10 bis 20%. Auch 2012 und 2013 beteiligte sich die FHP an verschiedenen Messen und Informationsveranstaltungen an Schulen. Die Beteiligung von Mädchen ist ähnlich wie 2008.

4. Gewinnung und Förderung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeitender¹⁴

4.1 Statistische Daten: nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende

Im Jahr 2008 waren 58,8% (60 von insgesamt 102 Angestellten) des nicht-wissenschaftlichen Personals weiblich. Davon arbeiten 35% (21) in Teilzeit und 2 Beschäftigte in Altersteilzeit und 65% (39) in Vollzeit. Bei den Männern verteilen sich die 41 (40,2%) Beschäftigtenverhältnisse auf 31% (14) Teilzeit- und eine Altersteilzeit und 65,9% (27) Vollzeitbeschäftigungen. Im Jahr 2012 bestanden 58,5% (69 von insgesamt 118) des nicht-wissenschaftlichen Personals aus Mitarbeiterinnen und 41,5% (49) aus Mitarbeitern.

4.2 Gewinnung und Förderung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen

Zur Zeit wird ein „Prüfbogen für Einstellungen“ aus gleichstellungspolitischer Sicht erstellt, der die Anzahl von Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung fokussiert. Gleichzeitig zeigt die FHP Erfolge in Bezug auf Maßnahmen für nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, u.a.:

Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen zugunsten u.a. der Familienfreundlichkeit: Zwar stehen über das Jahr 2008 keine Unterlagen zur Verfügung, doch wurde in der Dienstvereinbarung vom 21.02.2000 zwischen dem Personalrat des nicht-wissenschaftlichen Personals und der Hochschulleitung die gleitende Arbeitszeit festgelegt. Für alle Beschäftigten besteht außerdem die Möglichkeit der Teilzeitarbeit als Flexibilisierungsmöglichkeit, die sich 2012/13 zu 2008 nicht verändert haben. Derzeit gibt es mit 3 nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten individuelle Vereinbarungen zur Arbeit im Homeoffice.

Fort- und Weiterbildung: Die FHP weist ein breites Spektrum an Möglichkeiten auf. 2008 v.a. in Bezug auf neue computerbasierte Anwendungen in Form von Inhouse-Schulungen, Servicevereinbarung mit der UKB und der LAKöV, in deren Rahmen fachspezifische und kostenlose Fortbildungen wahrgenommen werden können. 2012/13 ist der Ausbau mit den Angeboten des Projektes SEWKHO (Strukturentwicklung von Weiterbildungskulturen an deutschen Hochschulen) erfolgsversprechend: u.a. durch Qualifizierung von Führungskräften, Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden und Etab-

¹³ Vgl. <http://www.fh-potsdam.de/3407.html> (letzter Zugriff 10.11.2013)

¹⁴ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 4

lierung eines Multiplikator/innen-Systems zur Qualifizierung von „Bildungscoaches“. Allerdings stehen hier explizit Gender bezogene Angebote noch aus. Dem wurde beginnend mit 2012 Rechnung getragen durch das Resilienztraining für Frauen (Mitarbeitende, aber auch für Lehrende und Studierende), an dem es bisher gesamt 56 Zusagen an Teilnehmerinnen gab.

Gesundheitsmanagement: Im Vergleich zu 2008 mit einer vertraglichen Vereinbarung des Landes Brandenburg mit dem TÜV mit einem jährlichen Stundenkontingent für die Betreuung und Beratung der Beschäftigten sowie der Hochschulleitung und verpflichtende Untersuchungen bei Arbeitsplätzen mit besonderer Lärmbelastung oder Arbeiten mit Schadstoffen, behält die FHP dies bei und fokussiert 2012 verstärkt Gesundheitsmanagement. Erneuerungen sind der Pausenexpress (ein Angebot in Kooperation mit dem Hochschulsport der Universität Potsdam als Präventivmaßnahme), ein am 23.10.2012 veranstalteter Gesundheitstag (in Zusammenarbeit mit der DAK und dem Studentenwerk Potsdam), an dem 24 Personen teilnahmen. Zur Zeit werden personelle Ressourcen für die Koordination sowie Möglichkeiten von diversitybewussten Maßnahmen geprüft.

5. Familienfreundliche Hochschule¹⁵

Seit 2008 wurde der Bereich der Familienfreundlichkeit kontinuierlich ausgebaut. Bis Juni 2008 wurden über den Trägerverbund ca. 110 Kinderbetreuungsplätze für Hochschulangehörige angeboten. 2009 entstand das FAMteam als Anlaufstelle für Familien in der Hochschule. Die FHP etabliert sich als familienfreundliche Hochschule und weist im Vergleich zu 2008 Erfolge in Bezug auf den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der FHP als „Ort für Familien“ im Sinne des Best-Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ auf. Mit der Erweiterung des Familienbegriffes in Bezug auf die Personenkonstellation und den Einbezug der Belange von pflegenden Angehörigen,¹⁶ baut die FHP die Kinderbetreuungsmöglichkeiten aus: flexible Kinderbetreuung, Ferienbetreuungsangebote, selbstorganisierte Kinderbetreuung etc. Die Anzahl der Kinderbetreuungsstunden im Rahmen der flexiblen Kinderbetreuung ist 2012 auffallend stark von 260 Stunden im Vorjahr auf 762 Stunden für 11 betreute Kinder gestiegen. 2012/13 wurde ein Kinderbetreuungsplatz am Campus Pappelallee für Hochschulangehörige zur Verfügung gestellt. Zudem wurde die „Bibliothek in der Bibliothek“ mit Bilderbüchern sowie Bollerwagen mit Lese- und Spielplatz und Forschungsregale für Kinder etabliert. Seit 2010 arbeitet die FHP in dem Netzwerk „Familie in der Hochschule“, einem Programm der Robert Bosch Stiftung, des Beauftragten der Bundesregierung für die Neuen Bundesländer in Zusammenarbeit mit dem CHE Centrum für Hochschulentwicklung, an verschiedenen Kooperationsprojekten mit zwölf Hochschulen in einem Best-Practice-Club.¹⁷ In einer zweiten Projektphase (2010-2012) richtete die FHP ihren Fokus auf die Prozessintegration konkreter Flexibilisierungsanforderungen an das Hochschulsystem. Der Schwerpunkt liegt seitdem auf der Entwicklung und Einführung von Teilzeitstudienformen entsprechend des BbgHG. Die Umsetzung und Installation von E-Learning-Angeboten wurde in Projekten wie „Support for E-Learning“ und „InterFlex“ fortgesetzt. Am 21./22.11.2012 fand die bundesweite Abschlusstagung des Projekts „Familie in der Hochschule“ statt, dessen Koordination beim FAMteam lag. 1997 wurde das an die FHP angebundene Familienzentrum der FHP gegründet, wo die Beratungsstelle „Vom Säugling zum Kleinkind“ entstand. Die Anbindung des Familienzentrums an die FHP auch 2012/13 legt einen besonderen Schwerpunkt auf Forschungspraxis-Projekte und regionale sowie überregionale Vernetzungsarbeit.¹⁸ Das FAMteam unterstützt den Gedanken der Vernetzung auch bei der 2008 stattgefundenen zweiten Elternuniversität, die 2011 und 2013 weiterhin durchgeführt wurde. 2012 wurden an beiden Fachhochschulstandorten Familienbüros eingerichtet, in denen Beratungen zum Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

¹⁵ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 5

¹⁶ Vgl. Stellungnahme des Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) für den Ausschuss für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie und den Ausschuss für Familie, Kinder und Jugend zum Antrag der Fraktion der CDU – Drucksache 15/675)

¹⁷ Vgl. <http://www.familie-in-der-hochschule.de/cms/?getObject=853>. (letzter Zugriff: 10.11.2013)

¹⁸ Vgl. <http://www.familienzentrum-potsdam.de/wir-ueber-uns/geschichte.html>. (letzter Zugriff: 10.11.2013)

durchgeführt werden. Beratungen finden ebenso in den etablierten Familiencafés und durch die Familienbeauftragten in den einzelnen FB'en statt. Mit einer Informationsveranstaltung zum Thema „Pflege“ wurden im März 2012 die Belange von Hochschulangehörigen mit pflegerischen Familienaufgaben thematisiert (die Veranstaltung wurde von der Stiftung Pflegebrücke ermöglicht).¹⁹ Eine neue Orientierung fand im Vergleich zu 2008 in Bezug auf die Erweiterung hinsichtlich der Forschung statt: das Angebot der flexiblen Kinderbetreuung der FHP wurde im Rahmen des Best-Practice-Clubs im Auftrag der Hochschule Wismar untersucht;²⁰ die Ergebnisse wurden im November 2012 veröffentlicht.²¹ Zu den Teilzeitstudienmöglichkeiten wurde eine Befragung entwickelt: als Reaktion auf die geringe Resonanz des Angebots (2 verwertbare Interviews) wurden Informationsflyer für Studierende zu den Teilzeitstudienmöglichkeiten entwickelt. Für das Netzwerk „Familienfreundlichkeit an brandenburgischen Hochschulen“ wurde ein Artikel zur Entstehung und Entwicklung der Familienarbeit an Hochschulen im Land Brandenburg von Judith Malkowski eingereicht (die Veröffentlichung steht noch aus). Im Mai 2012 fand eine internetbasierte Umfrage zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Hochschule“ an der FHP statt, dessen Ergebnisse erst auszuwerten sind. Schließlich wurde 2013 ein Entwurf zur „Fortschreibung des FAMteams-Konzeptes 2013“ vorgelegt, der zur Zeit zur Diskussion steht.²²

6. Lehre und Forschung mit Gender und Diversity Bezügen²³

Die FHP fokussiert verstärkt, Gender und Diversity Bezüge in die Lehre einzubringen: in den WiSe 2007/08, 2008/09 und im SoSe 2008 gab es insgesamt 5 Angebote, davon wurden 2 Seminare im FB Sozialwesen, 2 im FB Design und 1 Seminar im FB Informationswissenschaften angeboten. In den WiSe 2011/12, 2012/13 und im SoSe 2012 konnten die Lehrangebote auf 26 erweitert werden. Verteilt auf die FB'e gab es 11 Lehrveranstaltungen bzw. Projekte im FB Sozialwesen, 1 Seminar im FB Architektur und Städtebau, 1 Seminar im FB Design, 2 Angebote in den Europäischen Medienwissenschaften und 1 Seminar sowie ein Projekt im FB Informationswissenschaften. Im FB Bauingenieurwesen fehlt es noch an entsprechenden Lehrangeboten. Dafür gab es an der FHP 9 fachbereichsübergreifende Angebote im Rahmen des Projektes „InterFlex“.²⁴ Von 2011 bis 2012/13 wurde die Bibliothek der FHP für alle FB'e mit neuer Literatur zu Gender und Diversity bestückt.²⁵ Was die Forschung anbelangt, so zeigt sich noch kein gender- und diversitybewusstes Bild: weder 2008 noch 2012/13 existiert eine systematische Bestandsaufnahme diesbezüglicher Forschung.

7. Veränderung durch die Organisationsstrukturentwicklung der Gleichstellungspolitik²⁶

Im Vergleich zu 2008 zeigt sich an der FHP über die Verankerungen im „Strukturreformkonzeptentwurf zur Gleichstellungsarbeit 2010“ bis heute die Etablierung eines gut funktionierenden Steuerungssystems: einerseits durch die Verantwortungsübertragung für gleichstellungspolitische Maßnahmen an die Hochschulleitung und die Entscheidungstragenden, andererseits durch die Etablierung einer gut funktionierenden Zusammenarbeit zwischen den GBA'en und ihren Kooperationen

19 Vgl.: <http://off.fh-potsdam.de/pflege-von-angehoerigen/beruf-und-pflege>. (letzter Zugriff: 10.11.2013)

20 Die Untersuchung wurde in Begleitung von Prof. Dr. Annette Dreier vom Studiengang BABEK und Judith Malkowski vom FAMteam sowie von drei Studierenden des Studiengangs BABEK durchgeführt.

21 Vgl.: http://www.familie-in-der-hochschule.de/downloads/AG1/AG1_HSWismar/AG1_HSWismar_Qualitaet_Kurzzeitbetreuung_Paper.pdf. (letzter Zugriff 10.11.2013)

22 Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 5/2

23 Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap. 6

24 Zum Projekt „InterFlex – Förderung von Interdisziplinarität und Flexibilität zur Integration von Forschung, Wissens- und Technologietransfer in die grundständige Lehre“ der FHP, siehe <http://www.fh-potsdam.de/exzellenz.html> (letzter Zugriff: 10.11.2013). Seit dem WiSe 2013 wird das Projekt aus Mitteln der Hochschule finanziert.

25 Eine Auflistung findet sich unter: <http://www.fh-potsdam.de/5252.html>. (letzter Zugriff: 10.11.2013)

26 Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap.7

mit dem FAMteam, dem Personalrat und den anderen Beauftragten. Einzig die Etablierung einer/s Familienbeauftragten (mit dem Auftrag der Prüfung am 25.01.2012 vom Senat verabschiedet) und die angemessene Freistellungen der dez. GBA'en für ihre Tätigkeiten stehen noch aus. Mit 2013 kam es zur strukturellen Aufnahme gleichstellungspolitischer Angelegenheiten in die Grund-, Wahl- und Geschäftsordnung des Senates.²⁷

8. Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels ab 2011²⁸

Die FHP setzt 2012 im Vergleich zu 2008 zusätzliche Maßnahmen zugunsten der Gender- und Diversity-Sensibilisierung. So wird das Serviceangebotes durch ein Gleichstellungsbüro mit 2011 wieder aktiviert, hochschulinterne Vernetzung und Kooperation initiiert, Informationsmaterialien (Flyer, Plakat, Sprachleitfaden) öffentlich gemacht. Gender und Diversity bezogene Ausstellungen (z.B. Migrantinnenrechte; ANDERSRUMportrait) und Veranstaltungen (z.B. Erzählcafé zur strukturellen/institutionellen Gleichheit der Geschlechter und eine seit dem 2011/12 regelmäßige Ringvorlesung zu Gender und Diversity) tragen dazu bei.

9. Auswirkungen des Professorinnenprogramms I²⁹

Einen positiven Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Sensibilisierung von Gender und Diversity (auch im Sinne einer Vorbildfunktion) leistet das Professorinnenprogramm I mit der Besetzung von zwei Professorinnen (FB Sozialwesen und Bauingenieurwesen) und einer Gastprofessur: Prof. Dr. Ammann wurde zum 01.04.2012 als Senatorin gewählt; bis dahin war sie Mitglied des Fachbereichsrates im Sozialwesen und wurde mit dem 01.03.2013 in die neu gebildete Hochschulleitung als Vizepräsidentin für Studium und Lehre und Stellvertreterin des Präsidenten gewählt; Prof. Dr. Gudrun Perko wurde mit 1.1.2011 als zentrale GBA gewählt, Prof. Dipl.-Ing. Straub-Beutin ist seit dem 01.04.2010 Mitglied des Fachbereichsrates im Bauingenieurwesen und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches. Zudem erhöhte sich die themenbezogene Forschung mit 3 Forschungsprojekten im FB Sozialwesen, die mit den akademischen Mitarbeitenden durchgeführt werden konnten.

II. Stärken-Schwächen-Analyse

Stärken
Die FHP weist ein gut funktionierendes Steuerungssystem bei Berufungsverfahren auf: Hochschulleitung, Entscheidungstragende, GBA'en, Gleichstellungsrat, erweiterter Gleichstellungsrat.
Mit 2011/12 wurden Prüfbogen für Berufungs- und Einstellungsverfahren etabliert.
Das Ziel (35%) der Erhöhung des Frauenanteiles bei Professuren wurde mit 35,8% FHP gesamt erreicht.
Gute Repräsentanz von Frauen auf Ebene der Hochschulleitung.
Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Ämtern und Gremien.
Die FHP etabliert genderspezifische Angebot in der Weiterbildung: z.B. Mentoring für Frauen, Resilienztraining für Frauen.
Steigende aktive Durchführung von bzw. Beteiligung an Informationsveranstaltungen zur Akquirierung von Studentinnen: z.B. Zukunftstag Brandenburg, Girls' Day, Boy's Day; Projekt BriSaNT; Studium lohnt.
Mit dem Projekt SEWKHO wurden Angebote zur Weiterbildung für nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende erhöht.
Steigende Aktivitäten bezogen auf die Familienfreundliche FHP; Fortschreibung des FAMteam-Konzeptes.
Mit 2011 erstmalige Bestandsaufnahme von Gender und Diversity Bezügen in der Lehre und Erhöhung diesbezüglicher Lehrangebote
Gut bestückte Bibliothek: Gender und Diversity bezogene Literatur und Filme in Bezug auf alle FB'e.

²⁷ Vgl. Grundordnung, Wahlordnung, Geschäftsordnung des Senats 5.2.2013 unter: Amtliche Bekanntmachungen. Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/abk1.html>. (letzter Zugriff: 10.11.2013)

²⁸ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap.8

²⁹ Vgl. Anlage 7: Umfassende Evaluierung gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Fachhochschule Potsdam. Ein Vergleich zwischen 2008 und 2012/13, Kap.9

Erhöhte Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels: Veranstaltungen etc. zur Sensibilisierung für Gender und Diversity; anerkennender Umgang.
Schwächen
Keine systematisierte geschlechterdifferenzierende Datenerhebung.
Obwohl sich die FB'e darum bemühen, gelang es nicht, in allen FB'en den Professorinnenanteil auf 35% anzuheben.
Die Prüfung der Möglichkeit, eine/n Familienbeauftragte/n zu etablieren, ist noch nicht abgeschlossen.
Noch fehlende Lehrangebote mit Gender- und Diversitybezügen in Architektur und Städtebau, Bauingenieurwesen, Design.
Dokumentation von Forschungsprojekten mit Gender- und Diversitybezügen.

Auf der Grundlage der Evaluierung sowie der Stärken-Schwächen-Analyse wurden 2013 ein neues Gleichstellungskonzept und neue Gleichstellungssatzung erarbeitet. Mit ihnen wird insbesondere fokussiert, den noch bestehenden Schwächen entgegenzuwirken.

III. Gleichstellungskonzept an der FHP 2013

Präambel

An der FHP sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sichergestellt werden. Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Förderung von Frauen an jenen Stellen, an denen sie unterrepräsentiert sind, liegt bei den Verantwortungsträger/innen der Hochschule (Präsident/in, Senat, Dekan/in, FBR, Berufungskommissionsvorsitzende usw.). Das Controlling erfolgt, wie auch sonst üblich, innerhalb der Hochschulhierarchie von den vorgesetzten Stellen und Gremien.

1. Strukturentwicklung der Gleichstellungspolitik

1.1 Organisationsentwicklungskonzept und Steuerungssystem

Zielsetzung: Die Hochschulleitung strebt die Beibehaltung des Organisationsentwicklungsmodells (Gleichstellungssatzung § 20, 22) an und stellt dafür in angemessenem Umfang Personal- und Sachmittel zur Verfügung.				
Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen				
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Eigener Etat: zentrale GBA Gleichstellungsbüro: Verwaltungstätigkeiten, Veranstaltungsunterstützung, Projekte, Ausstellungen, PR, Webseite, Info-Material	Honorar/Sachmittel für Veranstaltungen & Veröffentlichungen (10.000 Euro) + Personalmittel: 1 Projektassistentin 2 stud. Mitarbeitende	Beibehaltung	HL	seit 2010
Etat für Familienfreundliche Hochschule	Wird von der HL noch eingetragen	Wird von der HL noch eingetragen	HL	seit 2008
Etat für ein gender-& diversitybewusstes Gesundheitsmanagement	Wird von der HL noch eingetragen	Wird von der HL noch eingetragen	HL	ab 2014

1.2 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungsräte: in §24 der Wahlordnung geregelt.³⁰

1.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsräte: siehe Gleichstellungssatzung 2013, § 20.

1.4 Umsetzung der Gleichstellungssatzung und Berichtspflicht: Die Organe und Einrichtungen der Fachhochschule legen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie dem Gleichstellungsrat eine geschlechterdifferenzierte Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der Stipendiums- und Forschungsförderung vor.

Zielsetzung: Die FHP optimiert die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung.				
Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen				
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
GB-Bericht	Jährlicher Bericht ab 2011, 2012	Beibehaltung mindestens alle 2 Jahre	Zent. GBA/GB-R	seit 2013
Optimierung der geschlechterdifferenzierten EDV-Erfassung an der FHP	Bislang: keine Systematisierung		HL/K/PL/ZE...	ab 2014
Datenübergabe an die zent. GBA	Bislang: keine Systematisierung	Datenübergabe an die zent. GBA: jährlich am Ende des Jahres	HL/K/PL/ZE...	ab 2014

Konkretisierung, siehe Gleichstellungssatzung § 21

2. Professuren und Hochschulgremien

2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

Zielsetzung: Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens 35%.				
Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen				
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Zielvereinbarungen des/der Präsident/in mit einzelnen FB'en	Bislang: keine schriftlichen Zielvereinbarungen	Schriftliche Zielvereinbarungen	P/VP Zent. GBA (Beratung, Controlling)	ab 2014
Gleichstellungsorientierte Berufungsverfahren	Prüfbogen	Beibehaltung	BV/FBR-V Dez. GBA (Beratung, Controlling)	seit 2011
Sicherstellung des paritätischen Frauenanteiles an Berufungsverfahren	Seit 2008 an den FB'en, an denen es der Frauenanteil ermöglichte	Beibehaltung & Erhöhung	FBR-V, D Dez. GBA (Beratung, Controlling)	seit 2008
Neuausrichtung von Denominationen mit frauenaffinen Interessens- und Forschungsbereichen	In FB'en bislang nur vereinzelt besprochen	Prüfung der Möglichkeiten in FB'en, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	P/VPL/VPF D/FB/FBR-V Dez. GBA (Beratung)	ab 2014
Gehälter, Besoldungen, Leistungszulagen: Ausweisung getrennt von den Funktionszulagen nach Frauen und Männern differenziert	Am 3. April 2013 vom Senat verabschiedet	Umsetzung	P/VP Zentr. GBA (Beratung, Controlling)	ab 2014

30 Vgl. Wahlordnung der FHP, amtliche Bekanntmachung der Fachhochschule Potsdam Nr. 214 vom 05.02.2013. Online unter: <http://www.fh-potsdam.de/abk1.html> [letzter Zugriff: 10.11.2013]; ein Veränderungsvorschlag der Wahlordnung findet sich in der Gleichstellungssatzung 2013.

Forschungs-, Gast- und Honorarprofessuren	Bislang: keine Systematisierung	Anstreben der paritätischen Vergabe	ET/ BV/D/FB/FBR-V	ab 2014
<i>Konkrete Vorgangsweise bei Einladungen: siehe Gleichstellungssatzung § 1 und § 2.</i>				

2.2 Beteiligung von Frauen in der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämtern

Zielsetzung: Die FHP strebt an, dass in allen Gremien möglichst 50% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sind. Soweit die Gremienzusammensetzung in Statusgruppen erfolgt, soll auch innerhalb der Statusgruppen diese paritätische Besetzung angestrebt werden.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Kandidaten/innen-Listen bei Gremienwahlen	Geschlechterdifferente Prüfung	Beibehaltung	WV/WA	seit 2007
Entlastungen für Frauen bei Übernahme von Ämtern	Bisher keine Systematisierung	Prüfung der Möglichkeit: besondere Entlastungen für Frauen, wenn sie aufgrund der geringen Anzahl mehrere Ämter übernehmen müssen (z. B. Reduzierung der Lehrverpflichtung)	P/D	ab 2013

3. Nachwuchswissenschaftlerinnen: Karriere- und Personalentwicklung

Zielsetzung: Die FHP strebt eine paritätische Besetzung von akademischen Mitarbeitenden, von Planstellen, Projektstellen und Promotionsstipendien an.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Gleichstellungsorientierte Einstellungsverfahren bei akademischen MA	Prüfbogen	Beibehaltung & Informationsveranstaltung	EV/ ET/ FBR-V Dez. GBA (Beratung, Controlling)	seit 2012
Sicherung des paritätischen Frauenanteiles an Einstellungsverfahren	Bislang: keine Systematisierung	Paritätische Besetzung	ET/FBR-V/ D Dez. GBA (Beratung, Controlling)	ab 2012
Zielvereinbarungen des/der Präsident/in mit den FB'en	Bislang: keine schriftlichen Zielvereinbarungen vorhanden	Paritätische Stellenbesetzung	P/VP Zent. GBA (Beratung, Controlling)	ab 2014
<i>Konkrete Vorgangsweise bei Einladungen: siehe Gleichstellungssatzung § 3</i>				
Weitere Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen				
Promotionsverfahren	Die FHP hat kein eigenes Promotionsrecht	Ausbau kooperativer Promotionsverfahren	BMBF/ HRK/ KMK/ Universitäten	ab 2014
Schaffung eines interinstitutionellen Netzwerks für Doktorandinnen	Seit 2012 Doktoranden/innen-Kolloquium im Rahmen des FL ² -Projektes	Netzwerk für Frauen	HL/ FL ²	ab 2014
Entwicklungsperspektiven durch Weiterbildungsmaßnahmen	SEWKHO	Genderbezogene Angebote	HL/ ABF e.V. (Projektträger)	ab 2014
Vernetzung der akademischen MA	Bislang: keine Systematisierung	Strukturverankerung	HL/D	ab 2014

Fördervereinbarungen zwischen Betreuer/in und akademischen Mitarbeiterinnen	Bislang: keine Systematisierung	Einführung von Fördervereinbarungen: Betreuer/in und ak. MA (Weiterqualifizierung)	D/ Professor/innen	ab 2014
Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung	Vergabe: 4 der 5 im Sommer/Herbst 2010 neu geschaffenen Positionen für NachwuchswissenschaftlerInnen an Frauen (für 1 Jahr). Verlängerung bei 3 Wissenschaftlerinnen um weitere 2 Jahre.	Aufnahmen der Formulierung: "Die FHP strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf."	HS	seit 2011
Nachwuchsförderung durch Genderpreis	Wiedereinführung des FHP-Genderpreises für hervorragende Abschlussarbeiten 2012	Beibehaltung	Kommission: GB-R	ab 2012
Sicherung einer möglichst paritätischen Übergangquote vom Bachelor zum Master	Bislang: keine Systematisierung	Zielvereinbarung mit den FB'en	P/VP/D/FBR-V	ab 2014
Lehraufträge	Bislang: keine geschlechterdifferenzierte, systematische Vergabe	Vergabe besoldeter Lehraufträge entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden	D/FBR-V Dez. GBA (Beratung, Controlling)	ab 2014

4. Studierende: Akquirierung von Frauen/Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind

Zielsetzung: Die FHP strebt eine Geschlechterparität bei Studierenden in den einzelnen Studiengängen an. Ihr Ziel ist die Akquirierung von Frauen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind, und umgekehrt, von Männern für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Informationsveranstaltungen: Gilsr's Day, Boy's Day, Zukunftstag Brandenburg	2012 FB Sozialwesen, Architektur & Städtebau, Design, Bauingenieurwesen	Beibehaltung & Ausweitung auf FB'e, die noch nicht beteiligt sind	FB'e/D Dez. GBA (Beratung)	seit 2005
Deutschlandstipendium an der FH Potsdam	2012: 13 Stipendien vergeben, 6 davon an Frauen	Paritätische Besetzung	P/VP/Geschäftsstelle Deutschlandstipendium	seit 2012
Zielvereinbarungen mit den FB'en zur Entwicklung neuer Studienangebote	Bislang: nicht systematisiert	Neue Studienangebote, die die Attraktivität für Frauen in männeraffinen Studienrichtungen erhöhen	P/VP/FB/D/FBR-V Zent. GBA (Beratung)	ab 2014

5. Förderung nicht-wissenschaftlicher Mitarbeitender

Zielsetzung: Die FHP zielt auf die paritätische Besetzung von Leitungspositionen bei nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden ab.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahme

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Paritätische Besetzung von Leitungspositionen	Bisher: keine Systematisierung	Prüfbogen für Einstellungsverfahren im Verwaltungsbereich	GBA-R/zent.GBA	ab 2013/14
Flexible Arbeitsbedingungen	Dienstvereinbarung am 21.02.2000 zwischen dem Personalrat des nichtwissenschaftlichen Personals und der HL der FHP	Ermöglichung und Konkretisierung flexibler Arbeitsbedingungen, z.B. Telearbeit	HL/ PR	Ab 2013/14
Fort- & Weiterbildung	Siehe Punkt 8			

6. Familienfreundliche Hochschule

Zielsetzung: Die FHP versteht sich weiterhin als familienbewusste und -freundliche Hochschule, die sich für eine Balance von Arbeiten, Lehren, Forschen, Studieren einsetzt.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeitraum
Beibehaltung und Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen	Kinderbetreuung: Tagespflege Flexible/Notfallbetreuung Betreuung bei Veranstaltungen Ferienbetreuung	Beibehaltung & Ausbau	FAMteam	seit 2008/09 seit 2010
	Infrastruktur: Still- und Wickelräume, Familienzimmer „Orte für Familie“ Elternnetzwerk	Beibehaltung	FAMteam	seit 2008 seit 2010 seit 2009
	Beratung aller Hochschulangehöriger zu Familienfragen	Beibehaltung	FAMteam	seit 2009
	Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ 1.-3. Förderphase Beitritt zur Charta „Familienbewusste Hochschule“	Förderung bis 2014 Geplant	P/VPL/FAMteam	seit 2008 ab 2014
	Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen Flexibilisierung strukturelle Organisation	Ausbau	K/Personalräte	seit 2013
	Teilzeitstudienoptionen	Beibehaltung	P/VPL/Fachbereiche	seit 2011
	Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienaufgaben	Ausbau	P/VPL/Fachbereiche	ab 2013
	interne Kommunikation und Personalentwicklung	Ausbau	P/VPL/FAMteam	seit 2013
	Evaluierung	im 2 Jahres- turnus	P/VPL/FAMteam	seit 2010
	Vernetzung - Elternnetzwerk - Familie und Hochschule im Land Bbg	Beibehaltung	FAMteam	seit 2009
Realisierung weiterer Maßnahmen	Entwurf „Fortschreibung des FAMteam-Konzeptes 2013“	Realisierung	P/VPL/FAMteam	ab 2013

Möglichkeit der Etablierung einer/s Familienbeauftragten	In Diskussion seit 2012	Realisierung	HL	ab 2014
--	-------------------------	--------------	----	---------

7. Lehre und Forschung mit Gender- und Diversity-Bezügen

Zielsetzung: Die FHP ist bestrebt Gender- (inkl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity-Bezüge in Lehre und Forschung stärker zu fördern.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Bestandsaufnahme Gender- & diversityorientierter Lehre an den einzelnen FB'en & fachbereichsübergreifend	Bestandsaufnahme 2011 & 2012	Beibehaltung der Bestandsaufnahme	Zent. GBA	seit 2011
Gender- und Diversity-Bezüge in der Lehre	2011/12: 26 Lehrangebote	Beibehaltung und Anhebung → als Querschnittsaufgabe & in der regulären Lehre	ET/FB/D/FB-V	seit 2011
Lehre & Forschung Bibliotheksaufstockung	seit 2011: Anschaffung aktueller Literatur zu Gender & Diversity für alle FB'e	Beibehaltung	B/Zent. GBA	seit 2011
Lehre & Forschung Gendergerechte Sprache	2012 Informationsmaterial: Sprachleitfaden	Beibehaltung	Zent. GBA/GB-R	seit 2012
Forschungsprojekte Förderung der Themen Gender und Diversity - fachbereichsübergreifend & fachbereichsspezifisch	Bislang: keine Systematisierung	Vergabe der zentralen Forschungsmittel der FHP an Frauen: mindestens dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der FHP entsprechend	P/VP-F/FBA Zent. GBA (Beratung)	ab 2004
Veränderung der akademischen Kultur		Verständigung: Gender- und Diversityrespektierende und zu berücksichtigende akademische Kultur in der Lehre in allen FB'en	PVL/ Zent. GBA (Beratung)	ab 2014
Gender- und Diversityberatung für Lehre & Forschung	Keine Systematisierung vorhanden. Beratung erfolgt bislang bilateral über die zent. GBA.	Prüfung der Möglichkeit: Etablierung einer Gender- & Diversityberatung in den einzelnen FB'en	VPL/FBA Zent. GBA	ab 2014
Dokumentation im Forschungsbericht	Bislang nicht eigens dokumentiert.	Dokumentation	P/VP-F/FBA	ab 2014

8. Fort- und Weiterbildung

Zielsetzung: Die FHP fördert die Eigenverantwortung und Motivation der Mitarbeitenden durch gezielte Weiterbildung und Ermöglichung interner Aufstiegschancen.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
SEWKHO	Seit 2013 Qualifizierungsangebote & Trainings für Leitungskräfte	Bedarfsanalyse und Angebote in Bezug auf gleichstellungspolitische Themen	ET/K	seit 2012/13

Zentrale GBA	2012/13: Resilienztraining für Frauen	Beibehaltung	Zent. GBA/ CS	seit 2012
Angebote des Career Service	2012/13: Mentoring für Frauen	Beibehaltung und Anhebung	CS	seit 2012

9. Maßnahmen zur Beseitigung geschlechterbezogener Diskriminierung & Diskriminierung jeder Art

Zielsetzung: Die FHP wirkt darauf hin, dass geschlechterbezogene Diskriminierung und Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.

Qualitätssicherung und Steuerungsmaßnahmen

Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche	Zeit
Gendergerechte Amtssprache	Verankerung in der GO, SenGeschO	Beibehaltung	Senatsbeschluss	ab 2013
AGG Insbes. § 1-3 (keine sexuelle Belästigung, kein Mobbing, keine unmittelbare Benachteiligung)	Öffentlichmachung durch Hochschulvortrag am 15.06.2012	Aushänge FHP-Webseite	HL/Zent. GBA	ab 2014
Positionspapier „Hochschulen für Demokratie, Vielfalt und Toleranz“	Unterzeichnet und hochschulintern öffentlich gemacht	Beibehaltung	HL/Zent. GBA	ab 2013
Informationsplakat	„Gendergerechtigkeit, Frauenförderung, Soziale Gerechtigkeit“, 2011	Beibehaltung	Zent. GBA	seit 2011
Informations-Ausstellung zur Gendersensibilisierung	Frauenförderung, Familienfreundlichkeit, Gendergerechtigkeit, Soziale Gerechtigkeit: Chronik 1991 bis 2013	Weiterführung	Zent. GBA	seit 2011
Charta der Vielfalt	geplant	Unterzeichnung	HL	ab 2014