

Professorinnenprogramm  
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

**Gleichstellungszukunftskonzept  
der Fachhochschule Kiel**

erstellt im Rahmen der Antragsstellung auf Förderung im Professorinnenprogramm III

in Zusammenarbeit  
des Präsidiums und der Gleichstellungsstelle  
der Fachhochschule Kiel

Kiel, den 25. Mai 2018

## **Impressum**

### **Herausgebende**

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

### **Verantwortlich**

Marika Schmeck  
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Kiel  
Sokratesplatz 1  
24149 Kiel

Dr.in Britta Thege  
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte  
Heikendorfer Weg 31  
24149 Kiel

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

Diagramme: Eigene Berechnungen auf Datengrundlage der Personalabteilung und Hochschulstatistik der FH Kiel

## Inhalt

Einleitung	1
1. Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten und strukturelle Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzeptes an der Fachhochschule Kiel	2
1.1. Gleichstellung in der Hochschulsteuerung	2
1.2. Gleichstellung im Strukturentwicklungsplan	2
1.3. Gleichstellung im Qualitätsmanagement	3
2. Situations- und Defizitanalyse zum Stand geschlechtsbezogener Gleichstellung in Lehre und Forschung an der Fachhochschule Kiel	3
2.1 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren 2008-2017	4
2.2 Entwicklung der Statusgruppe wissenschaftliches Personal 2013-2017	6
2.3 Entwicklung der Studierendenzahlen 2008-2017	8
2.4 Aktuelle Geschlechterverteilungen in zentralen Hochschulgremien und Organen	9
3. Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II sowie Einschätzung ihrer Wirksamkeit	11
3.1 Zielgruppe Professor*innen	11
3.2 Zielgruppe Nachwuchswissenschaftler*innen	12
3.3 Zielgruppe Studierende	13
3.4 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen	15
4. Zukünftige Gleichstellungsstrategie einer vorausschauenden Personalentwicklung zur Förderung wissenschaftlicher Nachwuchspotenziale an der Fachhochschule Kiel und flankierende Maßnahmen	15
4.1 Aufbau eines Women Academic Career Service (WACS)	16
4.2 Neue Konzepte zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den technischen Fachbereichen	
4.3 Flankierende Maßnahme	17
Schlusswort	18

## Anhänge

Anhang 1:	Gleichstellungsplan der Fachhochschule Kiel im Rahmen des Struktur und Entwicklungsplans (STEP)
Anhang 2:	Qualitätssatzung der Fachhochschule Kiel vom 30. November 2017
Anhang 3:	Tabellarische Übersicht einer Soll-Ist-Analyse von Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes sowie der Dokumentation im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II
Anhang 4:	Zertifikat zum audit familiengerechte Hochschule
Anhang 5:	Aktuelle Zielvereinbarungen im Rahmen der Re-Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH

## Einleitung

Für die Fachhochschule Kiel<sup>1</sup> ist Geschlechtergerechtigkeit zentrales Querschnittsthema und wichtige Leitungsaufgabe, als moderne Organisation setzt sie sich für die Umsetzung in Lehre, Forschung und Verwaltung ein. Die Teilnahme am Professorinnenprogramm I und II ermöglichte es der FH Kiel, eine ganze Reihe personen- und strukturbezogener gleichstellungsfördernder Maßnahmen, wie auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu verstetigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule insgesamt zu verbessern. Mit dem personellen Wechsel der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im April 2018 werden bereits gut verankerte und bewährte Maßnahmen, wie insbesondere im Bereich der Familiengerechtigkeit und Sensibilisierung, durch neue Schwerpunkte ergänzt und erweitert. Der Fokus künftiger Gleichstellungsbemühungen richtet sich nunmehr auf die Förderung potenzieller Kandidatinnen für akademische Spitzenpositionen im Allgemeinen sowie auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Hinblick auf die spezifischen Qualifikationsanforderungen einer Fachhochschulprofessur im Besonderen.

Ein für die FH Kiel neuer strategischer Ansatz zur langfristigen Erhöhung von Frauen in akademischen Spitzenpositionen ist es daher, zukünftige Anstrengungen darauf zu konzentrieren, eigene Nachwuchskräfte zu entwickeln und dabei den Frauenanteil auf sämtlichen Qualifizierungsstufen zu erhöhen. Konkret bedeutet dies zum einen eine Erhöhung des Studentinnenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und zum anderen eine gezielte Karriereförderung von high potentials aus den eigenen Reihen wie auch aus der beruflichen Praxis. In der Überzeugung, dass eine Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit im akademischen Feld nur durch eine nachhaltige Veränderung der Hochschulkultur gelingen kann, gilt es auch weiterhin darauf hinzuwirken, Gendersensibilität im hochschulpolitischen Denken und Handeln voranzutreiben und so letztlich allen Hochschulmitgliedern bestmögliche Bedingungen zur Entfaltung ihrer Talente und Potenziale zu ermöglichen. Die Aspekte Nachwuchsgewinnung, Nachwuchsförderung sowie der eines integrativen Ansatzes zur Implementierung von Gendersensibilität in alltägliche Prozesse von Lehre und Forschung bilden die Grundbausteine der strategischen Ausrichtung zukünftiger Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel. Mit dem hier vorgestellten Gleichstellungszukunftskonzept möchte die FH Kiel folgender Defizitsituation durch konkret erreichbare Zielsetzungen nachhaltig entgegenwirken:

- Trotz stetigem Anstieg des Frauenanteils an Professuren liegt die FH Kiel mit 20,9 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt von 23,4 Prozent<sup>2</sup>. Dieser aktuelle bundesweite Durchschnittswert bildet die Zielmarke für die nächsten fünf Jahre und darüber hinaus (Ziel 1).
- Es bedarf einer zielgruppenspezifischen Karriere- und Personalentwicklung für den inzwischen faktisch vorhandenen akademischen Mittelbau bzw. für Nachwuchswissenschaftlerinnen, nicht zuletzt auch, um einem möglichen drop-out dieser high potentials nachhaltig entgegenzuhandeln (Ziel 2).
- Studentinnen in den Fachbereichen Informatik & Elektrotechnik sowie Maschinenwesen sind trotz kleiner Erfolge fortgesetzt stark unterrepräsentiert. Grundsätzliches Ziel ist, mithilfe geeigneter Maßnahmen auf der Grundlage aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse, den Studentinnenanteil in beiden Bereichen kontinuierlich zu erhöhen, in den nächsten fünf Jahren auf mindestens 15 Prozent (Ziel 3).

Zunächst wird die Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzeptes in den Steuerungsinstrumenten der Hochschule dargestellt (vgl. Punkt 1) und eine detaillierte Defizitanalyse (vgl. Punkt 2) vorgenommen, aus der sich die oben genannten Ziele ableiten. Es folgt die Bilanzierung der bisher realisierten Maßnahmen (vgl. Punkt 3) und daran anschließend die Beschreibung der Schwerpunkte des Gleichstellungszukunftskonzeptes (vgl. Punkt 4).

---

<sup>1</sup> Im Folgenden wird die Abkürzung FH Kiel verwendet.

<sup>2</sup> statista (2018). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2016 nach Bundesländern. Verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>. Zugegriffen am 15.Mai 2018.

# 1 Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten und strukturelle Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzeptes an der Fachhochschule Kiel

## 1.1 Gleichstellung in der Hochschulsteuerung

An der FH Kiel sind eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte in übergeordneter Funktion sowie sechs dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den einzelnen Fachbereichen<sup>3</sup> eingesetzt. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen des HSG<sup>4</sup> wirken die Gleichstellungsbeauftragten an Gremien und Kommissionen mit und sind an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. In Prozesse der Hochschulentwicklung – wie unter anderem Zielvereinbarungen mit dem Land, Strukturentwicklungsplanung (STEP), Qualitätsmanagement und Systemakkreditierung – wird die zentrale Gleichstellungsbeauftragte konsequent miteinbezogen. Darüber hinaus nimmt sie regelmäßig an den Präsidiumssitzungen teil. Gleichstellung ist als strategische Leitungsaufgabe dem Zuständigkeitsbereich des amtierenden Vizepräsidenten zugeordnet. Im Auftrag des Senats als höchstem Organ der hochschulischen Selbstverwaltung koordiniert der Zentrale Gleichstellungsausschuss die hochschulpolitische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit und vertritt dabei die Interessen sämtlicher Mitgliedergruppen der Hochschule. Im Rahmen eines konsequenten Gender-Controllings auf der Grundlage geschlechtlich differenzierter Personaldaten, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte alle zwei Jahre über den aktuellen Stand der Verwirklichung geschlechtsbezogener Chancengleichheit an der Hochschule. Die Ausstattung der zentralen Gleichstellungsstelle mit Personal- und Sachmitteln wurde in den vergangenen Jahren ausgeweitet. Seit 2015 wird der Gleichstellungsbeauftragten ein Budget aus Haushaltsmitteln der Hochschule zur Verfügung gestellt, das ihre Souveränität in der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags stärkt. Angeschoben aus Mitteln des Professorinnenprogramms I konnte im Jahr 2008 im Gleichstellungsbüro eine Koordinierungsstelle eingerichtet werden, die 2016 verstetigt wurde (vgl. Punkt 3.4).

→ **Die strukturelle Verankerung des Zukunftskonzeptes und Verantwortung für die Umsetzung von Maßnahmen liegt im Präsidium (Präsident und zuständiger Vizepräsident) sowie bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten.**

## 1.2 Gleichstellung im Strukturentwicklungsplan

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus macht die FH Kiel ihr Bestreben, an der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit mitzuwirken insbesondere durch die Querschnitts-Verankerung des Themas im 2017 verabschiedeten hochschulinternen Strukturentwicklungsplan (STEP)<sup>5</sup> deutlich. So ist der Gleichstellungsplan in den STEP integriert. In der Konsequenz ist die „Förderung der Gleichstellung auf den Ebenen der Studentinnen, Absolventinnen und Professorinnen“ auch expliziter Bestandteil der Zielvereinbarungen zwischen der FH Kiel und dem Land Schleswig-Holstein. Die Vereinbarungen sind richtungsweisend für zukünftige Gleichstellungsbestrebungen und schaffen die Voraussetzung zur Implementierung neuer strategischer Ansätze und Konzepte, die auf Chancengerechtigkeit für Frauen (und Männer) in Forschung und Lehre zielen. Im Rahmen ihrer Vision „*Wir sind die Exzellenz-Hochschule für Lehre im Norden!*“ hat sich die FH Kiel in ihrem sechsten Leitsatz „*Unsere Hochschule lebt Vielfalt. Sie gestaltet Bildungsprozesse gendergerecht, interkulturell und diskriminierungsfrei*“ dem Thema Geschlechtergerechtigkeit proaktiv verpflichtet. Um diese Selbstverpflichtung umzusetzen, sind bereits vielfältige Maßnahmen und Projekte zur Familiengerechtigkeit, zur Stärkung der Studienmotivation junger Frauen im technischen Bereich sowie der integrativen Einbindung wissenschaftlicher Erkenntnisse aus der Genderforschung in laufende Studienprojekte erprobt und verstetigt worden (vgl. Punkt 3). Mehr noch wird Gendersensibilität als grundlegende Kernkompetenz aller Lehrenden begriffen und bildet ein wichtiges Kriterium in Berufungsverfahren.

<sup>3</sup> Die sechs Fachbereiche der FH Kiel sind: Agrarwirtschaft (A), Informatik & Elektrotechnik (I&E), Maschinenwesen (M), Medien (Me), Soziale Arbeit & Gesundheit (SG), Wirtschaft (W).

<sup>4</sup> Abkürzung für Hochschulgesetz.

<sup>5</sup> Näheres zum Gleichstellungsplan im Rahmen des STEP siehe Anhang 1.

→ **Einbettung des Gleichstellungszukunftskonzeptes in die Profil- und Leitbildentwicklung der FH Kiel.**

### **1.3 Gleichstellung im Qualitätsmanagement**

Die FH Kiel ist systemakkreditiert<sup>6</sup> und wendet in ihrem Qualitätsmanagement gebräuchliche Instrumente des QM an<sup>7</sup>. Sie hat verschiedene Prozessmodelle (u.a. für Berufungs- und Begehungsverfahren, Absolvent\*innenbefragung, Zielvereinbarungsverfahren) als Teil des Qualitätsmanagements entwickelt, die der Klarheit und Transparenz an der Hochschule dienen. Im Zuge der erfolgreichen Systemakkreditierung wurde Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium gemäß der Musterrechtsverordnung<sup>8</sup> festgeschrieben. Studiengangprofile sowie Prüfungsverfahrensordnungen wurden vereinheitlicht. Künftig gilt es, die Zusammenarbeit von Zentraler Gleichstellungsbeauftragter mit der Abteilung Qualitätsmanagement auszubauen, um Gleichstellung in den Steuerungsinstrumenten des Qualitätsmanagements stärker als bisher zu integrieren. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ein eigenes Gleichstellungsmonitoring im Rahmen ihrer Berichtspflicht eingeführt, dessen Schwerpunkt die Dokumentation der Frauenanteile an den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen sowie die Beteiligung von Frauen in Gremien und Organen der Hochschule ist (Soll-Ist-Diskrepanzen). Die dezentral eingesetzten nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind in den Berufungsverfahren ihres jeweiligen Fachbereichs beteiligt. Sie dokumentieren die Frauenanteile bei den Bewerbungen, den Einladungen zum Lehrvortrag, auf den Listen und bei der Ruferteilung. Anhand dieser Daten wird regelmäßig die Umsetzung von quantitativen Zielen der Gleichstellungsarbeit überprüft. Um die Qualität und Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen zu evaluieren, bedarf es darüber hinaus der Anwendung qualitativer Verfahren, verbunden mit einer Gleichstellungsexpertise. In diesem Zusammenhang hat das zentrale Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD)<sup>9</sup> in der Vergangenheit wichtige Beiträge für die FH Kiel geleistet. Im Rahmen des Gleichstellungszukunftskonzeptes führt das IGD qualitative Befragungen zur Qualitätssicherung durch und gibt Empfehlungen zur Fortentwicklung des Konzeptes.

→ **Überprüfung der quantitativen Zielgrößen des Gleichstellungszukunftskonzeptes mithilfe des Qualitätsmanagements und Dokumentation. Begleitende Evaluierung der qualitativen Zielsetzungen des Konzeptes, Berichterstellung sowie daraus abzuleitender Empfehlungen zur Fortentwicklung durch das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity (IGD).**

## **2 Situations- und Defizitanalyse zum Stand geschlechtsbezogener Gleichstellung in Lehre und Forschung an der Fachhochschule Kiel**

Im CEWS<sup>10</sup>-Ranking 2017 nimmt die FH Kiel einen Platz in Ranggruppe 4 von 9 Ranggruppen ein. Sie zeichnet sich vor allem durch eine Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal aus und zählt hier zur sogenannten „Spitzengruppe“. Hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren wird sie dem Mittelfeld zugeordnet<sup>11</sup> (siehe Abb. 1).

---

<sup>6</sup> Gültig bis zum 30.09.2020.

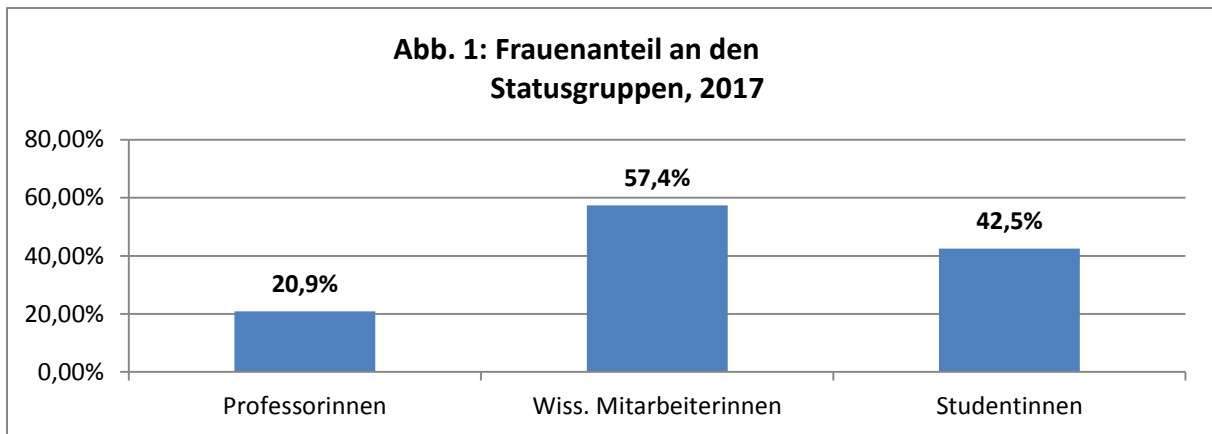
<sup>7</sup> Näheres zur Qualitätssatzung im Rahmen der Systemakkreditierung siehe Anhang 2.

<sup>8</sup> Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017.

<sup>9</sup> Ein Alleinstellungsmerkmal der FH Kiel im Vergleich zu anderen Hochschulen im Land Schleswig-Holstein ist das bereits 1992 gegründete zentrale *Institut für interdisziplinäre Genderforschung und Diversity* (IGD). Das IGD steht seit seinen Anfängen für Anwendungsbezug, Praxisrelevanz, Interdisziplinarität und Internationalisierung und hat im Rahmen seiner genderbezogenen Projekt- und Forschungsarbeiten immer wieder auch interne Projekte initiiert und Studien durchgeführt, von denen nachhaltige Impulse in die Hochschule ausgingen.

<sup>10</sup> Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

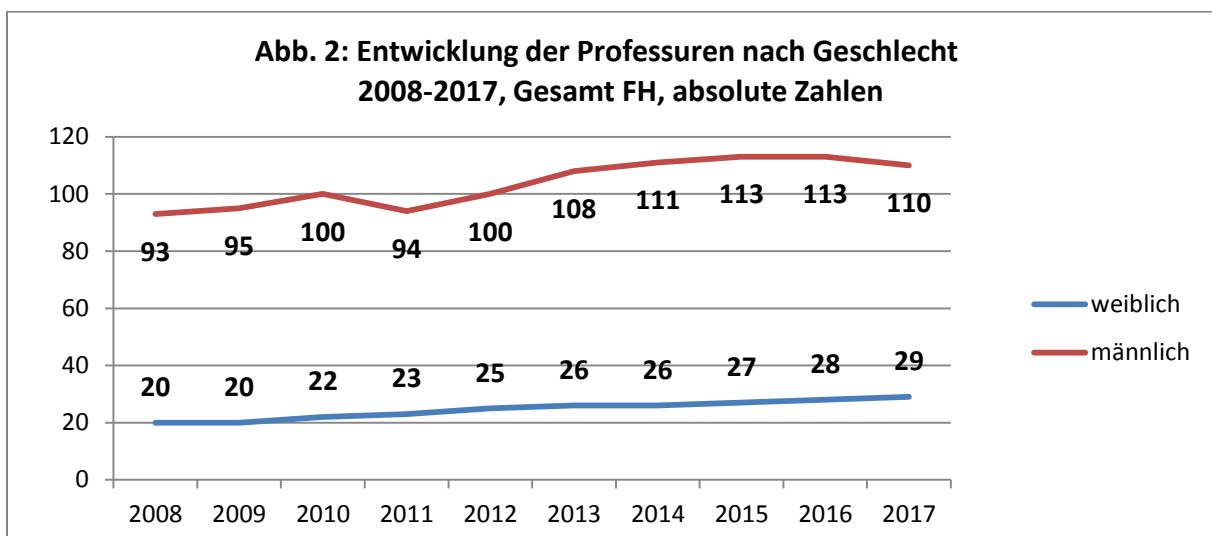
<sup>11</sup> Vgl. Löther, Andrea (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften / Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Köln. <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother->



Die nachfolgende Analyse gibt die Entwicklung der Geschlechterverteilung bei Professuren, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Studierenden für den Zeitraum 2008-2017 wider. Um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, werden überwiegend Prozentwerte dargestellt. Hierbei gilt es, das ‚Problem kleiner Zahlen‘ zu beachten: Sind wenige Professorinnen anzutreffen, verändert das Hinzukommen bzw. Ausscheiden einer Professorin die Prozentwerte erheblich.

### 2.1 Entwicklungen der Frauen- und Männeranteile bei den Professuren 2008-2017

Im Zusammenhang mit der starken Zunahme der Studierendenzahl im Zeitraum 2008 bis 2017 und den Hochschulpakten erfolgt ein Anstieg der Gesamtzahl der Professuren<sup>12</sup> um 26, nämlich von 113 im Jahr 2008 auf 139 im Jahr 2017, davon entfallen 110 auf Männer und 29 auf Frauen (siehe Abb. 2).

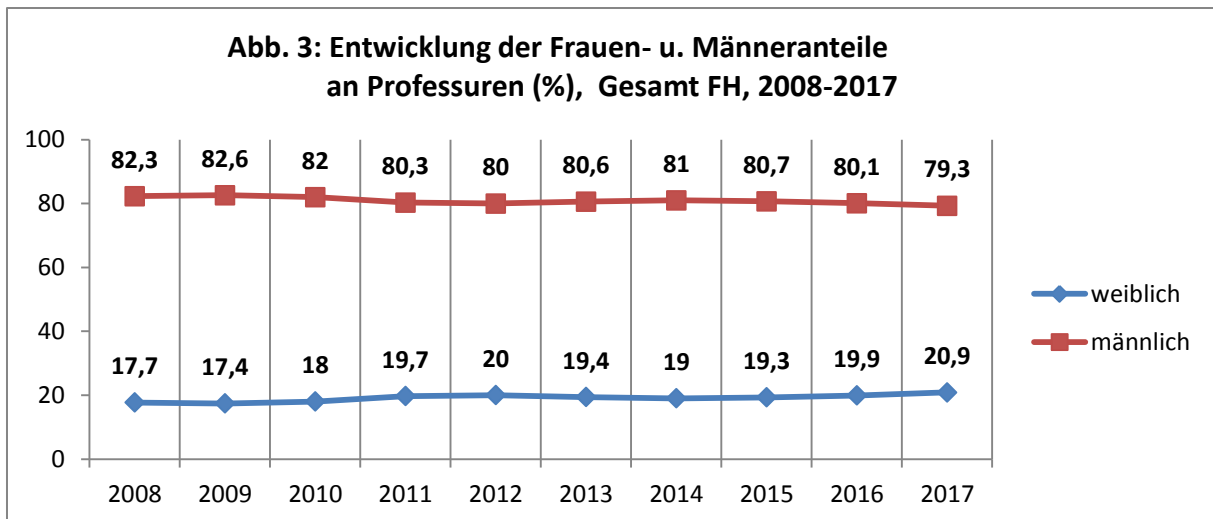


Statistisch hob sich der Frauenanteil damit um 3,2 Prozent von 17,7 Prozent auf 20,9 Prozent (siehe Abb. 3). Damit liegt die FH Kiel aktuell leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 23,4 Prozent<sup>13</sup>, entspricht aber gut dem Landesdurchschnitt Schleswig-Holsteins von 20,3 Prozent.

Hochschulranking\_nach\_Gleichstellungsaspekten\_2017.pdf?sequence=1. Zugriffen am 18. Mai 2018.

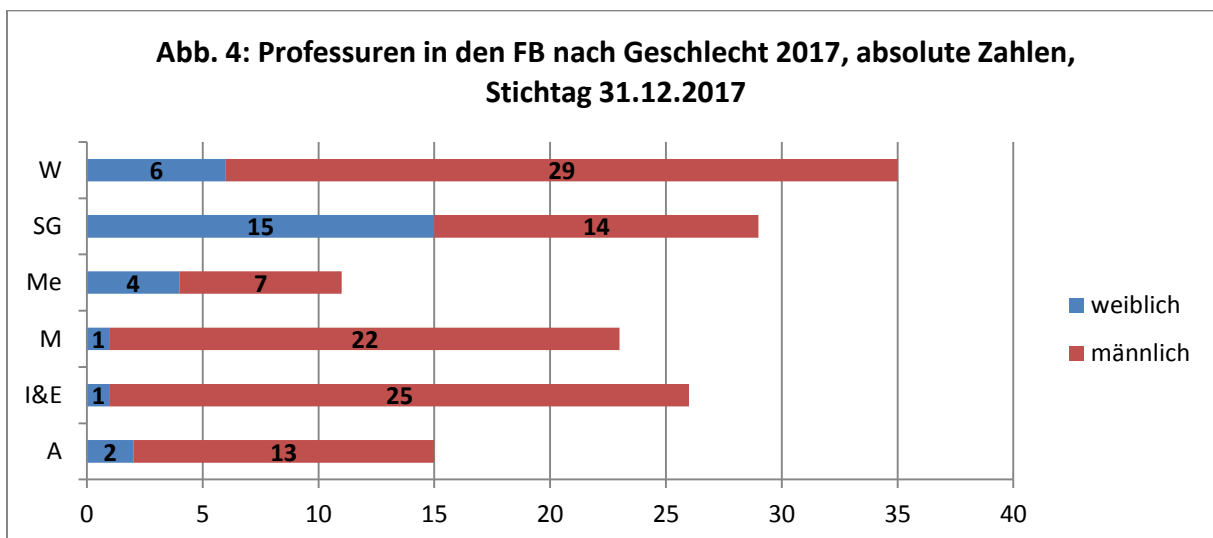
<sup>12</sup> Mit Ausnahme der Präsident\*innen und der Kanzler\*innenstelle, verfügt die FH Kiel ausschließlich über W2-dotierte Professuren.

<sup>13</sup> Vgl. statista (2018). Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland im Jahr 2016 nach Bundesländern. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/>. Zugriffen am 22. Mai 2018.



Hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei den gewonnenen Professuren ist festzustellen, dass zwei Drittel (65,4%) auf Männer und ein Drittel (34,6%) auf Frauen fiel. Von den insgesamt neun Neubesetzungen mit Frauen erfolgten vier – fast die Hälfte – im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit<sup>14</sup>, zwei in Agrarwirtschaft sowie jeweils eine in den Fachbereichen Informatik & Elektrotechnik, Medien und Wirtschaft.

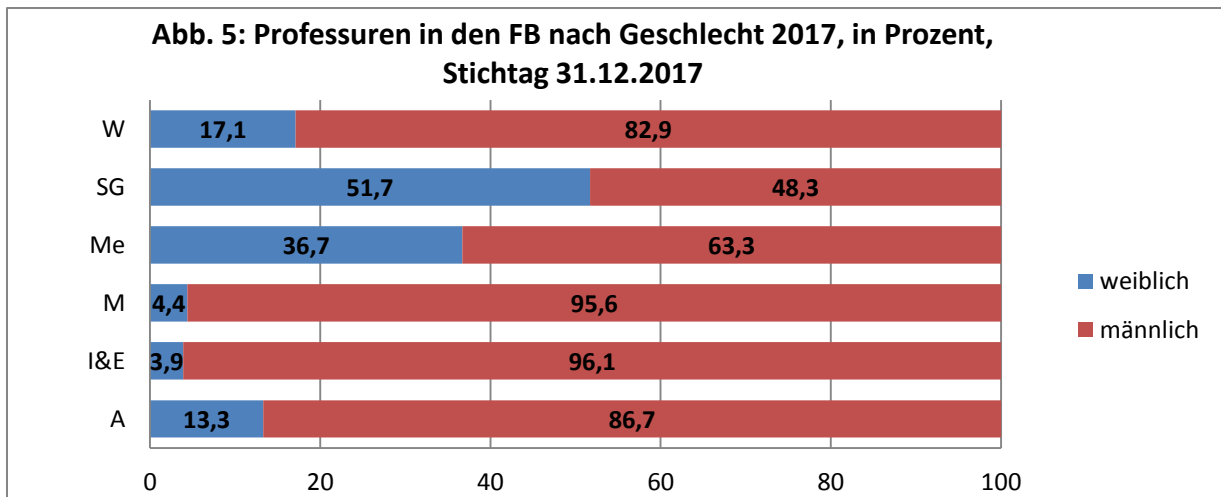
Im Wintersemester 2017/2018 war das Geschlechterverhältnis in den einzelnen Fachbereichen bei den Professuren recht unausgewogen, am stärksten in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen, nur im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit war es paritätisch (siehe Abb. 4 und 5).



An dieser Stelle sei auf die Sonderstellung des Fachbereichs Soziale Arbeit & Gesundheit als einem frauendominierten Fachbereich hingewiesen, der den Gesamtanteil von Frauen an den Professuren der FH Kiel stark beeinflusst. Denn die Anzahl der Professorinnen in Soziale Arbeit & Gesundheit ist höher als die Summe Professorinnen aus den übrigen Fachbereichen zusammen: Während in Agrarwirtschaft zwei, in Informatik & Elektrotechnik sowie Maschinenwesen je eine, in Medien vier und in Wirtschaft sechs Professorinnen berufen sind – also zusammengenommen 14 – sind es in Soziale Arbeit & Gesundheit allein 15 (siehe Abb. 4)

<sup>14</sup> Hier liegt der Frauenanteil an den Professuren kontinuierlich bei über 50 Prozent. Dies stellt Ausnahme an der FH Kiel dar (siehe Abb. 4).





### Zielformulierung für die Gruppe der Professorinnen

Angesichts der Datenanalyse ergibt sich ein gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf auf mehreren Ebenen. Der Professorinnenanteil an der Fachhochschule Kiel hat sich innerhalb der letzten 10 Jahre um 3,2 Prozent erhöht und nähert sich mit fast 21 Prozent dem Bundesdurchschnitt an. Ein Großteil des Frauenanteils an den Professuren – auch im Hinblick auf Neuberufungen im dargestellten Zeitraum – ist dabei dem Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit zuzuordnen, wo er seit vielen Jahren konstant bei über 50 Prozent liegt. Auch im Fachbereich Medien ist inzwischen mit aktuellen 36,7 Prozent Professorinnen eine kritische Segregationsmarke überwunden, wenn auch eine paritätische Verteilung (noch) nicht erreicht ist. In den vier anderen Fachbereichen hingegen sind Professorinnen nach wie vor stark unterrepräsentiert, vor allem in Maschinenwesen wie auch Informatik & Elektrotechnik (siehe Abb. 5). Mit Blick auf die traditionell männerdominierten Fachbereiche ist allerdings positiv hervorzuheben, dass in dem dargestellten Zeitraum eine Professorin für den Fachbereich Informatik & Elektrotechnik gewonnen werden konnte. Auch wird im Jahr 2018 im Fachbereich Maschinenwesen eine Vorgriffsprofessur mit einer Frau besetzt werden. Trotz kleiner Teilerfolge aber, ist die unausgewogene Geschlechterverteilung auf professoraler Ebene „hartnäckig“ konstant geblieben und zeigt, dass es einen langen Atem braucht, um strukturelle Veränderungen tatsächlich zu erreichen. So bleibt es erklärtes Ziel, weiterhin wirksame Maßnahmen einzusetzen, um den Frauenanteil an den Professuren insgesamt, insbesondere jedoch in den Fachbereichen, in denen sie konstant unterrepräsentiert sind, nachhaltig zu erhöhen. Grundvoraussetzung hierfür ist eine eingehende Analyse und das Verstehen der komplexen Ursachen und Hintergründe, auch in Hinblick auf die spezifischen Herausforderungen, die mit einer wissenschaftlichen Laufbahn an einer Fachhochschule in Zusammenhang stehen, um ein geeignetes Strategiekonzept zur Förderung geschlechtergerechter Wissenschaftskarrieren an der FH Kiel zu entwickeln und zu erproben (vgl. Punkt 4).

→ **Zielvorgabe: Erhöhung des Professorinnenanteils auf mindestens den aktuellen Bundesdurchschnitt von 23,4 Prozent bis 2023.**

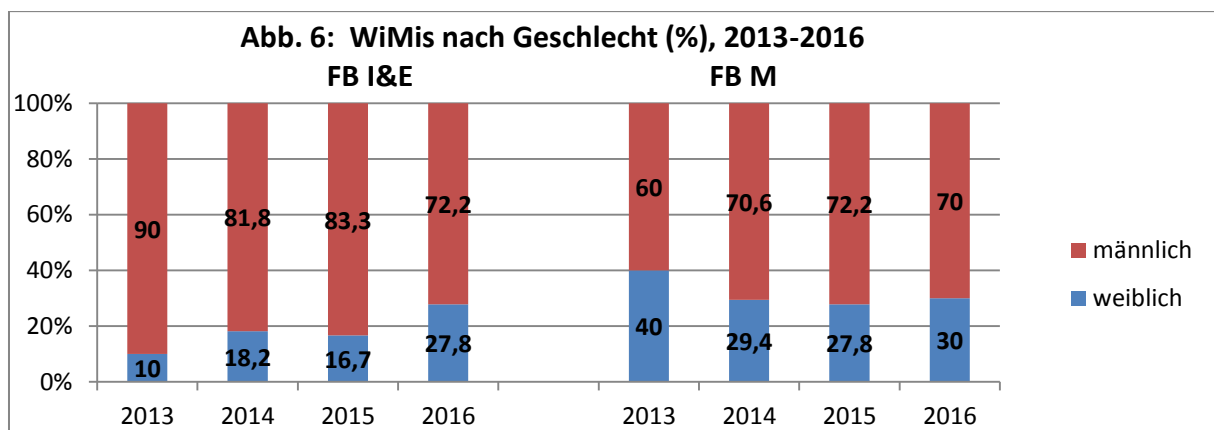
### 2.2 Entwicklung der Statusgruppe wissenschaftliches Personal (WiMi) 2013-2017<sup>15</sup>

Ein über Landesmittel finanzierter Mittelbau wie in Universitäten existiert an Fachhochschulen nicht. Doch hat sich in den letzten Jahren an der FH Kiel die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden<sup>16</sup> im Rahmen von Lehr-, Forschungs- und Projektaktivitäten enorm vergrößert. Die Mehrzahl dieser Beschäftigungsverhältnisse ist, wie im Hochschulsystem insbesondere für diese Statusgruppe üblich, befristet, bspw. im Rahmen

<sup>15</sup> Ältere Daten konnten nicht berücksichtigt werden, weil schwer zugänglich, neuere lagen nicht vollständig vor.

<sup>16</sup> Dazu zählen hier sämtliche befristet und unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (auch in Drittmittelprojekten) sowie Lehrbeauftragte für besondere Aufgaben.

verschiedener Drittmittelprojekte. Mit Stichtag 31.12.2017 war von den zur Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zählenden Beschäftigten gut ein Drittel, nämlich 34 Personen, unbefristet beschäftigt. Von diesen waren 21 Frauen und 13 Männer, so dass der Frauenanteil 61,8% betrug. Jeweils  $\frac{2}{3}$  der unbefristet beschäftigten Frauen und Männer arbeiteten in Vollzeit. An der FH Kiel stieg gemäß dem Bundestrend die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stetig von 81 im Jahr 2013 auf 93 im Jahr 2017 an. Im betrachteten Zeitraum waren stets über die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeitenden Frauen und zwar in allen Fachbereichen – außer in Informatik & Elektrotechnik und Maschinenwesen – wie auch in weiteren Hochschuleinrichtungen, zum Beispiel zentralen Einrichtungen, wo Frauen mit kontinuierlich über 70 Prozent deutlich dominierten. 2016<sup>17</sup> betrug der Frauenanteil bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden in den Fachbereichen Agrarwirtschaft 75 Prozent, in Medien 54,5 Prozent, in Soziale Arbeit & Gesundheit 93,8 Prozent, in Wirtschaft 63,6 Prozent und in den zentralen Einrichtungen sogar 71,4 Prozent. In den technischen Fachbereichen Informatik & Elektrotechnik und Maschinenwesen war zwar die Mehrzahl der Beschäftigten in dieser Statusgruppe männlich, jedoch lag der Anteil der Frauen deutlich über ihrem Studierendenanteil. So verdreifachte sich der Frauenanteil in Informatik & Elektrotechnik fast von 10,0 auf 27,8 Prozent, in Maschinenwesen pendelte er sich zuletzt auf 30 Prozent ein (siehe Abb. 6).



### Zielformulierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für die zukünftige Entwicklung der FH Kiel ist die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden von Bedeutung, insbesondere im Hinblick auf Nachwuchsgenerierung. Ihre zielgruppengerechte Förderung stellt ein Novum in der Hochschulpersonalentwicklung dar. In diesem Zusammenhang ist Promotionsförderung auch für Fachhochschulen zentral. Die statistische Erfassung laufender Promotionsvorhaben von Angehörigen der FH Kiel gestaltet sich schwierig, da die Hochschule selbst kein Promotionsrecht besitzt und nicht alle Vorhaben bekannt sein müssen. Einige belastbare Daten aber liegen vor. Demnach gab es zum Stichtag 30.11.2017 36 Promotionsvorhaben in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, 15 davon von Frauen (38,5%). D.h., ein gutes Drittel der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind bemüht, ihre wissenschaftliche Qualifikation zu erhöhen und könnten mittelfristig potenzielle Kandidat\*innen für eine Professur an einer Fachhochschule sein. Derzeit sind Frauen unter den Promovend\*innen unterrepräsentiert. Grundsätzlich sollte in Zukunft darauf hingewirkt werden, den Zugang zur Promotion geschlechterparitätisch zu öffnen. Hierzu bedarf es sowohl einer näheren Untersuchung um die Hintergründe des Ungleichgewichts, als auch einer gezielten Ansprache geeigneter Absolventinnen, um sie für eine wissenschaftliche Qualifizierung zu motivieren. Was an den Universitäten lange Tradition ist, ist für die Fachhochschulen eher Neuland. In diesem Kontext sei auf die Gründung des Promotionskollegs Schleswig-Holstein verwiesen, an dem auch Professorinnen und Professoren von Fachhochschulen die

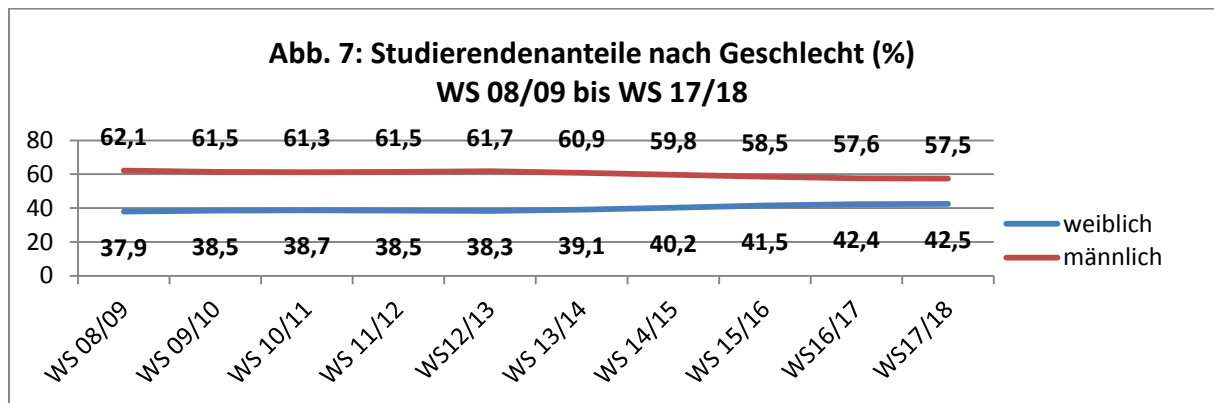
<sup>17</sup> Für 2017 liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch keine vollständigen Daten aus den Fachbereichen vor.

Möglichkeit zum erstverantwortlichen Betreuen und Begutachten von Promotionen erhalten. Die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler\*innen an Fachhochschulen wird somit weiter an Bedeutung und evtl. Umfang gewinnen.

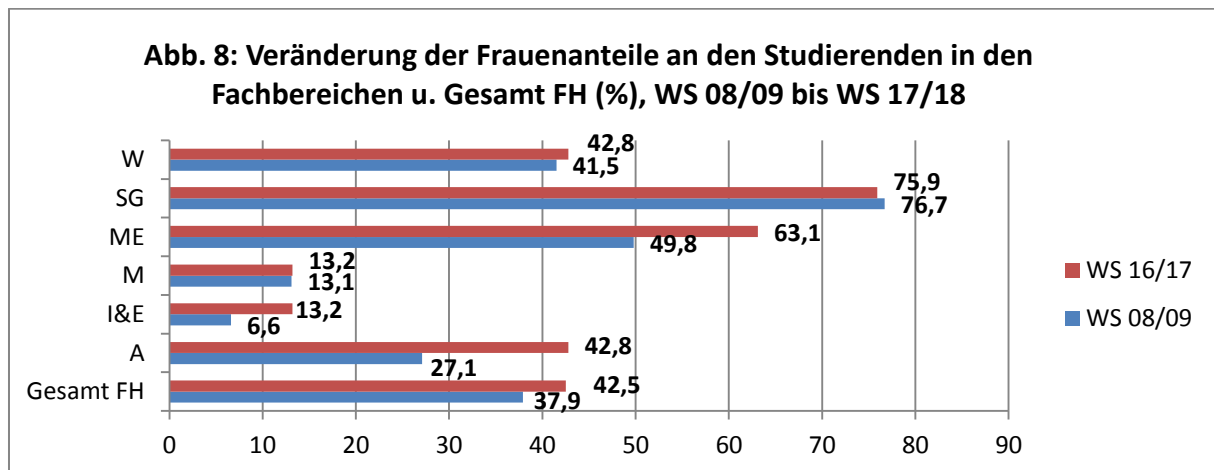
→ **Zielvorgabe: Strategische Förderung von Nachwuchswissenschaftler\*innen und Bindung an die FH Kiel.**

### 2.3 Entwicklung der Studierendenzahlen 2008-2017

Vom WS<sup>18</sup> 2008/09 bis WS 2017/18 nahm die Gesamt-Studierendenzahl an der FH Kiel um 2.428, von 5.347 im WS 2008/2009 auf 7.775 im WS 2017/2018, stark zu. Zum ersten Mal wurden mehr als 6.000 Studierende im WS 2010/2011 und mehr als 7.000 Studierende im WS 2014/2015 gezählt. Hierbei stieg der Frauenanteil kontinuierlich um insgesamt 4,6 Prozent von 37,9 auf 42,5 Prozent, so dass sich die Lücke zwischen männlichen und weiblichen Studierenden deutlich verkleinert hat (siehe Abb. 7).



Nach Fachbereichen betrachtet, hatten die größten Zuwächse von Frauen 1. Agrarwirtschaft (+15,7%), 2. Medien (+13,3%) sowie bemerkenswerterweise 3. Informatik & Elektrotechnik (+6,6%), der seinen Studentinnenanteil, wenn auch auf niedrigem Niveau, verdoppelte und damit sogar über dem Bundesdurchschnitt von 12,3 Prozent liegt. In Maschinenwesen blieb der Anteil an Studentinnen konstant, in Soziale Arbeit & Gesundheit sowie Wirtschaft waren die Zuwächse marginal (siehe Abb. 8).



### Zielformulierung für Studierende

Insgesamt bestehen einige auffällige geschlechtsbezogene Präferenzen bei der Studienfachwahl. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die signifikante Zunahme von Frauen in den Fachbereichen Agrarwirtschaft und Medien. Des Weiteren ist die Zunahme des Studentinnenanteils in dem nach wie vor stark männerdominierten Fachbereich

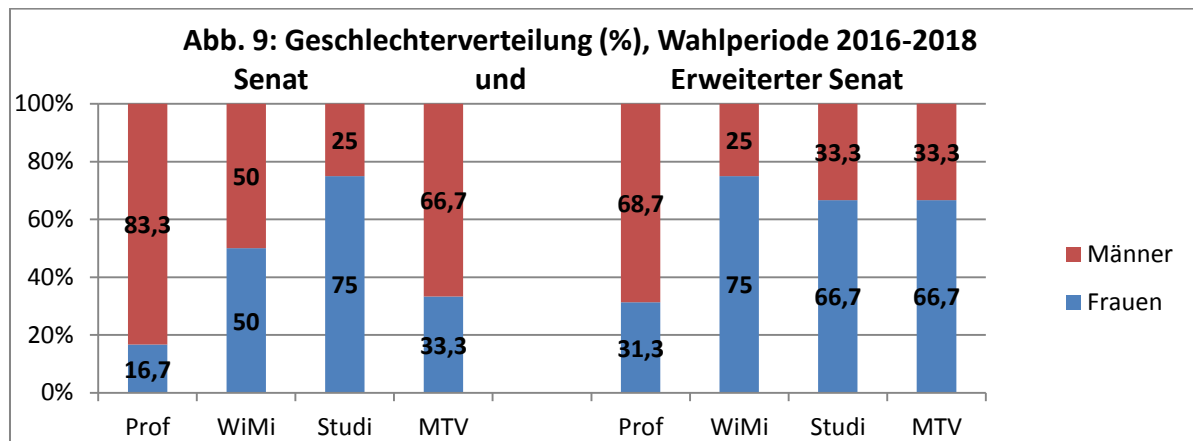
<sup>18</sup> Abkürzung für Wintersemester.

Informatik & Elektrotechnik zu betonen. Im Fachbereich Maschinenwesen hingegen ist kein nennenswerter Zuwachs zu verzeichnen. So gilt es, auch künftig die positiven Tendenzen weiter zu befördern und dabei sowohl die Zielgruppe junger Frauen am Übergang von der Schule in ein Studium in den Blick zu nehmen als auch die bereits immatrikulierten Studentinnen in ihrer Studienmotivation zu bestärken und ihnen optimale Bedingungen für ihre berufliche Karriere – bestenfalls gar in Hinblick auf eine Qualifizierung zur Fachhochschulprofessur – zu bieten.

→ **Zielvorgabe: Konsequente Erhöhung des Studentinnenanteils in den Fachbereichen Informatik & Elektrotechnik sowie Maschinenwesen in Relation zur bisherigen Entwicklung – in den kommenden fünf Jahren auf jeweils 15 Prozent.**

#### 2.4 Aktuelle Geschlechterverteilungen in zentralen Hochschulgremien und Organen

Die beschriebenen strukturellen Verhältnisse haben Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Hochschulgremien **Senat** und **Erweiterter Senat**. Hier entspricht der Frauenanteil in der Wahlgruppe der Professores mit 16,7 Prozent (n = 2) allerdings nicht ihrem Gesamtanteil von fast 21 Prozent. Demgegenüber sind Frauen im Erweiterten Senat in der Wahlgruppe der Professores mit 31,3 Prozent (n= 5) relativ gut vertreten<sup>19</sup> (siehe Abb. 9).



Insgesamt sind von den 23 Senatsmitgliedern aus den vier Wahlgruppen 34,8 Prozent Frauen (n= 8) und 65,2 Prozent (n= 15) Männer. Insbesondere in der Gruppe der Professores besteht das größte Missverhältnis:

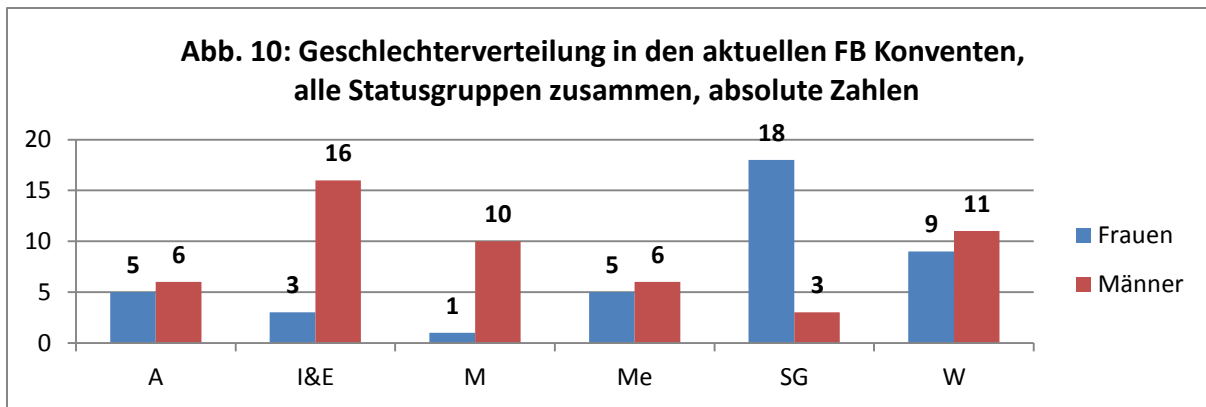
**Tab. 1: Geschlechterverteilung im Senat nach Wahlgruppen (2018)**

	Frauen	Männer	Total	Frauenanteil
WG 1/Professores	2	10	12	16,7 %
WG 2/ WiMis	2	2	4	50,0%
WG 3/Studierende	3	1	4	75,0%
WG 4/MTV <sup>20</sup>	1	2	3	33,3%
Gesamt	8	15	23	34,8%

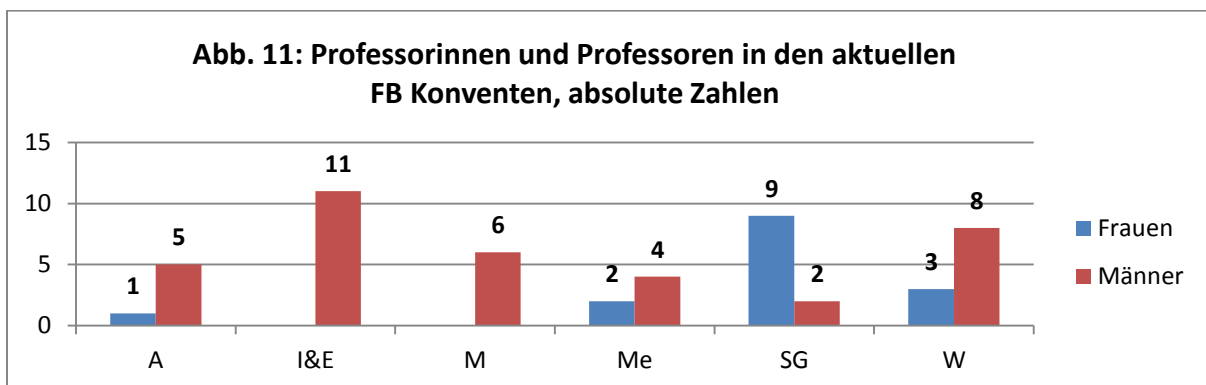
Auch die Geschlechterverteilung unter den gewählten Mitgliedern der **Konvente** spiegelt die dargelegten strukturellen Verhältnisse wider: Über alle Statusgruppen hinweg dominieren Männer. Die deutlichste Überrepräsentanz von Männern findet sich in den technischen Fachbereichen Maschinenwesen sowie Informatik & Elektrotechnik, die deutlichste von Frauen im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit (siehe Abb. 10).

<sup>19</sup> Ohne Berücksichtigung der Stellvertreter\*innen.

<sup>20</sup> Abkürzung für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung.



Die Hauptursache für den geringen Frauenanteil in den Fachbereichskonventen ist auf die ungleiche Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppe der Professorinnen zurückzuführen, da diese die meisten Sitze innehaben.<sup>21</sup> Diese Begründung gilt jedoch nicht ausnahmslos: Der Fachbereichskonvent Soziale Arbeit & Gesundheit weist eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen in der Statusgruppe der Professorinnen auf, wobei hier – im Vergleich zu den anderen Fachbereichen – die Voraussetzungen für eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund des ausgeglichenen Verhältnisses von Professorinnen und Professoren gegeben wären (siehe Abb. 11).



War das **Präsidium** der FH Kiel – bestehend aus dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten und dem Kanzler – lange ausnahmslos männlich besetzt, so ist seit 2016 eine Vizepräsidentin im Amt. Aktuell sind drei von fünf Mitgliedern des **Hochschulrates** Frauen (60%). Die **Dekanate** in den Fachbereichen sind gegenwärtig nahezu ausschließlich von Männern besetzt. Nur zwei Frauen fungieren als Prodekaninnen im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit sowie eine weitere im Fachbereich Wirtschaft.

### Zielformulierung für zentrale Gremien und Organe

Es lässt sich zusammenfassen, dass Frauen derzeit in zentralen Gremien und Organen der FH Kiel stark unterrepräsentiert und damit in nur geringer Zahl in richtungsweisende Entscheidungsprozesse der Hochschulentwicklung eingebunden sind. Die aufgezeigten strukturellen Ungleichheitsverhältnisse stehen im Widerspruch zur Anforderung einer geschlechtergerechten Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Entscheidungsebenen der FH Kiel.

<sup>21</sup> In den übrigen Statusgruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden, der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung sowie der Studierenden zeigen sich nur sehr geringe Ungleichheiten bezüglich der jeweiligen Frauen- und Männeranteile, die zu vernachlässigen sind und daher hier nicht weiter dargestellt werden.

→ Zielvorgabe: Zügige Annäherung an eine angemessene Geschlechterverteilung in den Gremien, die sich an den tatsächlichen Frauen- und Männeranteilen innerhalb der jeweiligen einzelnen Statusgruppen orientiert.

### 3 Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II sowie Einschätzung ihrer Wirksamkeit<sup>22</sup>

Die FH Kiel konnte sich bereits zweimal für die Teilnahme am **Professorinnenprogramm** qualifizieren und erhielt im Rahmen dessen Förderungen für insgesamt drei Regelprofessuren sowie eine Vorgriffsprofessur.<sup>23</sup> Mit den im Gegenzug seitens der Hochschule bereitgestellten Finanzmitteln konnten eine Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen angeschoben werden. Mit Auslaufen der Förderung des Professoren-Programms I wurde eine nachhaltige Verstetigung der Projekte aus dem allgemeinen Haushalt sichergestellt, die im Folgenden bilanziert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit eingeschätzt werden.

#### 3.1 Zielgruppe Professor\*innen

##### *Gendersensibilität in der Ausschreibungspraxis und im Berufungsprozess*

Gemäß der Zielformulierungen im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II werden Qualifizierungsanforderungen im Zuge der Ausschreibung neu zu besetzender Professuren grundsätzlich so formuliert, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und zu adressieren vermögen. Zudem werden bereits seit 2008 Ausschreibungen systematisch über einschlägige Datenbanken, aktuell bspw. PROfessur, Accademia-net und femconsult verbreitet. Zur Gewährleistung von Chancengerechtigkeit bei der Neubesetzung von Professuren wurde die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten mit einem im Dezember 2017 abgeschlossenen Review-Verfahren in den Berufungsprozess eingearbeitet und systematisiert. (→ Verfahren ist standardisiert)

##### *INSIDE*

Zur Förderung der Willkommenskultur wurde auf Initiative des Präsidiums der FH Kiel das Programm INSIDE für die Zielgruppe neuberufener Professor\*innen etabliert, denen dieses 2008 ins Leben gerufene Forum die Möglichkeit bietet, sich interdisziplinär zu vernetzen, auszutauschen und fortzubilden. Im Rahmen des Programms werden Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten angeboten, die auch den Bereich gender- und diversitysensible Lehre beinhalten. Die Angebote zur Information und Fortbildung stehen allen hauptamtlich Lehrenden offen. Eine Teilnahme ist seitens des Präsidiums ausdrücklich gewünscht und kann sich auf die Vergabe von Leistungszulagen auswirken<sup>24</sup>. (→ fortlaufende Maßnahme)

##### *Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL)*

Als zentrale Einrichtung steht das Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL) allen Lehrenden der FH Kiel beratend, unterstützend und impulsgebend in Fragen der Studienqualität, der Studiengang- und Modulentwicklung sowie der Lehrkompetenzentwicklung zur Seite. Gender- und Diversitykompetenz sind dabei als ein Schwerpunkt im hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramm fest verankert. (→ zentrale Einrichtung)

##### *Teilzeitprofessuren*

Die Möglichkeit der Berufung einer Professor\*in in Teilzeit wird derzeit an der FH Kiel diskutiert. Obwohl Befürchtungen bestehen, dass durch verminderte Präsenzzeiten von

---

<sup>22</sup> Zum ausführlichen Soll-Ist-Vergleich der Maßnahmen siehe Tabelle in Anhang 3.

<sup>23</sup> So wurden über das Professorinnenprogramm I zwei Regelprofessuren im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit sowie eine weitere in Medien gefördert. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II wurde eine Vorgriffsprofessur im Fachbereich Agrarwirtschaft mit einer Frau besetzt.

<sup>24</sup> Ein vergleichbares Informations- und Fortbildungsangebot besteht in Form des Programms VIP auch für die Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals in Verwaltung und Technik.

Professores die Gremienarbeit und dadurch die Selbstverwaltung der Hochschule beeinträchtigt werden könnte, ist eine derartige Flexibilisierung von Lehre und Forschung unter Aspekten der Gleichstellung von Frauen – und ausdrücklich auch Männern – sowie der Familiengerechtigkeit und des Gesundheitsmanagements als zeitgemäß zu betrachten und daher besonders förderungswürdig. (→ in Diskussion)

### **Einschätzung der Wirksamkeit**

Auch wenn die Erfahrungen mit den zuvor beschriebenen Vorgehensweisen im Ausschreibungsverfahren und im Berufungsprozess allgemein positiv sind, werden vor allem seitens der technischen Fachbereiche – aller Bemühungen zum Trotz – massive Schwierigkeiten zurückgemeldet, berufungsfähige Kandidatinnen zu mobilisieren. Die Reichweite von Maßnahmen, die unmittelbar darauf zielen qualifizierte Frauen für Professuren an der FH Kiel zu gewinnen, erscheinen daher begrenzt. Dies ist im Zusammenhang mit komplexen Einflussfaktoren zu betrachten, die dazu führen, dass die Konkurrenz um geeignete Bewerberinnen unter den Hochschulen, insbesondere in Hinblick auf Stellenbesetzungen in traditionell männerdominierten technischen Wissenschaftsdisziplinen hoch ist. In Anlehnung an die Empfehlungen der Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.<sup>25</sup> gilt es daher, den Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen künftig zielgerichtet auf die Gewinnung von Nachwuchskräften aus den eigenen Reihen der Fachhochschulen zu richten und die FH Kiel durch die Beförderung einer geschlechtergerechten Hochschulkultur als attraktive Arbeitgeberin weiter zu profilieren. Die strukturell verankerten Informations-, Fort- und Weiterbildungsangebote zu Gender- und Diversitythemen befördern das Bewusstsein und die Sensibilität für die Verantwortung aller Hochschulangehörigen, an der Verwirklichung von Chancengerechtigkeit in Lehre und Forschung mitzuwirken.

### **3.2 Zielgruppe Nachwuchswissenschaftler\*innen**

#### *Förderung von Promotionsverfahren*

Indem die FH Kiel weder über ausgewiesene Qualifikationsstellen im akademischen Mittelbau noch über ein eigenes Promotionsrecht verfügt, ist sie auf Kooperationsbeziehungen zu Universitäten angewiesen, um eigenen leistungsstarken Absolvent\*innen eine wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen. In dieser Hinsicht unterstützt das Präsidium der FH Kiel verschiedene Verfahren, die geeigneten Studierenden die Möglichkeit einer Promotion eröffnen bzw. eröffnen sollen. Neben der Möglichkeit im Rahmen sogenannter Abgabeverfahren herausragende Absolvent\*innen an Universitäten zu vermitteln, werden an der FH Kiel in den vergangenen Jahren zunehmend kooperative Promotionsverfahren durchgeführt, in denen Betreuung – und im Fall erweiterter Kooperationsbeziehungen bisweilen auch Begutachtungen – über Professor\*innen an der FH Kiel erfolgen, während Prüfungsverfahren – ggf. unter Einbeziehung der betreuenden FH-Professor\*in – an den Universitäten stattfinden. Eine weitere bewährte Variante ist die Zweitmitgliedschaft von FH-Professor\*innen an einer Universitätsfakultät, aus der ein originäres Promotionsrecht resultiert. Voraussetzungen sowohl für kooperative Promotionen als auch für Zweitmitgliedschaften ist das Einwerben notwendiger Projektmittel, die u.a. dazu aufgewendet werden, Lehrdeputatsermäßigungen zugunsten von Betreuungsleistungen aufzufangen. Gegenwärtig verfügt die FH Kiel über Projektmittel aus einem Sonderprogramm des Landes, über das einerseits vier halbe Promotionsstellen für einen Förderzeitraum von drei Jahren vergeben sowie die für eine Zweitmitgliedschaft an Universitäten des Landes erforderlichen Finanzmittel bereitgestellt werden konnten. Die Gruppe der Promovierenden setzt sich überwiegend aus wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Lehrkräften für besondere Aufgaben zusammen. Unabhängig von einem Beschäftigungsverhältnis an der FH Kiel oder in einem Kooperationsunternehmen bestehen darüber hinaus einige wenige außerordentliche Promotionsvorhaben. (→ fortlaufend)

---

<sup>25</sup> Vgl. bukof 2016. Empfehlungen zur geschlechtergerechten Gestaltung von Karrierewegen an Fachhochschulen. <https://bukof.de/wp-content/uploads/16-10-24-Empfehlungen-Geschlechtergerechte-Karrierewege-Fachhochschulen-neu.pdf>. Zugegriffen am 22. Mai 2018.

### *Promotionskolleg Schleswig-Holstein*

Die FH Kiel wirkt proaktiv an der Gründung eines landesweiten Promotionskollegs zwischen den Universitäten und Fachhochschulen mit. Nach aktuellem Stand sind die vorbereitenden Schritte nahezu abgeschlossen. Im Juli 2018 soll die bereits formulierte Organisationsatzung unterzeichnet und der Vorstand gewählt werden. (→ im Prozess)

### *Promotionsstipendien*

Aus frei gewordenen Mitteln im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramms I konnten drei Promotionsstipendien an herausragende Absolventinnen in den technischen Fachbereichen vergeben werden, die allesamt zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht wurden. (→ abgeschlossen)

### **Einschätzung der Wirksamkeit**

Die FH Kiel ist bestrebt wissenschaftliche Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu fördern. Dies gelingt bereits trotz des Fehlens von Qualifizierungsstellen und Promotionsrecht durch die Eröffnung der Möglichkeit zur Promotion durch diverse Kooperationsbeziehungen zu Universitäten. Neben einer wissenschaftlichen Qualifikation besteht auch die Anforderung einer mehrjährigen berufspraktischen Erfahrung. An dieser Schnittstelle bedarf es verstärkter Anstrengungen, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Hochschule zu binden, damit sie die Karriereoption einer Fachhochschulprofessur nicht aus den Augen verlieren.

### **3.3 Zielgruppe Studierende**

#### *Driving Käfer'82*

Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm I sowie Sponsoring regionaler Unternehmen und Verbände wurde von März 2009 bis September 2010 das Studentinnenprojekt Driving Käfer'82 in Kooperation der Koordinierungsstelle des Gleichstellungsbüros und dem Fachbereich Maschinenwesen durchgeführt. Acht Studentinnen restaurierten weitestgehend eigenverantwortlich einen schrottreifen VW Käfer (Baujahr 1982). Ziel war es, den teilnehmenden Studentinnen einen Ausgleich zu theoretischen Lehrinhalten zu bieten. Theoretisches Wissen erhielt auf diese Weise einen praktischen Anwendungsbezug. Das Projekt stellte einerseits einen Benefit für die Teilnehmerinnen dar, um deren Studienmotivation weiter zu stärken. Zum anderen fungierten die Studentinnen als Vorbilder und trugen dazu bei, die Kompetenzen von Frauen in der klassischen Männerdomäne Technik sichtbar zu machen. Das Projekt war ein herausragender Erfolg mit enormer Außenwirkung. Der fertig restaurierte VW Käfer ist zu einem der Aushängeschilder der FH Kiel geworden und flankiert regelmäßig Kampagnen zur Gewinnung weiblicher Studieninteressierter. Im Zuge der offiziellen Überführung des restaurierten Käfers in den Besitzstand der FH Kiel wurden zweckgebundene Gelder für Folgeprojekte aus hochschuleigenen Mitteln bereitgestellt. Von der Bund-Länder-Kommission/dem Bundesministerium für Bildung und Forschung wurde Driving Käfer'82 als ein Best Practice Beispiel ausgezeichnet<sup>26</sup>.  
(→ abgeschlossen, Anschlussprojekt läuft, s.u.)

#### *„Do It Yourself“*

Als interdisziplinäres Anschlussprojekt von Driving Käfer'82 startete im Herbst 2016 das noch laufende Projekt „Do It Yourself“. Studentinnen der Fachbereiche Informatik & Elektrotechnik, Medien und Maschinenwesen entwickeln im Rahmen des Projekts einen immersiven Fahrsimulator. (→ laufendes Projekt)

#### *RobertaRegioZentrum*

Mit einer Anschubfinanzierung aus dem Professorinnenprogramm I wurde im Jahr 2012 am Fachbereich Informatik & Elektrotechnik das RobertaRegioZentrum gegründet. Erstes und nach wie vor wichtigstes Ziel ist es, Mädchen für den Umgang mit Technik und Informatik zu begeistern und frühzeitig ihre Motivation für eine technische Studienwahlorientierung zu

<sup>26</sup> Näheres hierzu unter [www.bmbf.de/files/Ausstellung\\_800x2000\\_Web\\_barrierefrei.pdf](http://www.bmbf.de/files/Ausstellung_800x2000_Web_barrierefrei.pdf).



wecken. Basis von Roberta ist ein Roboter der Firma Lego, der durch die bekannte Struktur der Legobausteine für eine altersgemäße Ansprache der Zielgruppe besonders geeignet ist. Die konstant stark nachgefragten Angebote des Zentrums sind vielfältig und reichen von Schnupperkursen über die Gestaltung von Projekttagen bis zur Ausbildung von Lehrkräften und Multiplikator\*innen. In Anbetracht der Erfolgsgeschichte erweitert das RobertaRegio-Zentrum seine Angebote fortwährend bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch. (→ verstetigt am FB Informatik & Elektrotechnik)

#### *startIng!*

Das langjährig erprobte Erstsemesterprojekt startIng! ist eine Simulation des Ingenieur\*innenberufs und findet als Projektwoche bereits sechs Wochen nach Studienbeginn statt. startIng! wird als interdisziplinäres Projekt der technischen Fachbereiche Maschinenwesen, Informatik & Elektrotechnik sowie Soziale Arbeit & 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 gestalten. startIng! wurde ursprünglich in enger Zusammenarbeit mit dem heutigen IGD entwickelt und in enger Kooperation mit der durch das Professorinnenprogramm I geförderten und inzwischen verstetigten Koordinierungsstelle des Gleichstellungsbüros durchgeführt. Heute bildet das Projekt ein erfolgreiches Beispiel für einen integrativen Gendering-Ansatz: Gender- und Diversitysensibilität bilden unter anderem wichtige Kriterien bei der Entwicklung der Aufgabenstellung, der heterogenen Zusammensetzung der Projektteams als auch bei der Bewertung der Abschlusspräsentationen<sup>27</sup>. (→ verstetigt an den Fachbereichen Maschinenwesen und Informatik & Elektrotechnik)

#### *Girls'Day und Schülerinnen-Technik-Tage*

Seit 2008 beteiligen sich die Fachbereiche Maschinenwesen, Informatik & Elektrotechnik, Medien und Agrarwirtschaft mit vielfältigen Aktionen am bundesweiten Girls'Day – Mädchen Zukunftstag. Im Rahmen der bereits seit 1996 an der FH Kiel stattfindenden Schülerinnen-Technik-Tage erhalten Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe am Fachbereich Maschinenwesen einen Eindruck vom Alltag an einer Hochschule sowie in Arbeitsfelder des Ingenieur\*innenberufs. Ziel ist es, jungen Frauen möglichst umfassende und facettenreiche Berufs- und Studienwahlinformationen zu bieten. (→ verstetigt in den Fachbereichen Maschinenwesen, Informatik & Elektrotechnik, Medien und Agrarwirtschaft)

### **Einschätzung der Wirksamkeit**

Der auffällig gestiegene Studentinnenanteil im traditionell männerdominierten technischen Fachbereich Informatik & Elektrotechnik und auch der zumindest gehaltene Anteil in Maschinenwesen lässt auf eine positive Wirkung der vielfältigen sowohl punktuellen als auch regelmäßigen Maßnahmen und verstetigten Angebote schließen. Künftig gilt es, diese Tendenz weiter zu forcieren und einmal mehr sowohl junge Frauen am Übergang von der Schule in ein Studium in den Blick zu nehmen, als auch die bereits immatrikulierten Studentinnen in ihrer Studienmotivation zu bestärken und frühzeitig bei der Karriereplanung zu unterstützen. Aktuelle Forschungsergebnisse einer an der FH Kiel durchgeführten qualitativen Studie (Dissertation) bieten neue Anknüpfungspunkte zur Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte zur Förderung einer technischen Studienwahlorientierung junger Frauen.

### **3.4 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen**

#### *Koordinierungsstelle des Gleichstellungsbüros*

Angeschoben aus Fördermitteln des Professorinnenprogramms I wurde zur Unterstützung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung der aufgeführten Maßnahmen eine Koordinierungsstelle in Vollzeit eingerichtet, entfristet und verstetigt. Diese Kontinuität

---

<sup>27</sup> Näheres zum Projekt startIng! unter [www.fh-kiel.de/index.php?id=starting](http://www.fh-kiel.de/index.php?id=starting).

stärkt die Gleichstellungsarbeit an der FH Kiel und ist ein Ausdruck des Willens der Hochschulleitung Geschlechtergerechtigkeit verbindlich zu fördern. (→ verstetigt seit 2016)

#### *Familiengerechtigkeit*

Seit 2014 ist die FH Kiel Trägerin des Zertifikats zum *audit familiengerechte Hochschule*<sup>28</sup>. In diesem Rahmen wurde ein Familienservicebüro<sup>29</sup> innerhalb der Gleichstellungsstelle eingerichtet, in dem eine Mitarbeiterin in Teilzeit beschäftigt ist. Im Zuge der erfolgreichen Re-Auditierung durch die *berufundfamilie gGmbH* im Jahr 2017 wurden bewährte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere verstetigt sowie bedarfsorientiert erweitert<sup>30</sup>. Dazu zählen unter anderem Informations- und Beratungsangebote für alle Hochschulangehörigen mit Care-Aufgaben, Maßnahmen zur Steigerung flexibler Arbeitszeitmodelle, die familiengerechte Campus-Gestaltung zum Beispiel durch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes, verschiedene Serviceangebote, wie den Aufbau einer Babysittingbörse und die Organisation verschiedener Ferienveranstaltungen für Kinder aller Hochschulangehörigen. Die laufende Projektphase steht unter dem Leitmotiv der familiengerechten Kulturentwicklung auf dem Campus. Zu diesem Zweck werden verstärkt Sensibilisierungsmaßnahmen durchgeführt. Die verschiedenen Fachbereiche und Arbeitseinheiten werden darüber hinaus bei der Umsetzung familiengerechter Strukturen unterstützt. (→ fortlaufend)

#### *Sensibilisierung und Fortbildung*

Zur Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Gender- und Diversitythemen werden von der Koordinierungsstelle des Gleichstellungsbüros in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen (z.B. ZLL) regelmäßig Veranstaltungen, darunter Podiumsdiskussionen, Filmabende, Fachtagungen und Vortragsveranstaltungen sowie Exkursionen angeboten. Seit 2017 führt die Koordinierungsstelle zum Beispiel eine Diversitätswoche durch, mit verschiedenen Sensibilisierungsveranstaltungen zu den Themen Gender und Diversity. Zielgruppe der regelmäßigen Veranstaltung sind Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor\*innen sowie Führungskräfte. (→ fortlaufend)

#### **Einschätzung der Wirksamkeit**

Maßnahmen und Angebote zur Familiengerechtigkeit werden gut angenommen und fördern unter den Hochschulangehörigen die Identifikation mit der und Bindung an die FH Kiel. Auch die vielfältigen Angebote zur Sensibilisierung und Fortbildung finden eine rege Beteiligung aller Statusgruppen und befördern eine offene Diskussionskultur innerhalb der Hochschule bspw. in der Auseinandersetzung mit Alltagsdiskriminierungen.

#### **4 Zukünftige Gleichstellungsstrategie einer vorausschauenden Personalentwicklung zur Förderung wissenschaftlicher Nachwuchspotenziale an der Fachhochschule Kiel und flankierende Maßnahmen**

Wie anhand der voranstehenden Defizitanalyse, Bilanzierung und Wirkungsbeurteilung der bisherigen Maßnahmen deutlich wurde, lässt sich für die drei von der Bund-Länder-Vereinbarung definierten Zielgruppen zwar insgesamt eine positive Entwicklung an der FH Kiel resümieren, jedoch gibt es weiterhin akuten Handlungsbedarf. Das quantitative Ziel einer Erhöhung des Frauenanteils an Professuren (Ziel 1) ist eng verwoben mit dem qualitativen Ziel einer geschlechtergerechten Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Ziel 2) und muss mit diesem gemeinsam strategisch gedacht werden. Der Wettbewerb um berufungsfähige Kandidatinnen auf akademische Spitzenpositionen verlangt Investitionen in die Qualifizierung und Bindung des Nachwuchses. Ein für die FH Kiel neuer strategischer Ansatz ist es in diesem Zusammenhang, künftig eigene Nachwuchskräfte und

<sup>28</sup> Zum Zertifikat siehe Anhang 4.

<sup>29</sup> Näheres zum Familienservicebüro unter [www.fh-kiel.de/familie](http://www.fh-kiel.de/familie).

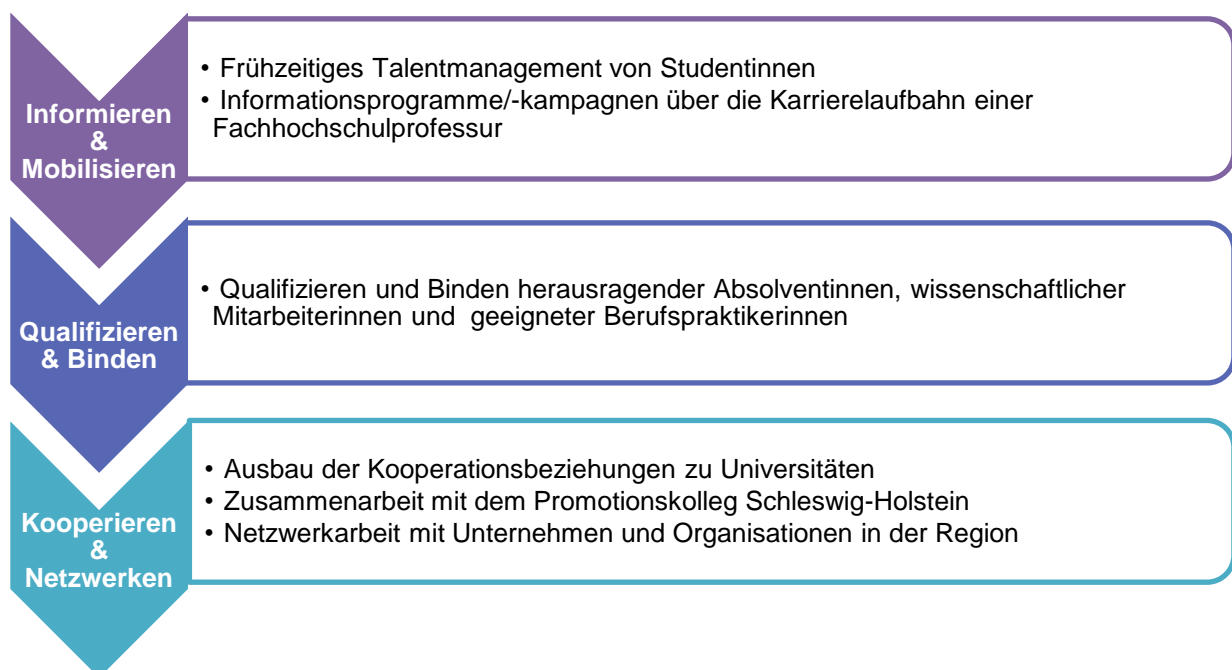
<sup>30</sup> Näheres zu aktuellen Zielvereinbarungen siehe Anhang 5.

darüber hinaus geeignete Kandidatinnen aus der beruflichen Praxis stärker in den Blick zu nehmen und zu entwickeln. Angesichts der beständigen Unterrepräsentanz von Studentinnen in den technischen Fachbereichen Maschinenwesen sowie Informatik & Elektrotechnik gilt es zugleich verstärkt auf eine Angleichung der Geschlechterverteilung unter den Studierenden hinzuwirken, um den Pool an potenziellen weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergrößern (Ziel 3). Im Rahmen dieser Prozesse wiederum gilt es, Gendersensibilität im hochschulischen Denken und Handeln nachhaltig zu verankern und so allen Hochschulmitgliedern bestmögliche Bedingungen zur Entfaltung ihrer Talente und Potenziale zu ermöglichen (vgl. Punkt 4.3).

#### 4.1 Aufbau eines Women Academic Career Service (WACS) (→ Ziele 1 und 2)

Die Umsetzung einer solch vorausschauenden Personalentwicklung in ein entsprechendes Strategieprogramm erfordert Fachpersonal mit organisationsbezogener Expertise über Strukturen und Prozesse der Hochschule sowie Kenntnis der Motivstrukturen und der Mentalität von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen<sup>31</sup>. Kernidee ist daher die Einrichtung eines „Women Academic Career Service“ (WACS), der zunächst als Pilotprojekt an die Gleichstellungsstelle angegliedert wird. Der Service kombiniert Maßnahmenpakete zu drei Themen: 1. *Informieren und Mobilisieren* leistungsstarker Studentinnen, 2. *Qualifizieren und Binden* von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Absolventinnen sowie 3. *Kooperieren und Netzwerken* mit Universitäten sowie Unternehmen und Verbänden.

**Abb. 12: Strategische Ausrichtung des WACS**



Für die Zielgruppe leistungsstarker Studentinnen wird in Kooperation mit Unternehmen sowie Wirtschafts- und Interessensverbänden aus der Region ein Student-Talent-Programm entwickelt und erprobt. Ziel ist die frühzeitige Identifizierung, Förderung und Bindung weiblicher Talente. Dabei werden die Studentinnen bewusst nicht mit dem Sonderstatus „Frau in der Technik“ adressiert – was, so die Erfahrung, viele Technikstudentinnen ablehnen – vielmehr will das Talentprogramm über ein systematisches, an das Studium

<sup>31</sup> Vgl. Welp, Ingelore (2016). Warum akademische Personalentwicklung strategisch gedacht sein muss. Konzeptionelle Aspekte und Bildungscontrolling für den „practice turn“. In Dies. & Gaby Lenz (Hrsg.), Akademische Personalentwicklung. Wie der Wissenschaftsbetrieb Potentiale und Kompetenzen des Personals strategisch entwickelt (S. 17-31). Frankfurt a. M.: Peter Lang.

angelehntes Qualifizierungsangebot, Potenzialträgerinnen eine gezielte berufspraktische Unterstützung anbieten und sie zugleich an die eigene Hochschule binden. Des Weiteren werden Studentinnen durch gezielte Informationsveranstaltungen und Kampagnen frühzeitig auf die Karriereoption einer Fachhochschulprofessur aufmerksam gemacht und auf damit verbundene Anforderungen und entsprechende Unterstützungsangebote hingewiesen. Ein weiterer Schwerpunkt der Servicestelle liegt in der Bindung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und zwar sowohl aus den Reihen eigener Absolventinnen und wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen als auch in Hinblick auf weitere geeignete Berufspraktikerinnen.

In Abstimmung mit den Fachbereichen wird herausragenden Absolventinnen verstärkt der Zugang zur Promotion eröffnet, während sie zugleich in Lehre und Forschung der FH Kiel eingebunden werden. Auf diese Weise befördert die FH Kiel die Erlangung wichtiger Qualifikationen und Kompetenzen in Vorausschau auf eine wissenschaftliche Karriereaufbahn. Während der beruflichen Qualifizierungsphase gilt es des Weiteren durch die Vergabe von Lehraufträgen die Bindung weiblicher Nachwuchskräfte zur eigenen Hochschule aufrechtzuerhalten und zu festigen. Über das gut ausgebaute Netzwerk der FH Kiel zu Unternehmen und Organisationen in der Region werden zukünftig verstärkt auch langjährige Berufspraktikerinnen für eine Zweitkarriere als Fachhochschulprofessorin adressiert. Die FH Kiel unterstützt in diesem Zusammenhang kooperative Tandem-Programme in Form gemeinsamer Forschungs- und Publikationsprojekte, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen. Zugleich verhilft eine Einbindung in die Lehre der Aneignung hochschuldidaktischer Kompetenzen. Das ZLL kann eigens für diese Gruppe Fortbildungsangebote entwickeln.

#### **4.2 Neue Konzepte zur Erhöhung der Studentinnenanteile in den technischen Fachbereichen (→ Ziel 3)**

Derzeit werden an der FH Kiel in enger Kooperation zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity die Ergebnisse einer neuen Studie (Dissertation) zum Zusammenhang der männlichen Codierung technischer Wissenschaften und Berufe und geschlechtlichen Identitätskonzepten diskutiert und bearbeitet, um neue Konzepte zur Stärkung von Studentinnen technischer Fachrichtungen zu entwickeln. Zentral dabei ist, dass die Konzepte primär an der Perspektive junger Frauen selbst ausgerichtet werden. Nicht zuletzt ist die Erhöhung des studentischen Frauenanteils eine grundlegende Voraussetzung dafür, den Pool potenzieller Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vergrößern. Die Konkretisierung solcher Konzepte und Maßnahmen befindet sich im Prozess.

#### **4.3 Flankierende Maßnahme**

##### *Integratives Gendering*

Die Personalstrategie wird mit einem integrativen Ansatz zur Implementierung von Gendersensibilität in alltägliche Prozesse von Lehre und Forschung, dem „Integrativen Gendering“<sup>32</sup>, flankiert. Aus der Erkenntnis der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung einer sozialen Konstruktion von Merkmalen sozialer Differenzierung, die in der Privilegierung und Diskriminierung von Individuen und Gruppen münden, resultiert der gesamtgesellschaftliche Auftrag, Chancengerechtigkeit zu verwirklichen. Dieser Anforderung kommt die FH Kiel mit dem selbstgesetzten Ziel nach, Wissen und Sensibilität zu Gender und Diversity bei allen Hochschulangehörigen zu erhöhen. Gender- und Diversitykompetenz bildet somit eine Schlüsselkompetenz in Lehr- und Lernprozessen, die durch ein geeignetes Wissensmanagement dazu beitragen kann, Fachkulturen langfristig zu verändern und diese

---

<sup>32</sup> Vgl. Jansen-Schulz, Bettina (2005). Integratives Gendering als eine Gender Mainstreaming Strategie für genderorientierte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik. In Anke Burkhardt & Karsten König (Hrsg.), Gender. Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform (S. 195-206). Bonn: Lemmens Verlag.

diskriminierungsfrei und chancengerecht zu gestalten<sup>33</sup>. Ansprechpartnerin hierfür ist das Zentrum für Lehr- und Lernentwicklung: Die bereits bestehenden Angebote des ZLL werden zukünftig in Anlehnung an den an der Leuphana Universität Lüneburg entwickelten Ansatz des Integrativen Genderings erweitert mit dem Ziel, Gender und Diversityaspekte als ein integratives Element in alltägliche Lehrprozesse einzubinden und zwar auf Ebene der Lehrinhalte, der Lehrenden-Lernenden-Interaktion sowie der Bewusstseinsbildung. Gender-Diversity-Kompetenz in der Lehre auf didaktischer und inhaltlicher Ebene ist mehr als nur ein Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit, vielmehr trägt sie zur Erhöhung der Qualität von Lehrveranstaltungen bei. Mit einem Expert-to-Expert-Ansatz werden gender- und fachbezogene Expertise zusammengeführt und wird gemeinsam mit den Lehrenden und Forschenden ein Konzept zur inhaltlichen und didaktischen Einbindung bzw. Berücksichtigung relevanter Gender- und Diversityaspekte in der jeweiligen Lehrveranstaltung erarbeitet. Insbesondere in technischen Fachdisziplinen, in denen Frauen bundesweit nach wie vor stark unterrepräsentiert sind, bietet sich hier die Möglichkeit, anwendungsbezogen und nachhaltig gesellschaftliche Geschlechterkonnotationen und -stereotype zu durchbrechen, die jungen Frauen eine technische Studienwahlorientierung noch immer erschweren. Integratives Gendering wirkt somit in doppelter Hinsicht: zum einen als Antidiskriminierungsstrategie, zum anderen als Kompetenzstrategie. In der Konsequenz befördert es die nachhaltige Verankerung einer Kultur der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit an der FH Kiel.

Die flankierende Maßnahme fällt in die Zuständigkeit der Projektkoordinatorin und Zentralen Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit den (zuständigen) dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

### Schlusswort

Im Vorangegangenen wurde die Gleichstellungsarbeit der FH Kiel – insbesondere in Bezug auf die Förderungen aus dem Professorinnenprogramm I und II – dargestellt, statistisch unterlegt und hinsichtlich ihres Umsetzungsstandes und Wirkungsgrades bilanziert. Eine Vielzahl an Maßnahmen wurde erfolgreich verstetigt bzw. strukturell verankert. Somit wurden viele Meilensteine auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit erreicht. Gleichwohl halten sich strukturelle Ungleichheitsverhältnisse zwischen Frauen und Männern in akademischen Spitzenpositionen auch an der eigenen Hochschule hartnäckig. Für die Zukunftsentwicklung der FH Kiel ist es daher von außerordentlicher Bedeutung, mit einem für die Hochschule vorausschauenden Strategiekonzept die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege für Frauen zu verbessern und auf diese Weise proaktiv die Förderung weiblicher Nachwuchskräfte standort- und hochschultypbezogen zu gestalten. Um diesem selbstformulierten Anspruch gerecht zu werden, sieht die FH Kiel in dem hier vorgestellten Gleichstellungszukunftskonzept einen vielversprechenden Weg, nicht zuletzt auch, um die eigene wissenschaftliche Nachwuchssituation nachhaltig zu sichern.



Prof. Dr. Udo Beer  
Präsident der Fachhochschule Kiel



Prof. Dr. Klaus Lebert  
Vizepräsident der Fachhochschule Kiel

---

<sup>33</sup> Vgl. Jansen-Schulz, Bettina, & van Riesen, Kathrin (2013). Integratives Gendering und Gender-Diversity-Kompetenz – Anforderungen an eine innovative Hochschullehre. In Sven Ernstson & Christine Meyer (Hrsg.), Praxis geschlechtersensibler und interkultureller Bildung (S. 217-237). Wiesbaden: Springer VS.