

# Gleichstellungsplan

## 2024 – 2028

Fachhochschule Kiel

---

# Inhalt

---

1 Einleitung .....	3
2 Gleichstellung als hochschulpolitische Zielsetzung .....	5
3 Quantitative Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse .....	6
3.1 Geschlechterverhältnisse auf Leitungs- und Entscheidungsebenen .....	7
3.1.1 Zentrale und dezentrale Leitungsebene .....	7
3.1.2 Zentrale und dezentrale Entscheidungsgremien .....	7
3.2 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Professor*innen .....	8
3.3 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst .....	9
3.4 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Studierende und im Studienkolleg .....	10
3.4.1 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Studierende .....	10
3.4.2 Studienkolleg .....	10
3.5 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	11
3.6 Geschlechterverhältnisse in Promotionsverfahren .....	12
4 Gleichstellungsziele.....	13
4.1 Quantitative Zielsetzung 2024–2028 .....	13
4.2 Qualitative Zielsetzung entlang von Handlungsfeldern .....	14
4.2.1 Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und Hochschulkultur .....	14
4.2.1.1 Erhalt und Ausbau von familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen .....	15
4.2.1.2 Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Lebensentwürfe und geschlechtlicher Identitäten .....	16
4.2.1.3 Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene .....	16
4.2.1.4 Festigung der geschlechtersensiblen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	16
4.2.2 Handlungsfeld 2: Geschlechtergerechtigkeit in Personalgewinnung und Personalentwicklung.....	17
4.2.2.1 Abbau von (Geschlechter-)Stereotypen und (Gender-)Biases .....	17
4.2.2.2 Weiterentwicklung eines gleichstellungsorientierten Berufsmanagements .....	17
4.2.2.3 Erhöhung der Transparenz und Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere im Fachhochschulkontext .....	18
4.2.3 Handlungsfeld 3: Geschlechtergerechtigkeit in Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien .....	19
4.2.3.1 Geschlechtergerechte Führungskultur.....	19
4.2.3.2 Geschlechtergerechtigkeit in Entscheidungsgremien.....	20
4.2.4 Handlungsfeld 4: Studium, Lehre, Forschung und Transfer.....	20
4.2.4.1 Förderung von Genderkompetenz in der Lehre .....	20
4.2.4.2 Gendersensibilität in der Forschung .....	20
4.2.4.3 Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den technischen Fachbereichen .....	21
4.2.5 Handlungsfeld 5: Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) .....	22
4.2.5.1 Stete Erweiterung von Schutzmaßnahmen.....	22
4.2.5.2 Ausweitung von Informations- und Unterstützungsangeboten .....	22
Abkürzungsverzeichnis .....	24
Abbildungsverzeichnis.....	25
Tabellenverzeichnis.....	26
Anhang .....	27

---

# 1

## Einleitung

### Rechtliche Grundlagen

Grundlage des vorliegenden Gleichstellungsplans bildet das Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) sowie das Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz – HSG). Vorgabe des GstG ist es, für die Dauer von vier Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen, der für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert<sup>1</sup> sind, beinhaltet (§ 11 GstG). Das Bestehen eines Frauenförderplans ist in diesen Bereichen die Voraussetzung für Einstellungen und Beförderungen (§ 11 Abs. 8 GstG). Gemäß dem HSG ist dem Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) ein gesonderter

Gleichstellungsplan beizufügen (§ 12 Abs. 1 Satz 3 HSG). Der Gleichstellungsplan dient der Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags im Hochschulbereich. Dazu zählt die Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter, der Abbau von Nachteilen insbesondere für weibliche Mitglieder, die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, eine gleichgewichtete Besetzung von Gremien und Organen mit Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Auswirkungen bei allen Vorschlägen und Entscheidungen (§ 3 Abs. 4 HSG). Zudem geht es um die strukturelle Verankerung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen sowie eine geschlechtergerechte Beteiligung an Einkommenschancen und Entscheidungsgremien (§ 1 GstG).

<sup>1</sup> Der vorliegende Gleichstellungsplan konzentriert sich vornehmlich auf Bereiche, in denen Frauen mit einem Anteil von unter 30 Prozent stark unterrepräsentiert sind. Ab einem Frauen- bzw. Männeranteil von über 40 Prozent wird das Geschlechterverhältnis als sich annähernd betrachtet und kein vordringlicher Handlungsbedarf adressiert. Auf quantitativer Ebene ist das übergeordnete Ziel gemäß dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleIG) eine paritätische Geschlechterverteilung entsprechend der jeweiligen Anteile in der Bevölkerung (vgl. § 3 Nr. 9 BGleIG).

### Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Das Präsidium trägt die Gesamtverantwortung für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowie für die Qualitätssicherung bezüglich der Einhaltung des Gender Mainstreaming-Prinzips (§ 5 Abs. 1 HSG). Dieser Anforderung kommt die FH Kiel durch die explizite Zuordnung des Gleichstellungsthemas in den Zuständigkeitsbereich einer der drei Vizepräsidentschaften konsequent und zielführend nach. Unterstützt wird das Präsidium durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (§ 27 Abs. 1 HSG). Sie ist vom Erweiterten Senat gewählt und übt ihr Amt hauptberuflich aus. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche nehmen ihre Aufgaben für den Zuständigkeitsbereich der Fachbereiche wahr. Sie sind von den Fachbereichskonventen gewählt und üben ihre Funktion nebenberuflich aus. Im Auftrag des Senats als höchstem Organ der hochschulischen Selbstverwaltung bilanziert der Zentrale Gleichstellungsausschuss (ZGA) jährlich den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans. Der ZGA ist paritätisch nach Wahlgruppen besetzt und vertritt damit gleichberechtigt die Interessen aller Mitgliedergruppen der Hochschule. Den Vorsitz hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte inne.

### Leitprinzipien des Gleichstellungsplans

Anstelle eines Frauenförderplans beschließt die FH Kiel einen Gleichstellungsplan und folgt darin einem geschlechterübergreifenden Ansatz, der Gleichstellung nicht als frauenspezifische Problemstellung begreift, sondern als eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, die alle Geschlechter betrifft. Neben individuumszentrierten Förderansätzen geht es vor allem um eine ganzheitliche Perspektive auf systemische und strukturelle Benachteiligungen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Geschlechterverhältnisse. Mit diesem Ansatz werden zum einen neben Frauen auch Männer zu Adressaten von Gleichstellungsarbeit, um Ungleichheitsverhältnisse, die aus der lange gesellschaftlich vorherrschenden binären Geschlechterordnung, die allein zwischen „weiblich“ und „männlich“ unterscheidet, resultieren und noch immer wirkmächtig sind, zu begegnen. Zum anderen ist die Norm der Zweigeschlechtlichkeit grundsätzlich infrage zu stellen. Mit der Anerkennung geschlechtlicher Viel-

falt wirkt zeitgemäße Gleichstellungspolitik darauf hin, dass auch jenseits der binären Ordnung die Belange aller Geschlechter angemessen berücksichtigt werden. Im Rahmen des Daten-Monitorings ist sie dabei an gesetzliche Vorgaben zur Erfassung des Personenstandes entlang der Kategorien „weiblich“, „männlich“ und „divers“ sowie dem Eintrag „ohne Angabe“ gebunden, weshalb trans und nicht-binäre Personen statistisch nicht berücksichtigt werden (können). Daher ist die Aussagekraft des Daten-Monitorings im Kontext von geschlechtlicher Vielfalt bzw. der tatsächlichen Lebensrealitäten von Hochschulmitgliedern begrenzt. Eine verstärkte Sensibilisierung für die Vielfalt an Identitätspositionen und Lebensentwürfen kann hier dazu beitragen, marginalisierten Personengruppen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen.

Gleichstellung an der FH Kiel folgt grundsätzlich einer intersektionalen Perspektive. Geschlecht wird hierbei als Leitkategorie begriffen, die nicht singular, sondern in wechselseitiger und kontextueller Durchdringung mit weiteren Differenzkategorien in den Blick genommen wird. Intersektionale Gleichstellungsarbeit bildet somit einen vertikalen Ansatz, der Ungleichheitsverhältnisse nicht nur zwischen unterschiedlichen Geschlechtergruppen in den Blick nimmt, sondern auch innerhalb einer Geschlechtergruppe entlang weiterer relevanter Dimensionen wie bspw. ethnische oder soziale Herkunft, Alter, Behinderung, rassifizierte Merkmale, Religion oder sexuelle Orientierung differenziert betrachtet. Dabei geht es nicht um ein additives Verständnis von Diskriminierungsfaktoren, sondern um ein Bewusstsein für die Komplexität von Benachteiligungs- und Diskriminierungsstrukturen im jeweiligen situativen Kontext. Eine zentrale Schwierigkeit resultiert aus dem Fehlen intersektionaler Daten vor dem Hintergrund datenschutzrechtlicher Bestimmungen sowie der schwierigen Entscheidung, welche Differenzdimensionen für die eigene Hochschule relevant sind und inwiefern ihre Erhebung umsetzbar ist. Folglich besteht eine wichtige Herausforderung darin, das gleichstellungsorientierte Daten-Monitoring intersektional weiterzuentwickeln und damit die Grundlage dafür zu schaffen, allen Menschen eine gleiche Teilhabe zu ermöglichen.

# 2

## Gleichstellung als hochschulpolitische Zielsetzung

Die FH Kiel versteht Gleichstellung als Merkmal für Qualität und Exzellenz im Wissenschaftsbetrieb. Damit verbundene Anforderungen an eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik und -praxis weisen eine zunehmende Komplexität der Themen, Zuständigkeiten und Zielgruppen auf. Im Wissenschaftssystem stellt die konsequente Förderung geschlechtlicher Gleichstellung und der Abbau bestehender Nachteile längst einen Qualitätsstandard<sup>2</sup> und Wettbewerbsfaktor<sup>3</sup> dar.

Die Entwicklung geschlechtlicher Gleichstellung an der FH Kiel wird auf quantitativer Ebene durch ein gleichstellungsorientiertes Datenmonitoring kontinuierlich beobachtet und analytisch bewertet, um mögliche strukturelle Benachteiligungen zu erkennen und das Problembewusstsein, insbesondere von Entscheidungsträger\*innen, zu schärfen. Geschlechterdifferenzierte Daten bilden wichtige Indikatoren, um Handlungsbedarfe abzuleiten sowie Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung aller Geschlechter zu definieren und ihre Umsetzung zu bilanzieren.

Gleichstellungsziele dürfen jedoch nicht auf quantifizierbare Größen reduziert werden. Vielmehr geht es um die Verwirklichung gleicher Lebens-, Einkommens- und Karrierechancen. Die Überwindung (geschlechter-)stereotyper (Rollen-)Zuschreibungen und impliziter Vorannahmen bezüglich der Eignung und

Leistungsfähigkeit von Personen bilden hierbei einen wichtigen Schlüssel, um individuelle Potenziale zu erkennen und zu fördern und damit die Innovationskraft der Hochschule nachhaltig zu steigern.

Das übergeordnete Gleichstellungsziel definiert sich folglich als Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten und chancengleichen Hochschulkultur. Um dieses Ziel zu erreichen strebt die FH Kiel auf allen hochschulischen Ebenen und Handlungsfeldern die Umsetzung geschlechtlicher Gleichstellung an. Anreizsysteme bilden hierbei wichtige Triebfedern, um strukturelle und systemische Veränderungsprozesse anzustoßen und voranzutreiben. Darüber hinaus bedarf es zielgruppenübergreifender Maßnahmen, die an der Hochschule als Arbeits- und Studienort eine wertschätzende und respektvolle Atmosphäre befördern.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bildet Ziele, Strategien und Maßnahmen für die gesamte Hochschule ab und wird gemäß den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen auf dezentraler Ebene von Fachbereichsgleichstellungsplänen flankiert. Seine konsequente Umsetzung liegt in der besonderen Verantwortung des Präsidiums, der Dekanate sowie aller Hochschulmitglieder mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion.

<sup>2</sup> So weist das Hochschulrahmengesetz (HRG) die Erfüllung des verfassungsrechtlichen Gleichstellungsauftrags als einen Indikator zur Qualitätsbemessung von Hochschulen aus, der sich auf die staatliche Finanzierung der Hochschulen auswirkt (vgl. § 5 HRG).

<sup>3</sup> Die nachweisliche Verankerung von detaillierten Gleichstellungsplänen sowie eine grundsätzliche Sensibilität für die Dimension Geschlecht sichern den Zugang zu nationalen und internationalen Fördermitteln. Dies trifft bspw. auf das EU-Rahmenprogramm Horizont Europa zu – eines der größten Förderprogramme für Forschung und Innovation weltweit – sowie auf viele Förderrichtlinien des BMBF.

# 3

## Quantitative Bestandsaufnahme der Geschlechterverhältnisse

An der FH Kiel ist ein umfassendes Datenmonitoring etabliert, anhand dessen der Umsetzungsstand von Gleichstellung jährlich überprüft wird. Hierfür erhält die Gleichstellungsbeauftragte in jedem Semester umfangreiche Daten aus der Personalabteilung und der Abteilung für Hochschulentwicklung. Die Entwicklungen werden jährlich im ZGA diskutiert und bilanziert. Alle zwei Jahre wird seitens der Gleichstellungsbeauftragten ein datenbasierter Gleichstellungsbericht erstellt und dem Senat vorgelegt.

Seit 2019 werden die (Geschlechts-)Kategorien „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „ohne Angabe“ erhoben. Erste Angaben zu nicht-binären Personen in den Statusgruppen Wissenschaftlicher Dienst und Studierende zeugen von einer Erweiterung der Geschlechterpositionen und der Notwendigkeit, gleichstellungsorientierte Maßnahmen anzupassen sowie Perspektiven zu erweitern. Da es sich aktuell um Werte im sehr

niedrigen Bereich handelt, werden die beiden Kategorien summiert und nicht nach Fachbereichen differenziert aufgeführt, um so Anonymität und die Wahrung von Persönlichkeitsrechten zu gewährleisten. Derzeit sind Personen mit Eintragung „divers“ und „ohne Angabe“ lediglich in der Statusgruppe der Studierenden offiziell bekannt.

Im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungsplans werden aktuelle Daten komprimiert dargestellt und in Hinblick auf die Unterrepräsentanz<sup>4</sup> von Frauen ausgewertet. Ein Überblick über die zeitliche Entwicklung der Geschlechteranteile findet sich im Anhang. Ein detailliertes Datenmonitoring ist dem jeweiligen Gleichstellungsbericht zu entnehmen. In Vorausschau auf die nachfolgende Analyse zeigt sich die stärkste Unterrepräsentanz von Frauen auf der Leitungsebene der Dekanate, in der Statusgruppe der Professor\*innen sowie allgemein in den technischen Fachbereichen. Hier besteht vordringlicher Handlungsbedarf.

<sup>4</sup> Siehe Fußnote 1.

## 3.1 Geschlechterverhältnisse auf Leitungs- und Entscheidungsebenen

### 3.1.1 Zentrale und dezentrale Leitungsebene

Seit Juli 2022 ist das Präsidium der FH Kiel mit einem Frauenanteil von 40 Prozent annähernd geschlechterparitätisch besetzt. Damit übertrifft die FH Kiel die gesetzliche Zielquote laut HSG (§ 22 Abs. 9 HSG).

Auf Ebene der Dekanate sind Frauen in den Funktionen der Dekan\*innen und Prodekan\*innen deutlich unterrepräsentiert. Seit September 2023 werden alle Fachbereiche ausschließlich von Männern geleitet. Nur zwei Frauen finden sich unter den Prodekan\*innen, womit allein die Fachbereiche Agrarwirtschaft und Wirtschaft die Mindestanforderung nach dem HSG erfüllen (§ 30 Abs. 5 HSG). Tatsache ist, dass es selbst in Fachbereichen mit vergleichsweise hohem Professorinnenanteil, wie Medien/Bauwesen oder Soziale Arbeit und Gesundheit, in den aktuellen Wahlperioden nicht gelungen ist, Frauen für ein Amt im jeweiligen Dekanat zu gewinnen.

Anders verhält sich die Geschlechterverteilung auf Leitungsebene der Zentralen Verwaltung, Stabsstellen und Zentralen Einrichtungen. Hier dominieren Frauen mit einem Anteil von 66,7 Prozent.

**Tabelle 1: Geschlechterrepräsentanz auf zentraler und dezentraler Leitungsebene**

(Stichtag 31. Mai 2023)

Leitungsebene	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
<b>Hochschulleitung</b>				
Präsidium	5	2	40	0
<b>Dekanate</b>				
Agrarwirtschaft	3	1	33,3	
Informatik & Elektrotechnik	3	0	0	
Maschinenwesen	3	0	0	0
Medien/Bauwesen	3	0	0	
Soziale Arbeit & Gesundheit	3	0	0	
Wirtschaft	3	1	33,3	
Dekanate gesamt	18	2	11,1	0
<b>Weitere Leitungsebenen</b>				
Zentrale Verwaltung	6	4	66,7	
Stabsstellen	7	6	85,7	0
Zentrale Einrichtungen	8	4	50	
Weitere Leitungsebenen gesamt	21	14	66,7	0

### 3.1.2 Zentrale und dezentrale Entscheidungsgremien

In den Entscheidungsgremien Senat und Erweiterter Senat ist das Geschlechterverhältnis mit einem Frauenanteil von insgesamt rund 46 bzw. 49 Prozent nahezu ausgeglichen. Mit Blick auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen Wahlgruppen ist anzumerken, dass in der Wahlgruppe 1, die die meisten Stimmen innehat und damit auch den größten Einfluss auf Entscheidungen besitzt, Frauen mit jeweils 30,3 Prozent am schwächsten vertreten sind.

In den Fachbereichskonventen sind Frauen unterschiedlich stark vertreten, wobei ihr Anteil in Informatik und Elektrotechnik sowie Maschinenwesen besonders niedrig ist. Innerhalb der Wahlgruppe 1 sind Frauen allein in den Konventen der Fachbereiche Medien/Bauwesen sowie Soziale Arbeit und Gesundheit angemessen vertreten.

**Tabelle 2: Geschlechterrepräsentanz in zentralen und dezentralen Entscheidungsgremien**

(Wahlperiode 2022–2024)<sup>5</sup>

Gremium	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
<b>Senat und Erweiterter Senat (Mitglieder mit Stimmrecht ohne Stellvertretung)</b>				
Senat	48	22	45,8	
Erweiterter Senat	70	34	48,6	0
<b>Fachbereichskonvente (Mitglieder mit Stimmrecht ohne Stellvertretung)</b>				
Agrarwirtschaft	12	5	41,7	
Informatik & Elektrotechnik	20	5	25	
Maschinenwesen	12	4	33,3	0
Medien/Bauwesen	21	10	47,6	
Soziale Arbeit & Gesundheit	22	16	72,7	
Wirtschaft	20	8	40	
Fachbereichskonvente gesamt	107	47	44,9	0

<sup>5</sup> Im Vergleich zu allen anderen Wahlgruppen werden die Mitglieder der Studierendenschaft nicht für zwei, sondern für ein Jahr gewählt. Die vorliegenden Zahlen beziehen sich auf die Wahlen aus dem Mai 2023.

## 3.2 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Professor\*innen

In den letzten Jahren hat sich der Frauenanteil an Professuren an der FH Kiel insgesamt bis auf leichte Schwankungen zwar stetig, jedoch nur zögerlich auf 23,5 Prozent erhöht. In den Fachbereichen Informatik und Elektrotechnik sowie Maschinenwesen sind Frauen seit langem stark unterrepräsentiert, aber auch in Agrarwirtschaft, Wirtschaft und dem Institut für Bauwesen liegt ihr Anteil deutlich unter 30 Prozent. Festzuhalten ist, dass Professorinnen fachbereichsübergreifend in der Minderheit sind.

Alle Professuren sind der Besoldungsgruppe W2 zugeordnet.<sup>6</sup> In Schleswig-Holstein werden Professor\*innen i. d. R. in einem Beamt\*innenverhältnis auf Lebenszeit berufen.<sup>7</sup> Nach dem Landesbeamtengesetz Schleswig-Holstein (LBG) besteht die Möglichkeit für Professor\*innen eine Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu beantragen.<sup>8</sup> Von Professor\*innen an der FH Kiel ist diese Möglichkeit bisher nicht wahrgenommen worden.

**Tabelle 3: Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Professor\*innen**

(Stichtag 31. Mai 2023)

(Fach-)Bereich	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
Agrarwirtschaft	14	3	21,4	
Informatik & Elektrotechnik	28	2	7,1	
Maschinenwesen	24	1	4,2	
Medien/Bauwesen	22	8	36,4	
Medien	14	6	42,9	
Institut für Bauwesen	8	2	25	0
Soziale Arbeit & Gesundheit	27	13	48,1	
Pflege (fachbereichsunabhängig)	1	1	100	
Wirtschaft	36	8	22,2	
Präsidenschaft	1	0	0	
FH Kiel gesamt	153	36	23,5	0

<sup>6</sup> Allein auf der Ebene der zentralen Hochschulleitung sind die Ämter des\*der Präsident\*in sowie des\*der Kanzler\*in der Besoldungsgruppe W3 zugewiesen.

<sup>7</sup> Vgl. § 63 HSG i. V. m. § 48 Landeshaushaltsordnung (LHO) Schleswig-Holstein.

<sup>8</sup> Vgl. § 61 Abs. 1 LBG.

### 3.3 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst

Die Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst setzt sich aus drei Untergruppen zusammen: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) bilden mit weit mehr als der Hälfte die größte Untergruppe, gefolgt von Drittmittelbeschäftigten. Die kleinste Untergruppe sind wissenschaftliche Mitarbeitende, zu der nur sehr wenige Personen zählen. Unter den LfbA beträgt der Frauenanteil 65,7 Prozent, unter den Drittmittelbeschäftigten 47,6 Prozent und unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden 85,7 Prozent.

Insgesamt ist die Mehrzahl der Beschäftigten dieser Statusgruppe weiblich. 2023 beträgt der Frauenanteil insgesamt 63,2 Prozent. Allein am Institut für Bauwesen sind Frauen mit 20 Prozent stark unterrepräsentiert, gefolgt vom Fachbereich Maschinenwesen mit 35,7 Prozent. In allen anderen (Fach-)Bereichen sind Frauen mit über 40 Prozent vertreten.

**Tabelle 4: Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst**  
(Stichtag 31. Mai 2023)

(Fach-)Bereich	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
Agrarwirtschaft	2	1	50	
Informatik & Elektrotechnik	17	8	47,1	
Maschinenwesen	14	5	35,7	
Medien/Bauwesen	12	5	41,7	
Medien	7	4	57,1	
Institut für Bauwesen	5	1	20	0
Soziale Arbeit & Gesundheit	18	16	88,9	
Wirtschaft	11	9	81,8	
HS-Leitung/ Zentrale Verwaltung/ Stabsstellen/ Zentrale Einrichtungen	21	16	76,2	
FH Kiel gesamt	95	60	63,2	0

In Bezug auf Befristungsverhältnisse ist festzuhalten, dass die Hälfte der Mitglieder der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst befristet angestellt ist, wobei Frauen mit 46,7 Prozent

weniger von Befristungen betroffen sind als Männer mit 57,1 Prozent. Mit Blick auf den Beschäftigungsumfang zeigt sich, dass Frauen mit 45 Prozent häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer mit 31,4 Prozent. Auffällig ist, dass in der Untergruppe der Drittmittelbeschäftigten die Teilzeitquote von Frauen mit 60 Prozent sogar doppelt so hoch ist wie die der Männer mit 27,3 Prozent.<sup>9</sup>

**Tabelle 5: Befristungen und Beschäftigungsumfang in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst**  
(Stichtag 31. Mai 2023)

Befristungs- und Teilzeitquote	gesamt in %	weiblich in %	männlich in %
<b>Wissenschaftlicher Dienst gesamt</b>			
Befristungsquote	50,5	46,7	57,1
Teilzeitquote	40	45	31,4
<b>LfbA</b>			
Befristungsquote	45,8	38,1	56,7
Teilzeitquote	38,8	40,9	34,8
<b>Drittmittelbeschäftigte</b>			
Befristungsquote	100	100	100
Teilzeitquote	42,9	60	27,3
<b>Wissenschaftliche Mitarbeitende</b>			
Befristungsquote	33,3	42,9	0
Teilzeitquote	42,9	50	0

Hinsichtlich der Eingruppierungen der Mitarbeitenden in der Statusgruppe des Wissenschaftlichen Personals ist erkennbar, dass keine relevanten geschlechtsbezogenen Unterschiede bestehen. Der Großteil der Mitarbeitenden ist in Tätigkeitsfeldern der Entgeltgruppe E13 beschäftigt. Abweichungen hiervon sind im Zusammenhang mit tarifrechtlichen Qualifikationsanforderungen zu sehen.

<sup>9</sup> Anhand der verfügbaren Datengrundlage kann keine Aussage über die Gründe von Teilzeit getroffen werden.

## 3.4 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Studierende und im Studienkolleg

### 3.4.1 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Studierende

Im Wintersemester 2023/2024 beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden der FH Kiel insgesamt 42,7 Prozent. Dabei finden sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen, weshalb sie hier gemeinsam betrachtet werden. Eine starke Unterrepräsentanz von Frauen findet sich in den Fachbereichen Informatik und Elektrotechnik sowie in Maschinenwesen. Personen der Kategorien „divers“ bzw. „ohne Angabe“ finden sich in unterschiedlichen Fachbereichen. Da ihre Anzahl gering ist, wird hier nur ihre Gesamtzahl aufgeführt, um die Möglichkeit von Rückschlüssen auf Einzelpersonen zu vermeiden.

**Tabelle 6: Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Studierende**  
(Wintersemester 2023/2024)

Fachbereich	insgesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
Agrarwirtschaft	485	203	41,9	
Informatik & Elektrotechnik	1291	184	14,3	
Maschinenwesen	1061	142	13,4	
Medien/Bauwesen	1067	555	52	
Medien	791	459	58	0,3
Institut für Bauwesen	276	96	34,8	
Soziale Arbeit & Gesundheit	1959	1491	76,1	
Pflege (fachbereichsunabhängig)	27	21	77,8	
Wirtschaft	1953	750	38,4	
FH Kiel gesamt	7843	3346	42,7	0,3

### 3.4.2 Studienkolleg

Am Studienkolleg können ausländische Studienbewerber\*innen, die keinen direkten Hochschulzugang haben, im Anschluss an einen zweisemestrigen Kurs die Feststellungsprüfung absolvieren und damit die fachgebundene Fachhochschulreife erlangen. Schwerpunkte bilden die Bereiche Wirtschaft und Technik. Insgesamt liegt der Frauenanteil unter den Kollegiat\*innen konstant bei ca. 45 Prozent. Im Schwerpunktkurs Technik, der Studienbewerber\*innen auf ein technisches und ingenieurwissenschaftliches Studium an einer HAW vorbereitet, beträgt der Frauenanteil im Abschlussjahrgang 2022 35,5 Prozent.

### 3.5 Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Die Statusgruppe der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung setzt sich aus wenigen Beamt\*innen (4,3 Prozent) und mehrheitlich aus Angestellten (95,7 Prozent) zusammen. 75 Prozent der Beamt\*innen und 58,6 Prozent der Angestellten sind weiblich. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in dieser Statusgruppe 59,3 Prozent.

Auch auf Ebene der Fachbereiche sind Frauen unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung überwiegend in der Mehrheit. Eine Ausnahme bilden die Fachbereiche Informatik und Elektrotechnik sowie Maschinenwesen mit 32,4 Prozent bzw. 34,3 Prozent. Zu berücksichtigen ist in diesem Zusammenhang, dass in diesen technischen Fachbereichen auch Laboringenieur\*innen zu den Mitarbeitenden dieser Statusgruppe zählen und damit zu einem Bereich, in dem vergleichsweise viele Männer beschäftigt sind.

**Tabelle 7: Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung**  
(Stichtag 31. Mai 2023)

(Fach-)Bereich	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
Agrarwirtschaft	14	8	57,1	
Informatik & Elektrotechnik	34	11	32,4	
Maschinenwesen	35	12	34,3	
Medien/Bauwesen	13	9	69,2	
Soziale Arbeit & Gesundheit	13	9	69,2	
Pflege (fachbereichsunabhängig)	2	2	100	0
Wirtschaft	12	8	66,7	
HS-Leitung/ Zentrale Verwaltung/ Stabsstellen/ Zentrale Einrichtungen	156	106	67,9	
<b>FH Kiel gesamt</b>	<b>280</b>	<b>166</b>	<b>59,3</b>	<b>0</b>

Mit 83,9 Prozent sind zum Stichtag 31.05.2023 mehr als drei Viertel aller Beschäftigten der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung unbefristet beschäftigt, während die Teilzeitquote bei insgesamt 44,3 Prozent liegt.<sup>10</sup> Die Teilzeitquote von Frauen ist mit 58,4 Prozent mehr als doppelt so hoch wie bei Männern mit 23,7 Prozent, während die Befristungsquote bei Frauen und Männern ungefähr gleich ist.

**Tabelle 8: Befristungen und Beschäftigungsumfang in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung**

Befristungs- und Teilzeitquote	gesamt in %	weiblich in %	männlich in %
Befristungsquote	16,1	15,7	16,7
Teilzeitquote	44,3	58,4	23,7

In Hinblick auf die Verteilung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung in den unterschiedlichen Besoldungs- und Entgeltgruppen lässt sich zunächst feststellen, dass die meisten weiblichen wie männlichen Beschäftigten im Bereich des gehobenen Dienstes mit einer Eingruppierung zwischen E9b bis E12 tätig sind. Ebenfalls viele Beschäftigte sind im Bereich des mittleren Dienstes mit einer Eingruppierung zwischen E6 und E9a angestellt, wobei hier Frauen mit 73,5 Prozent die deutliche Mehrheit bilden. Im höheren Dienst mit einer Eingruppierung zwischen E13 bis E15 ist das Geschlechterverhältnis unter den Beschäftigten ausgeglichen. In den Besoldungsgruppen der Beamt\*innen stellen Frauen teils sogar die deutliche Mehrheit, wobei hier sehr kleine absolute Zahlen die Grundlage bilden. Ein akuter Handlungsbedarf ergibt sich in Hinblick auf Lohngerechtigkeit nicht, da die Eingruppierungen auf Grundlage der Tätigkeitsbeschreibungen tariflich geregelt sind. Eine Überprüfung bzw. Aktualisierung von Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibungen mit ggf. Anpassungen bezüglich der Eingruppierung werden anlassbezogen vorgenommen.

**Tabelle 9: Eingruppierungen in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in absoluten Zahlen**  
(Stichtag 31. Mai 2023)

Lohngruppe	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
W3	2	1	50	
ab A14	4	3	75	
A9 – A13	6	5	83,3	
E13 – E15	26	13	50	
E9b – E12	136	73	53,7	0
E6 – E9a	83	61	73,5	
E2 – E5	20	9	45	
Praktikant*innen & Auszubildende	3	1	33,1	
<b>FH Kiel gesamt</b>	<b>280</b>	<b>166</b>	<b>59,3</b>	<b>0</b>

<sup>10</sup> Vgl. Fußnote 9.

### 3.6 Geschlechterverhältnisse in Promotionsverfahren

An der FH Kiel besteht in Kooperation mit Universitäten, oft in Form von Zweitmitgliedschaften von FH-Professor\*innen, die Möglichkeit der Promotion. Mit Gründung des Promotionskollegs Schleswig-Holstein werden die Möglichkeiten für FH-Absolvent\*innen, sich durch eine Promotion wissenschaftlich zu qualifizieren, zukünftig ausgeweitet.

Nicht alle an der FH Kiel laufenden Promotionsverfahren müssen bekannt und damit statistisch erfasst sein. Auch werden die vorliegenden Daten nicht regulär erhoben, sondern seitens der Präsidiumsgeschäftsführung jährlich bei den Fachbereichen abgefragt. Nach letztem Kenntnisstand vom Dezember 2022 sind 43,2 Prozent der Promovierenden an der FH Kiel weiblich. Neben Agrarwirtschaft sind besonders viele Promotionsverfahren im forschungsstarken Fachbereich Informatik und Elektrotechnik angesiedelt, wo weit mehr Männer als Frauen studieren und arbeiten. Sieben und damit 43,8 Prozent aller Promovendinnen werden aktuell über das Stipendienprogramm der Gleichstellungsstelle aus Mitteln des Professorinnenprogramms III gefördert.

**Tabelle 10: Geschlechterrepräsentanz in bekannten Promotionsverfahren an der FH Kiel**  
(Stichtag 31. Dezember 2022)

Fachbereich	gesamt	weiblich	weiblich in %	divers/ o. Angabe in %
Agrarwirtschaft	11	5	45,5	
Informatik & Elektrotechnik	13	1	7,7	
Maschinenwesen	4	2	50	0
Medien/Bauwesen	5	5	100	
Soziale Arbeit & Gesundheit	2	2	100	
Wirtschaft	2	1	50	
<b>FH Kiel gesamt</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>43,2</b>	<b>0</b>

# 4

## Gleichstellungsziele

### 4.1 Quantitative Zielsetzung 2024–2028

Für die zuvor analysierten Statusgruppen der FH Kiel werden im Folgenden mit Ausnahme der Leitungsebene, wo der Frauenanteil aufgrund geringer Fallzahlen starken Schwankungen unterliegen kann, explizite quantitative Zielwerte lediglich für die Frauenanteile formuliert, die zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans unter 30 Prozent liegen und damit eine starke Unterrepräsentanz vorherrscht.<sup>11</sup> Dort, wo Frauen mit weniger als 40 Prozent vertreten sind – in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst im Fachbereich Maschinenwesen sowie unter den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, insbesondere im Falle von Laboringenieur\*innen, in beiden technischen Fachbereichen – sollte grundsätzlich auch auf eine kontinuierliche Erhöhung der Frauenanteile hingewirkt werden. Grundlage für die Formulierung quantitativer Zielmarken bildet eine Vorausschau auf die Personalentwicklung in den kommenden Jahren, bspw. in Hinblick auf neu zu besetzende Regelprofessuren.

**Tabelle 11: Quantitative Gleichstellungsziele**

Zielgruppe	Frauenanteil FH Kiel in %	Quantitative Zielsetzung Frauenanteil FH Kiel in %	
		bis 2026	bis 2028
<b>Zentrale und dezentrale Leitungsebenen</b>	<b>2023</b>	<b>bis 2026</b>	<b>bis 2028</b>
Präsidium	40	mind. 40	mind. 40
Dekanate	11,1	mind. 33,3	mind. 33,3
<b>Professorinnen</b>	<b>2023</b>	<b>bis 2026</b>	<b>bis 2028</b>
alle Fachbereiche	23,5	mind. 25,3	mind. 26,4
Agrarwirtschaft	21,4	mind. 26,6	mind. 33,3
Informatik & Elektrotechnik	7,1	mind. 10	mind. 12,9
Maschinenwesen	4,2	mind. 8	mind. 8
Wirtschaft	22,2	mind. 24,3	mind. 24,3
<b>Frauen in der Status- gruppe Studierende</b>	<b>WiSe 2023/24</b>	<b>bis WiSe 2025/26</b>	<b>bis WiSe 2027/28</b>
Informatik & Elektrotechnik	14,3	mind. 15,3	mind. 16,3
Maschinenwesen	13,4	mind. 14,4	mind. 15,4
<b>Frauen in Promotions- verfahren</b>	<b>2022</b>	<b>bis 2026</b>	<b>bis 2028</b>
alle Fachbereiche	43,2	mind. 50	
technische Fachbereiche	17,6	mind. 1/3 aller neu aufzunehmenden Promotionsvorhaben	
übrige Fachbereiche	65	mind. der Frauenanteil der Masterabsolventin im jeweiligen Fach	

<sup>11</sup> Eine ausführliche Darstellung der Berechnungen findet sich in der Tabelle im Anhang.

### Zentrale und dezentrale Leitung

Auch wenn auf Ebene des Präsidiums eine paritätische Zusammensetzung annähernd erreicht ist und die FH Kiel über dem Bundesdurchschnitt für HAWs liegt, gilt es diesen Wert zukünftig zu sichern. Auf Ebene der Dekanate erfüllt die FH Kiel nicht die Mindestanforderung des HSG<sup>12</sup>, die hier zur dargestellten Zielquote führt.

### Professorinnen

Grundlage der Berechnung des Zielwerts für den Professorinnenanteil insgesamt ist der Bundesdurchschnitt der jährlichen Steigerung der Frauenanteile an Professuren an HAWs unter Berücksichtigung der Realisierbarkeit in Hinblick auf freiwerdende bzw. neu zu besetzende Professuren bis 2026 und bis 2028. Zur Zielwertformulierung wird die Fortschreibung des eigenen oder – wenn höher – des fächerspezifischen Bundesdurchschnitts der jährlichen prozentualen Steigerung des Professorinnenanteils (Zeitraum 2012–2022) an HAWs genutzt. Dabei werden zusätzlich die zu erwartenden Stellenausschreibungen an der FH Kiel bis 2026 und bis 2028 sowie der Anteil an Frauen, die auf Bundesebene prinzipiell die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen, gemäß dem Kaskadenmodell, berücksichtigt.<sup>13</sup>

### Frauen in Promotionsverfahren

Promovendinnen sind in den technischen Fachbereichen, in denen es vergleichsweise viele Promotionsverfahren gibt,

unterrepräsentiert. Daher ist bei der Besetzung von Stellen, die grundsätzlich für eine wissenschaftliche Qualifizierung geeignet sind, darauf hinzuwirken, verstärkt geeignete eigene Kandidatinnen zu identifizieren und zu gewinnen. Trotz des relativ niedrigen Frauenanteils in der nach dem Kaskadenmodell zu betrachtenden fächerspezifischen Grundgesamtheit der Masterabsolventinnen bundesweit in den Bereichen Elektrotechnik und Informationstechnik sowie Maschinenbau/Verfahrenstechnik<sup>14</sup> von 15,6 Prozent und 21,7 Prozent, soll bei Neueinstellung und insgesamt für neu aufzunehmende Betreuungen eine Gleichstellungsquote von mind. 1/3 angestrebt werden. In den übrigen Fachbereichen mit einem Absolventinnenanteil über 30 Prozent soll sich der Anteil an neu aufzunehmenden Promotionsverfahren nach Möglichkeit am Frauenanteil unter den Masterabsolventinnen orientieren, um so insgesamt unter den Promovierenden Parität zu erreichen.

### Frauen in der Statusgruppe Studierende

Berücksichtigt werden die Fachbereiche Informatik und Elektrotechnik sowie Maschinenwesen, in denen Studentinnen stark unterrepräsentiert sind. Für eine realistische Zielwertberechnung wurde der Frauenanteil der FH Kiel anhand der fächerspezifischen durchschnittlichen Steigerung auf Bundesebene jährlich (WiSe 2012/13 – WiSe 2021/22) fortgeschrieben.

## 4.2 Qualitative Zielsetzung entlang von Handlungsfeldern

Als Bestandteil des STEP bildet der Gleichstellungsplan ein wichtiges Steuerungsinstrument, um die tatsächliche Umsetzung geschlechtlicher Gleichstellung im Wirkungsbereich der FH Kiel voranzutreiben und dabei sowohl die eigenen Strukturen stetig zu verbessern als auch gesellschaftliche Veränderungsdynamiken zu befördern. Hierfür richten sich Gleichstellungspolitik und -praxis der FH Kiel an fünf Handlungsfeldern aus, entlang derer im Folgenden (Teil-)Ziele konkretisiert sowie Maßnahmen und Empfehlungen skizziert werden.

### 4.2.1 Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und Hochschulkultur

Das übergeordnete Ziel eines Wandels hin zu einer geschlechter- und chancengerechten Hochschulkultur bedarf einer Organisationsentwicklung, in der Gleichstellung als Querschnittsthema konsequent in allen Bereichen des hochschulischen Denkens und Handelns verankert ist. Wichtige Aspekte sind dabei Fami-

<sup>12</sup> Vgl. § 30 Abs. 5 HSG.

<sup>13</sup> Dort wo sich eine reine Fortschreibung angesichts der Anzahl der Ausschreibungen bis 2026 bzw. 2028 und dem auf Bundesebene relativ hohen Frauenanteil in der Bezugsgröße der Wissenschaftlerinnen, deren Promotion mindestens fünf Jahre zurückliegt, als wenig ambitioniert erweist, wird der mittels Fortschreibung errechnete Zielwert um eine Gleichstellungsquote für Neuberufene gemäß dem Kaskadenmodell nach oben korrigiert. Um statistische Schwankungen auszugleichen wird dabei ein Drei-Jahres-Mittel zugrunde gelegt.

<sup>14</sup> Betrachtet werden Masterabsolventinnen aller Hochschularten bundesweit als Drei-Jahres-Mittel (Zeitraum 2019–21).

liengerechtigkeit, die Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Lebensentwürfe, die stete Gewährleistung von Chancengleichheit, der Abbau von Stereotypen und Vorurteilen sowie der Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung und Gewalt. Manche dieser Aspekte werden aufgrund ihrer bereichsübergreifenden Relevanz in den anschließenden Handlungsfeldern zwei bis fünf separat behandelt.

#### 4.2.1.1 Erhalt und Ausbau von familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen

##### Familienverständnis

Im Verständnis der FH Kiel umfasst der Familienbegriff vielfältige Lebensgemeinschaften, die langfristig darauf ausgerichtet sind, füreinander Sorge zu tragen. Familiäre Sorgearbeit bezieht sich in diesem Kontext auf die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen. Dieses Familienverständnis gilt es weiterhin innerhalb der Hochschule transparent zu kommunizieren.

##### audit familiengerechte hochschule

Seit 2014 ist die FH Kiel im audit familiengerechte hochschule zertifiziert und erreicht mit dem Dialogverfahren im September 2023 die höchstmögliche Auditierungsstufe. Ziel ist es, das Profil einer familiengerechten Hochschule zu erhalten und auszubauen und Familiengerechtigkeit als ein leitendes Prinzip in den Strukturen der Hochschule nachhaltig zu verankern.

##### Familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen

Um Arbeits- und Studienbedingungen fortwährend zu verbessern und Hochschulmitglieder bei der Vereinbarung von Familie und Beruf bzw. Studium zu unterstützen, bedarf es sowohl der steten Überprüfung und ggf. Verbesserung von Strukturen und Verfahren als auch der Bereitstellung notwendiger Ressourcen, um Beratungs- und Unterstützungsangebote, die der Familienservice leistet, aufrechtzuerhalten. Hochschulmitglieder mit familiärer Sorgeverantwortung profitieren u. a. von vereinheitlichten Gremienzeiten, zunehmend flexiblen Formen der Studien- und Arbeitsorganisation und den Angeboten des Familienservice wie bspw. dem breiten Beratungs- und Informationsspektrum oder den Kinderbetreuungsangeboten in den Oster- und Herbstferien sowie während Tagungen, Foren und

Netzwerktreffen. Im Sommersemester 2023 hat der Familienservice eine Umfrage unter Hochschulmitgliedern mit familiärer Sorgeverantwortung durchgeführt, um Zufriedenheit und weiterführende Bedarfe zu ermitteln. Die Ergebnisse sollen in die zukünftige Maßnahmenplanung einfließen.

##### Kita-Belegplätze

Ein sich abzeichnender Bedarf ist die Unterstützung bei der Suche nach Kita-Plätzen für neue Kolleg\*innen mit jüngeren Kindern, die ihren Wohnort in die Region Kiel verlegen. Mit dem Neubau einer städtischen Kita in unmittelbarer Nähe des Kieler Campus eröffnet sich der FH Kiel in den kommenden Jahren die Möglichkeit einen Kooperationsvertrag mit der Stadt Kiel über Kita-Belegplätze abzuschließen und damit beschäftigten Eltern den Zuzug in die Region Kiel zu erleichtern. Erste Gespräche sind bereits geführt und sollen bis 2025 in konkrete Verhandlungen überführt werden.

##### Geschlechtergerechte Familienpolitik im Wissenschaftssystem

Von grundsätzlicher Bedeutung ist es, Familienpolitik geschlechtergerecht zu gestalten und an den tatsächlichen Lebensrealitäten von Eltern bzw. pflegenden Hochschulmitgliedern auszurichten, ohne stereotype Rollenzuschreibungen zu zementieren. Hier kann es zu einem Spannungsverhältnis zwischen Familiengerechtigkeit und Gleichstellungspolitik kommen, bspw. mit Blick auf die Diskussion über die Ausweitung von Teilzeitarbeit als vermeintliche Lösung für Vereinbarkeitsproblematiken (siehe hierzu auch 3.2.2.1). Auch muss die Ausgestaltung familiengerechter Unterstützungsangebote die Anforderungen des Wissenschaftssystems stärker in den Blick nehmen und mit Frauenfördermaßnahmen kombiniert und abgestimmt werden.<sup>15</sup> Um insbesondere die wissenschaftliche Qualifizierungsphase abzusichern, die häufig mit der Familiengründung überlappt<sup>16</sup> und aufgrund fehlender Qualifizierungsplanstellen an HAWs i. d. R. durch befristete Drittmittelbeschäftigungen finanziert wird, sollen im Falle familienbedingter Unterbrechungen Promotionsabschlusstipendien vergeben werden. Voraussetzung ist, dass die Fortführung des Stipendienprogramms durch eine erneute Förderung über das Professorinnenprogramm gesichert werden kann (vgl. 3.2.2.3).

<sup>15</sup> Vgl. Borgwardt, Angela (2023): „Gleichstellung in der Wissenschaft – Eine Studie für die Wissenschaft“, Paper No. 8, Hrsg.: Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin 2023, online unter: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19992.pdf> (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 4 – Im Folgenden nur noch: Borgwardt 2023; van Riesen, Kathrin (2019): „Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitik – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?“, in: cews Journal Nr. 119, Hrsg.: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln 2019, online unter: <https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal119.pdf> (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 40.

<sup>16</sup> Vgl. Borgwardt 2023, S. 3.

#### 4.2.1.2 Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Lebensentwürfe und geschlechtlicher Identitäten

##### Sensibilisierung für Vielfalt

An der FH Kiel studieren und arbeiten Menschen mit vielfältigen biographischen Hintergründen und Lebensentwürfen. Diese Vielfalt gilt es anzuerkennen und wertzuschätzen, um die Voraussetzung dafür zu schaffen, dass Hochschulmitglieder ihre Potenziale und Talente entfalten und entwickeln können. Hierfür bedarf es einer fortwährenden Sensibilisierung sämtlicher Akteur\*innen für die Themen Chancengleichheit, Familien-gerechtigkeit und Geschlechtervielfalt, auch und insbesondere auf Führungsebene sowie von Beteiligten in Personalauswahlprozessen. In enger Kooperation zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Diversitätsbeauftragten sollen auch zukünftig wiederkehrend Sensibilisierungsworkshops zu verschiedenen Themen angeboten werden.

##### Diskriminierungsschutz für geschlechtliche Minderheiten.

Durch die rechtliche Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt erweitert sich explizit der gesetzliche Gleichstellungsauftrag nach dem HSG. Die Sicherstellung diskriminierungsarmer Studien- und Arbeitsbedingungen erfordert sowohl strukturelle Anpassungen innerhalb der Hochschule, ein erhöhtes Bewusstsein aller Hochschulmitglieder für die Thematik als auch den Ausbau des Diskriminierungsschutzes. Die bereits gut etablierte Verwendung geschlechtersensibler Sprache sowie die Einrichtung von All-Gender-Toiletten sind erste wichtige Schritte, ebenso, wie wiederkehrende Workshop- und Fortbildungsangebote. Um das alltägliche Diskriminierungsrisiko von trans und nicht-binären Personen zu reduzieren und damit die Studien- und Arbeitsbedingungen für diese Personengruppen entscheidend zu verbessern, wurde im Sommer 2023 im Einvernehmen von Senat und Präsidium eine Arbeitsgruppe unter der Federführung des ZGA damit beauftragt, Verfahrensvorschläge für eine Vornamens- und Personenstandsänderung im System der FH Kiel zu erarbeiten. Gleichstellungsbeauftragte und Diversitätsbeauftragte arbeiten hier eng zusammen.

#### 4.2.1.3 Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene

##### Wissenstransfer zwischen zentraler und dezentraler Ebene

Ein wichtiges Element für die Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel ist eine enge Vernetzung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um Wissen, Informationen und Erfahrungen auszutauschen und sich wechselseitig kollegial zu beraten. Gerade neuen Kolleginnen sichert dieses Forum gute Startbedingungen in das Amt.

Die regelmäßigen Austauschtreffen dienen darüber hinaus der strategischen Planung gemeinsamer Gleichstellungsaktivitäten sowie der Weiterentwicklung geteilter Standards in der alltäglichen Gleichstellungsarbeit, insbesondere in Hinblick auf die Begleitung in Personal- und Berufungsverfahren. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte stellt über ihr Budget Mittel für anlassbezogene und themenspezifische Fortbildungen zur fortwährenden Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel zur Verfügung.

##### Ressourcen für Gleichstellungsarbeit

Das Budget der Gleichstellungsbeauftragten dient der Förderung gleichstellungsorientierter Initiativen, Maßnahmen und Projekte und soll auch zukünftig aus Haushaltsmitteln bereitgestellt werden. Grundlage bildet ein jährlich erstellter Finanzplan, der von Präsidium und Senat im Rahmen der Haushaltsplanung beschlossen wird. Mittel für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen konnten in der Vergangenheit über Förderungen im Professorinnenprogramm I, II und III eingeworben werden. 2023 hat sich die FH Kiel mit ihrem „Gleichstellungskonzept für Parität“ ein viertes Mal um die Teilnahme am neuen Professorinnenprogramm 2030 beworben. Die Umsetzung des Konzepts, der darin aufgeführten Ziele und Maßnahmen fällt in die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans. Ein zentrales Vorhaben im Falle einer erneuten Förderung ist die Weiterführung des Akademischen Karriereservice für Frauen (AKSF), derzeit finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III.

##### Etablierung von Fachbereichsgleichstellungsplänen

Ein wichtiger Meilenstein, um die Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene zu stärken, ist die Erstellung von Fachbereichsgleichstellungsplänen als integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen. Sie bilden ein wichtiges Steuerungsinstrument, das die Eigenverantwortung der Fachbereiche, das Gleichstellungsthema im eigenen Einflussbereich zu bewegen, erhöht und sie darin bestärkt spezifische Bedarfe zu ermitteln, passgenaue Ziele und Maßnahmen zu definieren und die eigenen Gleichstellungserfolge regelmäßig zu reflektieren. Die Fachbereichsgleichstellungspläne sollen im Rahmen zukünftiger Zielvereinbarungen fortgeschrieben werden.

#### 4.2.1.4 Festigung der geschlechtersensiblen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

##### Gendersensible Sprache

An der FH Kiel ist die Verwendung geschlechtersensibler Sprache gut etabliert. Es liegen Empfehlungen und anwendungsorientierte Kurzinformationen seitens des Präsidiums und der Gleichstellungsstelle vor. In der internen sowie externen

Kommunikation wird weitestgehend einheitlich der sogenannte Genderstern (Asterisk) verwendet, um auf geschlechtliche Vielfalt aufmerksam zu machen. Der Genderstern besitzt inzwischen unter den Hochschulmitgliedern eine hohe Akzeptanz und sollte auch weiterhin seitens der Hochschulleitung empfohlen werden. In Kontexten, in denen das Ministerium anderweitige Vorgaben macht, wie bspw. für Satzungen, wird die Doppelnennung benutzt. Ergänzend zu den bestehenden Handlungsempfehlungen zur geschlechtergerechten und inklusiven Sprache sollte ein Leitfaden zu geschlechter- und diversitätssensibler Bildsprache in Kooperation der Arbeitsfelder Gleichstellung und Diversität entwickelt werden.

#### 4.2.2 Handlungsfeld 2: Geschlechtergerechtigkeit in Personalgewinnung und Personalentwicklung

Mit Blick auf den zunehmenden Wettbewerb um die besten Köpfe wird das Thema einer geschlechter- und chancengerechten Personalauswahl für die FH Kiel zunehmend bedeutsam, und zwar sowohl im akademischen Bereich als auch im Bereich Technik und Verwaltung. Notwendig hierfür ist der Abbau geschlechtsbedingter Benachteiligungen auf sämtlichen Karrierestufen und damit die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, um vorhandene Fachkräfte zu binden und neue zu gewinnen.

##### 4.2.2.1 Abbau von (Geschlechter-)Stereotypen und (Gender-)Biases

###### Anti-Bias-Training

Um Mitglieder von Berufungskommissionen (Studierende eingeschlossen) für die Auswirkungen stereotyper Vorannahmen in Personalauswahlprozessen zu sensibilisieren, die sich insbesondere negativ auf die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung von Frauen und weiterer im Wissenschaftssystem marginalisierter Gruppen auswirken können, bietet das Fortbildungsprogramm der FH Kiel in Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsstelle jährlich sowohl einen Grundlagen- als auch einen Aufbauworkshop zum Umgang mit unconscious bias in Berufungsverfahren an, die eine grundlegende Sensibilisierung sowie Wissensvermittlung über geeignete Instrumente zur Reduzierung dieser unbewussten und ungewollten Verzerrungseffekte zum Ziel haben. Der Einfluss impliziter (Gender-) Biases bezieht sich jedoch nicht allein auf Berufungsverfahren, sondern ebenso auf Nominierungsprozesse hinsichtlich der Besetzung von Leitungspositionen sowie auf alle Verfahren der Personalauswahl und Leistungsbewertung. Um die Genderawareness und Genderkompetenz von Entscheidungsträger\*innen zu stärken, soll das Trainingsprogramm weitergeführt und

perspektivisch in Hinblick auf seine Nachhaltigkeit ausgebaut werden. Denkbar wären die Bereitstellung von komprimierten Selbstlern-Materialien zum Thema impliziter Biases. Zudem sollte überlegt werden, inwieweit eine gezielte Adressierung von Ausschussvorsitzenden und Dekanatsmitgliedern zielführend sein kann, ggf. über die Rückkopplung an das Fortbildungsangebot für Dekan\*innen. Schulungen zur Thematik sind auch wichtiger Bestandteil der fortlaufenden Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten.

###### Kritische Reflexion der Folgen dauerhafter Teilzeitarbeit.

Langfristige Teilzeitarbeit erhöht aufgrund der verminderten sozialen Sicherung das Armutrisiko, besonders im Alter. Betroffen sind nach wie vor und bundesweit überwiegend Frauen, die ihre Berufstätigkeit häufig zugunsten der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen längerfristig oder dauerhaft reduzieren – so auch an der FH Kiel (vgl. Tab. 8). Die FH Kiel kommt den Vorgaben des GStG nach, allen Beschäftigten Teilzeitarbeit zu ermöglichen, soweit keine dringenden dienstlichen Belange eine Vollzeitbeschäftigung erfordern (§ 12 GStG). Ebenso versucht sie, bei der mittelfristigen Stellenplanung Teilzeitkräften auf Wunsch Optionen zur Stundenaufstockung zu gewährleisten. Es entspricht dem Selbstverständnis der FH Kiel als familiengerechte Hochschule ihre Mitglieder bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu unterstützen, bspw. auch durch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit. Gleichzeitig ist sich die Hochschule als Arbeitgeberin der Konsequenzen bewusst, die sich aus einer langfristigen oder gar dauerhaften Teilzeitbeschäftigung aufgrund begrenzter Einkommens- und Karrierechancen sowie einer verminderten sozialen Alterssicherung ergeben (können). Um Beschäftigte bei der individuellen Gestaltung unterschiedlicher Lebensphasen zu unterstützen, soll ein freiwilliges Beratungs- und Informationsangebot, bspw. in Form von Vortragsformaten, entwickelt werden, das niedrigschwellig über die Folgen von Teilzeitarbeit aufklärt. Damit möchte die FH Kiel einen Beitrag leisten, damit betroffene Personen ihre Entscheidungen auf der Grundlage fundierter Informationen abwägen können.

##### 4.2.2.2 Weiterentwicklung eines gleichstellungsorientierten Berufungsmanagements

###### Überarbeitung der Berufungssatzung

Berufungsverfahren sind eine zentrale Weichenstellung, die den Zugang zu Professuren als wissenschaftliche Spitzenpositionen reguliert. Der ZGA hat konkrete Ergänzungen und Änderungsvorschläge zur Berufungssatzung erarbeitet, die vor dem Hintergrund des gesetzlichen Auftrags, auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hinzuwirken, auf eine

Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren zielt. Die Vorschläge sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Wichtige Aspekte sind bspw. die explizite Aufforderung zur aktiven Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Damit soll proaktiv auf eine Erhöhung der Bewerberinnenzahlen hingewirkt werden, um die Chancen zu verbessern, geeignete Kandidatinnen zur Besetzung von Professuren zu identifizieren. Ein weiterer entscheidender Aspekt ist in diesem Zusammenhang auch die Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung zugunsten des sogenannten akademischen Alters. Ferner verspricht eine möglichst geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen neben einer stärkeren Beteiligung von Frauen in Berufungsverfahren als ein zentraler Entscheidungsprozess auch eine Reduzierung impliziter Verzerrungseffekte (unconscious bias), wie Studien und Expertisen hervorheben.<sup>17</sup> Die FH Kiel ist daher bestrebt, die gesetzlich vorgegebene Zielquote zum Frauenanteil in Berufungskommissionen von mindestens 40 Prozent<sup>18</sup> – davon mindestens die Hälfte Hochschullehrerinnen – zu erfüllen.

#### **Gleichstellungsorientierte Personalakquise und aktive Rekrutierung**

Um den Frauenanteil an Professuren und bei Neuberufungen zu erhöhen, gilt es zunächst den Anteil an Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen zu erhöhen. An der FH Kiel sind erste Schritte unternommen worden, um geeignete Instrumente für eine verstärkt gleichstellungsorientierte Personalakquise im Wissenschaftsbereich zu entwickeln und zu erproben. Seit 2021 ist die FH Kiel Mitglied im Projekt PROFessur<sup>19</sup>, das speziell darauf zielt, Frauen für Professuren an HAWs zu gewinnen. Auf der einen Seite werden Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen durch das Netzwerk aus Kooperationshochschulen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg unterstützt – bspw. durch die Vermittlung von Gastvorträgen, wodurch karriere-relevante Kontakte zu anderen Hochschulen befördert werden. Auf der anderen Seite werden Ausschreibungen von Professuren kooperierender Hochschulen über eine breit aufgestellte Datenbank gezielt an interessierte Kandidatinnen mit entsprechendem fachlichem Profil geleitet. Die Mitgliedschaft soll weitergeführt werden, die Kosten werden vom Gleichstellungsbudget

getragen. Darüber hinaus wurde seitens der zentralen Gleichstellungsstelle der FH Kiel im Rahmen der bukof<sup>20</sup>-Kommission Gleichstellung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen 2020 eine bundesweite Arbeitsgruppe Aktive Rekrutierung gegründet, in der sich Hochschulen zu Strategien in der Umsetzung von Instrumenten der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen vor dem Hintergrund der spezifischen Eignungsvoraussetzungen von HAW-Professuren austauschen und konkrete Handlungsempfehlungen erarbeiten.

#### **Erarbeitung eines gleichstellungsorientierten Berufungsleitfadens inklusive Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.**

Um die Relevanz von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren zu vermitteln und konkrete Handlungsempfehlungen für einzelne Verfahrensschritte aufzuzeigen, soll ein gleichstellungsorientierter Berufungsleitfaden entwickelt und in der Prozessbeschreibung hinterlegt werden. In Ergänzung soll eine Handreichung die Anwendung des Instruments der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen praxisorientiert darstellen.

#### **4.2.2.3 Erhöhung der Transparenz und Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere im Fachhochschulkontext**

##### **Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote des Akademischen Karriereservice für Frauen (AKSF)**

Um Gleichstellung im Wissenschaftssystem wirksam voranzutreiben, gilt es Transparenz und Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren unter Berücksichtigung der spezifischen Herausforderungen der geforderten Doppelqualifizierung einer HAW-Professur zu fördern sowie zu gewährleisten, dass Zugänge zu wissenschaftlichen Qualifizierungsmöglichkeiten, Positionen und Netzwerken grundsätzlich offen gestaltet sind. Der über das Professorinnenprogramm III geförderte AKSF bietet neben einer individuellen und lebensphasenorientierten Karriereberatung – u. a. zu Themen wie Promotionswegen und Finanzierungsmöglichkeiten, Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere, insbesondere im Zusammenhang mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) oder Forschungsaufhalten im Ausland – Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen

<sup>17</sup> Vgl. Borgwardt 2023, S. 5; Felkey, Amanda J./Batz-Barbarich, Cassondra (2021): „Can Women Teach Math (and Be Promoted)? A Meta-analysis of Gender Differences across Student Evaluations of Teaching“, in: AEA Papers and Proceedings 111, S. 184–189, online unter: <https://doi.org/10.1257/pandp.20211125> (letzter Zugriff: 01.09.2023).

<sup>18</sup> Vgl. § 62 Abs. 2 HSG.

<sup>19</sup> Das Projekt wird durch die zentrale Gleichstellungsstelle der Hochschule Hannover koordiniert. Mehr dazu unter <https://projekt-professur.de/>.

<sup>20</sup> bukof steht für Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V.

innerhalb und außerhalb der FH Kiel, teils in enger Kooperation mit den anderen Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein. Für Doktorandinnen der FH Kiel besteht ein fachübergreifendes Qualifizierungsprogramm, das Seminareinheiten bspw. zum wissenschaftlichen Schreiben, Selbstmanagement und Karriere-Coaching umfasst. Der AKSF soll vorbehaltlich einer Förderung aus dem Professorinnenprogramm 2030 weitergeführt werden.

#### **Promotionsstipendien für Frauen**

Ebenfalls aus dem Professorinnenprogramm III werden derzeit insgesamt sieben Promotionsstipendien für herausragende Absolventinnen unterschiedlicher Fachbereiche finanziert. Die Stipendien sind mit einem vergüteten Lehrauftrag im Umfang von vier Semesterwochenstunden verbunden, um den Kandidatinnen die Möglichkeit zu eröffnen, bereits in einer frühen Karrierephase Lehrerfahrungen zu sammeln und sie an die Hochschule zu binden. Die Stipendiatinnen werden eng durch den AKSF begleitet und in verschiedene Aktivitäten, wie das Qualifizierungsprogramm, Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen, eingebunden. Die Förderung der wissenschaftlichen Qualifizierung weiblicher Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen trägt in einem ersten Schritt dazu bei, zukünftig den Bewerberinnenpool zu erweitern und damit mehr Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Im Falle einer erneuten Förderung im Professorinnenprogramm 2030 sollen auch zukünftig an der FH Kiel Promotionsstipendien an Frauen vergeben werden. Die Mittel sollen auch in Form von Abschlussstipendien beantragt werden können, um damit der Problematik familienbedingter Unterbrechungen auf Drittmittelstellen zu begegnen, wodurch die Planbarkeit erhöht und Übergänge gesichert werden (vgl. 3.2.1.1).

### **4.2.3 Handlungsfeld 3: Geschlechtergerechtigkeit in Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien**

Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Leitungsfunktionen ist vor dem Hintergrund des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags geboten, erhöht die Sichtbarkeit von Frauen auf Spitzenpositionen und vermag damit den angestrebten Kulturwandel im Wissenschaftssystem voranzutreiben.

#### **4.2.3.1 Geschlechtergerechte Führungskultur**

##### **Anreize für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf zentraler und dezentraler Leitungsebene**

An der FH Kiel besteht – insbesondere mit Blick auf die ungenügende Repräsentation von Frauen auf der Leitungsebene der Fachbereiche – die Notwendigkeit, adäquate Anreize zur Gewinnung von Professorinnen für die Übernahme dieser einflussreichen Leitungspositionen zu schaffen und damit die Attraktivität der Ämter der Dekan\*in und Prodekan\*in zu erhöhen. Dazu zählt auch eine gute Vorbereitung auf die mit diesen Funktionen verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten durch individuumszentrierte Maßnahmen einerseits sowie Auswahlprozesse andererseits, die standardmäßig die rechtzeitige und wertschätzende Ansprache und das Vorschlagen geeigneter Kandidatinnen beinhalten, um die Zielvorgaben des HSG zu erfüllen. Ferner sollten Frauen dort, wo sie aufgrund geringer Basisquoten multiple Gremientätigkeit nur begrenzt wahrnehmen können, dazu motiviert werden, bevorzugt einflussreichere Aufgaben zu übernehmen.<sup>21</sup>

##### **Führungskräftecoaching für Frauen**

Um vor allem neue Dekan\*innen und Prodekan\*innen in ihrer Amtsführung zu unterstützen, hat die FH Kiel erste Maßnahmen in Form des internen Fortbildungsprogramms für Dekanate in die Wege geleitet. Ziel ist es, die Transparenz der mit der Funktion verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten zu erhöhen und gezielt Führungskompetenzen auf- bzw. auszubauen. Ein zielgruppenadäquates Coaching-Angebot für Wissenschaftlerinnen, die eine Führungsaufgabe auf zentraler oder dezentraler Leitungsebene anstreben, könnte sich positiv auf die Motivation potenzieller Kandidatinnen auswirken, sich zu bewerben. Ziel eines solchen ist es, Frauen mit Führungambitionen systematisch auf die Übernahme einer Leitungsfunktion vorzubereiten und durch ein gleichstellungsorientiertes Wissens- und Kompetenzmanagement bestmöglich aufzustellen. Dies ist auch deshalb von hoher Relevanz, weil sich das Amt der Fachbereichsleitung häufig als vorgezogene Karrierestufe auf dem Weg in die zentrale Hochschulleitung erweist, wie bundesweite Erhebungen verdeutlichen.<sup>22</sup> Die Finanzierung wäre im Falle einer Förderung im Professorinnenprogramm 2030 zu kalkulieren.

<sup>21</sup> Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2019): Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft, Entschließung der 27. Mitgliederversammlung der HRK am 19. November 2019 in Hamburg, online unter: [https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK\\_MV\\_Entschliessung\\_Frauen\\_19112019.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_MV_Entschliessung_Frauen_19112019.pdf) (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 7.

<sup>22</sup> Löther, Andrea (2019): „Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen“, in: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Hrsg.: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), Köln 2019, S. 1–21, online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-65953-0> (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 8.

**Führungstraining**

Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms bietet die FH Kiel bereits ein Trainingsprogramm für (akademische) Führungskräfte an, in dem Aspekte von Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und personeller Diversität Berücksichtigung finden. Diese Querschnittsthemen sollten zukünftig noch systematischer in die fachlichen Inhalte des Seminarangebots eingewoben werden.

**4.2.3.2 Geschlechtergerechtigkeit in Entscheidungsgremien****Kompensation überproportionaler Gremienarbeit von Wissenschaftlerinnen**

Die Unterrepräsentanz von Professorinnen in vielen Fachbereichen an der FH Kiel führt insbesondere auch im Zusammenhang mit gesetzlich vorgegebenen Zielquoten in Gremien und Kommissionen mitunter zu einer erhöhten Arbeitsbelastung von Wissenschaftlerinnen, was zulasten der eigenen Forschung oder der Weiterentwicklung der eigenen Lehre gehen kann.<sup>23</sup> In ihrer Richtlinie zur Umsetzung der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) hat die FH Kiel für Professorinnen und weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) die Möglichkeit etabliert, im Fall einer überdurchschnittlich hohen Belastung aufgrund von Gremientätigkeit eine Reduzierung der Lehrverpflichtung zu beantragen. Zusätzlich unterstreicht die FH Kiel durch die festgeschriebene Begründungspflicht im Falle einer Ablehnung ihr ernsthaftes Anliegen, die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen zu verbessern und bestehende Nachteile abzubauen. Seit Inkrafttreten der Richtlinie wird die Ermäßigung sowohl von betroffenen Professorinnen als auch von LfbAs in Anspruch genommen. Dennoch ist es wichtig, kontinuierlich für die Belastungssituation von Wissenschaftlerinnen zu sensibilisieren, um die Akzeptanz der Maßnahme weiter zu erhöhen und Betroffene zu einer Antragstellung zu motivieren. Ziel ist es, die Beteiligungsquote von Frauen, insbesondere in der Wahlgruppe 1, in wichtigen Entscheidungsgremien durch gezielte Ansprache und geeignete Anreize zu erhöhen, um eine geschlechtergerechte Teilhabe an richtungsweisenden Beschlüssen zu gewährleisten.

**4.2.4 Handlungsfeld 4: Studium, Lehre, Forschung und Transfer**

Lernen, Lehren und Forschen bilden das Kernelement des Hochschulalltags. Dabei müssen Geschlechtergerechtigkeit und gleiche Teilhabechancen an Wissenserwerb und Wissensvermitt-

lung für alle Hochschulmitglieder ungeachtet des Geschlechts gelten. Zugleich ist die konsequente Prüfung und Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschungsvorhaben inzwischen ein Qualitätskriterium wissenschaftlicher Exzellenz.

**4.2.4.1 Förderung von Genderkompetenz in der Lehre****Leistungsbewertung und Lehrevaluation**

Die FH Kiel hat sich mit ihrem Selbstverständnis, die Exzellenz-Hochschule für Lehre im Norden zu sein, dazu verpflichtet, Bildungsprozesse geschlechtergerecht und diskriminierungsarm zu gestalten. Folglich werden Gender und Diversity-Kompetenz als eine Schlüsselkompetenz in Lehre und Forschung verstanden, die bereits im Rahmen von Berufungsverfahren bei der Beurteilung der persönlichen und didaktischen Eignung von Kandidat\*innen Berücksichtigung findet. Zudem wird eine geschlechter- und diversitätssensible Lehre in den Kriterien zur Leistungsbewertung im Kontext der Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Transferzulagen berücksichtigt. Um entsprechende Leistungen nachzuweisen, sollte der Aspekt regulärer Bestandteil der Lehrevaluation sein und explizit abgefragt werden. Auch könnte ein nachweisliches Engagement in gleichstellungsorientierten Projekten in der Leistungsbewertung berücksichtigt werden. Die Förderung von geschlechter- und diversitätssensibler Lehre muss durch konstante Fortbildungsangebote für Lehrende gewährleistet sein und bleiben. Vereinzelnd stattfindende Sensibilisierungsworkshops sollten zukünftig in das reguläre didaktische Fortbildungsangebot des hochschuleigenen Zentrums für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL) überführt werden.

**4.2.4.2 Gendersensibilität in der Forschung****Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD)**

Seit 1992 unterhält die FH Kiel als eine der wenigen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in der Bundesrepublik mit dem IGD eine Einrichtung für intersektionale und diversitätssensible Geschlechterforschung. Die fachbereichsunabhängige zentrale Einrichtung hat mit einer Vielzahl anwendungsorientierter Drittmittel- und Transferprojekte, auch im internationalen Raum, ein Alleinstellungsmerkmal in Schleswig-Holstein, aber auch bundesweit. Indem die stete Einbeziehung von Ergebnissen und Perspektiven der Genderforschung in Lehr- und Forschungsinhalte das Erkenntnis- und Innovationspotential erhöht und zu einer geschlechter- und chancengerechten Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen seitens der Wissenschaft

<sup>23</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2020): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020, online unter: [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/fog\\_empfehlungen\\_2020.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf) (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 16ff.

beiträgt, gibt das IGD mit seiner Expertise wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Forschungs- und Transferaktivitäten der FH Kiel. Die Zukunft des IGD sollte daher sichergestellt werden.

### **Genderrelevanzprüfung in der Forschung**

Um eine exzellente Ausrichtung der Forschung voranzutreiben und dazu beizutragen, die Lebenssituation aller Menschen zu verbessern, ist die Einbeziehung der Geschlechterdimension in Forschung und Innovation inzwischen als ein Grundelement wissenschaftlicher Exzellenz sowohl im EU-Forschungsrahmenprogramm Horizont Europa (2021–2027) fest verankert als auch Anforderung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Exzellenzinitiative und anderer Einrichtungen der Forschungsförderung. Die Genderrelevanzprüfung ist eine systematische Prüfung der Frage, ob und wie Geschlecht inhaltlich und methodisch in Forschungsprojekten bedeutsam ist. Seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wurden im Jahr 2022 bundesweit eine Reihe von Projekten zur Einführung der Genderrelevanzprüfung gefördert, die hochschulinterne Prozesse zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten im gesamten Forschungsprozess initiierten. Das IGD war mit dem Projekt GARD – Gender in Applied Research & Development – beteiligt. Wünschenswert für zukünftige Forschungsaktivitäten an der FH Kiel ist es, dass Forschungs- bzw. Studiendesigns grundsätzlich so angelegt sind, dass mögliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern von Anfang an und in sämtlichen Projektphasen angemessen adressiert werden.

#### **4.2.4.3 Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den technischen Fachbereichen**

##### **Gewinnung von mehr Studentinnen für ein Technikstudium.**

Angesichts der beständigen Unterrepräsentanz von Studentinnen in den technischen Fachbereichen haben sich an der FH Kiel bereits eine Reihe von Maßnahmen zur Gewinnung von mehr Studieninteressentinnen für die Aufnahme eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums etabliert. Seit der Gründung des Jugendcampus der FH Kiel werden Maßnahmen, die sich an Schüler\*innen richten und der Gewinnung von Studieninteressierten dienen, von zentraler Stelle koordiniert. Zu den Maßnahmen

zählen auch die Aktionstage für Schülerinnen in der Technik, die in enger Kooperation mit den Fachbereichen durchgeführt werden. In Informatik und Elektrotechnik sowie in Maschinenwesen finden seit vielen Jahren Aktionstage für Schülerinnen in unterschiedlichen Formaten statt, darunter der Girls' Day<sup>24</sup>, die Schülerinnen-Technik Tage, Roberta-Programmierungskurse oder die Projektwoche MINT4Girls. Die Angebote werden konstant gut nachgefragt, positiv in Hinblick auf die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und die Qualität des Angebots evaluiert und sollen fortgeführt werden.

##### **Orientierungssemester Förde-Kompass**

Eine Neuerung stellt das im Sommersemester 2023 erstmals stattfindende Orientierungssemester dar, das technikinteressierte Studienanfänger\*innen bei der individuellen Entscheidung für die fachliche Ausrichtung eines anschließenden Regelstudiums unterstützt. Die Studierenden erhalten innerhalb eines Semesters Einblicke in die einzelnen Studiengänge der Fachbereiche Informatik und Elektrotechnik sowie Maschinenwesen und werden auf die Anforderungen im Studium vorbereitet. Ein hoher Grad an Anwendungsorientierung und Praxisbezug sollen die Attraktivität eines technischen Studiums für weibliche Studieninteressierte steigern. Erste Daten zeigen, dass das Orientierungssemester weibliche Studieninteressierte verstärkt anzusprechen vermag. Im aktuellen ersten Durchlauf beträgt der Frauenanteil auf Anhieb 30 Prozent. Damit bestätigt sich, dass ein hoher Grad an Anwendungsorientierung und Praxisbezug potenziell die Attraktivität eines technischen Studiums für weibliche Studieninteressierte steigern kann.<sup>25</sup> Diese Dynamik sollte verstärkt dazu genutzt werden, um mehr weibliche Studieninteressierte für ein Technikstudium an der FH Kiel zu gewinnen. Gendersensibilität von Lehrenden kann hier zu einem positiven Lernklima beitragen und bei der Entscheidung für ein Technikstudium unterstützen.

##### **Mentoringprogramm für Technikstudentinnen**

Als strategischer Ansatz, um einerseits Technikstudentinnen gute Studienbedingungen an der FH Kiel zu bieten und andererseits Kontakte zu Berufspraktikerinnen als potenzielle Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren zu intensivieren, ist ein Mentoringprogramm für Technikstudentinnen höherer Semester geplant. Ziel ist es, die Erfolgsaussichten für einen

<sup>24</sup> Auch Agrarwirtschaft, Medien/Bauwesen sowie Wirtschaft beteiligen sich mit eigenen Aktionen am Girls' Day.

<sup>25</sup> Friedrich, Julius-David/Hachmeister, Cort-Denis/Nickel, Sigrun/Peksen, Sude/Roessler, Isabel/Ulrich, Saskia (2019): „Frauen in IT: Handlungsempfehlungen zur Gewinnung von Frauen für Informatik“, Arbeitspapier Nr. 222, Hrsg.: CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung, Gütersloh 2019, online unter: [https://www.che.de/download/che\\_ap\\_222\\_handlungsempfehlung-pdf/](https://www.che.de/download/che_ap_222_handlungsempfehlung-pdf/) (letzter Zugriff: 01.09.2023), S. 4.

gelingenden Berufseinstieg zu optimieren und gleichzeitig erfahrene (bevorzugt promovierte) Berufspraktikerinnen als Mentorinnen zu gewinnen, ihnen die Perspektive einer zweiten Karriere an einer HAW zu eröffnen und sie ggf. durch die Vermittlung eines Lehrauftrags an die FH Kiel zu binden. Das Programm soll über den AKSF koordiniert und mit weiteren Maßnahmen – wie den Veranstaltungsreihen zu Promotionsmöglichkeiten und zum Karriereweg FH-Professorin – verflochten werden. In Vorbereitung auf die Einführung eines Mentoringprogramms an der FH Kiel ist der AKSF seit Herbst 2022 Mitglied der Regionalgruppe Nord des Forums Mentoring und plant mittelfristig eine formale Mitgliedschaft im übergeordneten Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft. Angesichts begrenzter Ressourcen ist die Voraussetzung für die Durchführung eine erneute Förderung im Professorinnenprogramm 2030.

#### 4.2.5 Handlungsfeld 5: Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG)

Das Phänomen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird in weiten Teilen der Gesellschaft noch immer tabuisiert und hinsichtlich seiner Folgen für und Auswirkungen auf Betroffene unterschätzt. An Hochschulen als Arbeits- und Ausbildungsort verschärft sich die Problematik aufgrund der bestehenden hierarchischen Strukturen und Abhängigkeitsverhältnisse, die es Betroffenen erschweren, sich gegen Vorfälle zu wehren. Grundsätzlich kann jede Person zum Ziel sexualisierter Gewalt werden. Untersuchungen zeigen, dass Frauen die am stärksten betroffene Gruppe bilden. Außerdem sind Personen, die auch anderweitigen Diskriminierungsrisiken ausgesetzt sind, verstärkt gefährdet – bspw. nicht-heterosexuelle, trans, inter und nicht-binäre Personen sowie von Rassismus Betroffene oder Personen mit Behinderung. Auch Männer können sexualisierte Gewalt erfahren und Hilfsangebote in Anspruch nehmen.

##### 4.2.5.1 Stete Erweiterung von Schutzmaßnahmen

###### **Ergänzung bestehender Schutzkonzepte**

Seit 2019 ist die Richtlinie der FH Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt in Kraft, die die Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Hochschulkontext konkretisiert und über Beschwerderechte und Beschwerdeverfahren informiert. Im gleichen Zuge wurde eine unabhängige Beschwerdestelle eingerichtet und ihre Mitglieder zum AGG geschult. Weitere themenbezogene Schulungen für die Mitglieder der Beschwerdestelle wären vorstellbar und wünschenswert, bspw.

speziell über das Thema SDG an Hochschulen und im Wissenschaftskontext. Um gute und sichere Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten, gilt es die bestehenden Konzepte zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt kontinuierlich zu überprüfen, anzupassen und zu erweitern. Weiterführende Bedarfe zeichnen sich zum einen in Hinblick auf studentische Feiern und zum anderen allgemein in publikumsintensiven Tätigkeitsbereichen der Hochschule ab. Hier sollten spezifische Konzepte entwickelt werden, um den konkreten Schutz von Personen zu erhöhen und ein wertschätzendes Miteinander weiter zu befördern.

##### 4.2.5.2 Ausweitung von Informations- und Unterstützungsangeboten

###### **Professionelle Beratung für Hochschulmitglieder**

Erste Ansprechperson an der FH Kiel zum Thema SDG ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie bietet allen Betroffenen und Zeug\*innen professionelle und auf Wunsch auch anonyme Beratung, unterstützt bei der Einordnung von grenzüberschreitenden Erlebnissen, berät zu Beschwerdemöglichkeiten und begleitet Betroffene bei Bedarf im Beschwerdeverfahren. Das Beratungsangebot umfasst auch die kollegiale Beratung von Personen mit Personal- und Führungsverantwortung. In Ergänzung hat die Gleichstellungsstelle in Kooperation mit dem Allgemeinen Studierendenausschuss (AStA) der FH Kiel, der CAU und dem Frauennotruf Kiel mit dem Projekt BASTA! ein zusätzliches und niedrigschwelliges Beratungsangebot etabliert. Professionelle Beraterinnen des Frauennotrufs Kiel bieten niedrigschwellige Terminsprechstunden auf dem Hauptcampus in Kiel, alternativ ist das Angebot auch digital oder telefonisch nutzbar. Die Kosten werden seitens der Gleichstellungsstelle und des AStA hälftig getragen. Angesichts der konstanten Nachfrage soll das Projekt BASTA! fortgeführt werden. Zu prüfen ist, ob zukünftig bei Bedarf auch eine Terminsprechstunde an den Außenstandorten Osterrönfeld und Neumünster angeboten werden kann.

###### **Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder**

Das Thema SDG ist kein singuläres Thema für Betroffene, denn die Verantwortung für einen wertschätzenden und respektvollen Umgang liegt in der Verantwortung aller Hochschulmitglieder. Um grundlegend für das Thema zu sensibilisieren, faktenbasiertes Wissen sowie Handlungskompetenzen im Umgang mit Vorfällen zu vermitteln, bietet die Gleichstellungsstelle wiederkehrend zielgruppenorientierte Fortbildungsworkshops für Studierende, Lehrende und Beschäftigte an. Die Workshops sollen auch zukünftig in angemessenen Abständen stattfinden.

den. Des Weiteren zielen losgelöst von Schulungsangeboten themenbezogene Aktivitäten der Gleichstellungsstelle darauf, SDG weiter zu enttabuisieren und innerhalb der Hochschule zu thematisieren. Zu den Aktionen zählt bspw. die jährliche Fahnenhissung zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, mit der die FH Kiel klar Position gegen

jedwede Form der geschlechtsbezogenen und sexualisierten Gewalt bezieht.<sup>26</sup> Zur allgemeinen Information wurde seitens der Gleichstellungsstelle eine kompakte Handreichung zum Thema erarbeitet, die online verfügbar ist. Ausführliche Informationen zum Thema bietet die Handlungsempfehlung der bukoF-Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen.

**Tabelle 12: Qualitative Zielsetzungen**

Handlungsfeld (HF)	Zielsetzung	Ansätze und Maßnahmen
<b>HF 1:</b> Geschlechtergerechte Organisationsentwicklung und Hochschulkultur	Erhalt und Ausbau von familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familienverständnis</li> <li>• audit familiengerechte hochschule</li> <li>• Familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen</li> <li>• Kita-Belegplätze</li> <li>• Geschlechtergerechte Familienpolitik im Wissenschaftssystem</li> </ul>
	Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Lebensentwürfe und geschlechtlicher Identitäten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für Vielfalt</li> <li>• Diskriminierungsschutz für geschlechtliche Minderheiten</li> </ul>
	Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf zentraler und dezentraler Ebene	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenstransfer zwischen zentraler und dezentraler Ebene</li> <li>• Ressourcen für Gleichstellungsarbeit</li> <li>• Etablierung von Fachbereichsgleichstellungsplänen</li> </ul>
	Festigung der geschlechtersensiblen Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendersensible Sprache</li> </ul>
<b>HF 2:</b> Geschlechtergerechtigkeit in Personalgewinnung und Personalentwicklung	Abbau von (Geschlechter-)Stereotypen und (Gender-)Biases	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anti-Bias-Training</li> <li>• Kritische Reflexion der Folgen dauerhafter Teilzeitarbeit</li> </ul>
	Weiterentwicklung eines gleichstellungsorientierten Berufsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung der Berufungssatzung</li> <li>• Gleichstellungsorientierte Personalakquise und aktive Rekrutierung</li> <li>• Erarbeitung eines gleichstellungsorientierten Berufsleitfadens inklusive Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen</li> </ul>
<b>HF 3:</b> Geschlechtergerechtigkeit in Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien	Erhöhung der Transparenz und Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere im Fachhochschulkontext	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations-, Beratungs- und Vernetzungsangebote des Akademischen Karriereservice für Frauen (AKSF)</li> <li>• Promotionsstipendien für Frauen</li> </ul>
	Geschlechtergerechte Führungskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreize für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf zentraler und dezentraler Leitungsebene</li> <li>• Führungskräftecoaching für Frauen</li> <li>• Führungskräftetraining</li> </ul>
<b>HF 4:</b> Studium, Lehre und Forschung	Geschlechtergerechtigkeit in Entscheidungsgremien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensation überproportionaler Gremienarbeit von Wissenschaftlerinnen</li> </ul>
	Förderung von Genderkompetenz in der Lehre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsbewertung und Lehrevaluation</li> </ul>
	Gendersensibilität in der Forschung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD)</li> <li>• Genderrelevanzprüfung in der Forschung</li> </ul>
<b>HF 5:</b> Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG)	Stärkung der Repräsentanz von Frauen in den technischen Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewinnung von mehr Studentinnen für ein Technikstudium</li> <li>• Orientierungssemester Förde-Kompass</li> <li>• Mentoringprogramm für Technikstudentinnen</li> </ul>
	Stete Erweiterung von Schutzmaßnahmen und Unterstützungsangeboten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergänzung bestehender Schutzkonzepte</li> <li>• Professionelle Beratung für Hochschulmitglieder</li> <li>• Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder</li> </ul>

<sup>26</sup> Ein weiteres Beispiel mit konkretem Blick auf die Auswirkungen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt auf die Wissenschaftskarrieren von Frauen ist die Vorführung der Dokumentation *Picture a Scientist – Frauen in der Wissenschaft* mit anschließender Podiumsdiskussion mit Expertinnen, die in 2022 stattgefunden hat.

# Abkürzungsverzeichnis

---

---

<b>AKSF</b>	Akademischer Karriereservice für Frauen
<b>AStA</b>	Allgemeiner Studierendenausschuss
<b>BGleIG</b>	Bundesgleichstellungsgesetz
<b>BMBF</b>	Bundesministerium für Bildung und Forschung
<b>DFG</b>	Deutschen Forschungsgemeinschaft
<b>FH</b>	Fachhochschule
<b>FH Kiel</b>	Fachhochschule Kiel
<b>HAW</b>	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
<b>HRG</b>	Hochschulrahmengesetz
<b>HRK</b>	Hochschulrektorenkonferenz
<b>HSG</b>	Hochschulgesetz Schleswig-Holstein
<b>IGD</b>	Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity
<b>LBG</b>	Landesbeamten-gesetz Schleswig-Holstein
<b>GstG</b>	Landesgleichstellungsgesetz Schleswig-Holstein
<b>LHO</b>	Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein
<b>LfbA</b>	Lehrkräfte für besondere Aufgaben
<b>LVVO</b>	Lehrverpflichtungsverordnung Schleswig-Holstein
<b>SDG</b>	Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
<b>STEP</b>	Struktur- und Entwicklungsplanung
<b>WissZeitVG</b>	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
<b>ZLL</b>	Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung

---

# Abbildungsverzeichnis

---

- 
- Abbildung 1**    Entwicklung der Geschlechteranteile an Professuren in %, 2012–2022
- Abbildung 2**    Entwicklung der Geschlechteranteile im wissenschaftlichen Dienst in %, 2012–2022
- Abbildung 3**    Entwicklung der Geschlechteranteile an Studierenden in %, 2012–2022
- Abbildung 4**    Entwicklung der Geschlechteranteile an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung in %, 2012–2022
-

# Tabellenverzeichnis

---

---

<b>Tabelle 1</b>	Geschlechterrepräsentanz auf zentraler und dezentraler Leitungsebene
<b>Tabelle 2</b>	Geschlechterrepräsentanz in zentralen und dezentralen Entscheidungsgremien
<b>Tabelle 3</b>	Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Professor*innen
<b>Tabelle 4</b>	Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst
<b>Tabelle 5</b>	Befristungen und Beschäftigungsumfang in der Statusgruppe Wissenschaftlicher Dienst
<b>Tabelle 6</b>	Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Studierende
<b>Tabelle 7</b>	Geschlechterrepräsentanz in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
<b>Tabelle 8</b>	Befristungen und Beschäftigungsumfang in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
<b>Tabelle 9</b>	Eingruppierungen in der Statusgruppe Mitarbeitende in Technik und Verwaltung in absoluten Zahlen
<b>Tabelle 10</b>	Geschlechterrepräsentanz in bekannten Promotionsverfahren an der FH Kiel
<b>Tabelle 11</b>	Quantitative Gleichstellungsziele
<b>Tabelle 12</b>	Qualitative Zielsetzungen
<b>Tabelle 13</b>	Berechnungen quantitativer Gleichstellungsziele

---

# Anhang

Abbildung 1: Entwicklung der Geschlechteranteile an Professuren in %, 2012–2022

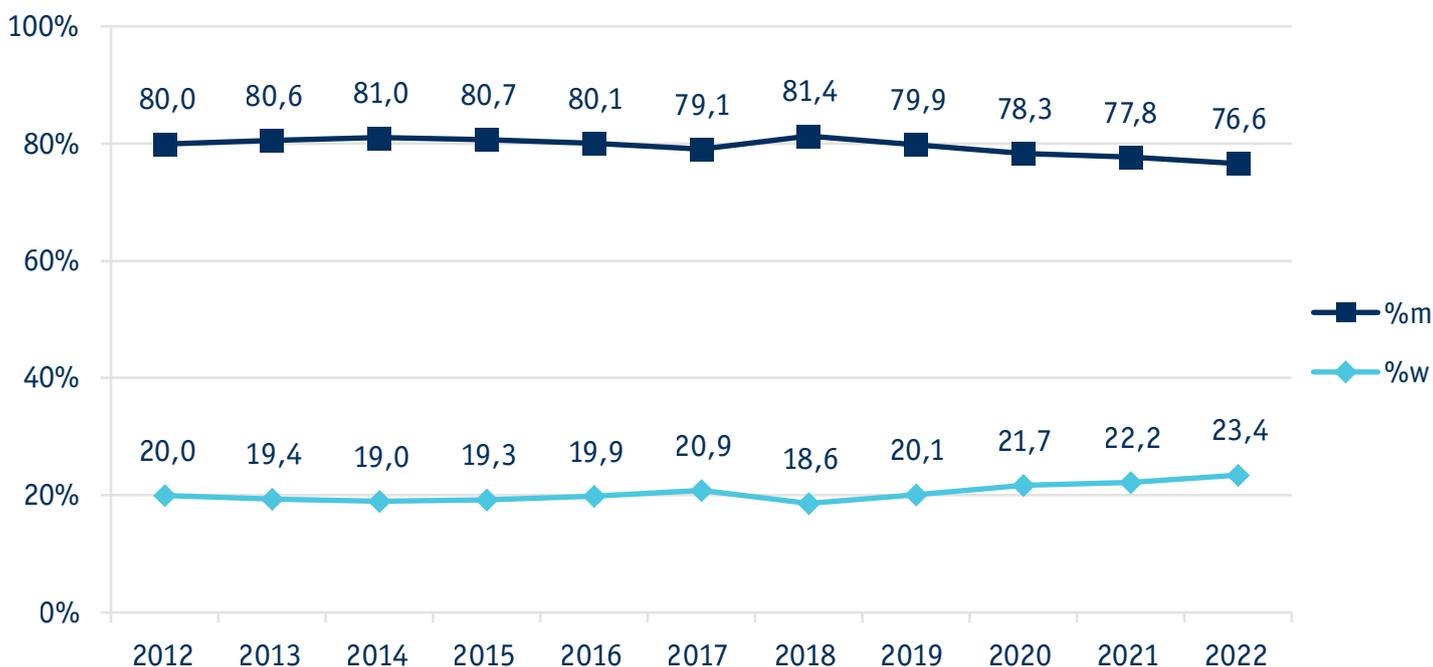


Abbildung 2: Entwicklung der Geschlechteranteile im wissenschaftlichen Dienst in %, 2012–2022

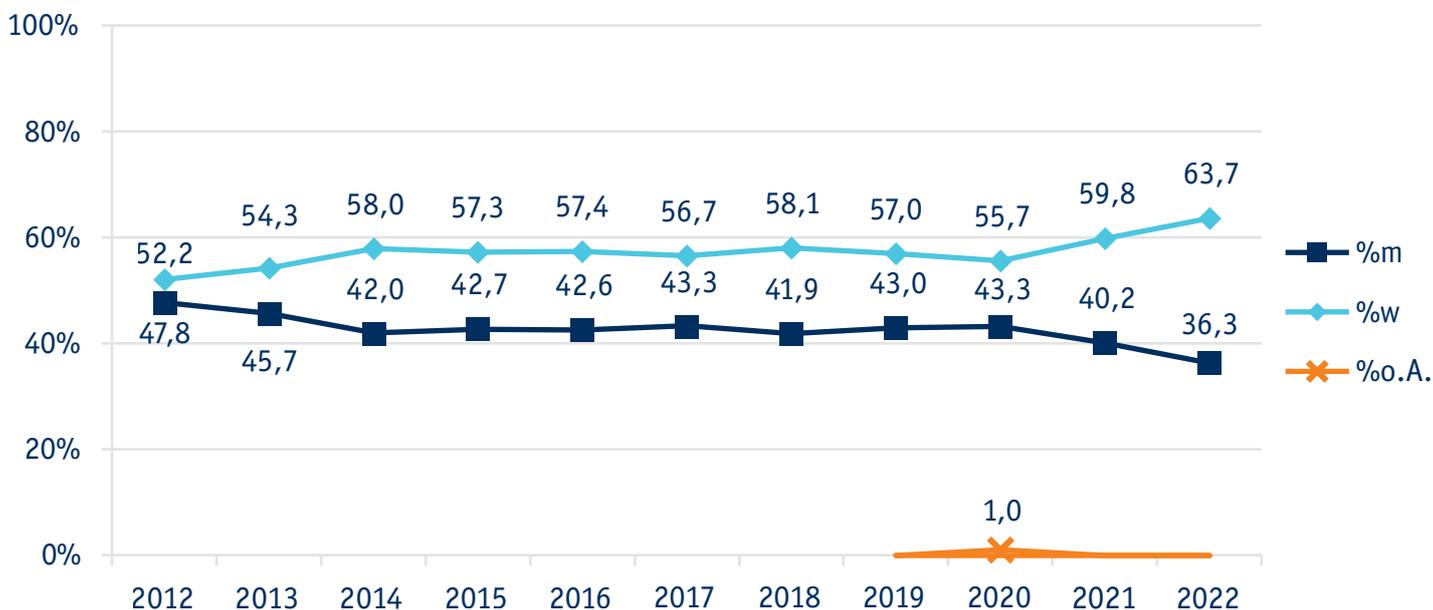


Abbildung 3: Entwicklung der Geschlechteranteile an Studierenden in %, 2012–2022

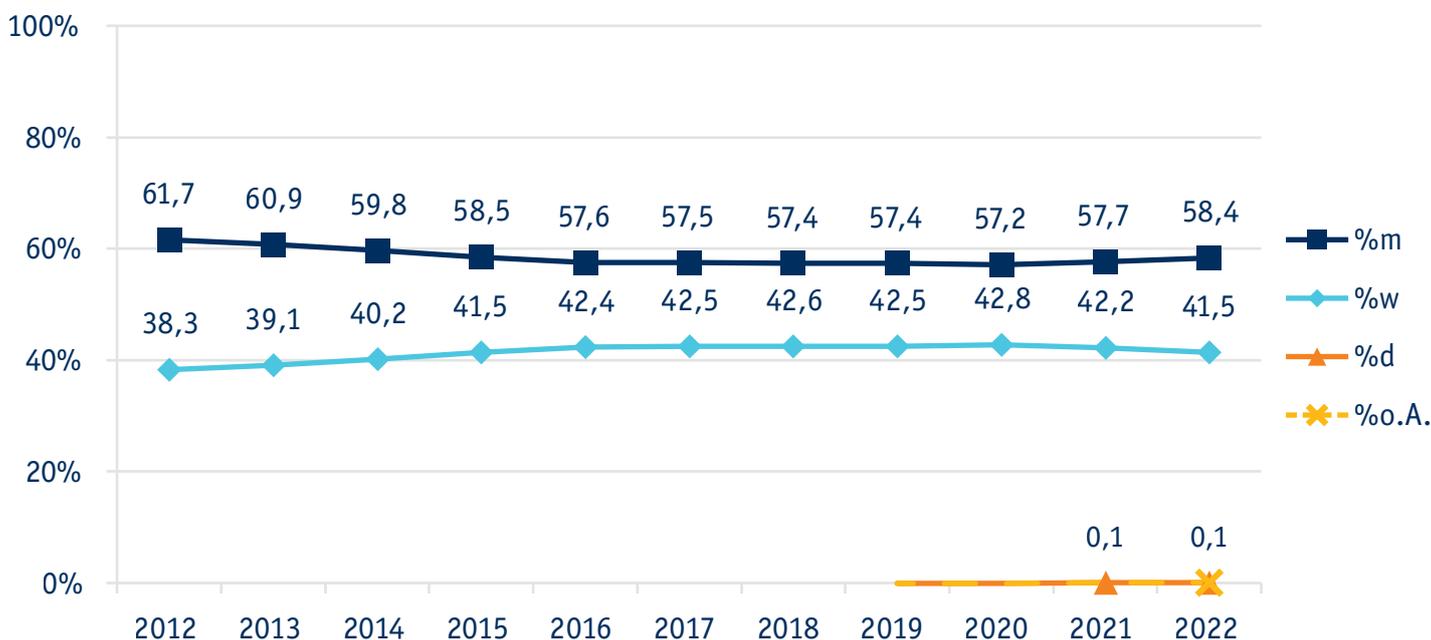


Abbildung 4: Entwicklung der Geschlechteranteile an Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung in %, 2012–2022

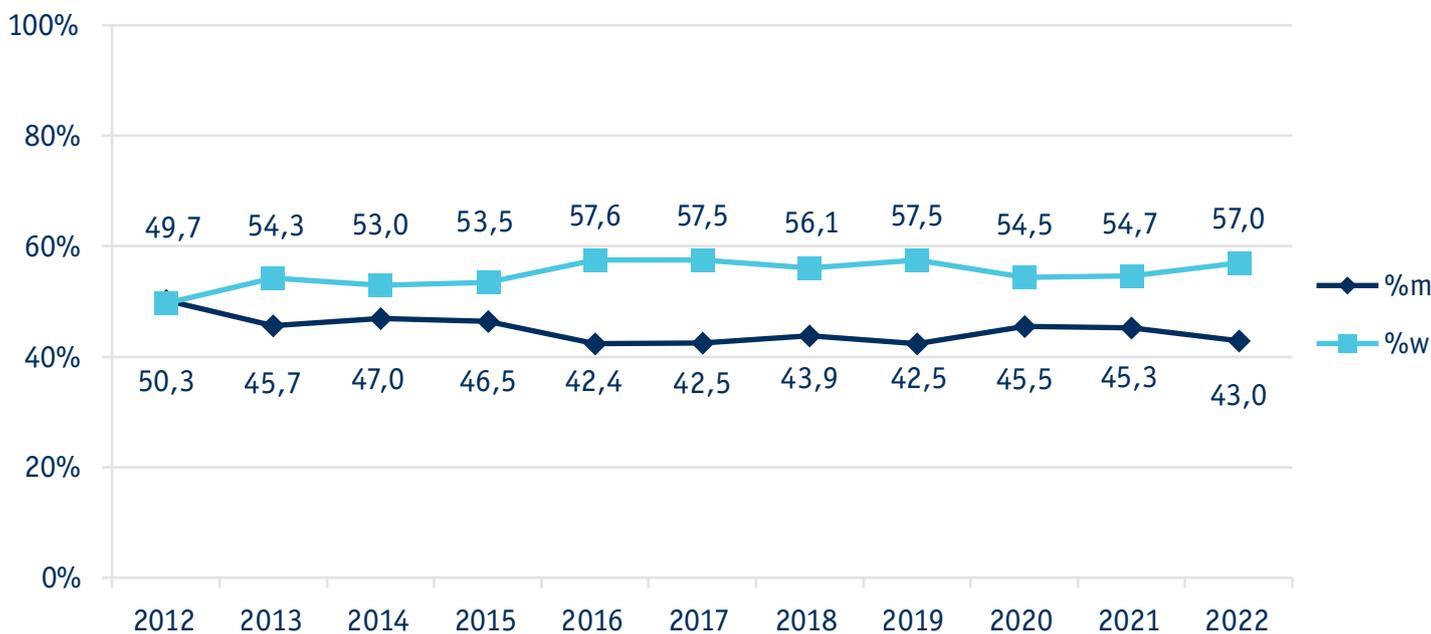


Tabelle 13: Berechnungen quantitativer Gleichstellungsziele

Zielgruppe	Frauenanteil FH Kiel in % (2023)	Frauenanteil Bund an HAWs in % (2021) <sup>27</sup>	Quantitative Zielsetzung Frauenanteil FH Kiel in %	
			bis 2026	bis 2028
<b>Zentrale und dezentrale Leitungsebenen<sup>28</sup></b>				
Präsidium	40		mind. 40	
gesamt	5	33,4	5	
weiblich	2		mind. 2	
Dekanate	11,1		mind. 33,3	
gesamt	18	24,6	18	
weiblich	2		mind. 6, mind. eine Frau pro Dekanat (vgl. § 30 Abs. 5 HSG)	
<b>Professorinnen<sup>29</sup></b>				
alle Fachbereiche	23,5	26	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 25,3 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +0,7 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: +0,2 %): 24,9 % bis 2026 = +mind. 8 Prof. innen in 24 Berufungsverfahren (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 33,3 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 26,4 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +0,7 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: +0,2 %): 26,3 % bis 2028 = +mind. 10 Prof. innen in 31 Berufungsverfahren ab 2023 (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 32,3 %)</li> </ul>
gesamt	153		174	174
weiblich	36		mind. 44 (+ mind. 8 Prof. innen in 24 Berufungsverfahren)	mind. 46 (+ mind. 10 Prof. innen in 31 Berufungsverfahren ab 2023)
Agrarwirtschaft	21,4	28,1	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 26,6 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)<sup>30</sup></li> <li>Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +1 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: +0,6 %): 23,4 % bis 2026 = +1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 100 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 33,3 (mittels Kaskadenmodell korrigierter Fortschreibungszielwert)</li> <li>Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +1 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: +0,6 %): 25,4 % bis 2028 = +1 Prof.in in 5 Berufungsverfahren ab 2023 (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 20 %)</li> <li>Gleichstellungsquote für Neuberufungen gem. Kaskadenmodell: 62 % (Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Promotionen bundesweit in 2015–2017) = +mind. 2 Prof. innen in 5 Berufungsverfahren ab 2023</li> </ul>
gesamt	14		15	15
weiblich	3		mind. 4 (+mind. 1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren)	mind. 5 (+mind. 2 Prof.innen (Kaskadenmodell) in 5 Berufungsverfahren ab 2023)
Informatik und Elektrotechnik	7,1	8,8	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 10 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)<sup>31</sup></li> <li>Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +0,5 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: -0,1 %): 8,1 % bis 2026 = +1 Prof.in in 2 Berufungsverfahren (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 50 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mind. 12,9</li> <li>kein Unterschreiten des erreichten Prof.innen-Anteils = +mind. 2 Prof.innen in 3 Berufungsverfahren ab 2023 (Gleichstellungsquote für Neuberufungen: 33,3 %)</li> </ul>
gesamt	28		30	31
weiblich	2		mind. 3 (+1 Prof.in in 2 Berufungsverfahren)	mind. 3 (+2 Prof.innen in 3 Berufungsverfahren)

<sup>27</sup> Die fächerspezifischen Bundesvergleichswerte in den jeweiligen Statusgruppen beziehen sich für die Fachbereiche A auf den Bereich Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein, für IuE auf den Bereich Elektrotechnik und Informationstechnik, für M auf den Bereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik und für W auf den Bereich Wirtschaftswissenschaften (vgl. Stat. Bundesamt 2022a; 2022b im Folgenden).

<sup>28</sup> Bundesvergleichswerte aus Löther, A. (2022): Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020 / 2021), Hrsg.: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln 2022, online unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssao-79603-5> (letzter Zugriff: 07.07.2023), S. 22, 24f.

<sup>29</sup> Bundesvergleichswerte aus Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022a): Personal an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.4, Tab. 9: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal nach Hochschularten, Fächergruppen und Lehr- und Forschungsbereichen der fachlichen Zugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnissen und Personalgruppen.

<sup>30</sup> Keine Anwendung des Kaskadenmodells, da bis 2026 lediglich ein Berufungsverfahren im Fachbereich Agrarwirtschaft erwartet wird (Gleichstellungsquote für Neuberufungen gem. Kaskadenmodell von 62 % gem. Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Promotionen bundesweit (2015–2017), vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020, 2021, 2022): Fachserie 11 Reihe 4.2, Tab. 1: Bestandene Prüfungen nach Fächergruppen, Studienbereichen, 1. Studienfach und Prüfungsgruppen. - Im Folgenden nur noch: Stat. Bundesamt 2020, 2021, 2022b).

<sup>31</sup> Keine Anwendung des Kaskadenmodells, da eine Gleichstellungsquote für Neuberufungen gem. Kaskadenmodell von 13 % (Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Promotionen bundesweit in 2015–2017, vgl. Stat. Bundesamt 2020, 2021, 2022b) die Verschlechterung des Prof.innen-Anteils an der FH Kiel zur Folge hätte.

Maschinenwesen	4,2	13,1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 8 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)<sup>32</sup></li> <li>• Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +0,4 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich ebenso: 0,4 %): 5,8 % bis 2026</li> <li>= +1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 8</li> <li>• Erhalt des Prof. innen-Anteils bzw. +1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren ab 2023</li> </ul>
gesamt	24		25	25
weiblich	1		2 (+ 1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren)	2 (Halten der Professorinnen bzw. + 1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren ab 2023)
Wirtschaft	22,2	24,7	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 24,3 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)<sup>33</sup></li> <li>• Fortschreibung des Prof. innen-Anteils FH Kiel (2023) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (2012–2022) von +0,5 % (FH Kiel 2012–2022 im Durchschnitt jährlich: +0,01 %): 24,2 % bis 2026</li> <li>= +1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 24,3</li> <li>• Erhalt des Prof. innen-Anteils bzw. +1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren ab 2023</li> </ul>
gesamt	36		37	37
weiblich	8		9 (+1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren)	9 (Halten der Professorinnen bzw. + 1 Prof.in in 1 Berufungsverfahren ab 2023)
<b>Studierende<sup>34</sup></b>				
Informatik und Elektrotechnik	14,3	12,9	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 15,3 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>• Fortschreibung des Frauenanteils FH Kiel (WiSe 2023/24) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (WiSe 2012/13–WiSe 2021/22) von +0,5 % (FH Kiel WiSe 2012/13–WiSe 2021/22 im Durchschnitt jährlich: +0,3 %): 15,3 % bis WiSe 2025/26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 16,3 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>• Fortschreibung des Frauenanteils FH Kiel (WiSe 2023/24) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (WiSe 2012/13–WiSe 2021/22) von +0,5 % (FH Kiel WiSe 2012/13–WiSe 2021/22 im Durchschnitt jährlich: +0,3 %): 16,3 % bis WiSe 2027/28</li> </ul>
Maschinenwesen	13,4	22,8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 14,4 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>• Fortschreibung des Frauenanteils FH Kiel (WiSe 2023/24) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (WiSe 2012/13–WiSe 2021/22) von mind. +0,5 % (FH Kiel WiSe 2012/13–WiSe 2021/22 im Durchschnitt jährlich: +0,04 %): 14,4 % bis WiSe 2025/26</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 15,4 (mittels Fortschreibung berechneter Zielwert)</li> <li>• Fortschreibung des Frauenanteils FH Kiel (WiSe 2023/24) anhand der bundesweiten durchschnittlichen Steigerung jährlich (WiSe 2012/13–WiSe 2021/22) von mind. +0,5 % (FH Kiel WiSe 2012/13–WiSe 2021/22 im Durchschnitt jährlich: +0,04 %): 15,4 % bis WiSe 2027/28</li> </ul>
<b>Promovierende<sup>35</sup></b>				
alle Fachbereiche	43,2	32	mind. 50	
technische Fachbereiche	17,6	16,8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 1/3 aller neu aufzunehmenden Promotionsvorhaben<sup>36</sup> (nach oben korrigierter Zielwert für Frauenanteil bei Neupromotionen nach Kaskadenmodell)</li> <li>• Gleichstellungsquote für Neubetreuungen gem. Kaskadenmodell: 15,6 % (Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Masterabsolventinnen bundesweit in 2015–2017)</li> </ul>	
übrige Fachbereiche	65	44,6	mind. der Frauenanteil der Masterabsolventinnen im jeweiligen Fach	

<sup>32</sup> Keine Anwendung des Kaskadenmodells, da bis 2026 lediglich ein Berufungsverfahren im Fachbereich Maschinenwesen erwartet wird (Gleichstellungsquote für Neuberufungen gem. Kaskadenmodell von 17,7 % gem. Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Promotionen bundesweit (2015–2017), vgl. Stat. Bundesamt 2020, 2021, 2022b).

<sup>33</sup> Keine Anwendung des Kaskadenmodells, da bis 2026 lediglich ein Berufungsverfahren im Fachbereich Wirtschaft erwartet wird (Gleichstellungsquote für Neuberufungen gem. Kaskadenmodell von 32,6 % gem. Frauenanteil in Ausgangsgesamtheit Promotionen bundesweit (2015–2017), vgl. Stat. Bundesamt 2020, 2021, 2022b).

<sup>34</sup> Aktueller Wert der FH Kiel bezieht sich auf das WiSe 2022/23. Die Bundesvergleichswerte beziehen sich auf das WiSe 2021/22, vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022): Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1, Tab. 2: Studierende und Studienanfänger/-innen nach Hochschularten, Fächergruppen, Studienbereichen und 1. Studienfach. Zielwerte gelten für das WiSe 2025/26 und für WiSe 2027/28.

<sup>35</sup> Die Bundesvergleichswerte beziehen auf die jüngste Befragung der HRK für die Prüfungsjahre 2015–2017 zu Promotionen von Fachhochschulabsolvent\*innen (vgl. Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2019): Promotionen von Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und Promotionen in kooperativen Promotionsverfahren, Statistiken zur Hochschulpolitik 1/2019, online unter: [https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK\\_1\\_2019\\_Kooperative\\_Promotion.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/HRK_1_2019_Kooperative_Promotion.pdf) (letzter Zugriff am 07.07.2023), S. 14f.). Für die technischen Fachbereiche IuE und M auf die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, für die übrigen Fachbereiche der FH Kiel auf die Summe der Frauenanteile in den Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Gesundheitswissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Sprach- und Kulturwissenschaften.

<sup>36</sup> Keine Anwendung des Kaskadenmodells, da eine Gleichstellungsquote für Neueinstellungen und Neubetreuungen gem. Kaskadenmodell gering ist. Der Zielwert für den Frauenanteil bei Neueinstellungen und Neubetreuungen wurde daher nach oben auf mind. 1/3 angehoben.