

1. Selbstreport der Fachhochschule Kiel  
für die Teilnahme am Diversity Audit  
„Vielfalt gestalten“

Erstellt in Zusammenarbeit des Präsidiums und der Diversitätsbeauftragten  
der Fachhochschule Kiel

Kiel, der 08. Oktober 2020

## IMPRESSUM

### Herausgebende

Präsidium der Fachhochschule Kiel  
Hochschule für angewandte Wissenschaften  
Sokratesplatz 1  
24149 Kiel

### Verantwortlich

Alexa Magsaam  
Diversitätsbeauftragte  
Sokratesplatz 1  
24149 Kiel

[www.fh-kiel.de](http://www.fh-kiel.de)

Diagramme und Zahlen

Eigene Berechnungen auf Datengrundlage der Personalabteilung und  
Hochschulstatistik der FH Kiel

## Inhalt

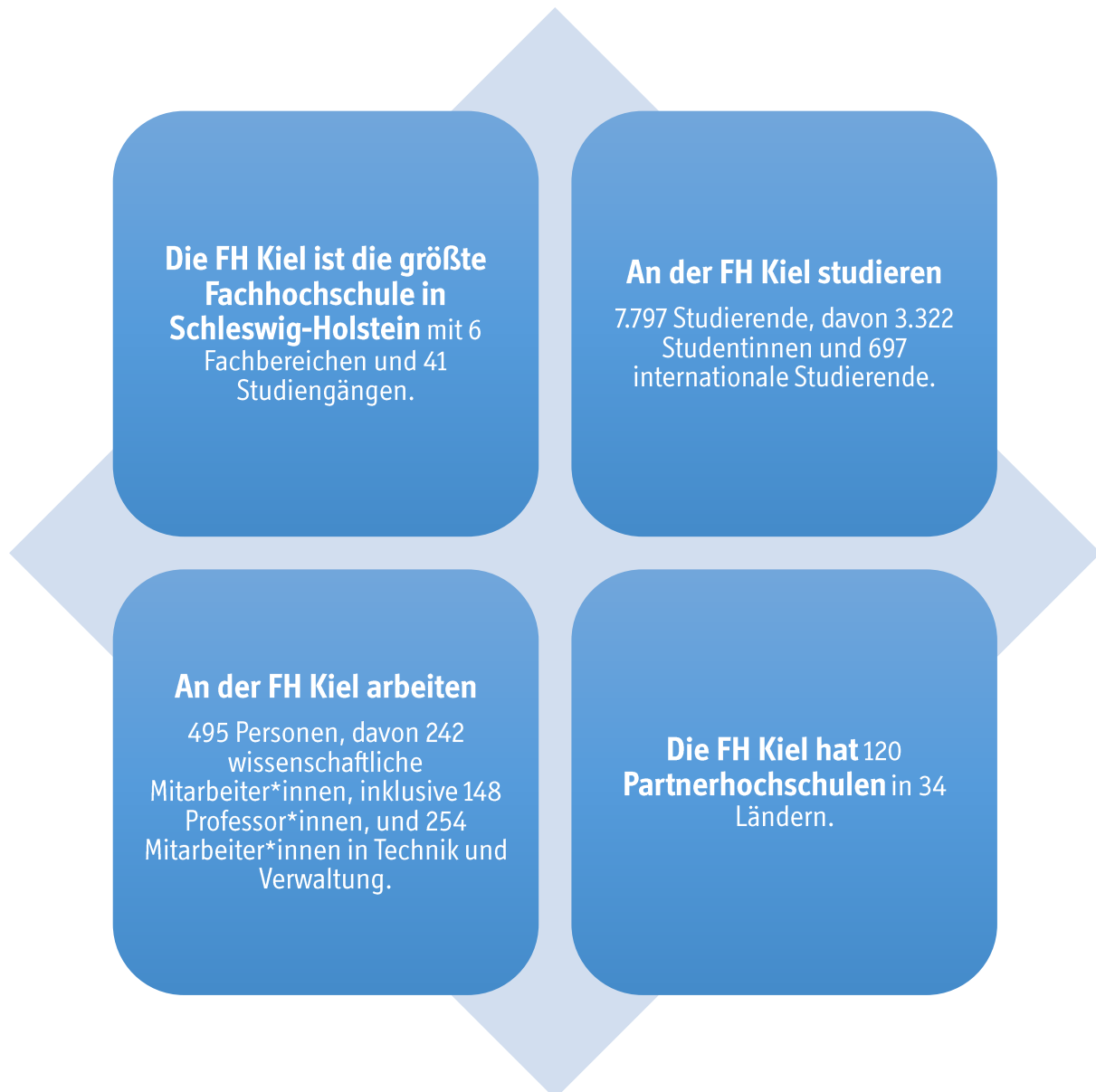
Grunddaten der Fachhochschule Kiel.....	5
Exposé: Diversity als zukunftsweisendes Thema.....	7
1. Ressourcen und Diversity-Dimensionen: Ausgangssituation der FH Kiel.....	8
<b>a. Diversität</b> .....	<b>8</b>
<b>b. Gleichstellung</b> .....	<b>10</b>
<b>c. Vereinbarkeit</b> .....	<b>13</b>
<b>d. Das Institut für interdisziplinäre Genderforschung und Diversity</b> .....	<b>14</b>
<b>e. Sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt</b> .....	<b>15</b>
<b>f. Inklusion</b> .....	<b>17</b>
<b>g. Alter</b> .....	<b>19</b>
<b>h. Sozialer Status und Bildungsherkunft</b> .....	<b>20</b>
<b>i. Rassismus und Weißsein</b> .....	<b>23</b>
<b>j. Internationales und Migration</b> .....	<b>25</b>
<b>k. Fluchterfahrungen und Migration</b> .....	<b>29</b>
<b>l. Antidiskriminierung (übergreifend)</b> .....	<b>31</b>
<b>m. Chancengerechtigkeit (übergreifend)</b> .....	<b>33</b>
2. Strategieplanung.....	38
3. Prozess des Diversity Audits.....	42
4. Handlungsfelder und Ziele .....	45
<b>a. Handlungsfeld: Strategie und Struktur</b> .....	<b>45</b>
<b>b. Handlungsfeld: Studium und Lehre</b> .....	<b>46</b>
<b>c. Handlungsfeld: Beratung und Service</b> .....	<b>46</b>
<b>d. Handlungsfeld: Kommunikation und Partizipation</b> .....	<b>47</b>
5. Anlagen.....	48
<b>a. Meilensteine im Diversity Audit-Prozess</b> .....	<b>48</b>
<b>b. Steuerungsgruppe und Lenkungsreis</b> .....	<b>49</b>
<b>c. Literaturverzeichnis</b> .....	<b>50</b>

„Während Gender Mainstreaming explizit der Herstellung von Gleichstellung dient, also eine normative Orientierung hat, gilt es, dies für Diversity Management noch zu formulieren – um eine (unabdingbare) Diversitypolitik an deutschen Hochschulen initiieren und gestalten zu können“

Daniela Heitzmann und Uta Klein (2012)

## Grunddaten der Fachhochschule Kiel

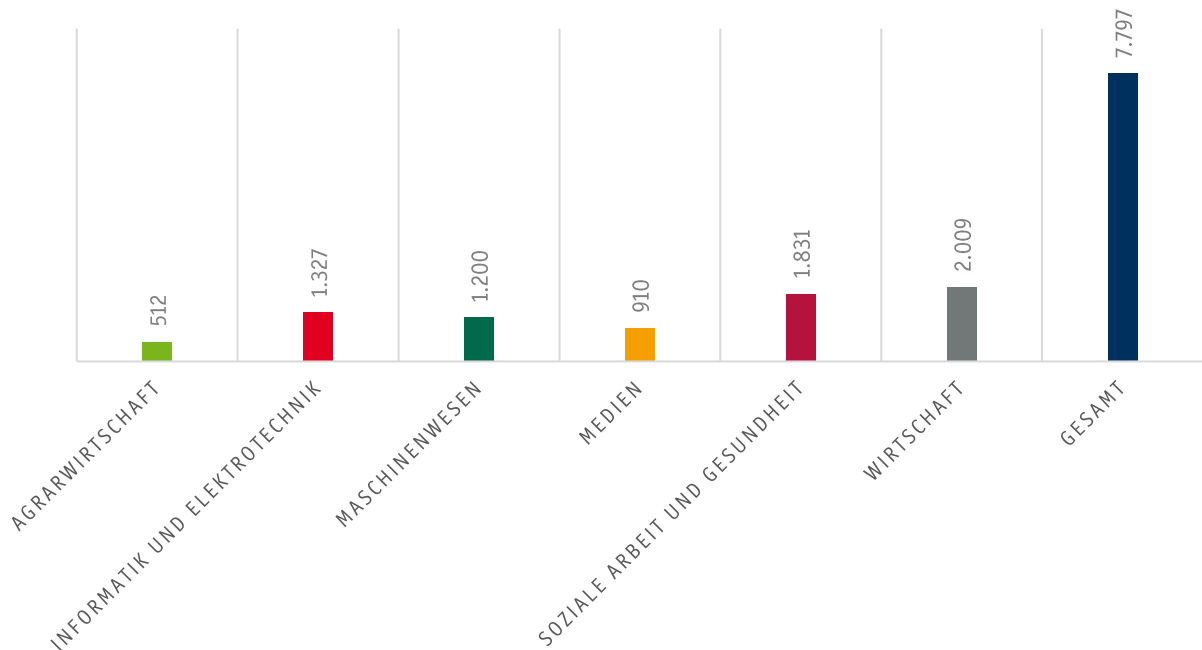
### Die größte Fachhochschule in Schleswig-Holstein



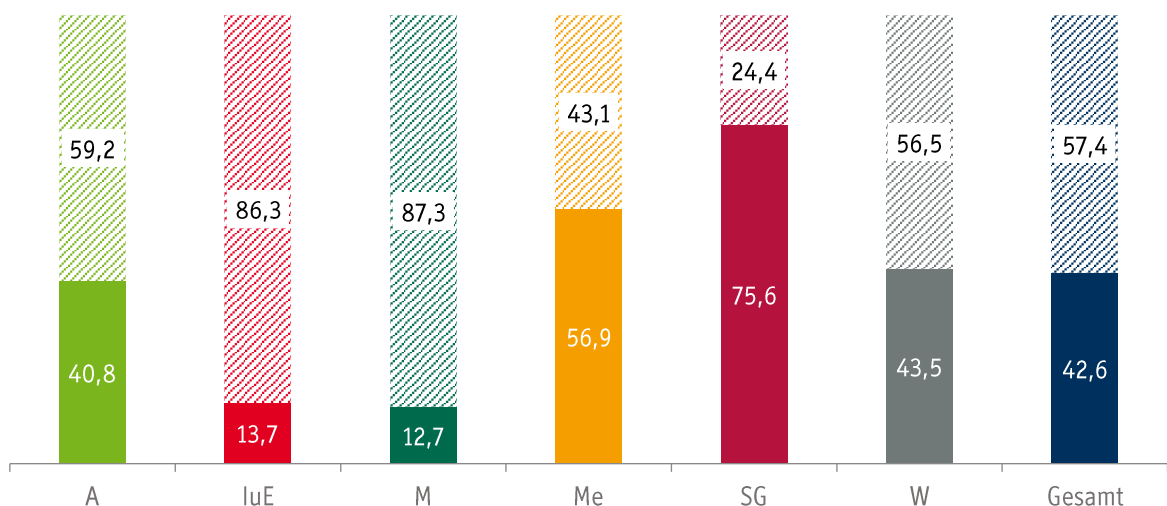
Stichtag: 31.12.2019

Eine Hochschule, sechs Fachbereiche, 41 Studiengänge, 7.797 Studierende

STUDIERENDE AN DER FACHHOCHSCHULE KIEL  
WINTERSEMESTER 2019/20 IN ABSOLUT



FRAUEN- UND MÄNNERANTEILE IN DEN FACHBEREICHEN  
WINTERSEMESTER 2019/20 IN PROZENT



1

<sup>1</sup>Die Daten der Studierenden wurden bisher nur binär-geschlechtlich erhoben. Im Zuge der Umsetzung der Dritten Option an der Hochschule erarbeitet die Gleichstellungsstelle derzeit ein Gender-Monitoring, das die dritte Option „divers“ und die Eintragung „Keine Eintragung“ im Personenstandsregister berücksichtigt.

## Exposé: Diversity als zukunftsweisendes Thema

Das Thema Diversity (Management) ist an der Fachhochschule Kiel (FH Kiel) strukturell und personell an die Position der Diversitätsbeauftragten sowie den Vizepräsidenten für Diversität, Gleichstellung, Internationales, Forschungs- und Wissenstransfer auf Leitungsebene gebunden. Das Amt der Diversitätsbeauftragten ist eine Besonderheit im Hochschulgesetz (HSG) in Schleswig-Holstein, geregelt in Paragraph 27a. Demnach haben Hochschulen in Schleswig-Holstein, ab einer Größe von 5000 Studierenden, eine\*n hauptberuflich tätige\*n Diversitätsbeauftragte\*n, die\*der die Hochschule bei der Planung und Organisation von chancengerechten Lehr-, Studien-, und Arbeitsbedingungen für ihre Angehörigen und Mitglieder unterstützt. Die\*der Diversitätsbeauftragte setzt sich für die Umsetzung diskriminierungsfreier Strukturen und sozialer Gerechtigkeit an der FH Kiel ein. Damit ist das Thema Diversität an der FH Kiel fest verankert und verstetigt. Aber nicht nur die Diversitätsbeauftragte arbeitet an der Umsetzung von Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung, viel mehr fließen die Themen als Querschnittsaufgabe in die verschiedenen Arbeitsbereiche an der Hochschule ein. So ist die FH Kiel u.a. bestrebt, die Themen der Diversität, Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit in hochschulöffentliche Dokumente aufzunehmen, wie bspw. dem am 28. Mai 2020 für die FH Kiel verabschiedeten Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen. Eine wichtige Grundlage für die Antidiskriminierungsarbeit an der FH Kiel bildet die im Mai 2019 verabschiedete „Richtlinie der Fachhochschule Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt“. Mit dem Aktionsplan Inklusive Hochschule (Verabschiedung vs. im Senat im Oktober 2020) hat die FH Kiel die Themen Inklusion und Barrierefreiheit nicht nur gesetzt, sondern einen umfangreichen Maßnahmenkatalog entwickelt, um eine gleichberechtigte Teilhabe für alle Studierenden und Mitarbeitenden der FH Kiel zu ermöglichen. Die Maßnahmen, die bereits im Aktionsplan Inklusive Hochschule beschlossen wurden, sollen im Rahmen des Diversity Audits sukzessive umgesetzt und in die Diversitätsstrategie der FH Kiel eingebunden werden.

Damit schließt der Prozess der Auditierung nahtlos an die Fertigstellung des Aktionsplans Inklusive Hochschule an und sorgt in diesem Bereich für Kontinuität.

Die Erarbeitung einer hochschulweiten Diversitätsstrategie und die weiterführende strukturelle Verankerung des Themas Diversity (Management), bspw. in den Zentralen Gremien der Hochschule, ist ein übergeordnetes Ziel der Teilnahme der FH Kiel am Diversity Audit. Mit der Teilnahme am Diversity Audit weist die FH Kiel dem Thema Diversität eine zukunftsweisende Bedeutung für die Fachhochschule zu.

## 1. Ressourcen und Diversity-Dimensionen: Ausgangssituation der FH Kiel

Empirische Daten: Problematiken von Diversity-Arbeit im Hochschulkontext

Eine große Herausforderung für die strategische Planung eines Diversity Managements besteht weiterhin darin, dass weder über die Zusammensetzung der Studierendenschaft noch zum Ausmaß und den Kontexten von Diskriminierungserfahrungen ausreichend empirische Daten vorliegen. (vgl. Klein/Rebitzer 2012) Die FH Kiel wird deshalb zu Beginn des Wintersemesters 2020/2021 erstmals eine Vollbefragung der Studierendenschaft zu den Themen „Diskriminierungserfahrungen und Diversität an der FH Kiel“ durchführen. Dabei geht es zum einen um die Erlangung genauer Kenntnisse über die Zusammensetzung und damit auch Ressourcen der Studierenden. Zum anderen werden Erfahrungen mit Diskriminierung im Hochschulkontext detailliert abgefragt, um mögliche Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau für die FH Kiel entwickeln zu können. Auf Grundlage der Vollbefragung werden auch die Ziele und Maßnahmen für das Diversity Audit evaluiert.

### a. Diversität

Das Amt der Diversitätsbeauftragten an der FH Kiel

Seit der HSG-Gesetzesnovelle aus dem Jahr 2016 ist im Schleswig-Holsteinischen Hochschulgesetz in Paragraph 27a das Amt der Diversitätsbeauftragten festgeschrieben. Da die FH Kiel mehr als 5000 Studierende hat, arbeitet die Diversitätsbeauftragte an der FH Kiel hauptamtlich. Die Diversitätsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Planung und Organisation von chancengerechten Lehr-, Studien-, und Arbeitsbedingungen für ihre Angehörigen und Mitglieder. Sie setzt sich für diskriminierungsfreie Strukturen und soziale Gerechtigkeit an der FH Kiel ein und bietet für alle Hochschulangehörigen Antidiskriminierungsberatung an. Die Diversitätsbeauftragte hat eine Beratungsfunktion in den Zentralen Gremien der Hochschule und ist in Diversity- und Antidiskriminierungsnetzwerken auf Hochschul-, Landes- und Bundesebene vertreten.

Aktionsplan Inklusive Hochschule

Der Abbau von Barrieren und eine chancengerechte und ganzheitliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen ist ein zentrales Anliegen der FH Kiel. In der Vergangenheit konnten hierzu bereits auf verschiedenen Ebenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden.



Um den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion von Menschen mit Behinderung und chronischen Erkrankungen gerecht zu werden, startete die Fachhochschule Kiel im November 2017 das Projekt „Aktionsplan Inklusive Hochschule“. Der Aktionsplan befindet sich derzeit in der Finalisierungsphase und wird voraussichtlich im Oktober 2020 verabschiedet. Er enthält verschiedene Entwicklungsziele zum Thema Inklusion, die an konkrete Maßnahmen gekoppelt sind.

#### Fachhochschule Kiel für alle: Charta der Vielfalt

Die Fachhochschule Kiel hat im März 2020 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Damit positioniert sich die FH Kiel in Anlehnung an ihre Leitsätze für einen respektvollen, wertschätzenden und vorurteilsfreien Umgang an der Hochschule - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Aussehen, Behinderung, chronischer Krankheit, sozialer Herkunft, Alter oder sexueller Orientierung einer Person. Die Fachhochschule Kiel beteiligte sich im Rahmen der Charta der Vielfalt am 26.05.2020 mit mehreren Aktionen das erste Mal am Deutschen Diversity Tag.

#### Sensibilisierungsangebote: Gender und Diversity Woche

In Kooperation der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten mit dem Queer- und Sozial Referat des AStA der FH Kiel und den verschiedenen Fachbereichen findet seit November 2017 jährlich die „Gender und Diversity Woche“ statt. Die „Gender und Diversity Woche“ bietet seit dem den Rahmen für eine intersektionale Auseinandersetzung mit verschiedenen Diskriminierungsstrukturen in Gesellschaft und Hochschule. Besonders Studierende nutzen die Gelegenheit zur Fortbildung innerhalb des Veranstaltungsformats. Zusätzlich werden in diesem Rahmen auch spezifische Weiterbildungsangebote für Lehrende und Mitarbeitende der Verwaltung angeboten. Das leitende Thema der Gender und Diversity Woche vom 23.-27. November 2020 ist *Inklusion*.

#### Antidiskriminierungsberatung

Die amtierende Diversitätsbeauftragte bietet für alle Hochschulangehörigen eine Antidiskriminierungsberatung an. Beratungsthemen sind dabei bspw. Studieren an der FH Kiel mit besonderen Bedürfnissen, Inklusion und Barrierefreiheit an der Hochschule, diversitygerechte Formulierungen und Bildsprache, inklusive Vermittlung von Lehrinhalten, Personalentwicklung, vielfältige Gestaltung von Projekten und Veranstaltungen, Umgang mit erlebter oder beobachteter Diskriminierung im Hochschulkontext, (Mehrfach-)Diskriminierung und Umgang mit Vielfalt, Verweisberatung, d.h. spezifische Weitervermittlung an Beratungsstellen inner- und außerhalb der Hochschule. Die Grundsätze der Beratung bestehen

aus einem geschützten Raum, der Erarbeitung von Selbstermächtigungsstrategien für die Ratsuchenden, der Parteilichkeit der Beauftragten im Sinne der betroffenen Person und die Berücksichtigung verschiedener (intersektionaler) Diskriminierungsdimensionen.

## b. Gleichstellung

Arbeitsschwerpunkte der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team unterstützen das Präsidium der Fachhochschule Kiel bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach dem Hochschulgesetz. Die tatsächliche Umsetzung von Geschlechter- und Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule bildet hierbei das übergeordnete Ziel.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist an Mitbestimmungsprozessen, wie bspw. Personal- und Berufungsverfahren, beteiligt; sie hat eine Beratungsfunktion in den Gremien der Hochschule, ist in Netzwerken auf Hochschul-, Landes- und Bundesebene vertreten und bietet für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Beratung in Fragen der Geschlechtergerechtigkeit an.

Die Stärkung von Frauen in der Wissenschaft auf allen Qualifizierungsstufen stellt eines der zentralen Arbeitsfelder der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel dar. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III wird an der FH Kiel derzeit ein Karriereservice für Nachwuchswissenschaftlerinnen unter dem Arbeitstitel „Women Academic Career Service“ (WACS) aufgebaut. Weitere Maßnahmen aus der Drittmittelfinanzierung sind u.a. Promotionsstipendien für herausragende FH-Absolventinnen.

Zugleich geht es in der Gleichstellungsarbeit der FH Kiel immer auch darum, über die binäre Geschlechterordnung hinauszudenken und der geschlechtlichen Vielfalt von Menschen gerecht zu werden. Geschlechtergerechtigkeit und gleiche Teilhabe an Wissenserwerb und Wissensproduktion müssen für alle Hochschulmitglieder ungeachtet ihres Geschlechts gelten, seien es Studierende, Mitarbeitende oder Lehrende.

Um dem (Selbst-)Anspruch einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Lehre gerecht zu werden, wird u.a. das Thema „gendersensible Lehre“ zukünftig durch die Zusammenarbeit von Gleichstellungsstelle, dem Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) und dem Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL) stärker in den Fokus gerückt.

Ein weiteres Schwerpunktthema der Gleichstellungsbeauftragten ist das Thema der sexualisierten Grenzverletzung im Hochschulkontext. Hierzu konnte die FH Kiel ein Kooperationsprojekt mit dem AStA der Hochschule und dem Frauennotruf in Kiel nach Vorbild der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) etablieren. Das BASTA-Beratungsangebot bietet seit März 2020 ein zusätzliches Beratungsangebot im Falle sexualisierter Grenzverletzung und/oder Gewalt an der Hochschule.

### Gender-Monitoring

Alle zwei Jahre berichtet die Gleichstellungsbeauftragte im Senat über die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Statusgruppen der Hochschule. Der [aktuelle Gleichstellungsbericht](#) stammt aus 2017/2018 und dient dazu, den Realisierungsgrad der geschlechtlichen Gleichstellung kritisch zu reflektieren und über die gleichstellungsbezogenen Aktivitäten an der FH Kiel zu informieren.

### Eine zentrale und sechs dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

An der Fachhochschule Kiel arbeitet eine Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und sechs dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen der Hochschule und ihre jeweiligen Stellvertreterinnen. Im Rahmen der Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit und im Zuge kollegialer Beratung sind die Zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in ständigem Austausch. Einmal im Semester treffen sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten für einen informellen Austausch. Darüber hinaus arbeiten sie eng in Berufungsverfahren zusammen.

### Der Zentrale Gleichstellungsausschuss

Der Zentrale Gleichstellungsausschuss (ZGA) ist gemäß HSG einer von vier Pflichtausschüssen des Senats. Den Vorsitz des ZGAs hat die amtierende zentrale Gleichstellungsbeauftragte inne. Seine Mitglieder werden für zwei Jahre gewählt und treffen sich i.d.R. dreimal im Semester. Der Zentrale Gleichstellungsausschuss berät über Themen der Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule und erarbeitet Stellungnahmen sowie Empfehlungen für den Senat.

### Mehr Frauen in MINT: Girl's Day und Schülerinnen-Technik Tage

Seit 2008 beteiligen sich die Fachbereiche Maschinenwesen, Informatik und Elektrotechnik, Medien und Agrarwirtschaft regelmäßig mit vielfältigen Aktionen am bundesweiten „Girl's Day - Mädchen Zukunftstag“. Im Rahmen der bereits seit 1996 an der FH Kiel stattfindenden Schülerinnen-Technik-Tage

erhalten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe einmal jährlich an den Fachbereichen Maschinenwesen sowie Informatik und Elektrotechnik über zwei Tage einen Eindruck vom Alltag an einer Hochschule, sowie Einblicke in Arbeitsfelder des Ingenieur\*innenberufs. Ziel ist es, jungen Frauen möglichst umfassende und facettenreiche Berufs- und Studienwahlinformationen zu bieten.

#### Runa-Studentinnen-Projekt

In Kooperation mit dem Fachbereich Maschinenwesen und der Gleichstellungsstelle der FH Kiel wurde 2016 das Projekt Runa ins Leben gerufen. Seit Anfang 2017 arbeiten elf Studentinnen aus den Fachbereichen Maschinenwesen, Informatik und Elektrotechnik sowie Medien eigenständig an der Konstruktion eines immersiven Fahrsimulators. Um ein möglichst realistisches Fahrgefühl zu bekommen, soll ein hydraulischer Sitz konstruiert werden, um die Kräfte zu simulieren, die z.B. beim Kurvenfahren auftreten. Die optische Animation wird über eine VR-Brille simuliert. In den Interdisziplinären Wochen (IDW) stellen die Studentinnen ihr Projekt regelmäßig vor interessierten Studierenden vor.

#### Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

Die Fachhochschule Kiel hat sich 2018 mit ihrem positiv begutachteten Gleichstellungszukunftskonzept zum dritten Mal erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beworben. Zentraler Baustein der damit verbundenen Gleichstellungsmaßnahmen ist der Aufbau und die Erprobung eines akademischen Karriereservice für Frauen. Für weitere Informationen folgen Sie dem Link zum [Women Academic Career Service \(WACS\)](#).

#### Digitalisierung und Gender: „Tech & Taff: frauen.unternehmen.digitalisierung“

Welche Potenziale bietet die Digitalisierung für Frauen im Management und in der Gründungsszene? Diese Frage stand erstmals am Freitag, den 13. September 2019, im Mittelpunkt, als die FH Kiel gemeinsam mit Kooperationspartner\*innen zur Veranstaltung „Tech & Taff: frauen.unternehmen.digitalisierung“ in die Schwentinemensa einlud. Zwei Vorträge warfen Schlaglichter auf das Thema Frauen und Digitalisierung. Im Anschluss folgte ein Speed-Mentoring. So konnten Teilnehmerinnen z.B. erfahrene Unternehmerinnen und erfolgreiche Gründerinnen kennenlernen und sich Tipps und Anregungen für die eigene Lebens- und Berufsplanung einholen. Die Veranstaltung fand 2019 erfolgreich das erste Mal im Rahmen der Digitalen Woche Kiel statt und ist seitdem fester Bestandteil des Programms.

Im Jahr 2020 beschäftigte sich die Veranstaltung mit der Fragestellung „Homeoffice – Homeschooling – Home forever? Sieht so die (digitale Zukunft) aus?“. Bei der Veranstaltung wurden Vor- und Nachteile

der Digitalisierung für Frauen in der Arbeitswelt beleuchtet. Gerade durch die COVID-19 Pandemie wurden die Chancen der Digitalisierung deutlich, aber es wurde auch sichtbar, dass Frauen häufiger der Doppelbelastung des Homeoffice bei gleichzeitiger Kinderbetreuung oder Elternpflege ausgesetzt sind.

### c. Vereinbarkeit

Die Fachhochschule Kiel hat sich zum Ziel gesetzt, Studierende und Beschäftigte dabei zu unterstützen, familiäre Verpflichtungen wie Kindererziehung oder Pflegeaufgaben mit Studium oder Beruf zu vereinbaren. Alle FH-Angehörigen mit familiären Aufgaben sollen gerechte Chancen haben, sich zu entfalten und keine Benachteiligung durch ihre Care-Arbeit zu erfahren. Als Koordinator der Ziele setzt sich der Familienservice für die Interessen von Studierenden und Beschäftigten mit familiären Aufgaben ein und fördert eine familiengerechte Kultur an der Hochschule.

#### audit familiengerechte hochschule

Die FH Kiel startete 2014 in das audit familiengerechte hochschule, um ihr Profil als familiengerechte Hochschule zu schärfen. Studierende und Beschäftigte sollen die Möglichkeit haben, Studium oder Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen wie Kindererziehung oder Pflegeaufgaben zu vereinbaren. Das Projekt familiengerechte hochschule liegt in der Verantwortung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und wird in Abstimmung mit dem Präsidium umgesetzt. Koordiniert werden die Maßnahmen vom Familienservice. Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Projektphase, die sich über drei Jahre erstreckt hat, wurde das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule von der berufundfamilie GmbH in 2017 bestätigt. Diese Bestätigung ging mit einer neuen Zielvereinbarung einher, zu deren Umsetzung sich die FH Kiel verpflichtet hat. Im September und Oktober 2020 fand die Re-Auditierung zum Zertifikatserhalt statt.

#### Familienbegriff

Im Sinne ihres weit gefassten Familienbegriffs erkennt die FH Kiel unterschiedliche Formen privater Fürsorge und Verantwortungsübernahme zwischen Menschen an. Um all ihren Mitgliedern bestmögliche Bedingungen in Studium und Beruf zu bieten, setzt sich die FH Kiel aktiv für soziale Gerechtigkeit sowie gegen Diskriminierung und Benachteiligung ein. Die FH Kiel versteht unter „Familie“ alle Formen der auf Langfristigkeit angelegten privaten Lebensgemeinschaft von Lebenspartner\*innen mit und ohne Kinder, die sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnen. Die Verantwortung erstreckt sich auch auf die Eltern der Lebenspartner\*innen.

## Studium und Erziehungsaufgaben

Da das Studium in den meisten Studiengängen als Vollzeitaufgabe konzipiert und geplant ist, lässt sich dies nicht immer problemlos mit familiären Care-Aufgaben vereinbaren. Verschärft ist die Situation oft durch finanzielle Zwänge. In der Beratung des Familienservice erhalten Studierende einen Überblick über finanzielle Leistungen, die ihnen zustehen und über Beratungsmöglichkeiten außerhalb der Hochschule. Für Studierende der FH Kiel, die mit familiären Aufgaben betraut sind, gibt es darüber hinaus spezielle Unterstützungsangebote. Dabei handelt es sich um Beratungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung und familiengerechte Studienorganisation. Zusätzlich zu den allgemeinen Service-Angeboten stehen Studierenden weitere Möglichkeiten an der FH zur Verfügung, die speziell darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen, wie bspw. die Babysittingbörse, der Kinder-Campus-Tag, das Kinderferienprogramm und/oder der Eltern-Kind-Raum. Weiter hält die Fachhochschule Kiel strukturelle Angebote vor, wie bspw. Beurlaubung oder familienbedingte Voranmeldung für Personen mit Erziehungsaufgaben.

## Arbeiten an der FH Kiel mit Erziehungsaufgaben

Vor dem Hintergrund der Leitsätze der Fachhochschule Kiel und auf der Grundlage ihres Selbstverständnisses als familiengerechter Ort bemüht sich die Hochschule, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Zudem gibt es für Beschäftigte der FH Kiel, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit familiäre Aufgaben übernehmen, weitere Unterstützungsmöglichkeiten, wie z.B. familiengerechte Arbeitszeiten, Arbeitsortvarianten sowie die Teilnahme an Veranstaltung, wie dem Kinder-Campus-Tag, Kinderferienprogramm oder die Nutzung der Babysittingbörse.

An der FH Kiel waren mit Stichtag zum 31.12.2019 drei Personen in Elternzeit, davon zwei Frauen und ein Mann.

## d. Das Institut für interdisziplinäre Genderforschung und Diversity

Das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) ist ein zentrales Institut der Fachhochschule Kiel. Es initiiert, koordiniert und führt Projekte und Studien (wissenschaftliche Begleitstudien, Evaluationen) zu gender- und diversityspezifischen Fragestellungen in unterschiedlichen Feldern der Forschung, insbesondere im MINT-Bereich, durch. Mit seinem spezifischen Wissens- und Kompetenzprofil, das durch Anwendungsbezug Praxisrelevanz Interdisziplinarität und Internationalität geprägt ist, liefert es essentielle Beiträge zum demografischen Wandel (Forschungsagenda 2020 der FH

Kiel). Das Institut betreibt internen und externen Wissenstransfer in Form von Vorträgen, Tagungen, Workshops, Seminaren, Sommerschulen und Publikationen.

Das IGD befördert darüber hinaus seit über 20 Jahren die Internationalisierung der FH Kiel mit seinen Aktivitäten. Insbesondere mit Fördermitteln des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) führte das Institut eine Reihe von Maßnahmen im Themenfeld Gender durch, die unter den Länderschwerpunkten (Bangladesch, Indonesien, Kenia, Südafrika) aufgeführt werden. Der Wissenstransfer in Kooperation mit ausländischen Hochschulen dient innovativen zukunftsorientierten Bildungs- und Forschungsperspektiven und unterstützt die Entwicklung von Handlungskompetenzen für den Umgang mit Ungleichheiten und die Herstellung von Chancengerechtigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter in den Ländern. Auch das IGD selbst erhält durch die Kooperationen immer wieder neues Wissen und neue Perspektiven, die in die Arbeit vor Ort an der FH Kiel mit einfließen.

## e. Sexuelle Orientierung und Geschlechtervielfalt

### Queer an der Hochschule

Seit 2017 existiert die Kommission für Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen auf Bundesebene der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Die Diversitätsbeauftragte der FH Kiel ist seit der konstituierenden Sitzung aktives Mitglied der Kommission und arbeitet an Leitfäden und Handlungsempfehlungen für Hochschulen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit „die über das binäre, heteronormative Geschlechtermodell hinausgeht“<sup>2</sup>. Im Jahr 2020 erschienen die ersten Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen, Gleichstellungs- und Diversitätsakteur\*innen an Hochschulen. An diesen orientieren sich auch die Interessenvertretungen an der FH Kiel. Nicht nur die Diversitätsbeauftragte, auch die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich für Geschlechtergerechtigkeit jenseits der Binarität der Geschlechter an der Hochschule ein. Geschlechtervielfalt ist somit ein Querschnittsthema der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten. Beide arbeiten konstruktiv zusammen und setzen sich gemeinsam für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt an der FH Kiel ein.

### Geschlechtergerechte Sprache

Aufgrund langjähriger Sensibilisierungsmaßnahmen der Gleichstellungsstelle und der Diversitätsbeauftragten der FH Kiel, wird an der FH Kiel weitestgehend eine geschlechtergerechte und inklusive

---

<sup>2</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – bukof e.V.: Kommission Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen, zuletzt abgerufen am 20.09.2020.

Sprache im Sinne der Anerkennung von Geschlechtervielfalt gelebt. Sowohl in hochschulinterner als auch externer Kommunikation wird überwiegend der Gender-Stern verwendet. Damit positioniert sich die Hochschule nach innen und nach außen für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch. Die Gleichstellungsstelle hat zu dem Thema im Jahr 2019 eine „[Kurzinformation zur geschlechtergerechten Ansprache anlässlich des Beschlusses vom Bundesverfassungsgericht zur dritten Option eines positiven Geschlechtseintrags](#)“ verfasst, die in Absprache mit dem Präsidium an alle Abteilungs- und Fachbereichsleitungen versendet wurde.

Das Queer-Referat des AStA

Das Queer-Referat wurde im Wintersemester 2015/16 vom AStA und StuPa der FH Kiel ins Leben gerufen. Das Referat ist die Interessenvertretung aller Menschen der FH Kiel, die sich dem LGBTIQ<sup>3</sup>-Spektrum zugehörig fühlen – also all jener, die durch ihre sexuelle Orientierung und/oder geschlechtliche Identität von der Heteronormativität abweichen. Das Queer-Referat trifft sich einmal monatlich zum Queeren Stammtisch. Bei den Treffen wird das queere Hochschulleben an der FH Kiel geplant und gestaltet sowie allgemein das queere Leben auf dem Kieler Ostufer. Das Queer-Referat möchte die Belange und gesellschaftlichen Verhältnisse von LGBTIQ\* sichtbar machen und in selbstorganisierten Aktionen und Veranstaltungen kritisch reflektieren. Dazu setzt sich das Referat für Vernetzung ein, für Solidarität, Empowerment und Emanzipation. Das Queer-Referat der FH Kiel kooperiert mit dem Queer-Referat des AStA CAU Kiel, der queer students group Kiel, der HAKI e.V. und dem Subrosa, einem links-alternativen Kneipenkollektiv. Das Queer-Referat kooperiert für Aktionen auf dem Campus oder Veranstaltungen regelmäßig mit der Gleichstellungsstelle und der amtierenden Diversitätsbeauftragten. Die Diversitätsbeauftragte und das Queer-Referat haben einen monatlichen Jour-fix und tauschen sich über Themen der Geschlechtervielfalt aus.

Umsetzung der „Dritten Option“ an Hochschulen:

Personenstands- und/oder Vornamensänderung und All-Gender-Toiletten

Der Zentrale Gleichstellungsausschuss (ZGA) der FH Kiel hat, unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten Dr.<sup>in</sup> Marike Schmeck, mit Unterstützung des AStA, der Fachschaft Soziale Arbeit und Gesundheit und der Diversitätsbeauftragten, im Jahr 2019 einen Antrag an das Präsidium der FH Kiel zum Thema

---

<sup>3</sup> LGBTIQ\* kommt aus dem Englischen und steht für LesbianGayBiTransInterQueerAsexual\*. Der Stern steht für weitere Identitäten.



„Vornamens- und/oder Personenstandsänderung an der Fachhochschule Kiel mit hochschuleigener ‚Erklärung zur internen Vornamens- und/oder Personenstandsänderung‘“ gestellt. Der ZGA und Unterstützer\*innen haben angeregt eine Vornamens- und/oder Personenstandsänderung für alle Mitglieder der Hochschule mit hochschuleigener Erklärung, nach dem Vorbild der TU Darmstadt, zu ermöglichen.

Auf Antrag einer Studentin, mit Unterstützung des AStA als Vertretung der Studierendenschaft, wurde mit Beschluss des Präsidiums im Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit eine All-Gender-Toilette auf dem Campus der FH Kiel eingerichtet. Begleitet wurde der Prozess von der Diversitätsbeauftragten der FH Kiel. Weiter gibt es zwei All-Gender-Toiletten im Gebäude, in dem der AStA, seine verschiedenen Beratungsangebote und einige Seminarräume untergebracht sind. Auf Grundlage eines neuen Präsidiumsanspruchs des AStA Queer-Referats, der sowohl von der Gleichstellungsbeauftragten, einigen Fachschaften der FH Kiel, dem AStA, einigen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten und der Diversitätsbeauftragten unterstützt wurde, wurde vom Kanzler der Hochschule eine Arbeitsgruppe einberufen, die sich dem Thema der Einrichtung weiterer „All-Gender-Toiletten“ auf dem Campus widmen wird.

#### LGBTIQ\* in der Lehre

Geschlechtervielfalt in der Lehre ist ein wichtiges Thema an der Fachhochschule Kiel. Sowohl die Gleichstellungs- als auch die Diversitätsbeauftragte beraten Lehrende im Falle von Fragen zum Thema Geschlechtervielfalt und geschlechtergerechte Lehre. Lehrende und Studierende, die an der FH Kiel aufgrund ihres Geschlechts- und/oder ihrer sexuellen Orientierung Diskriminierung erfahren werden ebenfalls durch die Diversitäts- und durch die Gleichstellungsbeauftragte beraten. Gemeinsam mit den Diversitätsbeauftragten anderer Hochschulen in Kiel organisiert die Beauftragte für Diversität der FH Kiel bspw. das Online-Seminar: „Geschlechtliche Vielfalt in Lehre und Verwaltung“. Das ZLL hat das Thema darüber hinaus in seinem Fortbildungsangebot und den Zertifikatskursen verstetigt.

#### f. Inklusion

Im Sommersemester 2016 hatten elf Prozent der Studierenden eine oder mehrere gesundheitliche Beeinträchtigung(en), die sich nach Aussagen der Betroffenen erschwerend auf das Studium auswirkten. Der Anteil beeinträchtigter Studierender ist damit gegenüber 2012 um vier Prozentpunkte gestiegen. (Middendorf et al. 2017: 12) Runtergerechnet kann davon ausgegangen werden, dass im Sommersemester 2016 etwa 787 Studierende mit einer Behinderung und/oder chronischen Erkrankung an der FH Kiel studiert haben.

### Die Beauftragte für Studierende mit Behinderung/chronischen Erkrankungen

Eine Anlaufstelle für die Information und Beratung rund um das Thema barrierefreies Studium ist die Beauftragte der FH Kiel für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen. Sie berät insbesondere Studierende und setzt sich für ihre Rechte im Bereich des Nachteilsausgleiches im Verlaufe des Studiums ein.

### Die Vertrauensperson für Hochschulangehörige mit Behinderung

Die Vertrauensperson und ihre Vertretung sowie die\*der Inklusionsbeauftragte der FH Kiel engagieren sich für Inklusion, den Abbau von Stereotypen und die persönliche Beratung. Sie sind vor allem Ansprechpersonen für die Beschäftigten der Fachhochschule Kiel und in Bewerbungs- und Einstellungsprozesse eingebunden.

### Der Aktionsplan Inklusive Hochschule

Aufbauend auf den bereits etablierten Inklusions-Vorhaben an der FH Kiel wurde im Jahr 2017 die Erarbeitung eines Aktionsplans initiiert. Mit dem Tag der Inklusiven Hochschule im Mai 2017 organisierten Studierende und der AstA eine Veranstaltung mit wirkungsstarken Referent\*innen aus der Landespolitik sowie mit landes- und bundesweiten Interessensvertreter\*innen. Diese Veranstaltung legte den Grundstein für die Erarbeitung eines Aktionsplanes zur Umsetzung der UN-BRK. Im Rahmen eines partizipativen Prozesses wurden zwischen März 2018 und Mai 2020 sieben Handlungsfelder im Sinne der Leitsätze der Fachhochschule Kiel identifiziert. Zu jedem der Handlungsfelder wurden verschiedene Ziele und Maßnahmen entwickelt, die von der amtierenden Diversitätsbeauftragten koordiniert werden sollen.

Als Bildungsinstitution strebt die FH Kiel an, ihre Vorbildfunktion zu leben und ein klares Signal für gelebte Vielfalt zu setzen. Dazu gehört auch das Engagement, die Fachhochschule Kiel als Ort der Barrierefreiheit zu gestalten.

### Digitalisierung und Förderung der Medienkompetenz der Lehrenden: Barrierefreie Online-Lehre

In ihrem Strukturentwicklungsplan (STEP) benennt die Fachhochschule Kiel folgende drei Kernaufgabenbereiche: „Lehre und Studium“, „Forschung einschließlich Entwicklung und Wissenstransfer“ und „Kultur“. Die zentralen Aufgaben einer Hochschule sind Lehre und Forschung. Um diese Kernaufgaben zu erfüllen, setzt sich die Fachhochschule Kiel in ihrem (in der Entstehung befindlichen) Aktionsplan Inklusive Hochschule nicht nur für bauliche und technische, sondern darüber hinaus auch für Barrierefreiheit in der Online-Lehre ein. Der glaubwürdige Einsatz für inklusive Strukturen muss auch diesen

Bereich berücksichtigen. Nicht zuletzt durch die COVID19-Pandemie ist der Bedarf an Barrierefreiheit in der Online-Lehre ganz besonders in den Vordergrund gerückt. Die FH Kiel findet es erstrebenswert, dass alle Studierenden und Promovierenden, unabhängig von ihren Bedarfen, gleichberechtigt an Lehre und Forschung teilhaben können.

#### Mitarbeitende mit Schwerbehinderung an der FH Kiel

Neben dem Hochschulgesetz macht auch die Sozialgesetzgebung Vorgaben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. So sieht das SGB IX eine Beschäftigungsquote von Menschen mit Schwerbehinderung von mindestens fünf Prozent vor (§ 154 Absatz 1 SGB IX). Aktuell übersteigt die Realität an der Fachhochschule Kiel die geforderte Quote und die Hochschule zeigt sich mit knapp sieben Prozent (2019) Beschäftigten mit Schwerbehinderung als eine inklusionsbewusste Arbeitgeberin.

Schwerbehinderung	Anzahl der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung
Wissenschaftliches Personal	14
Personal in Technik und Verwaltung <sup>4</sup>	25
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>

#### g. Alter

##### Altersstruktur an der Hochschule

Mit dem Stichtag zum 31.12.2019 waren an der FH Kiel 495 Personen tätig, davon 242 Mitarbeiter\*innen im wissenschaftlichen Bereich und 254 Mitarbeiter\*innen im technisch-administrativen Bereich. Die meisten Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich sind zwischen 41 und 60 Jahre alt. Im technisch-administrativen Bereich ist die überwiegende Anzahl an Beschäftigten zwischen 51 und 60 Jahre alt. Die Mitarbeitenden des technisch-administrativen Personals sind also etwas älter als im wissenschaftlichen Bereich.

Wird die Altersstruktur des Personals nach „Anzahl der Personen je Altersgruppe“ betrachtet, zeichnet sich folgendes Bild ab:

---

<sup>4</sup> Davon drei gleichgestellte Personen.

Wissenschaftlicher Bereich <sup>5</sup>	Gesamt		Davon befristet		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt
bis einschließlich 30 Jahre	5	6	5	6	11
von 31 bis 40 Jahre	15	24	8	15	39
von 41 bis 50 Jahre	27	53	7	4	80
von 51 bis 60 Jahre	28	43	3	4	71
älter als 60 Jahre	9	32	3	3	41
Summe	84	158	26	32	<b>242</b>
Technisch-administrativer Bereich	Gesamt		Davon befristet		
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt
bis einschließlich 30 Jahre	14	13	9	10	27
von 31 bis 40 Jahre	34	14	7	5	48
von 41 bis 50 Jahre	30	16	10	0	46
von 51 bis 60 Jahre	47	45	4	0	92
älter als 60 Jahre	20	21	4	6	41
Summe	145	109	34	21	<b>254</b>

## h. Sozialer Status und Bildungsherkunft

Die Hälfte der FH-Studierenden kommt aus einem nichtakademischen Elternhaus

Werden die Bildungsherkunft der Studierenden und die von ihnen besuchte Hochschulart gemeinsam betrachtet, fällt auf, dass ein Fachhochschulstudium immer noch sehr attraktiv für Studieninteressierte aus hochschulferneren Herkunftsfamilien ist: Knapp sechs von zehn Studierenden an Fachhochschulen stammen aus einem nichtakademischen Elternhaus (58 %).

Damit ist der Anteil Studierender aus einer Familie, in der beide Eltern ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, an Fachhochschulen etwa halb so groß wie an Universitäten. Dort stammen 58 Prozent der Studierenden aus einem akademischen Elternhaus. (vgl. Middendorf et al. 2017 (III): 28)

---

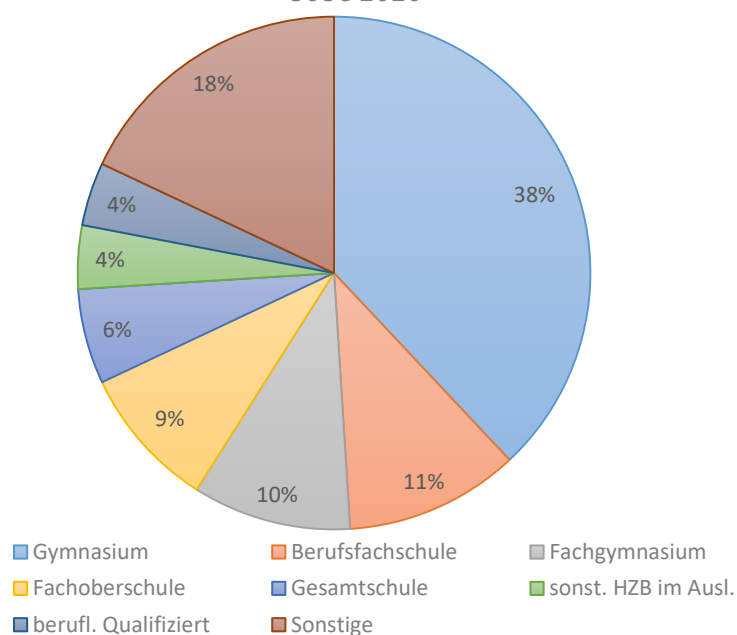
<sup>5</sup> Die Personaldaten wurden bisher nur binär-geschlechtlich erhoben. Im Zuge der Umsetzung der Dritten Option an der Hochschule erarbeitet die Gleichstellungsstelle derzeit ein Gender-Monitoring, das die dritte Option „divers“ und die Eintragung „Keine Eintragung“ im Personenstandsregister berücksichtigt.

## Bildungshintergründe und Hochschulzugangsberechtigungen an Fachhochschulen

Betrachtet man die verschiedenen Bildungsherkünfte von Studierenden sehen sich Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Deutschland einer besonders heterogenen Gruppe an Studierenden gegenüber. So führen unterschiedliche Bildungswege an die FH Kiel. Der Anteil an Erststudierenden mit Migrationshintergrund und aus Nichtakademiker\*innen-Familien, ist im Vergleich zu Universitäten besonders hoch. Auf die verschiedenen Bildungsherkünfte der Studierenden möchte die FH Kiel bereits in der Studieneingangsphase bzw. der studienvorbereitenden Phase eingehen, indem Angebote für Studierende geschaffen werden, die besondere Unterstützung benötigen. Diesbezüglich werden künftig Maßnahmen entwickelt, wie bspw. die Einführung eines sogenannten „Orientierungssemester/Ramp-up-Semester“ (oder: Programm „Guter Start ins Studium“) und die Einrichtung von Mentoring-Programmen.

Mit Stand des Sommersemesters 2020 hatten 38 Prozent der Studierenden der FH Kiel die Hochschulzugangsberechtigung (HZB) Abitur (Gymnasium), gefolgt von den Berufsfachschüler\*innen mit elf Prozent, den Fachgymnasiasist\*innen mit zehn Prozent, den Fachoberschüler\*innen mit neun Prozent und den Gesamtschüler\*innen mit sechs Prozent. Unter den 18 Prozent „Sonstige“ finden sich bspw. auch die Absolvent\*innen des Studienkollegs, das an die FH angegliedert ist; bisher allerdings mit nur einem Prozent.

Abb. 1: Art der ersten Hochschulzugangsberechtigung in Prozent  
SoSe 2020



Unabhängig von der Bildungsherkunft sollen für alle Studierenden von Beginn an optimale Studienbedingungen an der FH Kiel geschaffen werden. Gleichzeitig soll das vorgezogene Orientierungssemester ein Anreiz für die Absolvent\*innen des Studienkollegs sein, sich für einen (technischen) Studiengang an der FH Kiel zu entscheiden. Die Erschließung neuer Studierenden-Zielgruppen respektive Bildungsherkünften ist ein wichtiges Anliegen der FH Kiel.

### Erwerbstätigkeit der Studierenden

Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks aus dem Jahre 2016 hatten mit 68 Prozent mehr als zwei Drittel der Studierenden in der Vorlesungszeit des Sommersemesters 2016 einen Nebenjob. Somit hat sich der Anteil erwerbstätiger Studierender im Vergleich zu 2012 um sechs Prozentpunkte erhöht und erreicht damit wieder das bislang höchste Niveau, das für 2003 registriert wurde. An Fachhochschulen hat sich der Anteil erwerbstätiger Studierender im Vergleich zur 20. Sozialerhebung um einen Prozentpunkt erhöht und liegt nun mit 65 Prozent unterhalb der aktuellen Quote der Universitäten. (vgl. Middendorf et al. 2017 (III): 19)

Der Anteil erwerbstätiger Studierender im Präsenz-Studium<sup>6</sup> beträgt an beiden Hochschularten 69 Prozent. Von den Studierenden, die in einem berufsbegleitenden Studiengang eingeschrieben sind, sind neun von zehn neben dem Studium tatsächlich auch erwerbstätig (91 %), an Universitäten anteilig etwas mehr als an Fachhochschulen (96 % vs. 90 %). (Middendorf et al. 2017 (I): 61) Das Studierende einem Nebenjob nachgehen (müssen), unterliegt zahlreichen Einflussfaktoren, u.a. Hochschulzugang, Studienverlauf, Studienfinanzierung, Soziale Herkunft, Bildungshintergrund. Die geplante Vollbefragung der Studierenden der Fachhochschule Kiel soll u.a. auch dazu beitragen, genaue Kenntnis über die Erwerbstätigkeit der Studierenden der FH Kiel zu erhalten.

### Sozialberatung des Studentenwerks an der Fachhochschule Kiel

Seit Januar 2020 bietet die Sozialberatung des Studentenwerks Schleswig-Holstein alle zwei Wochen eine Sprechstunde an der FH Kiel an. Studierende können sich dort über die Möglichkeiten der Studienfinanzierung oder über Versicherungen informieren.

---

<sup>6</sup> „Ein Präsenz-Studium basiert im Gegensatz zu einem Fernstudium auf der persönlichen Anwesenheit der Studierenden bei Lehrveranstaltungen wie Vorlesungen oder Seminaren. Auch Prüfungen werden direkt an der Hochschule abgelegt. Üblicherweise ist es als Vollzeit-Studium ausgelegt.“ (Middendorf et al. Glossar 2017: 24)

Außerdem erhalten Studierende Unterstützung zu den Themen Studieren mit Kind und Studium mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung.

Die Sozialberatung des Studentenwerks ist seit 2020 intensiv im Austausch mit der Diversitätsbeauftragten der FH Kiel und beteiligt sich im November 2020 das erste Mal an der „Gender und Diversity Woche“.

## i. Rassismus und Weißsein

Was ist Rassismus. Eine Definition.

„Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden. Der klassische Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschengruppen auf Grundlage angeblicher biologischer Unterschiede. Im Neorassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen ‚Kulturen‘ zu begründen versucht. Rassismus ist die Summe aller Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die den Prozess der Hierarchisierung und Ausgrenzung unterstützen. Sie beruhen auf ungleichen Machtverhältnissen.“ (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit e.V. 2020)

Zugangschancen, Wissensproduktion und organisationale Strukturen

Die „weiße Dominanz“ (Shiva 2020: 60) in der Zusammensetzung der verschiedenen Statusgruppen an deutschen Hochschulen, spiegelt sich auch an der FH Kiel wieder. Das Diversity Audit bietet die Gelegenheit Rassismus in Hochschulstrukturen zu thematisieren. In der aktuellen Rassismus Debatte in Deutschland, ausgelöst durch die Solidaritätsbekundungen für den getöteten US-Amerikaner George Floyd, betonte die Vizepräsidentin des Landtags Schleswig-Holstein, Aminata Touré, immer wieder es ginge darum „Rassismus zu entlernen“. (DAS! mit Politikerin Aminata Touré, 13.06.2020) Diesem Prozess stellen sich auch deutsche Hochschulen. Im „Aktionsplan gegen Rassismus“ werden in Schleswig-Holstein alle Institutionen aufgefordert, sich mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen. An der FH Kiel sollen zum einen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt, sowie Angebote zur Selbstermächtigung (Empowerment) geschaffen werden.

20 Prozent der Studierenden in Deutschland haben einen Migrationshintergrund

In der 21. Sozialerhebung des Studentenwerks geben ein Fünftel (20 Prozent) der im Sommersemester 2016 immatrikulierten Studierenden an, einen Migrationshintergrund<sup>7</sup> zu haben. Von ihnen haben 69 Prozent die deutsche, 19 Prozent eine ausländische und zwölf Prozent die deutsche und eine andere Staatsangehörigkeit. 71 Prozent der Studierenden mit Migrationshintergrund sind demnach in Deutschland und 29 Prozent in einem anderen Staat geboren. (vgl. Middendorf et al. 2017 (III): 11) Runtergerechnet auf die FH Kiel, hatten somit im Sommersemester 2016 von 7.153 Studierenden 1.431 Studierende einen Migrationshintergrund. Um Aufschluss über die genaue Anzahl von Studierenden mit einem Migrationshintergrund zu erlangen, erhebt die FH Kiel in der hochschuleigenen Vollbefragung der Studierenden auch die Studierenden mit Migrationsgeschichte.

Studierende mit Migrationshintergrund sind häufig Bildungsaufsteiger\*innen

Interessant ist die Intersektion Migrationsstatus und Bildungsherkunft<sup>8</sup>. Studierende mit Migrationshintergrund gehören mit 27 Prozent vs. neun Prozent dreimal so häufig wie ihre Mitstudierenden ohne Migrationshintergrund zur Bildungsherkunftsgruppe „niedrig“. Aus akademisch geprägten Elternhäusern kommen sie fast ebenso häufig wie Studierende ohne Migrationshintergrund, 49 Prozent vs. 53 Prozent. (vgl. Middendorf et al. 2017 (III): 11)

Um eine intersektionale Mehrebenenanalyse geht es der FH Kiel auch in der eigenen Vollbefragung zum Wintersemester 2020/2021. Die Erkenntnisse der 21. Sozialerhebung sind deshalb auch so interessant für die FH Kiel, weil sie zu diesem Zeitpunkt zum einen die einzige empirische Datengrundlage für die Diversitätsarbeit liefern und zum anderen können die Ergebnisse der Vollbefragung der Studierendenschaft der FH Kiel mit den Ergebnissen der 21. Sozialerhebung bundesweit in Vergleich gesetzt werden.

---

<sup>7</sup> Gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes (2019) zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle Personen, die selbst oder deren Eltern oder Großeltern nach 1949 nach Deutschland zugewandert sind, ungeachtet ihrer gegenwärtigen Staatsangehörigkeit. Abweichend von dieser Definition wird der Migrationshintergrund in der 21. Sozialerhebung bestimmt durch Angaben der Studierenden zu ihrer eigenen Staatsangehörigkeit und der ihrer Eltern, auf welchem Wege sie bzw. ihre Eltern ggf. die deutsche Staatsangehörigkeit erlangt haben (per Geburt, als Spätaussiedler\*innen) oder durch Einbürgerung und ob die Studierenden und/oder ihre Eltern in Deutschland oder einem anderen Land geboren wurden. (Middendorf et al. 2017 (I): 21)

<sup>8</sup> Die Bildungsherkunft ist eine Typisierung, mit der Merkmale der schulisch beruflichen Bildung des Vaters und der Mutter der Studierenden zusammengefasst werden. (Middendorf et al. 2017 (I): 9)



## j. Internationales und Migration

Das Studienkolleg der FH Kiel schafft Zugänge

Das Studienkolleg ist eine zentrale Einrichtung der Fachhochschule Kiel. Es ist das einzige Studienkolleg in Schleswig-Holstein. Hier treffen internationale Studienbewerber\*innen mit dem gleichen Ziel zusammen: ein Fachhochschulstudium in Deutschland. Das Studienkolleg ermöglicht es Studienbewerber\*innen mit ausländischen Bildungsnachweisen, die in Deutschland keinen direkten Hochschulzugang eröffnen, durch den Besuch eines 2-semesterigen Kurses mit abschließender Feststellungsprüfung (FSP) eine Hochschulzugangsberechtigung für die Fachhochschulen in Deutschland im gewählten Schwerpunkt zu erlangen.

Von 707 Kollegiat\*innen seit dem Sommersemester 2015 haben 139 Personen nach ihrer Fachhochschulreife ein reguläres Bachelorstudium an der FH Kiel aufgenommen, das entspricht einer Quote von 20 Prozent. Besonders relevant für die FH Kiel als Hochschule mit einem großen technischen Schwerpunkt, ist hier die Zahl derjenigen, die ein technisches Studium aufgenommen haben: Elektrotechnik: neun Personen; Informatik und Elektrotechnik: sechs Personen; Maschinenbau: 24 Personen; Schiffbau und Maritime Technik: drei Personen; Informationstechnologie: zwölf Personen; Offshore Anlagentechnik: eine Person; Mechatronik: 22 Personen; Wirtschaftsingenieurwesen-Elektrotechnik: eine Person; Wirtschaftsinformatik: 17 Personen und Medieningenieur\*in: eine Person.

Die FH Kiel setzt sich zum Ziel, künftig mehr Kollegiat\*innen für ein (technisches) Studium an der FH Kiel zu begeistern. Das Diversity Audit kann hier bei der Entwicklung von passenden und zielgruppenspezifischen Maßnahmen unterstützend sein.

Das International Office: Angebote für Incomings und Outgoings

Das International Office ist Anlaufstelle für internationale und deutsche Studierende sowie Hochschulangehörige. Hier erhalten Outgoings Informationen zu ihrem Studium im Ausland bzw. Incomings Informationen rund um ihr Studium an der Fachhochschule in Kiel. Das International Office kümmert sich um die Bewerbungen und die Betreuung von Incoming-Programmstudierenden in Zusammenarbeit mit den Partnerhochschulen der FH Kiel. Es ist Anlaufstelle für alle internationalen Studierenden der Hochschule bei Problemen und Konflikten aller Art und kümmert sich darüber hinaus um die Koordination der Vergabe von Studienabschlusshilfen und FH-Stipendien. Zur Unterstützung der internationalen Studierenden hat das International Office ein sogenanntes „Buddy-Programm“ initiiert, innerhalb dessen

sich Studierende aller Fachbereiche um die Unterstützung der Austauschstudierenden bei ihrem Start in Kiel bemühen und unterstützen. Im Sommersemester 2020 engagierten sich 30 Buddies in dem Programm. Zusätzlich organisieren die Mitarbeiter\*innen des International Office, Tutorien für internationale Studierende, organisieren Veranstaltungen und bringen Austauschstudierende und FH-Studierende miteinander in Kontakt. Außerdem gibt es im International Office eine zusätzliche Beratungsstelle für Studieninteressierte mit Fluchtbiographie.

#### Bildung über Grenzen hinaus: ERASMUS+

Das EU-Bildungsprogramm ERASMUS+ führte in der auslaufenden Förderperiode von 2014/15 bis 2020/21 insgesamt 612 Studierende der FH Kiel an eine Partnerhochschule im europäischen Ausland. Die meisten Kieler FH-Studierenden gingen nach Norwegen (104), gefolgt von Spanien (88) und dem Vereinigten Königreich (63). Im Gegenzug waren 384 Austauschstudierende zu Gast an der FH Kiel, die zum Großteil aus Frankreich kamen (125). 55 Studierende reisten aus Spanien an und 33 aus Polen. Die FH Kiel kooperiert im Erasmus-Programm mit fast 100 Partnerhochschulen. Die FH Kiel hat sich um eine Teilnahme an der nächsten Erasmus-Förderperiode ab 2021 beworben, die sich über die kommenden sieben Jahre erstrecken wird. Transparenz, Inklusion und Anti-Diskriminierungs-Strategien sollen künftig, neben der Digitalisierung des Erasmus-Programms, im Fokus stehen.

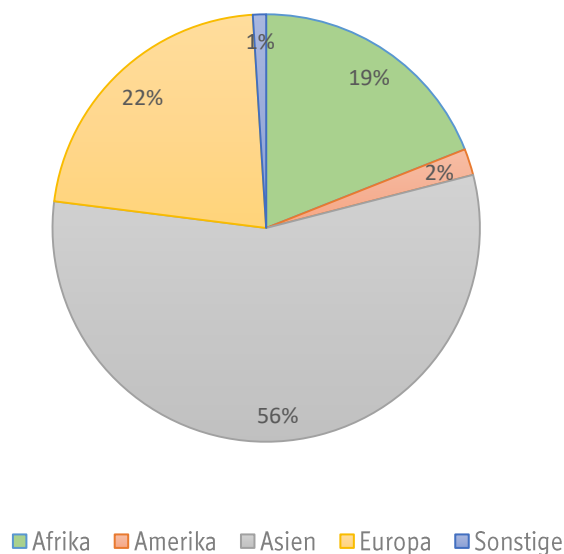
#### Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK)

Das Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz (ZSIK) ist eine zentrale Einrichtung der Fachhochschule Kiel und bietet jedes Semester zahlreiche Module in verschiedenen Sprachen an, die ausschließlich durch „Native Speaker“ unterrichtet werden. Das ZSIK bildet die Studierenden sprachlich und soziokulturell aus und bereitet sie auf einen eventuellen Auslandsaufenthalt an einer der Partnerhochschulen der FH Kiel vor. Außerdem begrüßt es internationale Studierende der Partnerhochschulen und begleitet sie sprachlich und soziokulturell durch ihren Aufenthalt. Interessierte Studierende können am ZSIK anerkannte Sprachzertifikate durchführen. Das ZSIK arbeitet muttersprachlich, alltags-, hochschul- und berufsorientiert, möglichst interaktiv, authentisch und interdisziplinär - mit Unterstützung von bekannten E-Learning- Plattformen, unter anderem Moodle und Zoom; es orientiert sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) und arbeitet eng zusammen mit regionalen Partner\*innen, unter anderem dem Institut für Spanische Sprache und Kultur in Kiel und dem Institut Français Kiel.

## Internationale Studierende an der FH Kiel nach Kontinenten

Insgesamt studierten an der FH Kiel zum Stichtag des 31. Dezember 2019 176 Bildungsinländer\*innen<sup>9</sup> und 422 Bildungsausländer\*innen<sup>10</sup> und 99 Austauschstudierende über das ERASMUS-Programm.

Abb. 2: Internationale Studierende nach Kontinent in Prozent  
SoSe 2020



112 der internationalen Studierenden kamen im Sommersemester 2020 vom afrikanischen Kontinent, wobei mit 64 Personen die größte Gruppe des afrikanischen Kontinents aus Marokko kam. 14 Studierende kamen vom amerikanischen Kontinent, wobei die Studierenden überwiegend aus Südamerika kommen, bspw. aus Kolumbien, Peru oder Ecuador; lediglich zwei Studierende kamen aus den USA. Die größte Gruppe internationaler Studierender stellen 336 Personen vom asiatischen Kontinent dar, wobei die größten Gruppen mit 57 Personen aus der Arabischen Republik, mit 44 Personen aus Indien, mit 44 Personen aus China, mit 33 Personen aus Vietnam, mit 31 Personen aus dem Iran, mit 24 Personen aus Indonesien und mit 21 Personen aus Pakistan kommen.

<sup>9</sup> Als Bildungsinländer\*innen werden internationale Studierende an deutschen Hochschulen bezeichnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland oder an einer deutschen Schule im Ausland erworben haben. (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung, bpb, zuletzt abgerufen am 02.10.2020)

<sup>10</sup> Bildungsausländer\*innen sind internationale Studierende an deutschen Hochschulen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer Schule in Deutschland oder an einer deutschen Schule im Ausland erworben haben. (vgl. ebd.)

## FH Kiel – Die neue Internationalisierungsstrategie

Im Wintersemester 2020/21 wird eine Internationalisierungsstrategie durch den Senat der Fachhochschule beschlossen. Die Strategie wird ergänzt durch eine konkrete Ziel- und Maßnahmenvereinbarung des Präsidiums mit dem International Office und dem ZSIK. Internationalisierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern dient der Erreichung konkreter Ziele, wie die Präambel darlegt. So heißt es:

„Kulturelle Vielfalt und internationale Erfahrungen prägen und bereichern Studium, Lehre, Forschung sowie das kulturelle Leben an der Fachhochschule Kiel. Sie ermöglichen den weltweiten Austausch und helfen, Antworten auf wichtige Zukunftsfragen zu finden. Internationalisierung ist damit eng mit den Leitsätzen und der Vision der Fachhochschule Kiel und ihrem gesellschaftlichen Auftrag verbunden. Sie nimmt in Bezug auf Hochschulentwicklung und Campuskultur eine Schlüsselrolle ein.

Interesse und Neugier sind elementare Bestandteile der Wissensgesellschaft und bilden oftmals die Grundlage für interkulturelle und grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Dabei ist Internationalisierung kein Selbstzweck, sondern eröffnet Perspektiven und Zugänge. Weltweite Netzwerke, interkulturelle Kompetenzen und Weltoffenheit eröffnen Berufsperspektiven, fördern Wohlstand und ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe.“

Die Internationalisierungsstrategie dient als genereller Leitfaden. Sie identifiziert gemeinsame Interessen und Schwerpunkte von Internationalisierung mit dem Ziel, diese zu fördern und zu entwickeln.

Die FH Kiel ist Partner des DAAD Projektes HAW.International, das Internationalisierungsinitiativen an Fachhochschulen unterstützt.

## Das AStA-Referat für Internationales

Das Referat International des AStA dient als Schnittstelle zwischen Vertreter\*innen der Fachhochschule (wie z.B. dem Beirat International) und der Studierendenschaft. Es vertritt dabei die Interessen der Studierenden, in Angelegenheiten mit internationalen Aspekten. Das Referat steht daher als direkter Ansprechpartner für Studierende aus dem Ausland oder Studierende mit Migrationshintergrund zur Verfügung. Es versucht dabei Probleme und Fragen dieser Gruppen zu behandeln. Darüber hinaus plant das Referat Veranstaltungen für ein diverses Publikum, deren Ziel es ist die verschiedenen am Campus vertretenen Kulturen und Nationen zusammenzubringen. Der Fokus hierbei liegt auf der sozialen Verknüpfung und interkulturellen Bildung der Teilnehmer\*innen.

Das Referat kooperiert u.a. mit der Evangelischen Studierendengemeinde (ESG), dem Verein zur Förderung ausländischer Studierender in Kiel (VFAS) und mit Gruppierungen aus der Studierendenschaft.

Projekt: European Project Semester (EPS)

Das European Project Semester wird an der FH Kiel und weiteren 18 europäischen Hochschulen angeboten. Der Fokus liegt auf projektorientiertem/problembasiertem Lernen. Das Programm wurde entwickelt, um Studierende der Ingenieurwissenschaften auf die zunehmenden Herausforderungen der heutigen Weltwirtschaft vorzubereiten. Die Studierenden arbeiten in multinationalen und interdisziplinären Teams von drei bis sechs Studierenden an realen Projekten, die in Zusammenarbeit mit kommerziellen Unternehmen, Forschungszentren oder Hochschulen durchgeführt werden.

Beschäftigte

Auch an der Internationalisierung ihrer Mitarbeitenden ist die FH Kiel interessiert und fördert diese. Derzeitig arbeiten an der FH Kiel 15 Personen, die keine 1. deutsche Staatsangehörigkeit haben.

Nationalität	Anzahl der Beschäftigten mit keiner 1. deutschen Staatsangehörigkeit
Wissenschaftliches Personal	11
Personal in Technik und Verwaltung	4
	<b>15</b>

## k. Fluchterfahrungen und Migration

Projekt Studienorientierung für Menschen mit Fluchtbiographie an der FH Kiel

Politische und gesellschaftliche Entwicklungen haben die Fachhochschule Kiel dazu veranlasst, Anfang 2018 eine Stelle für die Beratung von studieninteressierten Geflüchteten zu schaffen. Ziel des Projekts ist es, Personen mit Fluchterfahrung frühzeitig mit dem Bildungssystem in Deutschland vertraut zu machen und Studienmöglichkeiten und -inhalte zu vermitteln. Die individuelle Beratung bei der Studienwahl sollte neben persönlichen Ressourcen auch mögliche Grenzen beachten, die sich aus der bisherigen Bildungsgeschichte der\*des Geflüchteten ergeben. Dabei kann die Beratung in Einzelgesprächen, in Form von Infoveranstaltungen oder auf Bildungsmessen stattfinden.

Geflüchtete, die sich bereits im Studium befinden, finden in der Studienberatung auch eine Anlaufstelle bei persönlichen und fluchtbedingten Problemen im Studienalltag. Das niedrighschwellige Beratungsangebot soll einen guten Kontakt zu den Studierenden mit Fluchthintergrund sicherstellen und so zu einem erfolgreichen Studium beitragen.

#### Projekt Migration und Bildung

Studierende mit Migrationshintergrund sind an deutschen Hochschulen immer noch unterrepräsentiert, dabei könnte die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft Lehre und Forschung an Hochschulen noch viel mehr bereichern. Ziel des 2011 ins Leben gerufenen Mentoring-Programms „Migration und Bildung“ der Fachhochschule Kiel ist es daher Jugendliche mit Migrationshintergrund für ein Studium zu gewinnen, sie optimal zu beraten und ihnen die ersten Semester zu erleichtern.

Zu Mentor\*innen ausgebildete FH-Studierende informieren die Jugendlichen in Einzel- oder Kleingruppengesprächen über Studienmöglichkeiten. Die Gespräche finden an Schulen, in Beratungsstellen, an der FH Kiel, auf Berufsorientierungsmessen und in den Familien statt.

Die Mentor\*innen bereiten sich intensiv auf ihre Tätigkeit vor. Oft verfügen sie selbst über einen Migrationshintergrund (Peer-to-Peer-Ansatz) und können in unterschiedlichen Sprachen und kultursensibel beraten. Sie informieren über die verschiedenen Studienmöglichkeiten an der Fachhochschule Kiel, aber auch an Hochschulen generell und zeigen den Studieninteressierten auf, dass nicht nur der direkte Weg über das Abitur ein Studium ermöglicht: Allein an die FH Kiel führen mehr als 20 unterschiedliche Bildungswege. So können z.B. auch Jugendliche mit Erstem Bildungsabschluss und nachfolgender Berufsqualifizierung einen Zugang zur Hochschule erhalten.

Unterstützung erhalten die Studieninteressierten auch in Fragen der Studienfinanzierung, Wohnungssuche etc.; bei Bedarf werden sie an weiterführende Stellen vermittelt (Verweisberatung).

#### „Afternoon Lectures“ mit geflüchteten Akademiker\*innen an der FH Kiel

Die FH Kiel hielt im Wintersemester 2015/2016 die Vorlesungsreihe „Afternoon Lectures“ mit Gastdozierenden aus der Refugee-Community, die in den verschiedenen Fachbereichen der Hochschule Themen aus ihrem jeweiligen Fachgebiet präsentierten. Mit dem Projekt wollte die FH Kiel eine nachhaltige Plattform schaffen, um Dialog und akademischen Austausch zu fördern und die Vernetzung der Beteiligten zu ermöglichen. Das Projekt könnte künftig wiederaufgenommen, weiterentwickelt und erneut durchgeführt werden.

## I. Antidiskriminierung (übergreifend)

Die Leitsätze der FH Kiel

Antidiskriminierung ist in den Leitsätzen der FH Kiel bereits fest verankert. In Leitsatz 6 der Hochschule verpflichtet sich die Fachhochschule Kiel (FH Kiel) zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der Hochschule: „Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei.“<sup>11</sup>

Antidiskriminierungsrichtlinie der FH Kiel

Mit der Unterschrift des Präsidenten der FH Kiel, ist seit Mai 2019 die Richtlinie der FH zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt in Kraft getreten. Damit schließt die FH eine Schutzlücke im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und schafft Rechtssicherheit, im Fall von Übergriffen, für ihre Mitglieder und Angehörigen, ihre Gäste und Personen, die sich auf dem Campus aufhalten. Die Gleichstellungsstelle arbeitet darüber hinaus an einer Handreichung, die allen Mitgliedern und Angehörigen der Fachhochschule einen niedrighschwelligem Zugang zu Informationen und Hilfestellungen zu den Themen Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt geben soll. Derzeitig stehen die Schulung der neuberufenen AGG-Beschwerdestelle und die Einrichtung eines einheitlichen Beschwerdeverfahrens für die FH Kiel an.

AGG-Beschwerdestelle: Anlaufstelle für Mitarbeiter\*innen und Studierende

Hochschulen unterliegen in ihrer Funktion als Arbeitgeberinnen den Bestimmungen des AGG. Nach § 13 AGG sind Hochschulen dazu verpflichtet eine Beschwerdestelle sowie ein Beschwerdeverfahren einzurichten. Das AGG räumt den Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht in Bezug auf Diskriminierungen ein. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 17)

An Hochschulen findet das AGG nur für die Studierenden Anwendung, die in einem Dienstverhältnis mit der Hochschule stehen, bspw. als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft, enthält jedoch keinerlei Rechtsfolgen. (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 17) Diese Schutzlücke konnte an der FH Kiel mit Inkrafttreten der Richtlinie der FH Kiel zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung und Gewalt im Mai 2019 geschlossen werden. Mit der Richtlinie sind nun auch

---

<sup>11</sup> Vision und Leitsätze der FH Kiel: Leitsatz 6, [www.fh-kiel.de/leitsätze](http://www.fh-kiel.de/leitsätze).

Studierende rechtlich vor Diskriminierungen an der Hochschule geschützt. Die AGG-Beschwerdestelle ist damit auch Anlaufstelle für Studierende der FH Kiel.

#### Kodex gute Beschäftigungsbedingungen der Fachhochschule Kiel

Basierend auf den Vorgaben des Hochschulgesetzes, dass die Hochschulen sich einen Verhaltenskodex für gute Beschäftigungsbedingungen geben sollen (§3 Abs. 6 HSG), hat der Hauptpersonalrat Wissenschaft in einer Arbeitsgruppe mit den örtlichen Personalräten der Hochschulen einen „Rahmenkodex gute Beschäftigungsbedingungen“ entwickelt. Auf Grundlage dessen haben die örtlichen Personalräte der Fachhochschule Kiel dem Präsidium einen angepassten Entwurf vorgelegt. Dieser wurde in einer Arbeitsgruppe weiterentwickelt. Das Ergebnis wurde am 28. Mai 2020 vom Erweiterten Senat beschlossen.

#### Das Sozial-Referat des AStA

Das Referat für Soziales setzt sich für einen diskriminierungsfreien Campus ein, unterstützt dahingehend initiierte Projekte aus der Studierendenschaft und bietet Beratung für Studierende in sozialen Fragen an. Zu den Zuständigkeitsbereichen gehören unter anderem die Vereinbarkeit von Studium und Familie, die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, die Sichtbarmachung und Vertretung von Minderheiten sowie ein Studienalltag ohne Rassismus, Antisemitismus oder Sexismus. Dafür arbeitet das Referat für Soziales eng mit den zuständigen Stellen der FH Kiel zusammen, wie beispielsweise der Diversitätsbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Studierende mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und dem Familienservice. Zu den weiteren Kooperationspartner\*innen gehören zudem insbesondere das Queer-Referat der FH Kiel, der AStA der CAU sowie externe Beratungsstellen und das Studentenwerk. Das Referat für Soziales arbeitet dabei unabhängig und ist nicht auskunftspflichtig.

Zu den Projekten, die vom Referat für Soziales initiiert und/oder mitorganisiert wurden, zählen unter anderem eine online Austauschgruppe für Studierende mit Familienverantwortung, die Beratungsstelle BASTA!, eine Selbsthilfegruppe für psychisch erkrankte Studierende, der Aktionsplan Inklusive Hochschule sowie der dazugehörige Tag der Inklusiven Hochschule.

#### BASTA-Beratungsangebot für Studierende

Das BASTA-Beratungsangebot wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten, ihrem Team und des AStA der FH Kiel im März 2020 ins Leben gerufen. Das neugeschaffene Beratungsangebot an der Fachhochschule ist ein Kooperationsprojekt mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem AStA der



Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) und dem Frauennotruf Kiel. Es richtet sich an Studierende, die Opfer von sexualisierten, körperlichen oder psychischen Grenzverletzungen geworden sind. Auch Betroffene von Stalking finden hier Unterstützung. Ebenso können sich Freund\*innen, Partner\*innen und Angehörige von Betroffenen melden, wenn sie an der FH Kiel studieren, unabhängig davon, ob die Übergriffe vorbei sind oder noch andauern. Die Besonderheit des Projekts ist, dass die Beratungen von einer hochschulexternen Beraterin des Frauennotrufs Kiel durchgeführt werden.

Fortbildungsangebote für Vertretungen und Repräsentant\*innen der Studierendenschaft

Die Diversitätsbeauftragte und das Präsidium der FH Kiel haben zu Beginn des Wintersemesters 2020/21 erstmals Fortbildungsangebote für die neu gewählten Studierendenvertretungen organisiert. Damit sollten Multiplikator\*innen aller Fachbereiche die Gelegenheit bekommen, sich zum Thema Erscheinungsformen von Diskriminierung im Hochschulkontext weiter zu bilden. Teilnehmen konnten Studierende, die die Studierendenschaft der FH Kiel repräsentieren; im AStA, im Studierendenparlament oder in einer Fachschaft aktiv sind. Nach erfolgreicher Durchführung des Angebots, soll dieses verstetigt und weiterentwickelt werden.

## m. Chancengerechtigkeit (übergreifend)

Die Zentrale Studienberatung

Mit der Zentralen Studienberatung hält die Fachhochschule Kiel ein umfassendes Beratungsangebot vor, das sich an den Bedürfnissen der Studierenden und Studieninteressierten ausrichtet. Die Zentrale Studienberatung führt bspw. Studienproblemlösungen und Studienorientierungsberatungen durch und hält Informationen über Stipendien und/oder Begabtenförderung vor. Außerdem organisiert die Zentrale Studienberatung Veranstaltungen für Studierende und Studieninteressierte, plant zweimal im Jahr die Fachhochschulinfotage (FIT) und bietet Info-Beratungen für Interessierte auf Berufsbildungsmessen und Schulveranstaltungen an. Zur Zielgruppenerweiterung arbeiten Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte und Zentrale Studienberatung eng zusammen. Die Zentrale Studienberatung ist eine zentrale Akteurin für das Diversity Audit und im Lenkungskreis über ihre Leitung vertreten.

Stipendien und Studienfinanzierung

Stipendien bieten die Möglichkeit Studierende zu fördern. Dies gilt für besonders leistungsstarke Studierende, es gibt aber auch eine Vielzahl anderer Förderschwerpunkte. Die Stipendienberatung wird an

der Fachhochschule Kiel von der Zentralen Studienberatung wahrgenommen. Dabei priorisiert die Studienberatung Stipendienprogramme, die in der Vergangenheit mehrfach Studierende der FH Kiel gefördert haben oder spezielle Angebote für Geflüchtete, die das hochschuleigene Studienkolleg abgeschlossen haben und nun an der Hochschule eingeschrieben sind. Sie werden ab dem 01.01.2021 automatisch angesprochen und auf Fördermöglichkeiten hingewiesen. Die rund 40 Deutschlandstipendien der FH Kiel werden nicht nur nach Leistung, sondern auch nach sozialen Kriterien vergeben, um besonders engagierte Studierende und sogenannte Bildungsaufsteiger\*innen zu fördern. Die Zentrale Studienberatung informiert bereits jetzt über die Möglichkeiten der Begabtenförderung und die Bedingungen für die Bewerbung um ein Stipendium. Regelmäßig werden in den IDWs Informationsveranstaltungen zu diesem Thema angeboten.

#### Career Services an der FH Kiel

Aufgrund der Heterogenität der Fachbereiche sind die Career Servicestellen an der Fachhochschule Kiel dezentral organisiert. Somit erhalten die Studierenden und Promovierenden passgenaue und fachbereichsspezifische Karriereberatungen. Darüber hinaus berät die Studienberatung zentral über Karrierewege nach einem erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudium und vermittelt in Bedarfsfällen an die jeweiligen Fachbereiche.

#### Personalentwicklung

Grundlagenwissen über Gender und Diversity wird als eine Kernkompetenz aller Mitarbeitenden und Lehrenden verstanden. Führungskräfte und Mitarbeitende der FH Kiel erhalten deswegen regelmäßig die Möglichkeit Fortbildungsangebote zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Diversity an der FH Kiel wahrzunehmen. Dafür kooperiert sowohl die Diversitätsbeauftragte als auch die Gleichstellungsstelle mit dem Kanzler der Hochschule und dem ZLL.

#### Personalräte der FH Kiel

An der Fachhochschule Kiel arbeiten ein Personalrat und ein besonderer Personalrat W, für Beschäftigte mit Lehraufgaben oder wissenschaftlicher Tätigkeit. Die Personalräte setzen sich für die Interessen der Mitarbeiter\*innen der ein und vertreten diese vor der Hochschulleitung. Die Personalräte begleiten alle Bewerbungsgespräche an der Hochschule.

Sie sind darüber hinaus für die Erstellung von Dienstvereinbarungen zuständig. In den vergangenen Jahren, waren für den Themenbereich Diversität die folgenden Dienstvereinbarungen zentral:

- Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (7/95; 10/95; 12/5)
- Dienstvereinbarung über die alternierende Wohnraumarbeit (2017)
- Dienstvereinbarung über Installation und Betrieb von Videoüberwachungsanlagen (2003)
- Dienstvereinbarung über die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an der FH Kiel (2014)

#### ZLL – Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung

Die Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven in Studium und Lehre versteht sich als ein Beitrag, die Vision der Fachhochschule Kiel „Vielfalt leben“ mit Inhalt zu füllen und konkrete Vorschläge zur diskriminierungsfreien Gestaltung von Studium und Lehre zu entwickeln. Das ZLL bietet schon jetzt ein Angebot für Lehrende, sich mit den Themen der Geschlechtergerechtigkeit und der Diversität weiterzubilden. Dieses Angebot soll im Austausch des ZLL mit der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten künftig evaluiert und weiterentwickelt werden.

#### Digitalisierung: Neuer Schwerpunkt der FH Kiel

Seit dem 1. September 2020 hat die Fachhochschule Kiel einen zusätzlichen Vizepräsidenten für Digitalisierung. Die fortschreitende Digitalisierung begreift die Hochschule auch als Chance, auf unterschiedliche Bedarfe von Studierenden und Mitarbeiter\*innen eingehen zu können. Digitalisierung soll nicht als Selbstzweck vorangetrieben werden, sondern helfen, die Lehr- und Lernziele sowie die Leitsätze der Hochschule umzusetzen. Die Fachhochschule Kiel hat gezeigt, dass sie während der COVID19-Pandemie binnen kurzer Zeit, ein fast vollständiges Studienprogramm auf digitale Lehre umstellen konnte. Viele Studierende konnten dadurch ihr Studium weiterführen. Einige Studierende hatten aber auch Probleme. Insbesondere neue Studierende des ersten Semesters, Austauschstudierende, Studierende mit chronischen Erkrankungen und/oder Behinderungen sowie Studierende mit Betreuungsverpflichtungen hatten diverse Herausforderungen zu meistern, die ihnen eine Teilnahme am Studium erschwerten. Künftig geht es darum, aus diesen Erfahrungen zu lernen und digitale Entwicklungen auch und gerade unter den Gesichtspunkten der Chancengerechtigkeit und der Heterogenität von Studierenden und Mitarbeiter\*innen zu evaluieren.

#### Integrativer Ansatz des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

Die FH Kiel befindet sich derzeit an der Einrichtung eines integrativen Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Dabei strebt sie die bewusste Integration aller betrieblichen Prozesse sowie Arbeitsabläufe

an, die die Erhaltung und Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Beschäftigten zum Ziel haben. Der integrative Ansatz des BGM spiegelt sich bspw. in der Organisationsstruktur des Systems wieder: Direkt beim Kanzler der Hochschule angebunden werden die Aktivitäten des BGM von einer Koordinatorin geleitet. Der Arbeitskreis BGM vereint relevante Stakeholder\*innen der Hochschule und lenkt die Ausrichtung des künftigen Gesundheitsmanagements. Künftig sollen folgende Themen in den Blick genommen werden: Inklusion, gute Beschäftigung, Ernährung, psychische Gesundheit, Resilienz sowie Bewegung und Entspannung.

Fortbildungsprogramme: INSIDE Date und VIP

Neuberufene Professores sind über Ziel- und Leistungsvereinbarungen dazu aufgerufen regelmäßig an Schulungen der Fortbildungsreihe INSIDE Date der FH Kiel teilzunehmen. Lehrkräfte für besondere Aufgaben und wissenschaftliches Personal sind außerdem eingeladen an den Veranstaltungen zu partizipieren. Im Angebot von INSIDE Date werden auch die Themen der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten berücksichtigt. Gemeinsam gestalten sie eine INSIDE Date Veranstaltung und stellen den neuen Kolleg\*innen ihre Arbeitsbereiche und Beratungsangebote vor. Das Äquivalent zu INSIDE Date bildet das Programm VIP, das sich an die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung richtet. Auch im Rahmen des VIP-Programms werden Aspekte der Gleichstellungs- und der Diversitätsarbeit an der Hochschule integriert. Die Reihe, die im Januar 2013 startete, richtet sich sowohl an neu eingestellte Kolleg\*innen als auch an die schon länger an der Hochschule Beschäftigten.

Praxisbezogene Teamarbeit für Studienanfänger\*innen: Projekt „startIng!“

Das Erstsemesterprojekt startIng! ist eine Simulation des Ingenieur\*innenberufs und findet als Projektwoche bereits sechs Wochen nach Studienbeginn statt. startIng! wird als interdisziplinäres Projekt der Fachbereiche Maschinenwesen, Informatik und Elektrotechnik sowie Soziale Arbeit und Gesundheit durchgeführt. Erstsemesterstudierende aus der Technik werden vor die Herausforderung gestellt, in einer Wettbewerbssituation eine ingenieurstechnische Problemstellung zu bearbeiten. Sie müssen sich dabei mit den Regeln der Teamarbeit auseinandersetzen, lernen ihren Arbeitsprozess durch Arbeits- und Kreativitätstechniken zu strukturieren und eine kundenorientierte Produktpräsentation zu gestalten. startIng! wurde ursprünglich in enger Zusammenarbeit mit dem heutigen Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD) entwickelt und in enger Kooperation mit der durch das Professorinnenprogramm I geförderten und inzwischen verstetigten Koordinierungsstelle der Gleichstel-

lungsstelle durchgeführt. Heute ist das Projekt ein erfolgreiches Beispiel für einen integrativen Gendering-Ansatz: Gender- und Diversitätssensibilität bilden unter anderem wichtige Kriterien bei der Entwicklung der Aufgabenstellung, der heterogenen Zusammensetzung der Projektteams als auch bei der Bewertung der Abschlusspräsentationen. Darüber hinaus sind die Teams nach Wissenschaftlerinnen benannt, um die Sichtbarkeit von Frauen in Technik und Wissenschaft zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wird startIng! seit 2018 von einer Poster-Aktion der Gleichstellungsstelle begleitet, die die Lebensläufe der namensgebenden Wissenschaftlerinnen illustriert.

Berufliche Orientierung wirksam begleiten: interestIng!

interestIng! ist ein Projektformat zur beruflichen Orientierung von Schüler\*innen der Oberstufenjahrgänge, welches als Projektwoche an der Fachhochschule Kiel künftig jährlich durchgeführt wird. Ziel ist es, dass Oberstufenschüler\*innen zur aktiven beruflichen Orientierung motiviert werden. Dabei wird schon vor der eigentlichen Berufs- oder Studienwahl ein Bild vom Beruf der Ingenieur\*in aufgezeigt. Neben der Möglichkeit sich dahingehend zu prüfen, ob dieses Berufsfeld passend wäre, soll ebenfalls die Fachhochschule Kiel ins Bewusstsein der Schüler\*innen – besonders von jungen Frauen und Erstgenerationsstudierenden – gerufen werden.

Kern des interestIng! Projektes, ist die Bearbeitung einer realen technischen Problemstellung aus der freien Wirtschaft. Die Schüler\*innen erleben im Team unter Konkurrenz- und Zeitdruck worauf es im Ingenieur\*innenberuf ankommt und warum das Aneignen von theoretischen Inhalten erforderlich ist. Unterstützt werden die teilnehmenden Schüler\*innen während der Projektwoche von Fach- und Team Coaches, welche im Peer-to-Peer-Teaching Format Feedbackrunden zur Selbstreflexion anleiten. Neben der umfangreichen Betreuung, die die Kompetenzentwicklung auf den Gebieten der Hard- und Softskills (Vermittlung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen) unterstützen soll, sind die Vorerfahrungen der Schüler\*innen für den Reflexionsprozess von Bedeutung. So soll es den Schüler\*innen ermöglicht werden sich mit den eigenen Bildungsoptionen auseinanderzusetzen. Die Schüler\*innen sollen ermutigt werden, die Fachhochschule Kennenzulernen und sich einfach mal ausprobieren zu dürfen.

interestIng! soll für Schulen einen außerschulischen Lernort bieten. Dabei ist interestIng! als Konzept so aufgebaut, dass der unbekannte Studienort der Hochschule für Schüler\*innen erleb- sowie erfahrbar wird und sich zu einem Ort entwickelt, an dem eine Erwartungssicherheit vorzufinden ist.

## 2. Strategieplanung

### Mögliche Koordinaten für die Diversity-Vision

Die FH Kiel steht selbstverständlich für Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Fortschritt und eine weltoffene Hochschule. Das Herstellen eines diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsumfeldes, die Anerkennung vielfältiger Lebensrealitäten, das Wahrnehmen von Ressourcen und Erfahrungen einzelner Personen ist für die FH Kiel ein zentraler Aspekt im Leben einer Kultur der Wertschätzung und Akzeptanz an der Hochschule. Diese Vision möchte die FH Kiel durch die Teilnahme am Diversity Audit mit spezifischen Diversity Policies/einer Diversitätsstrategie hinterlegen. In der Entwicklung von (zielgruppen-)spezifischen Diversity Policies unterstützt bspw. die geplante Vollbefragung der Studierendenschaft, um in Zukunft zunächst auf die Herstellung eines diskriminierungsfreien Studienumfeldes zu fokussieren. Die Herstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes ist nicht minder wichtig, ist aber durch Akteur\*innen wie bspw. den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte bereits stärker institutionalisiert und durch Prozessbeschreibungen gestärkt. Im Bereich der Studienbedingungen dagegen müssen vergleichbare Strukturen und Prozesse erst geschaffen und weiterentwickelt werden. Dabei gilt es auch zu formulieren, welche Rolle bspw. die\*der Beauftragte für Diversität künftig innerhalb dieser Strukturen und Prozesse – respektive diskriminierungsfreie Arbeits- und Studienbedingungen – übernehmen soll.

### Akteur\*innen der Diversitätsarbeit an der FH Kiel

Bei der Entwicklung von Diversity Policies für die Hochschule sind in der FH Kiel folgende Akteur\*innen von besonderer Bedeutung:

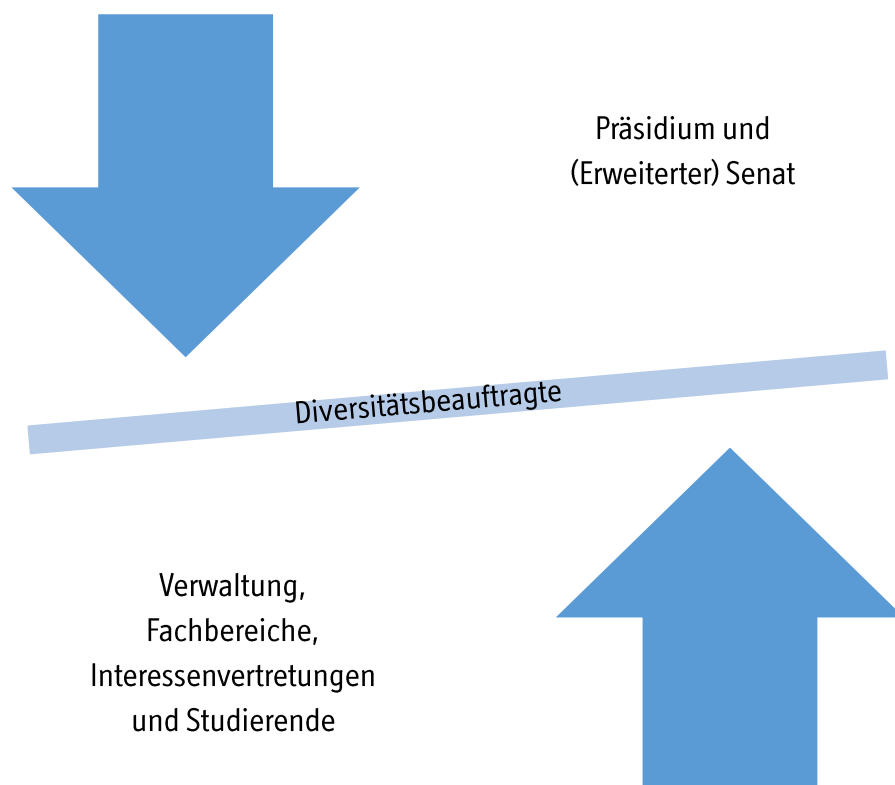
Das Präsidium der FH Kiel als oberstes Entscheidungsgremium der Hochschule, das die Entwicklung von Diversity Policies/einer Diversitätsstrategie zunächst in Auftrag gibt und den entwickelten Regelungen und der entwickelten Richtung zustimmen muss.

Der (Erweiterte) Senat als Kontrollgremium der Hochschule, der die Entscheidungen des Präsidiums überprüft, und im Sinne der Akzeptanzstrategie für das Themenfeld Diversität, zu den entwickelten Diversity Policies ebenso seine Zustimmung geben soll.

Die\*der zentrale Diversitätsbeauftragte, die\*der vom Präsidium mit der Entwicklung von Diversity Policies beauftragt wird und diese im Prozess des Diversity Audits mit dem Steuerungskreis und der Lenkungsgruppe entwirft und zur Entscheidung bei Präsidium und Senat vorlegt.

Die Verwaltung, die Fachbereiche, die Studierenden und die Interessenvertretungen, die in der Entwicklung von Diversity Policies miteinbezogen werden müssen.

Gegenstromverfahren („top-down/bottom-up“)



## Die Diversity-Strategie für die FH Kiel

In ihren Leitsätzen, die bereits im Jahr 2009 vom Präsidium der Hochschule entwickelt wurden, bekennt sich die FH Kiel ganz klar zu Diversität.<sup>12</sup> Die Leitsätze der Hochschule sollen zum einen überarbeitet werden und zum anderen sollen innerhalb des Diversity Audits, anschließend an Leitsatz 6, Diversity Policies bzw. eine Diversitätsstrategie für die FH Kiel entwickelt werden. Wichtige Koordinaten für die Entwicklung der Diversity Strategie für die FH Kiel sind zum einen die partizipative Gestaltung des Prozesses um das Diversity Audit sowie ein intersektionaler Antidiskriminierungsansatz.

### Schaubild für die Erarbeitung einer Diversity-Strategie



<sup>12</sup> [Vision und Leitsätze der Fachhochschule Kiel, Hochschule für Angewandte Wissenschaften.](#)



Besonderer Fokus auf soziale Herkunft, Bildungsherkünfte, Rassismus/Migration und Inklusion

Im Diversity Audit möchte sich die Fachhochschule Kiel auf soziale Herkunft, unterschiedliche Bildungsherkünfte, Rassismus/Migration und Inklusion fokussieren. In diesen Bereichen gibt es bisher noch wenige Strukturen und Prozesse. Bis auf den Bereich Inklusionspolitiken, hier kann das Diversity Audit strukturell auf dem Aktionsplan Inklusive Hochschule aufbauen.

Die Ressourcenfrage

Welche Ressourcen genau benötigt werden, um die Diversity-Strategie der Hochschule umzusetzen, wird sich im Verlauf des Prozesses zeigen. Die Diversitätsbeauftragte koordiniert als Projektleitung des Diversity Audits zukünftig die daran anknüpfenden Projekte und Maßnahmen.

Mögliche Steuerungselemente

Zur Umsetzung der Diversity-Strategie kommen verschiedene Steuerungsinstrumente der Hochschule in Frage: Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) der Fachhochschule, interne und externe Ziel- und Leistungsvereinbarungen, Weiterentwicklung der verpflichtenden Sensibilisierungsmaßnahmen für Lehrende und Neuberufene uvm. Welche Instrumente letztendlich zur Umsetzung herangezogen werden, ist im Prozess des Diversity Audits abzuwägen und zu evaluieren.

### 3. Prozess des Diversity Audits

Mit der Teilnahme am Diversity Audit macht sich die FH Kiel auf den Weg in Richtung Diversity Management. Dafür sollen hochschulspezifische Diversity Policies entwickelt werden. Die FH Kiel folgt dabei einer Diversity-Mainstreaming Strategie, betrachtet also sämtliche Strukturen und Prozesse der Hochschule und evaluiert an welchen Stellen Diversity in vorhandene Prozesse integriert werden kann und an welchen Stellen neue Strukturen und Prozesse geschaffen werden müssen. Die Diversitätsstrategie der FH Kiel soll im Rahmen des Diversity Audits innerhalb eines partizipativen Prozesses entstehen. Die Berücksichtigung von Antidiskriminierungsaspekten bildet dabei einen zentralen Aspekt.

#### Rolle der Diversitätsbeauftragten

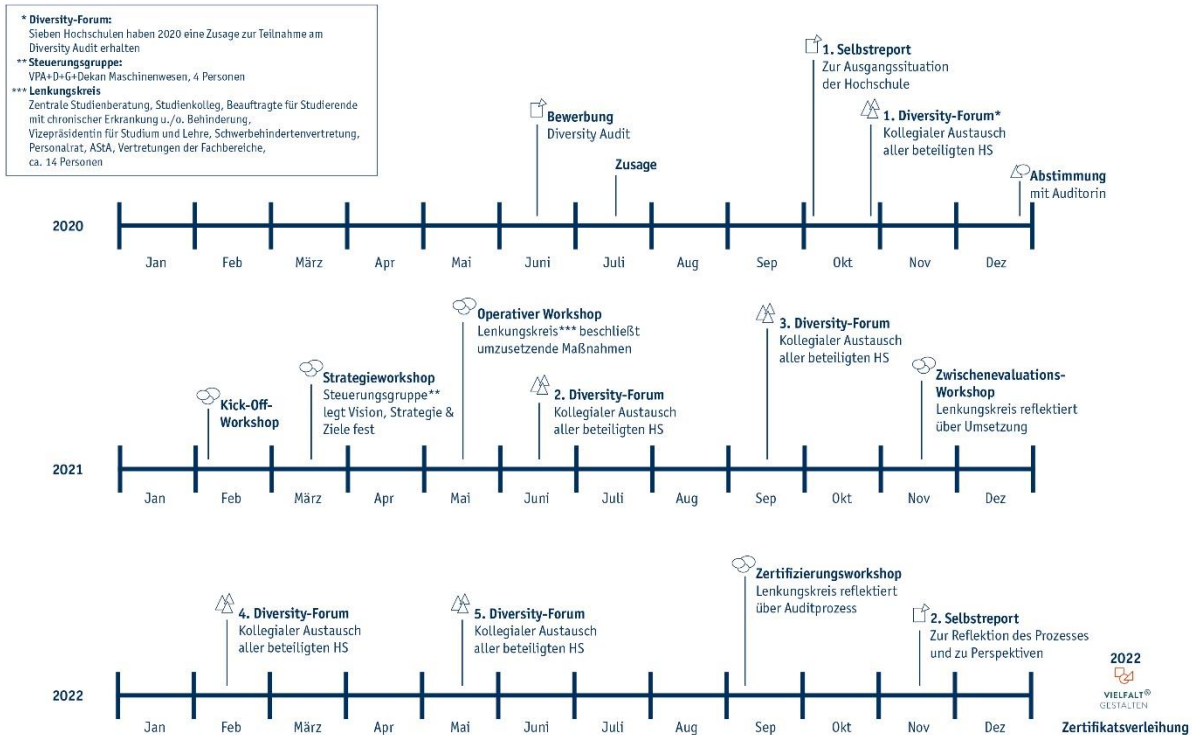
Die Diversitätsbeauftragte wurde vom Präsidium als Projektleitung für das Diversity Audit eingesetzt. In Zusammenarbeit mit dem zuständigen Vizepräsidenten Prof. Dr. Hochscherf ist sie verantwortlich für die Durchführung des Auditierungsprozesses an der Hochschule. Sie lädt die Steuerungsgruppe und den Lenkungskreis zum Austausch und zu den Workshops an der Hochschule ein und informiert, in Abstimmung mit dem zuständigen Vizepräsidenten, das Präsidium und den Senat regelmäßig über die Fortschritte innerhalb des Prozesses.

#### Phasen der Zielerreichung

Mit der eingereichten Interessenbekundung hat die FH Kiel den ersten Schritt in Richtung Diversity Audit-Prozess gemacht. Die Diversitätsbeauftragte hat den Prozess angeregt und sowohl das Präsidium als auch der Erweiterte Senat unterstützten sie dabei von Anfang an ausdrücklich. Mit der positiven Entgegennahme der Interessenbekundung der FH Kiel durch den Stifterverband für Deutsche Wissenschaft e.V. hat die Diversitätsbeauftragte, als Projektleiterin, in Absprache mit dem zuständigen Vizepräsidenten Prof. Dr. Hochscherf begonnen eine Steuerungsgruppe und einen Lenkungskreis zusammenzustellen. Darüber hinaus entstand der vorliegende 1. Selbstreport, der von der Diversitätsbeauftragten unter Mithilfe verschiedener Akteur\*innen der Hochschule und der Steuerungsgruppe verfasst wurde. Der nächste Schritt im Prozess ist das Kennenlernen der Auditor\*innen in Essen im Oktober 2020 und der darauffolgende Kick-Off-Workshop an der Hochschule, mit der\*dem für die FH Kiel zuständigen Auditor\*in.

## Meilensteine im Diversity Audit-Prozess

### Diversity Audit-Prozess 2020 – 2022 Voraussichtlicher Zeitplan



Das Schaubild der Meilensteine im Diversity Audit-Prozess ist in der Anlage 5.a zur besseren Lesbarkeit im Querformat eingebettet.

### Steuerungsinstrument: Das Diversity Audit

Das Diversity Audit wird von der FH Kiel als externes Steuerungselement im Rahmen der Hochschulentwicklung verstanden, dass die Hochschule explizit bei der Entwicklung hochschulinterner Diversity-Strukturen und einer hochschulweiten Diversitätsstrategie unterstützen soll.

Die FH Kiel erhofft sich durch die externe Expertise und die Moderation durch die\*den Auditor\*in einen geordneten Prozess, an dessen Ende bereits erste institutionalisierte Strukturen stehen. Die Diskussion um Diversitätsarbeit und die Etablierung eben jener in der Hochschule soll mit dem Diversity Audit aber nur angestoßen werden. Diversitätsarbeit soll ähnlich wie Gleichstellungsarbeit fest an der Hochschule institutionalisiert werden. Ziel ist es, für die FH Kiel die bestmöglichen Strukturen und Prozesse entwer-

fen, so dass die derzeitige Beauftragte für Diversität aber auch künftige Diversitätsbeauftragte ein Arbeitsumfeld vorfinden, in dem sie ihr Amt und die Diversitätsarbeit strukturiert und konstant ausführen können.

Von den Diversity Foren erhofft sich die Fachhochschule Kiel einen kollegialen Austausch; zum einen zwischen den Projektleitungen aber auch den Leitungsebenen der teilnehmenden Hochschulen. Darüber hinaus hat die FH Kiel ein großes Interesse am Transfer von Erfahrungen und von Good-Practice-Beispielen.

#### Ausblick

*Die nachhaltige und vor allem strukturelle Verankerung von Diversitätsarbeit, innerhalb eines partizipativen Prozesses – gleichzeitig Top-down, durch das Präsidium und den Senat unterstützt und begleitet, und Bottom-up, durch die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen, Studierenden und Interessengruppen getragen – ist das übergeordnete Ziel der Teilnahme der FH Kiel am Diversity Audit.*

Das Thema Diversität im Hochschulkontext soll perspektivisch nicht allein von der\*dem Diversitätsbeauftragten der Fachhochschule Kiel, sondern als Querschnittsthema von allen Mitgliedern der Hochschule gestaltet werden.

## 4. Handlungsfelder und Ziele

Die FH Kiel möchte zunächst auf die Verbesserung der Studienqualität und des Studieneinstiegs setzen und daraus Entwicklungsziele und Maßnahmen ableiten. Über die Zusammensetzung der Studierendenschaft nach verschiedenen Diversitätskategorien kann die FH Kiel bis dato noch keine genauen Auskünfte geben. Durch die geplante Vollbefragung werden hier zukünftig empirische Daten vorliegen. Wünschenswert wäre die geplante Vollbefragung regelmäßig zu wiederholen, um bspw. ableiten zu können, wie sich die Zusammensetzung der Studierendenschaft innerhalb eines Zeitraums X verändert hat. Die angestrebten Maßnahmen im Handlungsfeld Studium und Lehre zielen zum einen auf die Verbesserung der Absolvent\*innenquote ab und sollen zum anderen Zugänge für neue Zielgruppen schaffen, bspw. für die Absolvent\*innen des Studienkollegs.

a. Handlungsfeld: Strategie und Struktur	
Ziele	Prüfung und Konzeptentwicklung
Ziel 1: Integration von Diversity in zentrale Strukturen und Prozesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integration von Diversität in Zentrale Gremien der Hochschule</li> <li>- Integration von Diversity-Aspekten in hochschulinterne Prozesse, bspw. Akkreditierungsprozesse</li> <li>- Änderung der Stellvertreter*innenregelung für die Beauftragte Person für Diversität</li> </ul>
Ziel 2: Dezentrale Verankerung von Diversity in den Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dezentrale Verankerung von Diversitätsarbeit auf Fachbereichsebene</li> </ul>
Ziel 3: (Weiter-)Entwicklung von Diversity Policies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Überarbeitung der Leitsätze der FH Kiel (Leitsatz 6)</li> <li>- Entwicklung übergeordneter Diversity-Policies/Diversitätsstrategie</li> </ul>

<b>b. Handlungsfeld: Studium und Lehre</b>	
Ziele	Prüfung und Konzeptentwicklung
Ziel 1: Erschließung neuer Zielgruppen für die FH Kiel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung einer „Summer School“</li> <li>- Einrichtung eines Orientierungssemesters/„Ramp-up-Semester“</li> </ul>
Ziel 2: Stabilisierung bzw. Erhöhung der Absolvent*innenquote	<ul style="list-style-type: none"> <li>- FH Kiel für alle! (Wissenschaftliches Arbeiten mithilfe von Modulangeboten und Tutorien)</li> <li>- Mentoring-Programme</li> <li>- „Study-Buddy-Programme“</li> </ul>
Ziel 3: Förderung von inklusiver und diversitygerechter Lehrmethoden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erweiterung der Angebote des ZLL</li> <li>- Erarbeitung einer Broschüre: Diversitätsgerechte Lehre</li> <li>- Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit</li> </ul>
Ziel 4: Förderung von Diversity Forschung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einrichtung eines Diversity-Preises für BA- und MA-Arbeiten u. Promotionen aller Fachbereiche</li> </ul>

<b>c. Handlungsfeld: Beratung und Service</b>	
Ziele	Prüfung und Konzeptentwicklung
Ziel 1: Systematisierung der Beratungsangebote	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung eines Online-Portals „Beratung“ mit einer Übersicht über die Beratungsangebote an der FH Kiel</li> </ul>

Ziel 2: Bedarfsorientierte Erweiterung des Beratungsangebots

- Pilotprojekt: Empowerment-Beratung an der FH Kiel für BIPOC<sup>13</sup>-Studierende
- Entwicklung von Peer-to-Peer Beratungsangeboten für Studierende (in Kooperation mit dem AStA / Evaluation und Weiterentwicklung des AStA-Angebots)

#### d. Handlungsfeld: Kommunikation und Partizipation

Ziele

Prüfung und Konzeptentwicklung

Ziel 1: Integration von Diversityaspekten in die Campus-Medien

- Regelmäßige Berichte über Diversity-Arbeit an der FH Kiel in den Campus-Medien
- Podcast Reihe im Campus-Radio – “Diversity talks!”

Ziel 2: Weitere Etablierung diversitygerechter Wort- und Bildsprache an der Hochschule

- Regelmäßige Schulungen zu diversitygerechter Kommunikation
- Erarbeitung einer hochschulinternen Handreichung zu diversitygerechter Kommunikation

---

<sup>13</sup> BIPOC steht für Black, Indigenous und PeopleofColor.

## 5. Anlagen

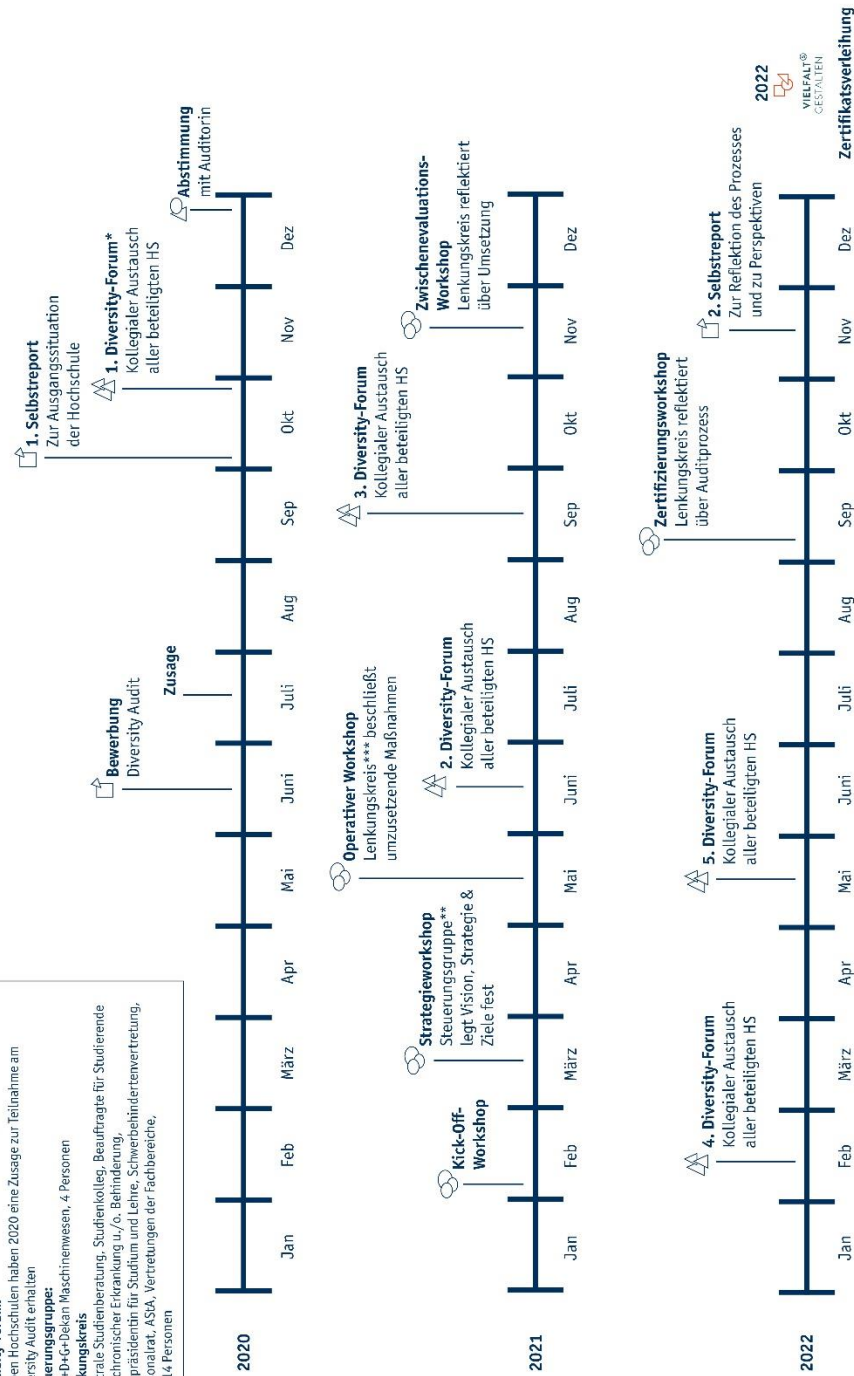
### a. Meilensteine im Diversity Audit-Prozess

#### Diversity Audit-Prozess 2020 – 2022 Voraussichtlicher Zeitplan

\* **Diversity-Forum:**  
Sieben Hochschulen haben 2020 eine Zusage zur Teilnahme am Diversity Audit erhalten

\*\* **Steuerungsgruppe:**  
VPA-Di-G-Belan-Maschinewesen, 4 Personen

\*\*\* **Lenkungsleiter:**  
Zentrale Studienberatung, Studienkolleg, Beaufragte für Studierende mit chronischer Erkrankung u./o. Behinderung, Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, ASIA, Vertretungen der Fachbereiche, ca. 14 Personen





## b. Steuerungsgruppe und Lenkungskreis

### Steuerungsgruppe

Vizepräsident für Internationales, Forschung- und Wissenstransfer, Gleichstellung und Diversität:

Prof. Dr. Tobias Hochscherf

Diversitätsbeauftragte: Alexa Magsaam

Gleichstellungsbeauftragte: Dr.<sup>in</sup> Marike Schmeck

Dekan Maschinenwesen: Prof. Dr. Rainer Geisler

### Lenkungskreis

Vizepräsidentin für Studium und Lehre: Prof. Dr. Marita Sperga

Kanzler der Fachhochschule Kiel: Klaus-Michael Heinze

Zentrale Studienberatung: Anna Utzolino

Studienkolleg: Thies Dittmer

Zentrum für Sprachen und Interkulturelle Kompetenz: Elena Willson

Beauftragte für Studierende mit chronischer Erkrankung u./o. Behinderung: Prof. Dr. Roswitha Pioch

Schwerbehindertenvertretung: Gabriele Kückmeister

Personalrat: Margit Wunderlich

Vertretungen des AStA

Vertreter\*innen der Fachbereiche (FB)

FB Agrarwirtschaft: Prof. Dr. Helge Stephan

FB Informatik und Elektrotechnik: Prof. Harald Jacobsen

FB Maschinenwesen: Prof. Dr. Ing. Jochen Hasenpath

FB Medien: Prof. Dr. Ann-Kathrin Wenke

FB Wirtschaft: Prof. Dr. Nyls-Arne Pasternack

FB Soziale Arbeit und Gesundheit: Prof. Dr. Fabian Lamp

### c. Literaturverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: Leitfaden. Diskriminierungsschutz an Hochschulen Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich, HTML-Link: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie\\_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Amiri, Shiva: Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker\*innen um Existenz, in: Heitzmann, Daniela und Houda, Kathrin (Hrsg.): Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention, Weinheim Basel 2020, S. 60.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen– bukof e.V.: Kommission Queere\* Gleichstellungspolitik an Hochschulen, HTML-Link: <https://bukof.de/ueber-uns/kommissionen/>, zuletzt abgerufen am 20.09.2020.

Bundeszentrale für Politische Bildung: Bildungsausländer\*innen, HTML-Link: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/270356/bildungsauslaender>, zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Bundeszentrale für Politische Bildung: Bildungsinländer\*innen, HTML-Link: <https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/270357/bildungsinlaender>, zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

DAS! mit Politikerin Aminata Touré, 13.06.2020, HTML-Link: <https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/das/DAS-mit-Politikerin-Aminata-Toure.dasx21554.html>, zuletzt abgerufen am 09.09.2020.

Heitzmann, Daniela und Klein, Uta (Hrsg.) (2017): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen.

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. (2020): Glossar/Rassismus, HTML-Link: <https://www.idaev.de/researchtools/glossar>, zuletzt abgerufen am 01.10.2020.

Middendorf et al. 2017 (I): Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Glossar zum Hauptbericht und zum Sonderbericht, HTML-Link: [http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21\\_glossar.pdf](http://www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_glossar.pdf), zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Middendorf et al. 2017 (II): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 – 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Hauptbericht, HTML-Link: [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21\\_hauptbericht.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21_hauptbericht.pdf), zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Middendorf et al. 2017 (III): Zusammenfassung zur 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, HTML-Link: [https://www.bmbf.de/upload\\_filestore/pub/21\\_Sozialerhebung\\_2016\\_Zusammenfassung.pdf](https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/21_Sozialerhebung_2016_Zusammenfassung.pdf), zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Statistisches Bundesamt 2019: Fachserie 1 Reihe 2.2. – Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, HTML-Link: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220187004.pdf?__blob=publicationFile), zuletzt abgerufen am 02.10.2020.

Uta Klein/Fabian A. Rebitzer 2012: Diskriminierungserfahrungen von Studierenden: Ergebnisse einer Erhebung. In: Heitzmann, D./Klein, U. (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Wege zur Gestaltung von Vielfalt an Hochschulen. Weinheim: Beltz Juventa, 120-137.