



Dokumentation der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Kiel

**erstellt im Rahmen der Antragstellung auf Förderung im
Professorinnenprogramm II**



Fachhochschule Kiel

Sokratesplatz 1

24149 Kiel

Kiel, den 24. März 2014

Inhalt

Präambel	
1. Ausgangssituation.....	2
1.1. Vision und Leitbild – <i>Herz und Seele</i>	2
1.2. Ressourcen der Gleichstellungsarbeit – <i>worauf wir bauen</i>	3
2. Ziele des Gleichstellungskonzeptes	3
3. Zielumsetzung und der Weg zum Ziel.....	4
3.1. Professorinnen - <i>Führungsfrauen</i>	4
3.1.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Professorinnen	5
3.2. Wissenschaftliches Personal – <i>unser Nachwuchs</i>	6
3.2.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe des wissenschaftlichen Personals.....	6
3.3. Nicht-wissenschaftliches Personal – <i>das Rückgrat</i>	6
3.3.1. Beamte	7
3.3.2. Angestellte.....	7
3.3.3. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals.....	7
3.4. Studierende – <i>Unser Potential</i>	7
3.4.1. Maßnahmen für die Zielgruppe der Studierenden und Studieninteressierten	8
3.5. Absolventinnen – <i>die Fachfrauen von heute und morgen</i>	9
3.5.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Absolventinnen.....	10
3.6. Gremienbesetzung – <i>entscheidende Frauen</i>	10
3.6.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Gremien	10
4. Strukturelle Verankerungen - Gleichstellungsarbeit als Fundament.....	10
4.1. Systemakkreditierung und Qualitätsmanagement	11
4.2. Hochschuldidaktik.....	12
4.3. Zentrale Einrichtungen und Ausschüsse	12
4.4. Die Interdisziplinären Wochen und weitere interdisziplinäre Zusammenarbeit	13
4.5. Familiengerechte Hochschule.....	13
5. Das Maß der Zielrealisierung – und das heißt?	13
6. Zukünftige Ziele der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Kiel	14

Präambel

„Die erfolgreiche Gleichberechtigung der Geschlechter ist die Grundlage für eine Gesellschaft, in der Vielfalt selbstverständlich ist.“

Prof. Dr. Beer, Präsident der Fachhochschule Kiel

Mit Ihrer Vision „Wir sind *die* Exzellenz-Hochschule für *Lehre* im Norden!“ zeigt sich die Fachhochschule offensiv und ambitioniert. Dass dieses Ziel nur unter breiter Beteiligung von Frauen zu erreichen ist, ist offenkundig. Zum Erhalt der bereits vorhandenen herausragenden Qualität in Forschung und Lehre, der Interdisziplinarität und Interkulturalität aller Fachbereiche, sowie als attraktive Arbeitgeberin verfolgt die Hochschule eine konsequente Weiterentwicklung in diesen Bereichen. Die Gleichstellungsarbeit gehört dabei zum Grundgerüst.

Durch die erfolgte Zulassung zur Systemakkreditierung beweist sich die Hochschule als eine innovative und zielstrebige Institution. Als 15. Hochschule bundesweit und als erste staatliche in Schleswig-Holstein gelang es der Fachhochschule Kiel, dieses Qualitätssiegel zu erlangen. Der Ausbau des Qualitätsmanagementsystems und die Aufstellung von Prozessen, die die Systemakkreditierung begleiteten, werden auch zukünftig für den Bereich der Gleichstellung zu einer zunehmenden Professionalisierung und Transparenz führen und die Ziele der Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel unterstützen. Für die Gleichstellungsarbeit bedeutet dies daher eine zusätzliche Stärkung und Verankerung ihrer Themen in der Grundstruktur der Hochschule.

Die internationale Ausrichtung, repräsentiert unter anderem durch die Verdoppelung der Mittel für internationale Aktivitäten in der letzten Zielvereinbarungsperiode, das Internationale Audit durch die Hochschulrektorenkonferenz HRK und den Ausbau des International Office, prägt und motiviert die Hochschule. Dies spiegelt sich auch in der Wertschätzung des Sprachunterrichts, in den zahlreichen internationalen Partnerschaften mit anderen Hochschulen sowie der Integration des Studienkollegs wider.

Daneben hat sich die FH im Bereich der Interdisziplinarität klar positioniert. Mit Ihrem Konzept der jährlich zweimal stattfindenden Interdisziplinären Wochen setzt die FH landesweit Akzente und bietet Studierenden wie Mitarbeitenden Gelegenheit und Anreiz zu überfachlichem Austausch und Zusammenarbeit.

Ein weiteres strategisches Ziel, das in engem Zusammenhang mit der Vision der „Exzellenz-Hochschule für Lehre“ steht, konnte durch die im Qualitätspakt-Lehre eingeworbenen Mittel stark vorangebracht werden: die Intensivierung der Hochschuldidaktik. Dabei ist es gelungen, die Verflechtung von Gender und Diversity mit Lehr- und Lernkonzepten in den Fokus zu nehmen.

Seit die FH Kiel 2008 die Zusage für das Professorinnenprogramm I erhielt, wurde vieles in Bezug auf Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern vorangetrieben und erreicht. Die Ausrichtung und das Konzept des Bundesförderprogrammes erwies sich für die FH Kiel und Ihre Gleichstellungsarbeit als besonders effizient, da das Programm eine Förderung und Implementierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf breiter Basis vorsieht.

Das hohe Niveau der Gleichstellungsarbeit, von dem Professorinnen und Professoren, Lehrende, Mitarbeitende und Studierende sowie die Hochschule als Institution profitieren, wird von der Fachhochschule gehalten. Um diesen Status zu sichern und auszubauen, bewirbt sich die Fachhochschule Kiel mit der folgenden Dokumentation der Gleichstellungsarbeit um eine Förderung aus dem Professorinnenprogramm II.

Die Fachhochschule wird auch zukünftig Profilstärke im Bereich der Gleichstellungsarbeit zeigen und dazu die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiterhin zielstrebig vorantreiben.

1. Ausgangssituation

„Stärke wächst nicht aus körperlicher Kraft - vielmehr aus unbeugsamen Willen.“
Mahatma Gandhi (1869 – 1948)

Die Fachhochschule Kiel als eine lebendige Institution befindet sich in einem stetigen Wandel und zeigt sich dabei als flexibles System, welches sich auf die immer heterogeneren Personen und die gesellschaftlichen Entwicklungen einstellt und von ihnen gestaltet wird. Das Prinzip des lebenslangen Lernens steht somit sowohl für die Beschäftigten als auch für die Organisation im Vordergrund.

In den letzten fünf Jahren wurden auf Grund der Neuwahl des Präsidenten, der Neuaufstellung des Präsidiums und des Wechsels der Gleichstellungsbeauftragten bedeutende strukturelle Änderungen vollzogen. Dieser Strukturwandel wirkte sich maßgeblich positiv auf die Gleichstellungsarbeit der Fachhochschule aus und soll im Folgenden näher erläutert werden.

1.1. Vision und Leitbild – *Herz und Seele*

Die Fachhochschule Kiel verfolgt eine klare Vision „Wir sind *die* Exzellenz-Hochschule für *Lehre* im Norden!“ und hat sich dieser in Ihrem Leitbild verschrieben.

2008 wählte die Fachhochschule Kiel einen neuen Präsidenten und schlug somit einen neuen Kurs ein. Durch die Entwicklung eines Leitbildes, in dem die Aspekte von Gendergerechtigkeit, Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit deutlich benannt werden, positioniert sich die Fachhochschule sehr klar. Eine hohe Garantie, dass die Leitsätze in der Hochschulkultur aufgenommen, getragen und gelebt werden, ergibt sich durch die Entstehung der Leitsätze nach dem bottom up Prinzip. So heißt es beispielsweise im Leitsatz 6:

„Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei.

Das heißt: Gelebte Vielfalt ist ein Qualitätsmerkmal unserer Hochschule und schließt eine Vielfalt der Disziplinen, Kulturen, Nationalitäten sowie Lern- und Lehrmethoden ein, die wir als bereichernd erleben und pflegen. Vielfalt fordert die Hochschule dazu auf, andere Perspektiven einzunehmen und diese zu respektieren. Gendergerechte Lehre und Forschung sind ein wesentlicher Bestandteil der Hochschule. Die Verschiedenheit von Menschen wird als Bereicherung erfahren. Alle Menschen, die an der Fachhochschule Kiel studieren oder arbeiten, sollen sich hier bestmöglich entfalten können durch die Weiterentwicklung einer Kultur des Respekts, geprägt von der Wertschätzung und Anerkennung jedes einzelnen Menschen.“

Dieser Leitsatz ist die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

Weiter heißt es im Leitsatz 8 wie folgt:

„Unsere Hochschule ist eine attraktive Arbeitgeberin für alle ihre Beschäftigten. Das heißt: Sie will engagierte und leistungsfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten. Unsere Hochschule verfolgt als Arbeitgeberin gleichberechtigt die Ziele, Leistungswillen, Engagement und Kooperation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander zu fördern, kreative Freiräume in Lehre und Forschung zu ermöglichen und das Bedürfnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Sicherheit und Verlässlichkeit zu befriedigen.“

Hier zeigt sich die Hochschule als eine personen- und bedürfnisorientierte Arbeitgeberin.

1.2. Ressourcen der Gleichstellungsarbeit – *worauf wir bauen*

Die Gleichstellungsarbeit ist an der Fachhochschule auf sämtlichen Ebenen fest verankert und präsent. Neben einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind an allen 6 Fachbereichen Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen an der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern hoch engagiert.

Gleichstellungsarbeit braucht Ressourcen, dem trägt das Präsidium Rechnung mit der Besetzung einer Mitarbeiterin mit einem genderorientierten Hochschulabschluss im Gleichstellungsbüro im Rahmen des Professorinnenprogramms. Dabei kam es in den letzten Jahren zu mehreren Hochschul-internen-Wechseln. Dies ist ein Beispiel des gelebten Prinzips der Personalförderung von Frauen an der Fachhochschule Kiel.

Der Wechsel der zentralen Gleichstellungsbeauftragten im April 2013 führte in Teilen zu strukturellen sowie inhaltlichen Veränderungen der Gleichstellungsarbeit. Die Ziele der vorherigen Gleichstellungsbeauftragten und die Positionierung der neuen Gleichstellungsbeauftragten erwiesen sich als eine gewinnbringende Ergänzung. An die bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmen konnte größtenteils nahtlos angeknüpft werden und eine gemeinsame Fokussierung auf gesetzte Ziele wurde angeschoben.

2. Ziele des Gleichstellungskonzeptes

"Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit und Gleichstellung der Geschlechter."
August Bebel (1840 – 1913)

Die Ziele der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Kiel richten sich an die Zielgruppen der Professorinnen und Professoren, Mitarbeitenden, Studierenden und der Studieninteressierten. Im besonderen Fokus liegen die Punkte: Parität, familiengerechte Hochschule, Frauen in technischen Studiengängen, Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe und damit die strukturelle Verankerung.

Im Folgenden werden die Hauptziele des 2008 eingereichten Gleichstellungskonzeptes benannt und der Stand ihrer Umsetzung betrachtet.

- Die Fachhochschule Kiel strebt eine Geschlechterparität in allen Entscheidungsgremien und Entgeltgruppen an und möchte Studierende und qualifizierte Beschäftigte gewinnen und binden. Als ausgewogenes Geschlechterverhältnis gilt hier mindestens eine Frauen- und Männerverteilung von 40:60 zu erreichen.
- Neben den quantitativen Aspekten sind die qualitativen Aspekte, wie Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium maßgebliche Kriterien, die als Qualitätsmerkmale der Gleichstellungsarbeit dienen.
- Als weiteres Ziel gilt das Streben nach der Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen.
- Da die Fachhochschule das Thema Gleichstellung und Genderkompetenzen als eine Querschnittsaufgabe versteht, sieht Sie auch die Relevanz, diese Themen in der Forschung und Lehre aller Fachbereiche zu implementieren. Hiermit möchte die Fachhochschule Kiel die Studierenden optimal auf den Arbeitsmarkt vorbereiten und darauf hinweisen, dass Genderkompetenzen für Führungskräfte als ein wichtiges Qualitätsmerkmal gelten.

- Zur Verankerung der Gleichstellung in der Hochschulkultur verfolgte die Fachhochschule zudem die Implementierung von genderrelevanten Themen als Querschnittsaufgabe in allen Hochschulbereichen, Einrichtungen und etablierten Projekten.

Im Folgenden soll aufgezeigt werden, inwiefern diese Ziele in den letzten Jahren durch die Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Kiel umgesetzt werden konnten.

3. Zielumsetzung und der Weg zum Ziel

„Frauen, wacht auf! Was auch immer die Hürden sein werden, die man euch entgegenstellt, es liegt in eurer Macht, sie zu überwinden. Ihr müßt es nur wollen.“
Olympe de Gouges (1748-93)

Bei dem Bestreben nach einer ausgewogenen Geschlechterparität konnte die Fachhochschule Ihre Ziele auf vielen Ebenen erfolgreich umsetzen und somit vor allem eine stärkere Positionierung von Frauen in der Wissenschaft vorantreiben.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und der Arbeitszufriedenheit konnten ebenfalls in den letzten Jahren auf unterschiedlichen Ebenen für alle Zielgruppen Erfolge im Sinne der Gleichstellungsarbeit erzielt werden.

Im Sinne des Querschnittsgedankens wurden Elemente der Gleichstellungsarbeit auf sämtlichen Ebenen der Fachhochschule strukturell implementiert und fest verankert. So erfolgt beispielsweise das Qualitätsmanagement der FH Kiel unter besonderer Berücksichtigung von genderrelevanten Aspekten.

Im Folgenden sollen die einzelnen Zielgruppen, die Zielumsetzungen auf struktureller Ebene und die jeweiligen Maßnahmen näher betrachtet werden. Einige dieser angeführten Maßnahmen wurden durch die Koordinierungsstelle angeschoben oder durch andere gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt. Die meisten dieser Projekte haben sich verstetigt und werden in den jeweiligen Fachbereichen selbstverwaltet.

3.1. Professorinnen - Führungsfrauen

Die Fachhochschule verfügt mit Ausnahme der Präsidenten- und Kanzlerstelle ausnahmslos über W2 dotierte Professuren. In den Jahren des Berichtszeitraums hat die FH Ihre Professoreschaft um 11 Personen erweitert, von diesen 11 Berufungen ergingen 8 Rufe an Frauen. Dies zeigt, dass die Fachhochschule Ihren begrenzten Handlungsspielraum ernsthaft und gezielt für die Erhöhung des Frauenanteils einsetzt.

Durch die klare Ausrichtung und das konsequente Streben nach der Erhöhung des Professorinnenanteils an der FH Kiel, lehren und forschen derzeit 23 Professorinnen an der Fachhochschule. Somit gelang es der FH Kiel den Anteil an Professorinnen stetig zu erhöhen. Lag der Anteil im WS 2007/2008 noch bei 13,5%, konnte dieser durch die gelungene Gleichstellungsarbeit und die guten Berufungsprozesse auf 18,9% im WS 2012/2013 gesteigert werden. Diese Entwicklung gilt es in Zukunft zu stabilisieren und zu intensivieren, um mittelfristig die Geschlechterparität zu erreichen.

Bezüglich des Professorinnenanteils in den Fachbereichen ist ein Anstieg des Frauenanteils in vier von sechs Fachbereichen zu verzeichnen. Nur in den Fachbereichen Agrarwirtschaft und Maschinenwesen ist der Frauenanteil bei jeweils einer Professorin konstant geblieben. Zur Erhöhung des Professorinnenanteils in diesen Fachbereichen sind zukünftig intensive

Zusammenarbeit und Bemühungen von bedeutender Relevanz. Als eine zielführende Maßnahme wird die Förderung durch das Professorinnenprogramm II angestrebt.

Der Professorinnenanteil in den Fachbereichen Wirtschaft und Medien hat sich vom WS 2007/2008 bis zum WS 2012/2013 um jeweils fast 10% Punkte erhöht. Somit bereichern zum WS 2012/2013 sechs Professorinnen den Fachbereich Wirtschaft und zwei Professorinnen den Fachbereich Medien.

In dem Fachbereich Soziale Arbeit sind im WS 2012/2013 von den 23 Professuren 12 von Frauen besetzt. Somit wurden seit dem WS2007/2008 drei Professorinnen im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit berufen und die Geschlechterparität ist erreicht.

Dem Fachbereich Informatik und Elektrotechnik gelang es im Berichtszeitraum erstmals eine Frau zu berufen. Hier soll ebenfalls zukünftig durch das Professorinnenprogramm II und den intensiven Bemühungen der Anteil der Professorinnen weiter erhöht werden.

Mit einem Wert von 18,9% Professorinnen befindet sich die Fachhochschule Kiel noch immer auf einem der hinteren Plätze in der deutschlandweiten Statistik und muss daher weiterhin mit größtmöglichem Engagement Initiativen ergreifen. Eine Steigerung um über 5 Prozentpunkte in nur fünf Jahren zeigt allerdings deutlich, wie ernst die Hochschule diese Aufgabe nimmt.

3.1.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Professorinnen

Ausschreibungen und Suche nach Professorinnen:

Im Rahmen der Bemühungen mehr Professorinnen für die FH Kiel zu gewinnen, ist eine bereits fest etablierte Strategie die Ausschreibungen über das Bündnis PROfessur sowie über die Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württembergs zu verbreiten. Zusätzlich gibt es vermehrt Versuche auch aktiv Frauen über die Datenbanken Accademia-net und femconsult anzusprechen. Sollte sich dies als gewinnbringend erweisen, so soll es in den Prozess verpflichtend integriert werden. Hierbei unterstützt das Gleichstellungsbüro die jeweiligen Fachbereiche und steht diesen beratend zur Seite.

Berufungsverfahren:

Durch die Transparenz bei Neubesetzungen von Professuren durch den neu aufgesetzten Prozess zu Berufungsverfahren ist gewährleistet, dass die Chancengleichheit sichergestellt wird. Auch in begleitenden Dokumenten, die Personen in Berufungskommissionen als Richtschnur dienen sollen, finden sich die Themen Gender- und Diversitysensibilität wieder. Durch die Beteiligung und Kontrolle des Verfahrens durch verschiedene Instanzen, Gremien und Gleichstellungsbeauftragte wird das Ziel, den Professorinnenanteil an der FH zu erhöhen, kontinuierlich verfolgt.

Zulagenregelung:

In der Zulagenregelung wurde das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender und Diversity und Fördermaßnahmen für weibliche wissenschaftliche Mitarbeitende auf breiter Ebene verankert. Hier werden den Fachbereichen leistungsbezogene Anreizsysteme zur Umsetzung und Implementierung von Genderthemen in der Lehre geboten.

Fortbildungsprogramm „Youngster“:

Unter der Schirmherrschaft des neuen Präsidenten wurde ein Fortbildungsprogramm für Neuberufenen Professorinnen und Professoren initiiert, das auch die Themen Gleichstellungsarbeit und Diversity- und Gendersensible Lehre beinhaltet.

Angebote des Gleichstellungsbüros und des „Hochschuldidaktische Zentrums“:

Darüber hinaus bietet das Gleichstellungsbüro und das „Hochschuldidaktische Zentrum“ verschiedene Veranstaltungen zum Thema gendersensible Lehre und Außendarstellung für FH Angehörige aus der Lehre an.

Somit liegt der Fokus für die Zielgruppe Professorinnen auf zwei Ebenen, einmal gilt es klare Strategien zu verfolgen Professorinnen für die FH zu gewinnen und im selben Zuge sollen diesen

sowie auch den männlichen Kollegen didaktische Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf Gendersensibilität angeboten werden.

3.2. Wissenschaftliches Personal – *unser Nachwuchs*

Die Fachhochschule hat in den vergangenen Jahren einen rapiden Zuwachs an befristete Stellen im wissenschaftlichen Bereich zu verzeichnen. Dies ist insbesondere den steigenden Studierendenzahlen und den damit einhergehenden erhöhten Lehrbedarfen geschuldet. So stieg die Zahl der vollzeitäquivalenten Stellen, die mit Wissenschaftlerinnen besetzt wurden, von 8 im WS 2007/2008 auf 24,6 im WS 2012/2013.

Das ausgeglichene Verhältnis zwischen den Geschlechtern beim wissenschaftlichen Personal konnte über die Jahre gehalten werden.

Bei dem wissenschaftlichen Personal ist die Geschlechterparität durch die Verteilung im WS 2012/2013 von 24,6 vollzeitäquivalenten Stellen, die von Wissenschaftlerinnen und 25,4 vollzeitäquivalente Stellen, die durch Wissenschaftler besetzt sind, gegeben.

3.2.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe des wissenschaftlichen Personals

Ausschreibungen und Suche nach wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen aus dem wissenschaftlichen Personal in den technischen Studiengängen wird gezielt nach weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen in den jeweiligen Netzwerken gesucht. Darüber hinaus verfolgt die Fachhochschule eine Förderungsstrategie für die eigenen Studierenden.

Stipendien:

Besonders hervorzuheben ist die Förderung von drei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch ein Stipendium. Diese konnten im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt werden.

Promotion:

In den vergangenen Jahren hat die FH Kiel Wege zu einer Promotion ermöglicht. Im WS 2012/2013 beschäftigt die Fachhochschule vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und sieben wissenschaftliche Mitarbeiter, die einen Promotionsvertrag haben. Zudem beschäftigt die Fachhochschule fünf Lehrkräfte für besondere Aufgaben, die parallel einer Promotion an einer anderen Hochschule nachgehen. Die zwei weiblichen Lehrkräfte sind im Fachbereich Informatik und Elektrotechnik und im Fachbereich Maschinenwesen angestellt.

Veranstaltungen:

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde in der Vergangenheit mehrfach die Veranstaltung „FH Professorin werden“ angeboten. Diese Veranstaltung richtet sich an Studierende, sowie an das wissenschaftliche Personal. Durch die Vorstellung der Karrierewege der FH Professorinnen erhielten die Teilnehmenden einen Eindruck über Wege, Möglichkeiten und eventuellen Hürden zu einer FH Professur.

3.3. Nicht-wissenschaftliches Personal – *das Rückgrat*

Eine ausgeglichene Geschlechterparität bei dem nicht-wissenschaftlichen Personal konnte auf fast allen Ebenen erreicht werden. Insgesamt betrachtet hat sich der Frauenanteil bei dem nicht-wissenschaftlichen Personal von 44,5 %¹ im Jahre 2008 auf 54,9%² im Jahre 2013 erhöht. Das

¹ Stichtag 1.1.2008

² Stichtag 1.1.2013

nicht-wissenschaftliche Personal wird in die Berufsgruppe der Beamten und der Angestellten unterteilt.

3.3.1. Beamte

Im mittleren Dienst gibt es zurzeit nur eine Stelle, diese wird von einem Mann besetzt. In dem gehobenen Dienst ist an der FH Kiel ausschließlich mit Frauen besetzt und im höheren Dienst sind zwei von sieben Stellen mit Frauen besetzt. Zukünftig gilt in allen Bereichen eine Geschlechterparität herzustellen.

3.3.2. Angestellte

Bei den Angestellten der Fachhochschule ist durchgängig ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu verzeichnen. In dem gehobenen, mittleren und einfachen Dienst gelang es den Frauenanteil in allen Bereichen ausgewogen zu halten. Im höheren Dienst sind derzeit acht von neun Stellen von Frauen besetzt. Zukünftig gilt es hier eine ausgeglichene Verteilung zu erzielen.

3.3.3 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals

Fortbildungsprogramm „Fresh-NiWis“:

Seit 2013 wird das Programm „Fresh-NiWi“ als interne FH Einführungsveranstaltung vom Präsidium angeboten. Hier bekommen neue nicht-wissenschaftliche Mitarbeitende der FH über ein Jahr verschiedene Einführungsveranstaltungen angeboten. In diesen werden vor allem wichtige Vorgaben der einzelnen Abteilungen weitergegeben, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, rechtliche Aspekte und die Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel sind weitere Themen.

Berufliche Weiterbildung:

Weitere berufliche Weiterbildungsmaßnahmen werden durch gezielte Ausschreibungen für die jeweiligen Personenkreise transparent gemacht.

3.4. Studierende – *Unser Potential*

Der Anteil der Studentinnen konnte im Vergleich zum WS 2007/2008 von insgesamt 37,1% auf 38,3% im WS 2012/2013 erhöht werden.

Bei dem Blick auf die einzelnen Fachbereiche zeigt sich, dass die Zahl der Studentinnen in beinahe allen Fachbereichen gestiegen ist. In fünf der sechs Fachbereiche konnte der prozentuelle Frauenanteil - zum Teil - erheblich gesteigert werden.

In den Fachbereichen Informatik und Elektrotechnik und Medien hat sich die Anzahl der Studentinnen seit dem WS 2007/2008 bis zum WS 2012/2013 mehr als verdoppelt. Der Fachbereich Agrarwirtschaft kann 138 Studentinnen im WS 2012/2013 nachweisen, waren im WS 2007/2008 lediglich 88 Studentinnen.

In dem Fachbereich Maschinenwesen konnte ein leichter Anstieg des Studentinnenanteils in den letzten Jahren erzielt werden.

Der Fachbereich Wirtschaft kann im zeitlichen Verlauf ein konstantes Geschlechterverhältnis vorweisen. Der Studentinnenanteil liegt im WS 2012/2013 bei 43,1%.

Zur Herstellung einer Geschlechterparität gilt es für den Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit den Anteil der männlichen Studierenden zu erhöhen, da hier die Studentinnen mit 75,1% im WS 2012/2013 deutlich überrepräsentiert sind.

Als höchstes Ziel im Sinne der Gleichstellung steht für alle Fachbereiche die Herstellung einer Geschlechterparität an erster Stelle. In einigen Fachbereichen konnten hier schon wesentliche Teilerfolge erreicht werden. Hier gilt es anzuknüpfen und das Ziel der Geschlechterparität für alle Fachbereiche in den Fokus zu nehmen.

3.4.1. Maßnahmen für die Zielgruppe der Studierenden und Studieninteressierten

In den einzelnen Fachbereichen werden unterschiedliche Projekte und Kampagnen im Sinne der Gleichstellungsarbeit umgesetzt. Diese haben sich zum Teil über die Jahre bereits fest etabliert und weiterentwickelt, andere wurden nach einer Evaluation eingestellt oder neu ausgerichtet. Viele dieser Projekte sind gekennzeichnet durch eine fächerübergreifende Zusammenarbeit. Ziel der Projekte und Kampagnen ist es den Anteil der Studentinnen und Absolventinnen zu erhöhen. Einige herausragenden Projekte sollen im Folgenden in kompakter Form vorgestellt werden.

- **StartIng**
 - Beteiligte Fachbereiche: Maschinenwesen; Soziale Arbeit und Gesundheit
 - Zielgruppe: Erstsemesterstudierende des Fachbereiches Maschinenwesen
 - Inhalt: praxisnaher Einblick in dem ingenieurwissenschaftlichen Beruf
 - Ziel: Bindung der Studierenden
 - Erfolge: Über 100 Studierende bekommen pro Semester durch StartIng einen praxisnahen Einblick in den ingenieurwissenschaftlichen Beruf. Vor allem die Bindung von Studentinnen an das Studium kann durch die Projektwoche nachgewiesen werden.
 - Entwicklung und Implementierung in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle des Professorinnenprogramms

- **Roberta**
 - Beteiligte Fachbereiche: Informatik und Elektrotechnik
 - Zielgruppe: Kinder und Jugendliche aus Grund- und weiterführenden Schulen
 - Inhalt: Studentinnen des Fachbereiches Informatik und Elektrotechnik führen als Roberta-Scouts Lego-Roboter-Kurse mit Kindern und Jugendlichen unterschiedlicher Altersgruppen durch.
 - Ziel: Mädchen langfristig für den Studiengang Informatik und Elektrotechnik zu gewinnen, Abbau von Stereotype
 - Erfolge: Feste Verankerung des Projektes im Fachbereich nach einer Anschubfinanzierung durch das Professorinnenprogramm I und Implementierung in den Fachbereich durch die Koordinatorin des Professorinnenprogramms, Landesweite Popularität, Große Nachfrage der Kurse und Ausweitung des Angebotes seit Ende 2013 auch für Grundschulen, Ausbildung von ca. 80 Lehrkräften des Landes zu Roberta-Teachers durch den projektleitenden Professor und die wissenschaftliche Mitarbeiterin

- **Girlsday und Schülerinnen-Technik-Tage**
 - Beteiligte Fachbereiche: Medien; Maschinenwesen; Informatik & Elektrotechnik und Agrarwirtschaft
 - Zielgruppe: Mädchen der 7. bis 10. Klassestufe und der 10. bis 13. Klassenstufe
 - Inhalt: Legoroboter Bau und Programmierung; Videokameras in Theorie und Praxis; Tesaroller konstruieren, zusammenbauen und gravieren u.ä.
 - Ziel: Mädchen in ihrer Berufsorientierung einen Einblick in technische Studiengänge bieten, Sicherung des weiblichen Nachwuchses
 - Erfolge: Die große Nachfrage zeugt von einem großen Bedürfnis nach einem Einblick in die technischen Studiengänge. Diesem kommt die FH Kiel durch das fest verankerte Angebot nach und bot 2013 über 50 Mädchen einen Einblick in die verschiedenen Studiengänge.

- **Erstsemesterfrühstück**
 - Beteiligte Fachbereiche: Maschinenwesen
 - Zielgruppe: Studentinnen des ersten Semesters des Fachbereiches

- Inhalt: Erstsemesterstudentinnen haben 2009 und 2011 einen Austausch mit Studentinnen höherer Semester im Rahmen eines Frühstückes durch den Fachbereich geboten bekommen
 - Ziel: Bindung von Studentinnen
 - Erfolge: Teilnehmende konnten sich von Beginn an mit anderen Studentinnen vernetzen.
 - Aufgrund mangelnder Nachfrage wurde das Angebot wieder eingestellt.
- Monoedukative Kurse
 - Beteiligte Fachbereiche: Maschinenwesen; Informatik und Elektrotechnik
 - Zielgruppe: Studentinnen der Fachbereiche
 - Inhalt: Geschlechtergetrenntes Kursangebot
 - Ziel: Studentinnen die Möglichkeit in einem geschützten Rahmen einer stereotypfreien Entfaltung zu bieten
 - Durch die Einnahme einer Tokenposition wurde dies Angebot von Studentinnen abgelehnt und das Angebot wurde wieder eingestellt.
- Industriebegleitendes Studium
 - Beteiligte Fachbereiche: Maschinenwesen; Informatik und Elektrotechnik
 - Zielgruppe: Studierende der Fachbereiche, Studieninteressierte
 - Inhalt: Kombination von Studium und beruflicher Praxis in einem wirtschaftlichem Unternehmen
 - Ziel: Zielgruppenorientiertes Studium, Ermöglichung von beruflichen Aufstieg
 - Erfolge: Von den insgesamt 67 Studierenden nutzen 13 Studentinnen die Möglichkeit dieser karrierefördernden Maßnahme
- Online Studiengänge
 - Beteiligte Fachbereiche: Wirtschaftswissenschaft; In Vorbereitung für den FB Maschinenwesen
 - Zielgruppe: Studierende und Studieninteressierte
 - Inhalt: 80% der Studieninhalte werden online via Lernplattformen vermittelt. 20% des Studiums sind Präsenzzeiten.
 - Ziel: Ermöglichung einer Flexibilität im Studium, Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf
 - Erfolge: Das Konzept der Online-Studiengänge erhält besonders von Studentinnen eine hohe Nachfrage und geht somit auf die Bedürfnisse dieser ein.

Neben diesen Angeboten und Projekten konnten zusätzliche Angebote und genderthematische Veranstaltungen für Studierende im Rahmen des Professorinnenprogramm durchgeführt werden. Hierzu zählt unter anderem das Projekt Drivng Käfer, bei dem 8 Studentinnen einen alten VW Käfer in Begleitung der Koordinatorin des Professorinnenprogramms und einem Professor aus dem Fachbereich Maschinenwesen über zwei Jahre aufgearbeitet haben.

3.5. Absolventinnen – die Fachfrauen von heute und morgen

Der Zahlenvergleich zeigt, dass sich die Anzahl der Absolventinnen in allen Fachbereichen, außer dem Fachbereich Wirtschaft, zum Teil erheblich erhöht hat.

Den Fachbereichen Medien, Agrarwirtschaft, Informatik und Elektrotechnik und Maschinenwesen gelang es allen die Zahl der Absolventinnen zu steigern. Dabei konnten einzelne Fachbereiche die Zahl ihrer Absolventinnen verdrei- oder sogar vervierfachen.

Auch im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit hat sich die Anzahl der Absolventinnen erhöht.

Lediglich in dem Fachbereich Wirtschaft ist ein Rückgang von 83 Absolventinnen im WS 2007/2008 auf 65 Absolventinnen im WS 2012/2013 zu verzeichnen. Da in dem Fachbereich ein genereller Absolventinnen- sowie Absolventenschwund zu beobachten ist, gilt es hier gezielt anzusetzen und diesem entgegenzuwirken.

3.5.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Absolventinnen

Im Rahmen des Qualitätsmanagements findet eine regelmäßige Befragung unter den Absolventinnen und Absolventen der FH statt. Hier werden unter anderem Fragen hinsichtlich der Chancengleichheit und der Zufriedenheit im Studium abgefragt. Bei der Evaluation dieser Befragungen können Schwachpunkte schneller erkannt werden und gezielter entgegen gewirkt werden.

3.6. Gremienbesetzung – entscheidende Frauen

Die Geschlechterparität in den Gremien ist ein wichtiges Ziel, um die Partizipation von Frauen und damit ihren Einfluss auf die Gestaltung der Hochschule zu unterstützen.

Die Besetzung der Konvente gilt es in Zukunft mit einem stärkeren Fokus auf die Geschlechterparität zu kontrollieren, da lediglich im Fachbereich Wirtschaft von einem ausgeglichenen Verhältnis gesprochen werden kann.

Im Senat sind derzeit 23 Mitglieder, von denen 9 Frauen und 14 Männer sind. Die Vertretung dieser übernehmen 12 Frauen und 11 Männer.

Das Präsidium besteht weiterhin aus vier Männern. Hier gilt es in den kommenden Jahren vermehrt gegenzusteuern. Bei der Ausschreibung des Präsidentenamtes 2013 zog eine aussichtsreiche Kandidatin leider Ihre Bewerbung zurück.

Der Hochschulrat besteht aus 5 Mitgliedern, darunter 3 Frauen, und wird von einer Frau geleitet.

3.6.1. Gleichstellungsfördernde Maßnahmen für die Zielgruppe der Gremien

Bei der Besetzung von Gremien wird aktiv auf eine möglichst paritätische Verteilung geachtet. Zur Herstellung einer Geschlechterparität dient eine aktive Ansprache von Kolleginnen für Gremienämtern, sowie die bereits überarbeiteten Wahlunterlagen.

4. Strukturelle Verankerungen - Gleichstellungsarbeit als Fundament

„Wer rückwärts blickt, gibt sich verloren: wer lebt und leben will, muß vorwärts sehen.“
Ricarda Huch (1864-1947), dt. Dichterin

Die Fachhochschule Kiel hat sich mit der Positionierung im Leitbild zu den Themen Gleichstellung, Vielfalt und Diversity klar nach außen sowie nach innen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern ausgesprochen. Da sich das Leitbild auf alle Bereiche und Ebenen der Hochschule auswirken soll, wird das Thema Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden.

Die deutliche Positionierung zu den Themen Gleichstellung und Vielfalt im Leitbild der FH Kiel führt dazu, dass die Themen ein für Fachhochschulinterne sowie -externe präsent Thema ist. Das Verständnis von Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe ist im Bewusstsein und in der Hochschulkultur angekommen.

Die gendergerechte Sprache ist ein wesentliches Merkmal der Kommunikationskultur der Fachhochschulangehörigen. Mitarbeitende, Lehrende und Studierende können sich an dem Leitfaden zur gendergerechten Sprache, der von der ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde, orientieren. In der Kommunikationskultur der Hochschule ist das Bewusstsein über

die Relevanz einer gendergerechten Sprache in Schrift, Wort und Bild auf vielen Ebenen zu bemerken. In der Corporate Identity ist dieses Bewusstsein ebenfalls klar vorhanden.

Die Hochschule war bei der Akquisition von Drittmitteln besonders in solchen Programmen erfolgreich, in denen die Berücksichtigung von Genderaspekten ein Kriterium für die positive Bewertung von Anträgen war (z.B. deutsch-dänische Cross-border-Projekte). Der Anteil von projektbeteiligten Professorinnen war hier gemessen an ihrem Anteil in den jeweiligen Fachbereichen überproportional. Bei der Unterstützung der Einwerbung wird die Hochschule die Motivation von Frauen in internationalen Projekten fortsetzen.

Im Folgenden wird eine nähere Ausdifferenzierung der einzelnen Bereiche der strukturellen Verankerungen von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und genderrelevanten Themen vorgenommen. Hierzu zählen die Systemakkreditierung und das Qualitätsmanagement, die Hochschuldidaktik, die Zentralen Einrichtungen, Ausschüsse und Arbeitsgruppen, die Interdisziplinären Wochen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie die familiengerechte Hochschule.

4.1. Systemakkreditierung und Qualitätsmanagement

Dass Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe verstanden wird, zeigte sich auch im Rahmen der Systemakkreditierung. Die Fachhochschule Kiel hat als erste staatliche schleswig-holsteinische Hochschule das Siegel der Systemakkreditierung erhalten. Dieser mehrjährige und arbeitsintensive Prozess hat zu einer Ausarbeitung, Umgestaltung und Aufbereitung der Qualitäts- und Evaluationszyklen der Fachhochschule geführt. Dabei wird ein umfassendes Qualitätsmanagement vorausgesetzt, in das ein konstantes und umfangreiches Gendermonitoring zu integrieren ist.

Als einer der wichtigsten und gestaltenden Prozesse der Hochschule wurde der Prozess der Berufung ins Auge gefasst und in den vergangenen Jahren umfassend (um-)strukturiert und damit auf eine klare und transparente Basis gestellt. Dass diese Transparenz insbesondere Wissenschaftlerinnen Zugute kommt, ist wissenschaftlich bewiesen. Gender und Diversity sind in den Berufungsverfahren wichtige Aspekte, die als zu überprüfende Kompetenzbereiche gelten.

Mit der Formulierung des Gleichstellungsplans im Jahre 2010 und dem Fortschreiben des Gleichstellungskonzeptes wurden vom Gleichstellungsbüro klare Akzente gesetzt. Das gesetzte Ziel aus dem Gleichstellungskonzept sowie der Forderung seitens des Hochschulgesetzes wurden somit erfüllt.

Zur weiteren Qualitätssicherung und Festlegung der Gleichstellungsarbeit wurden in den meisten Fachbereichen Gleichstellungspläne formuliert. Diese variieren zwar in Umfang und Reichweite, sollen aber in Zukunft gemeinsam ausgebaut, angepasst und institutionalisiert werden. Die Diversität der Fachbereiche, der Disziplinen und Fachkulturen fordert eine differenzierte Betrachtung der Gleichstellungsziele für diese einerseits. Andererseits gibt es bewährte Projekte und Initiativen, die fachbereichsübergreifend angewandt werden.

Eine wichtige alle Fachbereiche betreffende Definitionsfrage ist dabei die der Verantwortlichkeit. Das Hochschulgesetz überträgt die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter auf die Hochschule, dies bedeutet auf der operationellen Ebene: Gleichstellung ist Führungsaufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragten sehen sich als kompetente Unterstützerinnen, Ideengeberinnen, Multiplikatorinnen und Beraterinnen.

4.2. Hochschuldidaktik

Die Implementierung von genderrelevanten Themen in Forschung und Lehre wird auf verschiedenen Ebenen umgesetzt. Zur Verstetigung und klaren Richtlinien sollen in Zukunft gendersensible Curricula angefertigt werden. Hieran wird gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Zentralen Gleichstellungsausschuss gearbeitet. Der Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit hat das Thema Gender bereits fest in dem Lehrplan verankert.

Daneben bietet das Hochschuldidaktische Zentrum an der FH verschiedene Fort- und Weiterbildungsangebote an, die neben methodischen und didaktischen Konzepten auch Gender- und Diversitysensibilisierung zum Gegenstand haben.

In den verschiedenen Projekten des „Hochschuldidaktischen Zentrums“ wurde das Thema Gendersensibilität als Querschnitt implementiert. So sind genderrelevante Themen bei den Projekten

- MeQS (Mehr Studienqualität durch Synergie – Lehrentwicklung im Verbund von Fachhochschule und Universität),
- LINA VO (Offene Hochschulen in Schleswig-Holstein – Lernen im Netz, Aufstieg vor Ort) und
- LQI (Lehre – Qualität – Innovation)

fest im Konzept verankert.

Diese bereits bestehenden Projekte konnten im Rahmen des Professorinnenprogramms noch optimiert werden. So konnte durch die Unterstützung einer über das Professorinnenprogramm finanzierte Mitarbeiterin eine hochschuldidaktische Konferenz zum Thema innovative Studienmodelle und Lehr-Lernprojekte mit dem Schwerpunkt auf ingenieurwissenschaftlichen Fächern durchgeführt werden und eine Datenbank mit Angeboten für nicht-traditionelle Studierende an 104 staatlichen Fachhochschulen in Deutschland angelegt und daraus resultierend Best-Practice Beispiele für vier Zielgruppen (Frauen mit Kind/mit beruflicher Qualifizierung/mit Migrationshintergrund und in MINT-Studiengängen) ermittelt werden. Eine weitere Mitarbeiterin hat die Hochschulleitung zum Thema gendergerechter, diskriminierungsfreier Lehre gemäß des Leitbilds der FH Kiel strategisch beraten, hochschuldidaktische Konzepte entwickelt, fachübergreifende und -bezogene Workshops für Lehrende und Studierende durchgeführt, sensibilisierende Fachvorträge gehalten und eine neue Webseite mit praktischen Hinweisen und Informationen aufgebaut.

4.3. Zentrale Einrichtungen und Ausschüsse

Genderrelevante Themen werden auch in den zentralen Einrichtungen der Hochschule aufgegriffen.

So befasst sich beispielsweise das Institut für interdisziplinäre Genderforschung und Diversity wissenschaftlich mit dem Thema und berichtet regelmäßig über aktuelle Forschungsergebnisse. Zu diesen Projekten gehören unter anderem das Forschungsprojekt „AN(N)O 2015“ – Aktuelle Normative Orientierung, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen, „Building Gender Excellence“ – Fortbildungsprogramm des IGD zur Schulung der Genderkompetenz von Alumni deutscher Hochschulen aus Bangladesch und Indien und aktuell die Landesweite Status-quo Erhebung „Inklusive Hochschule“.

Das Computermuseum und das hochschulangehörige Kino bieten ebenfalls regelmäßig Veranstaltungen mit Genderschwerpunkten an.

Zur besseren Vernetzung und dem Nutzen von Synergieeffekten arbeitet der Zentrale Gleichstellungsausschuss unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten an der Weiterentwicklung der Verankerung von Gleichstellungsarbeit in die Hochschulkultur. Die

jeweiligen Mitglieder repräsentieren dabei sämtliche Fachbereiche, Personenkreise und Einrichtungen der FH.

4.4. Die Interdisziplinären Wochen und weitere interdisziplinäre Zusammenarbeit

Besonders deutlich wird die Genderpräsenz an der Hochschule in den Interdisziplinären Wochen. Die in jedem Semester stattfindenden *Interdisziplinären Wochen* sind ein zusätzliches Angebot der Hochschule an die Studierenden, die es ermöglichen über die Grenzen des eigenen Studienfaches hinaus Wissen zu erwerben, das für den nachfolgenden Berufsweg wichtig ist. Die Fachhochschule greift hiermit die Grundidee eines *studium generale* auf und gibt den Studierenden die Gelegenheit, neben einem fundierten Fachwissen auch überfachliche Kompetenzen weiterzuentwickeln. Gleichzeitig wird hiermit die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fachbereiche an der Fachhochschule Kiel gefördert und Raum für neue Ansätze in Lehre und Forschung gegeben. Mit dem 'Blick über den Tellerrand' wird das ganze Spektrum der Hochschule deutlich, das allen Studierenden in diesen zwei Wochen im Semester zur Verfügung steht. Auch für Beschäftigte bieten die Interdisziplinären Wochen immer wieder spannende und informative Veranstaltungen im Sinne des lebenslangen Lernens.

4.5. Familiengerechte Hochschule

Flexible Arbeitszeiten, Einführung der Gleitzeitregelung und das Ermöglichen von Homeoffice sind Strategien der Hochschule zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesem Thema wird vermehrt besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Bereits in den vergangenen Jahren wurden an vielen Stellen Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit getroffen. So zum Beispiel die Härtefallregelungen für die Belegung der zugangsbeschränkten Kurse in dem Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit oder der allgemeinen Härtefallregelung bei der Studienzulassung.

Hier wird in den kommenden Jahren im Zuge der für das erste Halbjahr 2014 angesetzten Auditierung zur familiengerechten Hochschule angesetzt und intensiviert. Dabei wird die Gleichstellungsbeauftragte ab Februar 2014 durch eine weitere Mitarbeiterin unterstützt. Begleitend zu dem Schritt in die Auditierung wird momentan durch eine qualitative Studie die Wahrnehmung der Beschäftigten mit Kindern zu Themen der familiären Arbeitsteilung und zu möglichen unterstützenden Maßnahmen der Arbeitgeberin erhoben, um diese Anregungen zielgerichtet in der Auditierung umsetzen zu können.

5. Das Maß der Zielrealisierung – und das heißt?

*„Wenn es ernst wird, wenn es also darum geht, neue Chancen zu nutzen und neue Wege zu erproben, dann stehen in Deutschland die Bedenkenträger an vorderster Front.“
Gunhild Freese, dt. Journalistin ("Zeit")*

Der Wechsel der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros führte zwar nach der Neuausrichtung zu einer Bereicherung der Gleichstellungsarbeit, erwies sich jedoch bei den fristgebundenen Zielerreichungen als schwierig.

Die FH Kiel hat in den vergangenen Jahren unterstützt und motiviert auch durch das Professorinnenprogramm, bereits große Schritte gemacht und ist dem Ziel einer chancengerechten Hochschule, die Möglichkeiten der Entfaltung für beide Geschlechter gleichermaßen zur Verfügung stellt, näher gekommen.

Das Ziel der Geschlechterparität erweist sich allerdings als Prozess und wird die Hochschule auch in den kommenden Jahren weiterhin umfassend beschäftigen. Die bislang erfolgreichen Maßnahmen müssen weitergeführt und neue Wege eingeschlagen werden.

Es zeigt sich außerdem, dass von einer Automatisierung der Gleichstellungsarbeit im Sinne des Gender Mainstreaming Ansatzes, bei dem ein jeder und eine jede die Auswirkungen auf Männer und Frauen im Blick hat, noch nicht gesprochen werden kann. Die FH hat in den vergangenen Jahren auf der Ebene der strukturellen Verankerungen einiges vorgebracht und kann darauf aufbauen. Es wird aber auch zukünftig einer stetigen Sensibilisierung, Erinnerung und Anregung bedürfen, um die größtenteils willigen, aber chronisch überlasteten Beschäftigten, zur Anwendung und Umsetzung des Prinzips Gender Mainstreaming zu gewinnen. Erste erfolgversprechende Projekte wurden diesbezüglich bereits etabliert und tragen Früchte – hier sei noch einmal auf die Leitbildentwicklung und die Hochschuldidaktik verwiesen.

Bei der geplanten Umsetzung eines Mentoring Programmes im Rahmen des Professorinnenprogramms führten Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Mentorinnen zur Erkenntnis, dass solch ein Programm nach den gesetzten Kriterien und Qualitätsmerkmalen zu dieser Zeit nicht für die Fachhochschule Kiel umzusetzen war.

6. Zukünftige Ziele der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Kiel

„Nicht unsere Integrierung ist wünschenswert, nicht die Vermännlichung der Frauen, sondern die Vermenschlichung der Geschlechter.“
Alice Schwarzer (1975)

Die Ziele der zukünftigen Gleichstellungsarbeit sollen die bisherigen Ziele ergänzen und komplettieren.

Das bedeutet, dass es weiterhin gilt den Frauenanteil in den technischen Studiengängen zu erhöhen, hierbei gilt es sowohl den Anteil der Studentinnen als auch der Professorinnen auszubauen. Dazu werden die bereits erprobten Maßnahmen verstetigt und um weitere ergänzt. Insbesondere bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen ist es erforderlich, neben der bereits gut etablierten Praxis der gendersensiblen Stellenausschreibungen neue Wege zu beschreiten.

Neben der Nutzung der Datenbanken femconsult und academia-net begleitend zur Ausschreibung wird auch die Nutzung der Dienste von Headhuntern zu erwägen sein.

Unterstützend soll dafür das Gendercontrolling an der Hochschule intensiviert und erweitert werden. Im Rahmen des Qualitätsmanagements und der Systemakkreditierung wird u.a. eine Erweiterung der Studierendenbefragungen auf genderrelevante Themen angestrebt. Die Befragungen, die durch die Ständige interne Kommission entwickelt wurden und stetig aktualisiert werden, berücksichtigen bereits verschiedenste Gender, Geschlechter und Gleichstellungsdimensionen. Dies ist mitunter darauf zurückzuführen, dass die zuständige Qualitätsmanagerin und Geschäftsführerin der SIK einst das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Fachhochschule innehatte. Somit ermöglicht die bereits vorhandene Datenbasis ein Gendercontrolling. Die Ziele und wesentlichen Elemente des Gendercontrolling sollen in Zukunft gemeinsam von der Gleichstellungsbeauftragten und der Qualitätsmanagerin intensiviert und weiterentwickelt werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium sollen die bereits vorhandenen oft informellen Regelungen durch klare Vorgaben und feste Strukturen verstetigt werden. Als verbindliche Maßnahme wird die Auditierung zur familienfreundlichen Hochschule, welche im

Frühjahr 2014 startet, die Hochschule bereichern. Ziel ist es, das Auditierungsverfahren positiv zu absolvieren. Zur Unterstützung bekommt das Gleichstellungsbüro hierzu eine weitere Mitarbeiterin. Zur besseren Nutzung von Synergieeffekten gilt es in Zukunft, die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten und aller weiteren Personen der Fachhochschule, die an gleichstellungsfördernden und genderrelevanten Themen arbeiten, zu optimieren. Feste Termine zur Netzwerkarbeit und gemeinsamen Fort- und Weiterbildung sind hierfür bereits vereinbart. Ziel dieser Vernetzung ist es, gemeinsame Ziele zu vereinbaren, voranzutreiben und ein einheitliches Verständnis von Begrifflichkeiten und Ansätzen zu entwickeln. Des Weiteren wird dadurch die Verteilung der Arbeit und des Engagements auf mehrere Schultern vorangetrieben.

Die Ergebnisse dieser Netzwerkarbeit müssen für alle Fachhochschulangehörige sichtbar gemacht. Damit sollen alle von dieser Arbeit profitieren können. Ziel ist es, dass sich vor allem die Gleichstellungsbeauftragten aber auch alle anderen Personen der Fachhochschule, die nach einer Gleichstellung der Geschlechter streben, als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren verstehen und erkannt werden.

Hierfür wird die Neu- und Fortschreibung von Fachbereichsgleichstellungsplänen ein wichtiges Instrument zur verpflichtenden Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Da hier neben den Zielen und Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche auch die jeweiligen Zuständigkeiten festgelegt werden. Denn die Gleichstellung kann nur effektiv umgesetzt werden, wenn alle Bereiche und Personen an diesen Prozessen beteiligt sind. Des Weiteren werden diese Gleichstellungspläne die Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, die ebenfalls durchdrungen sind von genderrelevanten Punkten, ergänzen. Für das kommende Jahr stehen somit einige strukturelle Türen zur Verwirklichung der Chancengleichheit offen, die es gilt umfassend zu nutzen. Dies ist gemeinsamer Wille, der Hochschulleitung und des Gleichstellungsbüros.

Die Hochschule arbeitet aktuell an der Integration des öffentlichen und privaten Gründungsunterstützungsangebotes, z.B. durch ein Gründungsbüro auf dem Campus. Bei der Förderung der Gründungskultur in der Lehre und bei Hilfsangeboten speziell für Frauen wird die Hochschule eng mit den landesweiten Frauennetzwerken, z.B. dem Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V., zusammenarbeiten.

Die Fachhochschule versteht sich als einen Ort der Vielfalt, so ist es in den Leitsätzen zu lesen. Und dies soll in den kommenden Jahren auch durch eine Diversity Policy verdeutlicht und intern wie extern offensiv kommuniziert werden.

Im Sinne einer vielfältigen Gleichstellungsarbeit, in der auch die Vielfalt der Geschlechter und Identitäten gesehen werden, sollen auch Aspekte jenseits einer Heteronormativität ihren Raum finden. Hierzu gilt es ein gemeinsames Verständnis in der gesamten Hochschulkultur zu etablieren. Eine Gleichstellungsarbeit, die nicht nur die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fordert, sondern sich auch aktiv gegen die Diskriminierung von Menschen wendet, die durch ein heteronormatives System nicht integriert werden, kann nur gemeinsam erfolgen.