

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

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 Kiel¹ 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 Prozent². 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).

¹ Im Folgenden wird die Abkürzung FH Kiel verwendet.

² 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 Fachbereichen³ eingesetzt. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen des HSG⁴ 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)⁵ 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.

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

⁴ Abkürzung für Hochschulgesetz.

⁵ 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 systemakkreditiert⁶ und wendet in ihrem Qualitätsmanagement gebräuchliche Instrumente des QM an⁷. 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 Musterrechtsverordnung⁸ 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)⁹ 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 CEWS¹⁰-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 zugeordnet¹¹ (siehe Abb. 1).

⁶ Gültig bis zum 30.09.2020.

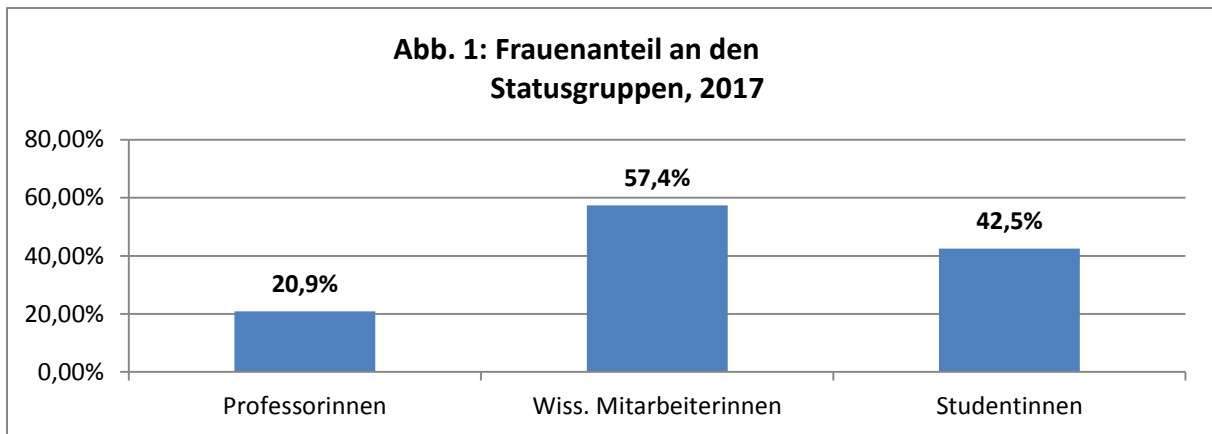
⁷ Näheres zur Qualitätssatzung im Rahmen der Systemakkreditierung siehe Anhang 2.

⁸ Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017.

⁹ 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.

¹⁰ Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

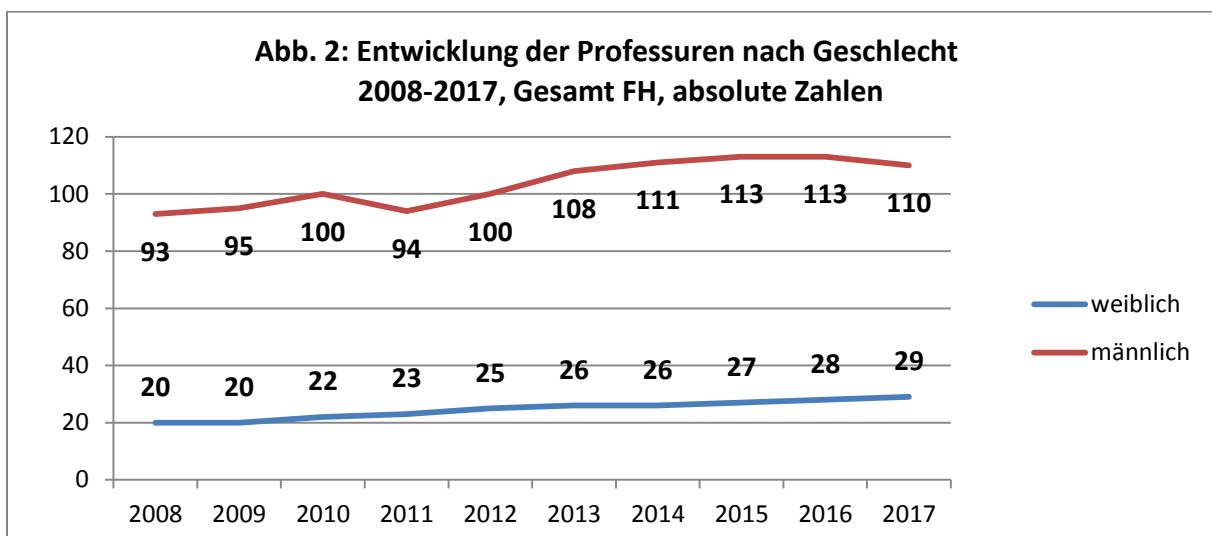
¹¹ Vgl. Löther, Andrea (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften / Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Köln. <https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/52104/ssoar-2017-lother->



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 Professuren¹² 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).

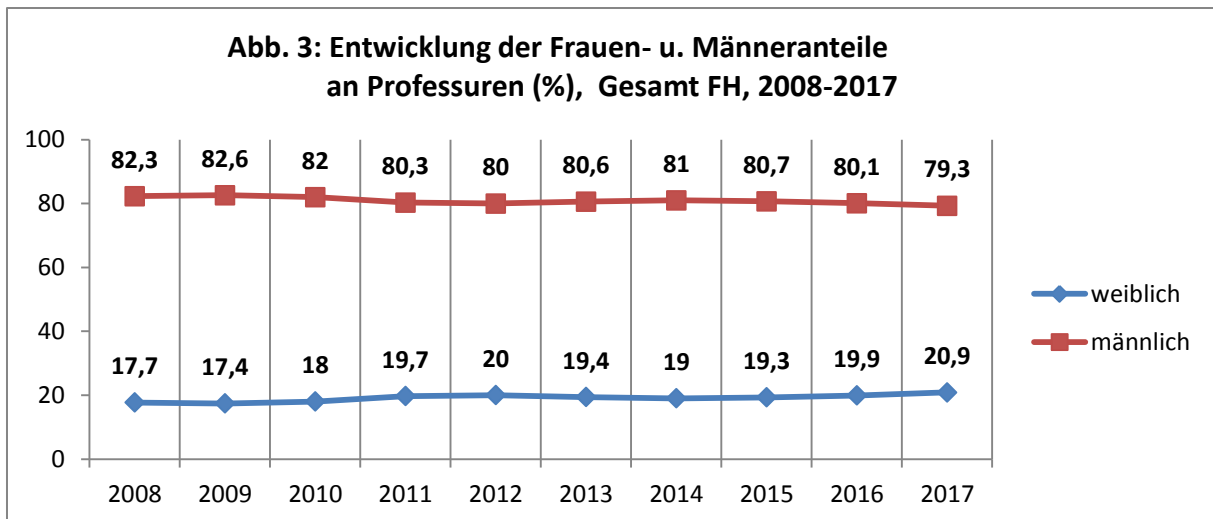


Statistisch hob sich der Frauenanteil damit um 3,2 Prozent von 17,7 Prozent auf 20,9 Prozent (siehe Abb. 3). Damit liegt die FH Kiel aktuell leicht unter dem Bundesdurchschnitt von 23,4 Prozent¹³, entspricht aber gut dem Landesdurchschnitt Schleswig-Holsteins von 20,3 Prozent.

Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2017.pdf?sequence=1. Zugriffen am 18. Mai 2018.

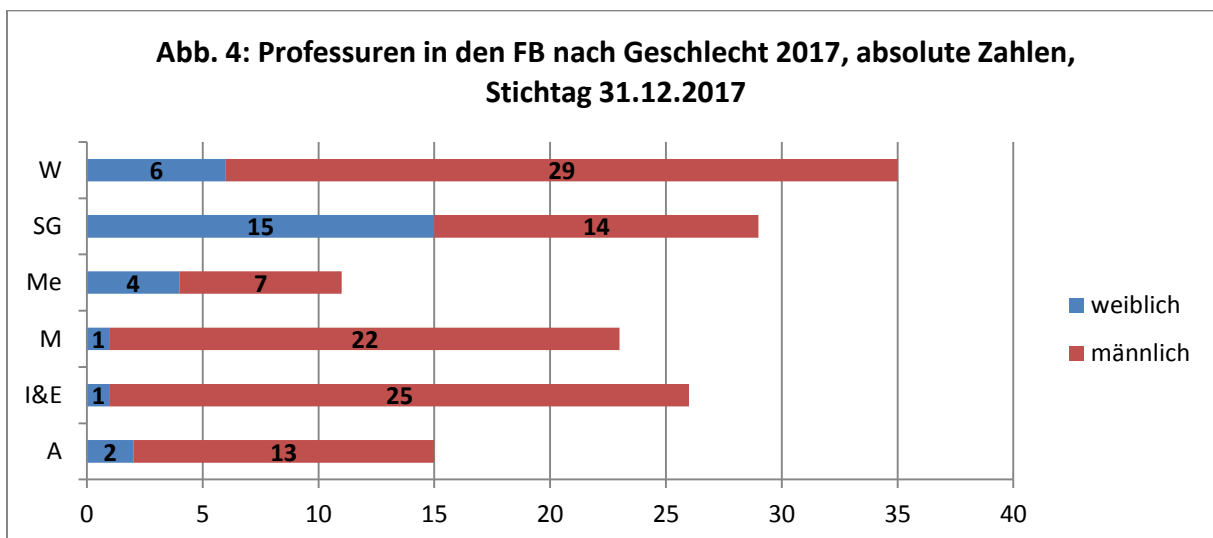
¹² Mit Ausnahme der Präsident*innen und der Kanzler*innenstelle, verfügt die FH Kiel ausschließlich über W2-dotierte Professuren.

¹³ 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.



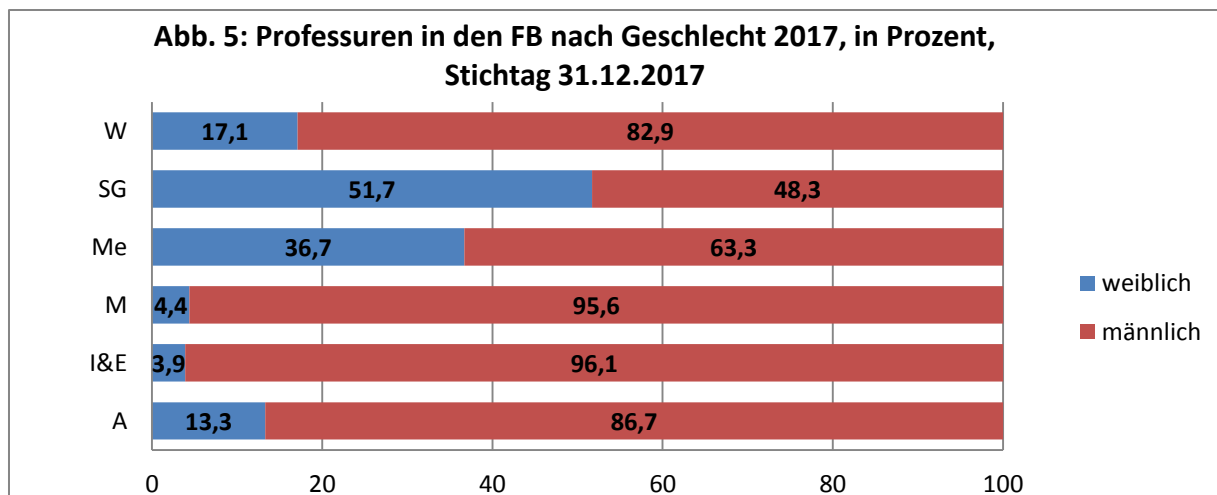
Hinsichtlich der Geschlechterverteilung bei den gewonnenen Professuren ist festzustellen, dass zwei Drittel (65,4%) auf Männer und ein Drittel (34,6%) auf Frauen fiel. Von den insgesamt neun Neubesetzungen mit Frauen erfolgten vier – fast die Hälfte – im Fachbereich Soziale Arbeit & Gesundheit¹⁴, zwei 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)

¹⁴ 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.**

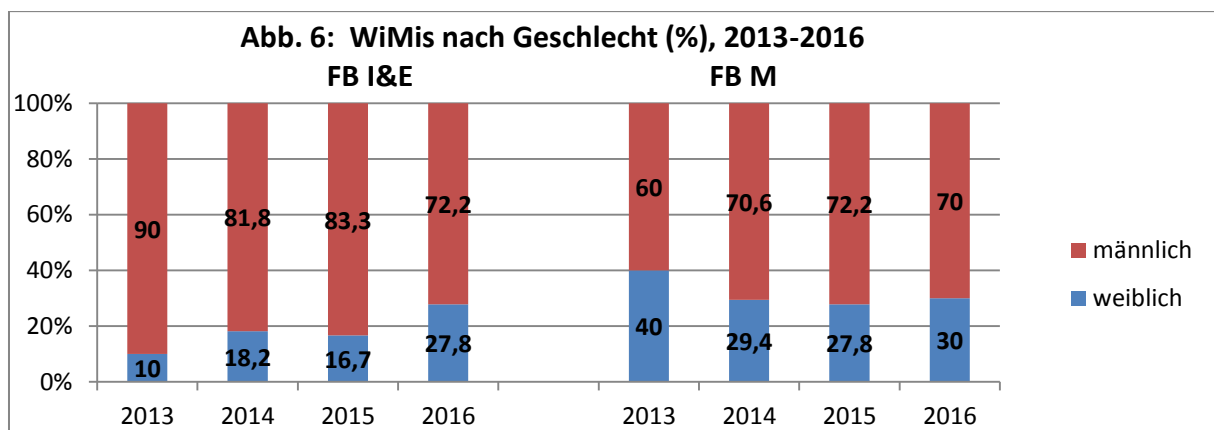
2.2 Entwicklung der Statusgruppe wissenschaftliches Personal (WiMi) 2013-2017¹⁵

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 Mitarbeitenden¹⁶ 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

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

¹⁶ 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. 2016¹⁷ 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

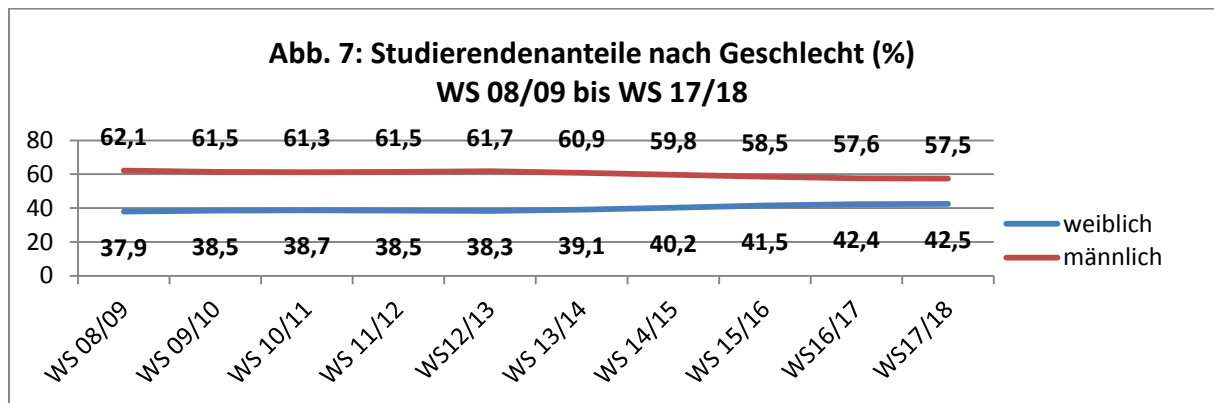
¹⁷ Für 2017 liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch keine vollständigen Daten aus den Fachbereichen vor.

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.

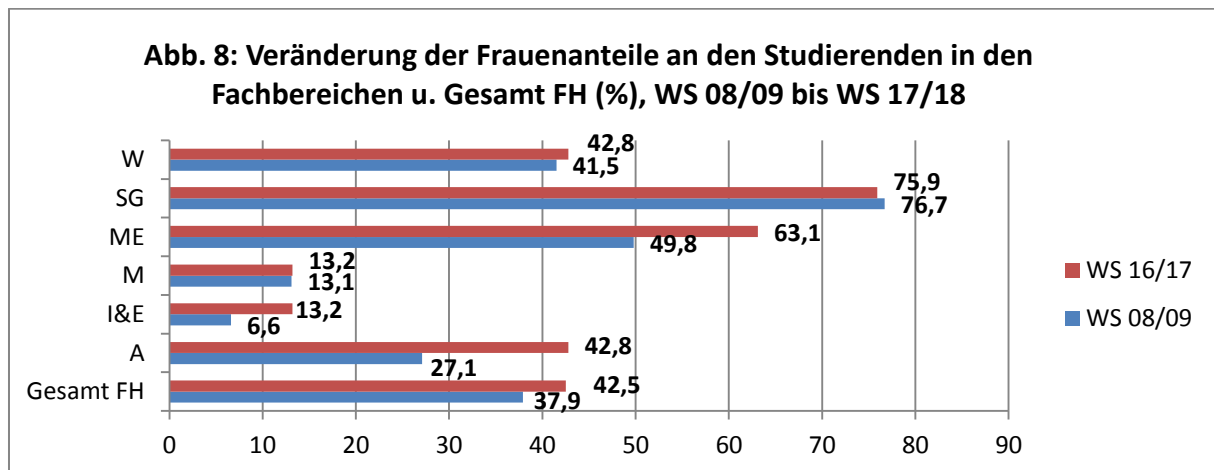
→ **Zielvorgabe: Strategische Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen und Bindung an die FH Kiel.**

2.3 Entwicklung der Studierendenzahlen 2008-2017

Vom WS¹⁸ 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

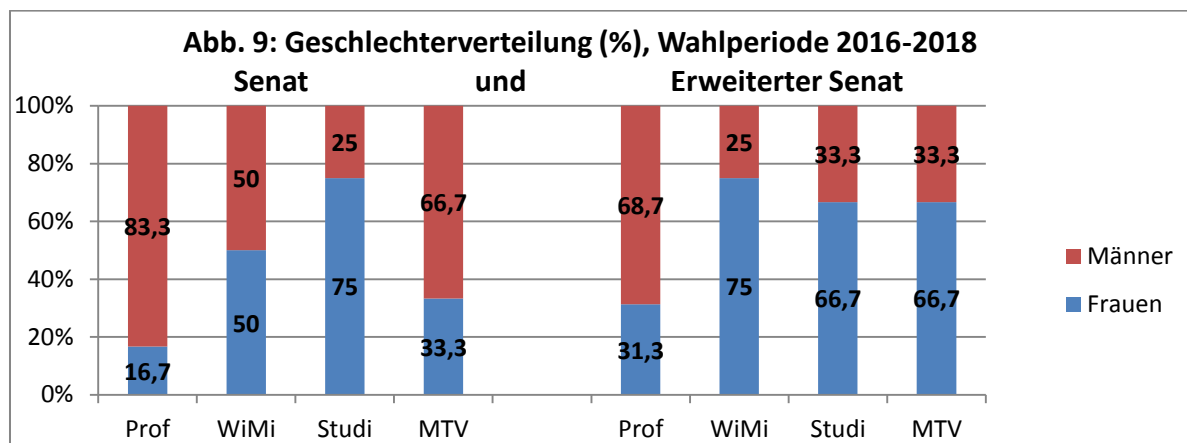
¹⁸ Abkürzung für Wintersemester.

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 vertreten¹⁹ (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:

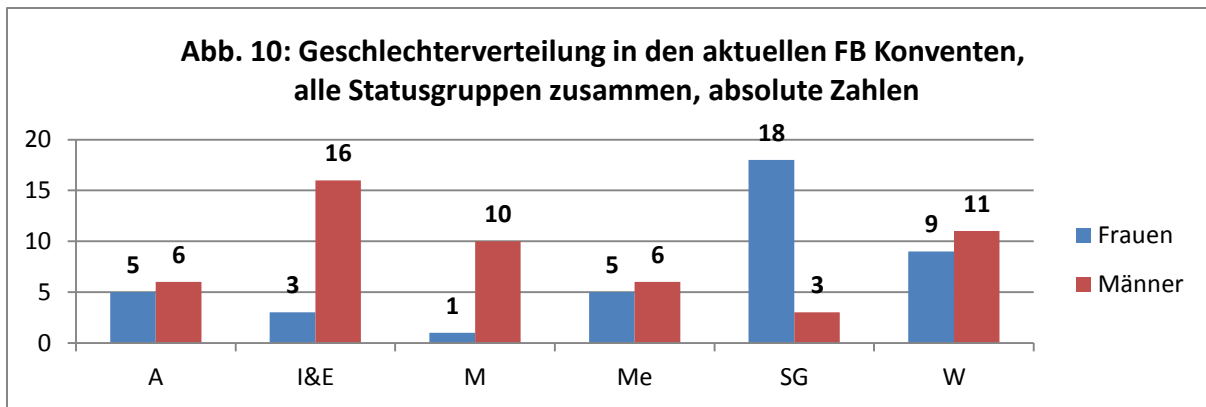
Tab. 1: Geschlechterverteilung im Senat nach Wahlgruppen (2018)

	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 ²⁰	1	2	3	33,3%
Gesamt	8	15	23	34,8%

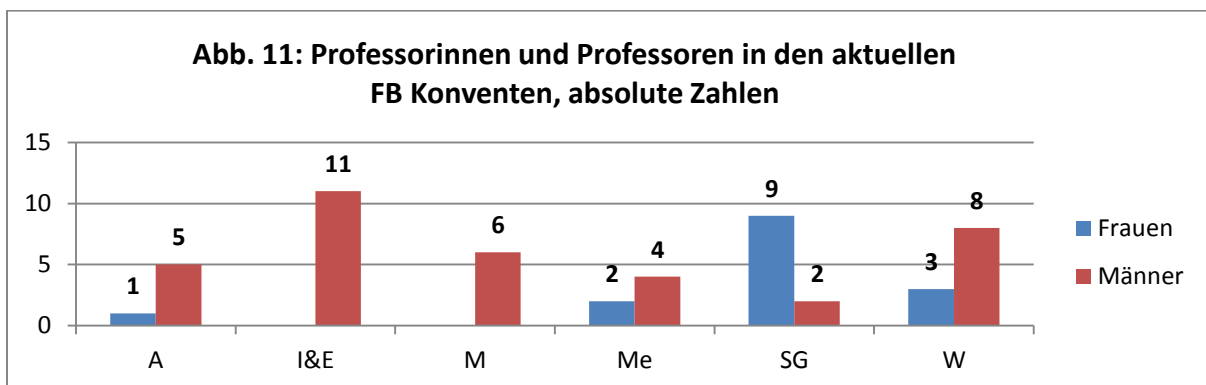
Auch die Geschlechterverteilung unter den gewählten Mitgliedern der **Konvente** spiegelt die dargelegten strukturellen Verhältnisse wider: Über alle Statusgruppen hinweg dominieren Männer. Die deutlichste Überrepräsentanz von Männern findet sich in den technischen Fachbereichen Maschinenwesen sowie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

¹⁹ Ohne Berücksichtigung der Stellvertreter*innen.

²⁰ 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.²¹ 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 Ungleichverhältnisse stehen im Widerspruch zur Anforderung einer geschlechtergerechten Beteiligung von Frauen und Männern auf allen Entscheidungsebenen der FH Kiel.

²¹ 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 Wirksamkeit²²

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.²³ 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 auswirken²⁴. (→ 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

²² Zum ausführlichen Soll-Ist-Vergleich der Maßnahmen siehe Tabelle in Anhang 3.

²³ 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.

²⁴ 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.²⁵ 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)

²⁵ 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 ausgezeichnet²⁶. (→ 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

²⁶ Näheres hierzu unter 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 Abschlusspräsentationen²⁷. (→ 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

²⁷ Näheres zum Projekt startIng! unter 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*²⁸. In diesem Rahmen wurde ein Familienservicebüro²⁹ 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 erweitert³⁰. 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

²⁸ Zum Zertifikat siehe Anhang 4.

²⁹ Näheres zum Familienservicebüro unter www.fh-kiel.de/familie.

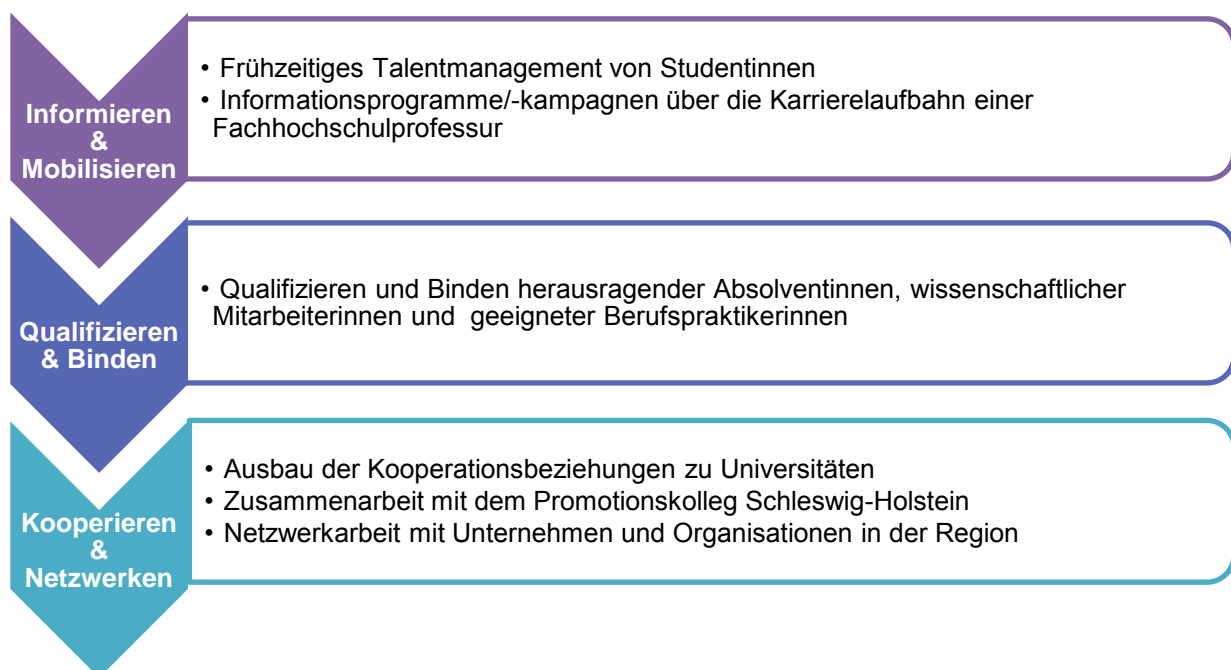
³⁰ Näheres zu aktuellen Zielvereinbarungen siehe Anhang 5.

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-)Wissenschaftlerinnen³¹. 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

³¹ 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“³², 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

³² 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 gestalten³³. 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

³³ 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.

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 Gleichstellungskonzepts 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

Gleichstellungsplan der Fachhochschule Kiel im Rahmen des Struktur und Entwicklungsplans (STEP) für den Zeitraum vom 2014 bis 2020

Präambel

Mit dem Gleichstellungsplan als Teil des Strukturentwicklungsplanes (STEP) konkretisiert die Fachhochschule Kiel Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengerechtigkeit der Geschlechter auf der Grundlage des Hochschulgesetzes des Landes Schleswig-Holstein (HSG), des Gesetzes zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz – GstG), der Verfassung der Fachhochschule Kiel, der Leitsätze der FH Kiel, sowie den EU Vorgaben zum Gender Mainstreaming.

Die rechtliche Grundlage der Gleichstellungsarbeit wird komplementiert durch eine an den aktuellen sozialwissenschaftlichen Forschungen ausgerichtete Arbeit, die den Blick über „den Tellerrand“ der Heteronormativität richtet und neben der Kategorie Gender die intersektionelle Verflechtung mit weiteren Diversitätskategorien stets berücksichtigt.

Das Bestreben liegt in der weiteren strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in allen Hochschulbereichen und auf allen Ebenen.

Die Verankerung der Themen Gender, Familie und Vielfalt in der Hochschulkultur sind über die Verankerung im Leitbild bereits prominent positioniert.

Ziele und Unterziele

Die **Ziele** des Gleichstellungsplans sind die Chancengleichheit für alle Mitglieder auf allen Ebenen der Hochschule weiter aktiv zu fördern. Dies geschieht über:

➤ **Struktur- und Organisationsentwicklung:**

d. h. alle, die Hochschule betreffenden Entscheidungen und Entwicklungen sollen unter Anwendung von Gender und Diversity Mainstreaming betrieben und umgesetzt werden.

➤ **Sensibilisierung**

d.h. die Genderkompetenz und die Sensibilisierung für Vielfalt sämtlicher Mitglieder der Hochschule soll gestärkt werden und dabei auch der Blick über die Heteronormativität hinaus geschärft werden.

Ausgewählte **Unterziele und Maßnahmen** zur Erreichung dieser Ziele in den Jahren 2014-2020¹⁸

➤ **Struktur- und Organisationsentwicklung:**

¹⁸ Siehe auch Anlagen 1-3

Gleichstellungspläne der Fachbereiche

Die Konvente der Fachbereiche entwickeln mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche Gleichstellungspläne, um zu verdeutlichen, welchen Beitrag die Fachbereiche zur Zielerfüllung leisten, dabei setzen sie sich Ziele und entwickeln entsprechend Maßnahmen. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Dekanaten und diese berichten in regelmäßigen Abständen dem Senat über die Entwicklungen.

Eine einheitliche Struktur zur Erstellung der Gleichstellungspläne wird gemeinsam mit den FB GB und der hauptamtlichen GB erstellt. Hier besteht auch eine enge Zusammenarbeit und stetiger Austausch, wie Ziele bestmöglich erreicht werden können.

Gender- und diversitätssensible Gestaltung von Personalauswahlprozessen
Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren¹⁹ werden nach einem transparenten und auf Chancengleichheit und Rechtssicherheit ausgelegten Prozess durchgeführt. Die aktive Suche nach Frauen und bei gleicher Eignung die bevorzugte Einstellung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert werden konsequent angewendet.

Gender- und diversitätssensible Karriereentwicklung – Führungskräfte werden in Gender- und Diversitätskompetenz geschult, da sich eine gender- und diversitätsbewusste Personalführung positiv auf die Entwicklungsmöglichkeiten aller Beschäftigten unabhängig von Geschlecht oder anderen Vielfaltsmerkmalen auswirkt. Förderungsangebote für Frauen in Führungspositionen werden angeboten (Coaching, Training, Supervision). Bei Beförderung und Entfristungen werden Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt.

Nachwuchsentwicklung: Auch für das neu einzurichtende Promotionskolleg Schleswig-Holstein wie für die an der FH eingerichteten Qualifizierungsstellen wird die Fachhochschule Kiel darauf hinwirken, dass ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis prioritär berücksichtigt wird.

Verankerung von Gender- und Diversitätskomponenten im QM – das Qualitätsmanagement stellt eine der entscheidenden Stellschrauben für die Querschnittsverankerung von Zielen und die Erreichung der selbst gesetzten und extern geforderten Qualitätsmerkmale dar. Über die Kopplung an die Leitsätze der FH sind auch die Themen Gender, Familie und Vielfalt bereits eng an das QM gebunden.

Auditierung zur familiengerechten Hochschule und die damit einhergehenden Zielvereinbarungen und Maßnahmen

➤ für Studierende: familienbedingte Vorabanmeldung für teilnahmebeschränkte Kurse, Gleichstellung von Erkrankung von Kindern und zu Pflegenden mit der eige-

¹⁹ Der Berufungsprozess ist einer der wichtigen Entwicklungsprozesse der Fachhochschule Kiel in Hinblick auf die Umsetzung ihrer Vision und somit auch für die Entwicklung in Hinblick auf Gender- und Diversitätssensibilität. Der Berufungsprozess hat daher auf zwei Ebenen eine wichtige Funktion; er kann einerseits eine Entwicklung zu einer heterogenen Professor_innenschaft mitgestalten und andererseits den Weiterausbau einer gender- und diversitätssensiblen Lehre voranbringen.

nen Erkrankung bei Prüfungen;

- für Beschäftigte: transparente Regelung zur alternierenden Wohnraumarbeit, Erziehungszeiten werden positiv angerechnet;
- darüber hinaus: Angebote zur Kinderferienbetreuung, Notfallbetreuung in Randzeiten und in den IDW, Inhouse-Fortbildungen in Teilzeit ermöglichen, Selbstverwaltungs-Engagement für TZ Mitarbeitende ermöglichen, das Familienservicebüro als Anlaufstelle für Erstberatung.
- Im Herbst 2016 ist des Weiteren die Entscheidung für die Reauditierung getroffen worden, in dieser sollen nach einer Evaluation erfolgreiche Maßnahmen verstetigt und weitere passgenau entwickelt und umgesetzt werden.

Monitoring:

Abbildung von Diversität – Neben dem bereits gutetablierten Gendermonitoring in Personal- und Studierendenstatistiken, soll eine auf Freiwilligkeit basierende Betrachtung anderer Diversitätsmerkmale installiert werden, um zielgruppenspezifische Bedarfe auszumachen.

Dafür werden einheitliche Fragestellungen entwickelt und in bereits bestehende Erhebungen integriert.

➤ **Sensibilisierung:**

Lehre - Die Fachhochschule Kiel setzt sich dafür ein, dass einerseits eine gender- und diversitätssensible Vermittlung von Lehrinhalten umgesetzt wird und andererseits auch bei den Inhalten der Lehre nach Anknüpfungspunkten bei den Themen Gender, Familie und Vielfalt gesucht wird. Dafür stehen an der FH auf verschiedenen Ebenen Expert_innen zur Beratung zur Verfügung. Durch das Projekt MeQS, in dem Gender- und Diversitätssensibilität einen der 6 Schwerpunkte darstellt und die angestrebte Verstetigung des Projekts als Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung, ist auch die Verstetigung von Gender und Diversitätsthemen in der Lehre und deren Vermittlung sichergestellt.

Sexualisierte Gewalt und Diskriminierung - In Fällen von sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie bei Fällen von Diskriminierung auf Grund von Diversitätsmerkmalen findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden, Gastdozent_innen sowie Gasthörer_innen angewandt. Das Präsidium leitet in diesen Fällen rechtliche und disziplinarische Maßnahmen ein. Es ist sicherzustellen, dass der belästigten bzw. diskriminierten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte werden nur im Einverständnis mit der belästigten bzw. diskriminierten Person unternommen. Die Entwicklung eines Führungs- und Verhaltenskodex integriert Vorgaben zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt.

Gender- und diversitätssensible Kommunikation - Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs- und Studienordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Fachhochschule Kiel werden gender- und diskriminierungsfrei formuliert (dies beinhaltet auch eine diversitätssensible Bildsprache). Auch werden die Themen Gender, Familie und Vielfalt in die Marke FH Kiel und die entsprechende Außen-Kommunikation integriert.

Veranstaltungen – Insbesondere in den Angeboten der IDW werden die Themen Gender, Familie und Vielfalt regelmäßig aufgegriffen sowie Veranstaltungen zum Thema Karriereentwicklung an Fachhochschulen angeboten.

Implementation von Gender und Vielfalt in Forschung – Unterstützungsangebot durch das IGD für Forschende in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Technologietransfer und dem Gleichstellungsbüro für die Integration in Anträge.

Die Konkretisierung des Gleichstellungsplanes ergibt sich aus den Anlagen 1-3 und ist organischer Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans.

Gender	
Ziele	Maßnahmen
möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis FH allgemein	Bei gleicher Qualifikation wird das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt eingeladen und eingestellt (bei Frauen) oder besonders angesprochen (bei Männern)
	Stellenausschreibungen so formulieren, dass sich Frauen angesprochen fühlen. Z.B. Hinweis zur familiengerechten Hochschule;
	Die Wahrnehmung einer Headhunting Agentur wird eruiert (Prof. + Führungspositionen)
	Bei Übernahme von Führungsverantwortung kann ein Coaching in Anspruch genommen werden.
	Mehr Masterstudentinnen Promotion ermöglichen (Masterstudierende für FH Promotion motivieren (Frühzeitige und direkte Ansprachen der möglichen Kandidatinnen; Promotionsstipendien in angemessener Höhe + zeitlichem Umfang)
	Dual Career Förderung (regionale Dual Career Netzwerke eruiieren, Zusammenarbeit mit Uni, Geomar usw. erweitern.)
	Stipendienprogramme ausbauen (zeitlich und finanziell angemessen)
	Etablierung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Phase des ersten Sichtens der Bewerbungsunterlagen und zur unbefangenen Auswahl der Einzuladenden
	Interesse durch Ausschreibung wecken
	gezielte Ansprache
möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Professor_innen	Familienfreundliche Gremienzeiten (Sitzungsende bekannt geben, Planbarkeit über Zeitpunkt und Dauer, Zeitplan mitschicken)
	Bei Ausschreibungen von Führungspositionen, erneute Ausschreibung, wenn ohne Bewerbungen von Frauen und die Marktlage die Bewerbung von Frauen erhoffen lässt
	Leitungserfahrung und Berufserfahrung (im Sinne der Berufungsfähigkeit) die in Teilzeit erbracht wurden, werden angerechnet
	Unterstützung der FB GB durch die zentrale GB und generelle Option der Vertretung
	Nutzung von direkten Kontakten
	Nutzung von Netzwerken
	Nutzung von Datenbanken
	Weiterleitung der Liste der Bewerber_innen an die zentrale GB
	Schulungsmaßnahme für Berufungskommissionen inkludieren Aspekte von Gender und Diversity.
	Integration des Prüfbogens zu Genderaspekten in den Berufungsverfahrenprozess
möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Mitarbeitenden	Strategievereinbarung zur Ausrichtung der Stelle zwischen Präsidium, Dekan_in & Zentraler GB
	auch Führungspositionen sind in Teilzeit besetzbar, Jobsharing Möglichkeiten eruiieren Bei Nachfolgebeseetzungen & Qualifizierungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt angesprochen und gefördert.
Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Studiengängen	Girls Day
	Schülerinnen-Technik-Tage
	Roberta
Genderforschung stabilisieren	Gender in Förderanträge implementieren
Gender und Diversity in Qualitätsmanagement und Monitoring implementieren	In Prozessbeschreibungen integrieren
	Gleichstellungsbüros
	Befragungen vereinheitlichen

Struktur- und Organisationsentwicklung

Sensibilisierung	Gendersensible Kommunikation	Leitfaden überarbeiten Workshops für alle FH Angehörigen	
	Interdisziplinäre Veranstaltungen zum Thema Gender	/Weiterbildungen /Netzwerkbildung ermöglichen (Informieren) Angebote in den IDW in Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbüro + den Fachbereichen	
		Gendersensible Lehre	Besuch von Gender Veranstaltungen in den ersten 3 Jahren obligatorisch (Neuberufene, Lehrende, Profs) Gender- und Diversitysensible Curriculagegestaltung Überfachliche Gender- und Diversityangebote für Studierende in den IDW Diversität und Gender als Schwerpunkt weiterhin im ZLL mehr Angebote zu gendersensibler Lehre; Fortbildungsangebote auf die einzelnen Fachbereiche zugeschnitten (ZLL + Gleichstellungsbüro)
	Gender- und Diversitysensibilisierung der Zusammenbeitskultur		Mitarbeitenden Gespräche verbindlich und mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsbezug Führungskräfte Schulungen inklusive Gender & Diversity-Sensibilisierung und Vereinbarkeit
			Gender- und diversitysensible Außendarstellung
	traditionelle Berufswahlmuster aufweichen (Interesse wecken, Studentinnenanteil in technischen Studiengängen erhöhen,...)		

Abkürzungen:

BMBF	Bundesministerium für Forschung und Bildung
FB	Fachbereich
FH	Fachhochschule
GB	Gleichstellungbeauftragte
IDW	Interdisziplinäre Wochen
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
RBZ	Regionales Bildungszentrum
ZLL	Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung

		Familie	
		Ziele	Maßnahmen
Struktur- und Organisationsentwicklung		Ferienzeiten	Babysittingbörse; Eltern-Kind-Raum; Kinder-Campus-Tag
		Familienverträglichkeit	Vorlesungszeiten anpassen /nicht anpassen; Reauditierung und fortlaufende Reflexion; Schulferien --> familienfreundliche Lösungen
		Verlässliche Kinderbetreuung für Studierende und Beschäftigte	Belegplätze in Kitas; Kooperationsabsprachen mit Geomar für mögliches Kitaprojekt am Seefischmarkt
		Für Studierende mit Familienverpflichtungen Studien- und Prüfungsverlauf flexibel gestalten	Studienzeiten passend zu Kieler Kinderbetreuungszeiten; Wünsche Gruppeneinteilung berücksichtigen; Beratungsangebote bei Fragen in der FH bereitstellen/vermitteln (Familienservicebüro)
			Regelungen für die Zulassung zu zulassungsbeschränkten Kursen in den Fachbereichen treffen
			Unterstützung für Alleinerziehende; Möglichkeit zur Vorabanmeldung, wenn die Studierbarkeit der übrigen Studierenden nicht gefährdet wird.
			Beratung; Vereinfachung von An- und Abmeldung
			Regelungen für Studienverlauf und Prüfungen für Studierende mit Familienpflichten festlegen
	Bindung von Beschäftigten durch familienfreundliche Arbeitgeberin	Wiedereinstiegsplan wird gemeinsam erstellt vor dem Ausstieg	
		Kontakthalteprogramm für Beschäftigte in Elternzeit	
		Vertretungen, Fortbildungen anbieten für Beschäftigte in Elternzeit	
	Monitoring	regelmäßige Bedarfsermittlung	
Sensibilisierung	familienfreundlicher Campus	Eltern-Kind Raum installieren	
		Familien in Hochschulfeste inkludieren	
		Stammtisch Angebote für Eltern /Pfleger	
	Familienfreundliche Hochschule	Umsetzung der Ziele des Audits	
		Reauditierung	
		Abschlussunterstützungsangebot für Alleinerziehende	
		Medienauftritt anpassen	
	in allen baulichen Planungen und Umbauten inkludieren		
	Leitsätze erweitern um Familienfreundlichkeit		

		Vielfalt	
		Ziele	Maßnahmen
Struktur- und Organisationsentwicklung		Integration von Studierenden mit Migrationshintergrund	Integrationskonzept für Studierende mit Migrationshintergrund
		Gender- und Diversityforschung stabilisieren	Drittmittelanträge unterstützen
			Forschungsaufträge zur Implementierung in die FH
		Barrierefreie Hochschule	in allen baulichen Planungen und Umbauten inkludieren
		Erwerb von Diversity- + Genderkompetenz bei den Studierenden insbesondere der technischen FB	Medienauftritt anpassen
			Veranstaltungen in den IDWs
		Hochschul-leben für trans_ - und inter_ - Menschen verbessern	Unisextoiletten
			kein Zwang zur Angabe des Geschlechts z.b bei Hochschul-Befragungen
		Diskriminierungsfreie Hochschule	Das AGG findet sinngemäß auch Anwendung auf Studierende, Gastdozierende sowie Gasthörer_innen.
			Etablierung von anonymisierten Bewerbungsverfahren in der Phase des ersten Sichtens der Bewerbungsunterlagen und zur unbefangenen Auswahl der Einzuladenden
	Alle Schritte werden im Einverständnis mit der belästigten bzw. diskriminierten Person unternommen, ihr entstehen keine weiteren Nachteile.		
	Monitoring	Berichte und Statistiken auf Vielfalt ausrichten	
Sensibilisierung		Sichtbarkeit von sexueller Vielfalt	Informations- und Veranstaltungsangebote zu queeren Themen
		Aussenkommunikation optimieren	Leitsätze erweitern
			Verabschiedung einer Diversity Policy und entsprechende Kommunikation
		Interkulturelle Hochschule	interkulturelle Trainings für Beschäftigte und Studierende anbieten
			Tutorien ausbauen
			Propädeutische Angebote ausbauen
			Schulungsangebote für Mitarbeitende insbesondere auch in der Studierendenberatung
		Interdisziplinäre Hochschule	Weiterführung Programm Migration und Bildung
			Weiterführung der Interdisziplinären Wochen
			Übertragung StartIng auf andere Fachbereiche
		Erstgenerationsstudierende ermuntern	freie Wahlpflichtangebote in jedem Fachbereich zu Gender & Diversity und Nachhaltiger Entwicklung
			Projekte in den Fachbereichen fördern
			Weiterführung Programm Migration und Bildung
	Bildungspfade mit Schulen RBZ vereinbaren		
		Propädeutische Angebote ausbauen	
		Akademische Kultur - Angebote Softskills, IDWs	

Qualitätssatzung der Fachhochschule Kiel vom 30. November 2017

Aufgrund des § 5 Absatz 3 Satz 2 des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. 2016, S. 39), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13. Oktober 2017 (GVOBl. Schl.-H. 2017, S. 470), wird nach Beschlussfassung durch den Senat der Fachhochschule Kiel vom 26. Oktober 2017 im Einvernehmen mit dem Hochschulrat vom 29. Juni 2017 die folgende Satzung erlassen:

§1

- (1) Mit dieser Satzung etabliert die Fachhochschule Kiel im Rahmen des ihr verliehenen Gütesiegels der Systemakkreditierung Verfahren und Verantwortlichkeiten zur Steuerung und Entwicklung ihrer Qualität im Bereich Studium und Lehre. Zweck dieses Systems ist die Unterstützung der in Vision, Leitsätzen und der Struktur- und Entwicklungsplanung der FH Kiel formulierten Ziele mit Instrumenten des Qualitätsmanagements.
- (2) Die Qualitätsentwicklung wird durch **alle Mitglieder der Fachhochschule Kiel** getragen. Sie alle unterstützen in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld die Weiterentwicklung der Qualität in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung.

§2

- (1) Gemäß § 5 Abs. 3 HSG wird einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten die Aufgabe des Qualitätsmanagements übertragen.
- (2) **Das Präsidium**
 1. veranlasst, dass die Qualität der Studienprogramme überprüft und kontinuierlich verbessert wird und dabei die verbindlichen internen und externen Standards eingehalten werden,
 2. schließt mit allen Fachbereichen und den Zentralen Einrichtungen der Hochschule Zielvereinbarungen, um die Umsetzung der übergreifenden Ziele (Zielvereinbarung der Hochschule mit dem Land Schleswig-Holstein) und die Qualitätsentwicklung sicherzustellen. Es werden neben den Zielen mit dem Ministerium ggf. weitere fachbereichs- oder einrichtungsspezifische Ziele und Leistungen formuliert und vereinbart,
 3. prüft, ob und in welcher Form die strategischen Ziele der Hochschule in Studium und Lehre gemäß Strukturentwicklungsplanung und Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium erreicht werden,
 4. veranlasst die Erhebung notwendiger statistischer Daten und stellt sie den Fachbereichen in geeigneter Form zur Verfügung und
 5. informiert den Senat mindestens einmal im Semester über Verfahren und Resultate der Qualitätsentwicklung.

§3

- (1) Die **Dekanin** oder der **Dekan** ist verantwortlich für die Qualität der im jeweiligen Fachbereich angebotenen Studiengänge.
- (2) Sie oder er führt die Gespräche zu den Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium. Diese umfassen die Qualitätsziele der Studiengänge.
- (3) Sie oder er ist, in Abstimmung mit dem Präsidium, den involvierten Fachbereichskonventen und ggf. weiteren zuständigen Einrichtungen der Hochschule verantwortlich für die Umsetzung der aus den Zielvereinbarungen abgeleiteten Maßnahmen.
- (4) Sie oder er holt bis spätestens zum Beginn der Vorlesungszeit in Bezug auf wesentliche Änderungen (insbesondere Prüfungsformen) die Zustimmung des Konvents zum aktualisierten Modulhandbuch des zu diesem Zeitpunkt beginnenden Semesters ein und gibt dieses frei.

§4

- (1) Die **Beauftragten für Lehre, Studium und Prüfungen** sind für die Qualitätsentwicklung der jeweiligen Studiengänge verantwortlich und repräsentieren diese intern und extern.
- (2) Von der Dekanin oder dem Dekan können dem Fachbereichskonvent für die Funktion der/des Beauftragten für Lehre, Studium und Prüfungen in der Regel nur hauptamtlich an der Hochschule tätige Professorinnen oder Professoren vorgeschlagen werden. Jedem Studiengang ist ein/e verantwortliche/r Beauftragte/r für Lehre, Studium und Prüfungen zuzuordnen. Ein/e Beauftragte/r für Lehre, Studium und Prüfungen kann auch für mehr als einen Studiengang die Leitung übernehmen.
- (3) Die/Der Beauftragte/n für Lehre, Studium und Prüfungen des Fachbereichs beraten das Dekanat und den Konvent u.a. auf Basis von regelmäßigen Gesprächen mit Lehrenden und Studierenden hinsichtlich strategischer Entscheidungen in Bezug auf den zugeordneten Studiengang und sind in dem jeweiligen Studiengang operativ insbesondere für die folgenden Aufgabenfelder verantwortlich:
 1. Pflege einer akkreditierungs- und zielgruppenadäquaten Darstellung des Studiengangs,
 2. Durchführung der Studienfachberatung,
 3. informiert den Fachbereichskonvent mindestens einmal im Semester über die Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre,
 4. Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen der Weiterentwicklung des Studiengangs auf Basis sowohl aller zur Verfügung gestellten Informationen (u.a. Q-Monitor) als auch auf Basis von Gesprächen mit Lehrenden, Studierenden sowie externen Akteurinnen und Akteuren (siehe §7, Absatz 4),
 5. Ausgestaltung, Frequenz, und Umfang von Lehrveranstaltungs-, Modul- und Student Lifecycle-Evaluationen,

6. Planung und Koordination des Lehrangebots, der Modulverantwortlichen sowie der semesterweisen Aktualisierung des Modulhandbuchs.

§5

- (1) Die **Fachbereichs-Geschäftsführung** ist gemäß §10 für die Durchführung von Erhebungen des Fachbereichs verantwortlich.
- (2) Sie unterstützt das Dekanat und die/den Beauftragte/n für Lehre, Studium und Prüfungen bei der Umsetzung ihrer Aufgaben im Bereich der Qualitätsentwicklung.

§6

Eine **Modulverantwortliche** oder ein **Modulverantwortlicher** ist Ansprechperson für die Belange des jeweiligen Studienmoduls und erfüllt in Abstimmung mit der/dem/den Beauftragten für Lehre, Studium und Prüfungen insbesondere folgende Aufgaben:

1. Planung und Organisation des Lehrangebots des jeweiligen Moduls,
2. inhaltliche Weiterentwicklung des Moduls in Abstimmung mit den anderen Modulbeteiligten,
3. semesterweise Aktualisierung des jeweiligen Moduls in Abstimmung mit den weiteren Modulbeteiligten sowie der/dem/den Beauftragten für Lehre, Studium und Prüfungen.

§7

- (1) Das **Qualitätsmanagement (QM)** unterstützt strategisch und operativ das Präsidium bei der Steuerung der Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre. Im Rahmen dieser Aufgaben agiert das QM den Fachbereichen gegenüber unabhängig. Gegenstand des QM ist der jeweilige Studiengang im Gesamtsystem der Hochschule. Das QM hat folgende Aufgaben:
 1. Entwicklung des Qualitätsmanagementsystems einschließlich des Prozessmanagements,
 2. Prüfung neuer und wesentlich veränderter Studiengänge im Rahmen der Akkreditierung,
 3. Durchführung des Qualitätsmonitoring zur laufenden Qualitätsprüfung aller Studiengänge,
 4. Erfolgsprüfung der aus dem Qualitätsmonitor und der Akkreditierung abgeleiteten Maßnahmen,
 5. Ausgestaltung (Inhalt, Frequenz, Umfang) und Durchführung von Erhebungen zur Berufsbefähigung sowie Unterstützung von weiteren zentralen und dezentralen Erhebungen und Analysen und
 6. Beratung der Fachbereiche bei der Entwicklung von Studiengängen.
- (2) Die Fachhochschule Kiel strebt die Aufrechterhaltung der Systemakkreditierung an. Die Durchführung und Koordination obliegt dem QM. Alle Organisationseinheiten der Hochschule tragen im jeweiligen Rahmen zur erfolgreichen Systemakkreditierung bei.

- (3) Die zentralen Instrumente des QM sind:
1. Prozessmanagement (§8)
 2. Qualitätsmonitoring (§9)
 3. Erhebungen (§10)
 4. Akkreditierung (§11)
- (4) Weitere Instrumente wie z.B. die Etablierung eines Fachbereichs-Beirates mit Vertreterinnen oder Vertretern der Berufspraxis, anlassbezogene Begutachtungen, die Beratung durch „kritische Freunde“ und Befragungen sowie alternative Evaluationsverfahren zu einzelnen Modulen oder Veranstaltungen können durch die Fachbereiche in Rücksprache sowie mit Unterstützung des QM eingesetzt werden.

§8

- (1) Das **Prozessmanagement** trägt als Arbeitsbereich des QM zur Einhaltung des angestrebten Qualitätsniveaus und der quantitativen Leistungsfähigkeit der FH Kiel durch Optimierung von standardisierten Abläufen bei.
- (2) Es ist zuständig für die übergreifende Steuerung der modellierten Prozesse und erfüllt folgende Funktionen:
1. Weiterentwicklung des hochschulweiten Prozessmanagements,
 2. Modellierung, Optimierung und Controlling von Prozessen und
 3. Einführung von und Beratung zu Prozessen.
- (3) Für die Einhaltung und Aktualisierung eines veröffentlichten Prozesses ist jeweils eine Prozessverantwortliche oder ein Prozessverantwortlicher zuständig.
- (4) Über neue und wesentlich geänderte Prozesse werden das Präsidium, die Abteilungen, die Fachbereiche und die Prozessbeteiligten in geeigneter Weise durch die Prozessverantwortlichen in Abstimmung mit dem Prozessmanagement informiert.
- (5) Veröffentlichte Prozesse sind durch alle Prozessbeteiligten einzuhalten.

§9

- (1) Die laufende Qualitätsprüfung basiert auf einem regelmäßigen, kennzahlenbasierten **Qualitätsmonitoring** des jeweiligen Studiengangs im Turnus von drei Jahren. Der Qualitätsmonitor dient der Prüfung der Studiengangsqualität und stellt eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre dar. Betrachtungsebenen des Monitors sind die Vision und die Leitsätze der FH Kiel.
- (2) Der Qualitätsmonitor wird laufend und in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen durch das QM weiterentwickelt sowie an aktuelle Erfordernisse angepasst und kann folgende Informationen enthalten:

1. Kennzahlen zu Studienanfängerinnen und Studienanfängern, Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, Personal, Prüfungsorganisation und -ergebnissen,
2. im Rahmen von Erhebungen gewonnene Kennzahlen sowie abgegebene schriftliche Rückmeldungen der Studierenden sowie Absolventinnen und Absolventen,
3. den Stand der Umsetzung von Zielvereinbarungen im Bereich Studium und Lehre,
4. die Zugangsvoraussetzungen und Auswahlverfahren,
5. Ergebnisse zur Anrechnung und Anerkennung extern erbrachter Kompetenzen und
6. Maßnahmen der Personalentwicklung und des Gender & Diversity Mainstreaming.

(3) Der Ablauf des Qualitäts-Monitoring ist festgelegt:

1. Alle zuständigen Organisationseinheiten liefern dem QM die für die Erstellung des Qualitätsmonitors notwendigen Daten in adäquat aufbereiteter Form und Qualität zu.
2. Der Qualitätsmonitor wird den Dekanaten vom QM zur Verfügung gestellt.
3. Die Bewertung und Ableitung von Maßnahmen hinsichtlich der jeweiligen Leitziele der Hochschule erfolgt durch die/den Beauftragte/n für Lehre, Studium und Prüfungen und in Abstimmung mit der Dekanin/dem Dekan.
4. Der Konvent beschließt die Bewertung und die Maßnahmen und leitet diese an das QM weiter.
5. Das Präsidium fasst auf Basis des Qualitätsmonitors, der Bewertungen und der Gespräche einen Akkreditierungsbeschluss. Die Ergebnisse (u.a. mögliche Auflagen und Empfehlungen) werden in die Zielvereinbarungen aufgenommen.
6. Im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsgesprächs des Präsidiums mit dem Fachbereich findet ein Austausch über den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen (u.a. mögliche Auflagen und Empfehlungen) statt.

(4) Die bestehende Akkreditierung eines Studiengangs kann im Rahmen des Qualitätsmonitoring um drei Jahre verlängert werden.

§10

- (1) **Erhebungen** (u.a. in Form von Befragungen) werden zur Überprüfung von Standards und Kriterien zur Qualität von Studium und Lehre, zur Verbesserung der Lehrqualität sowie zur Weiterentwicklung des Lehrangebots durchgeführt.
- (2) Eine Erhebung muss eine deutliche Zielstellung verfolgen und ein dafür geeignetes Instrument sein. Ebenfalls müssen die Aufwände sowohl auf Seiten der Befragenden als auch auf Seiten der Befragten in einem akzeptablen Verhältnis zum angestrebten Nutzen stehen.
- (3) Im Konzept jeder Erhebung ist der Umgang mit den Ergebnissen festzuschreiben.
- (4) Das QM und das Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung (ZLL) unterstützen die Fachbereiche bei der Umsetzung der Erhebung durch Administration der Befragungssoftware sowie durch inhaltliche Beratung.

- (5) Erhebungen können durch externe Bildungsforschungseinrichtungen durchgeführt werden.
- (6) Alle unter Mitgliedern der Hochschule durchgeführten Erhebungen bedürfen der Zustimmung des Präsidiums.
- (7) Daten aus den Erhebungen stehen dem QM zur Verfügung und können in den Qualitätsmonitor einfließen.
- (8) Es werden zu einzelnen Lehrveranstaltungen oder Modulen, zum Student Lifecycle und zur Berufsbefähigung folgende Erhebungen durchgeführt:
 1. **Lehrveranstaltungs- und Modulevaluationen** dienen vorrangig als Impulsgeber eines Dialogs zwischen Lehrenden und Studierenden. Daher sind regelmäßig Erhebungen durchzuführen und zwingend rechtzeitig vor Ende der Veranstaltung abzuschließen, um diese gemeinsam mit den Studierenden zu reflektieren. Auf Basis der Erhebungsergebnisse erfolgt die Evaluation der hauptamtlich tätigen Lehrenden sowie der Lehrbeauftragten. Empfohlen wird ein Fragenkatalog, der die jeweilige Lehrveranstaltung insbesondere hinsichtlich Lernertrag, Aufwand und Anforderungen, Lehr-Lern-Formen und Transparenz untersucht. Die Erhebungsmethode (online oder papierbasiert mittels Fragebogen oder z.B. im Rahmen einer offen moderierten Diskussionsrunde, deren Ergebnis entsprechend protokolliert wird), die Erhebungsfrequenz und -breite (Vollerhebung aller Veranstaltungen versus Stichprobe) sowie das Verfahren der Auswertung und der Art und Weise des Umgangs mit den Ergebnissen steht dem Fachbereich frei und ist in der Evaluationsrichtlinie des jeweiligen Fachbereichs geregelt.
 2. **Student Lifecycle-Erhebungen** können im Rahmen von Eingangs-, Verlaufs-, und Abschlussbefragungen durchgeführt werden. Sie dienen dem zeitnahen Erkennen von strukturellen Stärken und Schwächen in dem jeweiligen Studiengang. Grundlage ist ein hochschulweit einheitlicher Fragebogen für die jeweiligen Studienphasen in den Bachelor- und Masterstudiengängen. Dieser kann studiengangsspezifisch modifiziert werden. Untersucht werden insbesondere Lehre, Studienorganisation, Prüfungen, Workload, Betreuung, Infrastruktur, Lernkultur am Fachbereich, Allgemeine Zufriedenheit, Selbststeinschätzung des Kompetenzzuwachses sowie die soziometrische Einordnung der Studierenden. Der Einsatz dieses Instruments steht dem Fachbereich frei und ist in der Evaluationsrichtlinie des jeweiligen Fachbereichs geregelt. Die/Der jeweilige Beauftragte für Lehre, Studium und Prüfungen ist gemeinsam mit dem Dekanat verantwortlich für die Analyse der Ergebnisse. Die Ergebnisse dieser Bewertung werden dem Konvent vorgelegt und dem QM im Rahmen des Qualitätsmonitoring zur Kenntnis gegeben.
 3. **Absolventenerhebungen** werden regelmäßig durchgeführt, um Rückschlüsse auf die **Berufsbefähigung** zu ziehen. Dabei stehen im Fokus dieser Erhebung die Anwendbarkeit der im Studium erworbenen Kompetenzen und der berufliche Verbleib der Absolventinnen und Absolventen sowie deren Zufriedenheit mit der FH Kiel. Hierzu werden in geeigneten Abständen sowie anlassbezogen Erhebungen durchgeführt. Verantwortlich für die Durchführung ist das QM. Das QM leitet die Ergebnisse den

Dekanaten zu. Die/Der jeweilige Beauftragte für Lehre, Studium und Prüfungen ist gemeinsam mit dem Dekanat verantwortlich für die Analyse der Ergebnisse. Die Ergebnisse dieser Bewertung werden dem Konvent vorgelegt und dem QM im Rahmen des Qualitätsmonitoring zur Kenntnis gegeben.

§11

- (1) Das Verfahren der **Akkreditierung** stellt im Rahmen der Neueinrichtung oder wesentlichen Änderung von Studiengängen sicher, dass die Studiengänge der Fachhochschule Kiel den aktuellen Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area sowie den ländergemeinsamen und landesspezifischen Vorgaben der Kultusministerkonferenz und den Vorgaben des Akkreditierungsrates entsprechen.
- (2) Im Rahmen der Akkreditierung wird externe Expertise, die aus insgesamt mindestens drei Personen aus den Gruppen Wissenschaft (FH und Uni), Berufspraxis, Studierende besteht, eingeholt und berücksichtigt. Insbesondere prüft die Gutachtergruppe die Qualifikationsziele der Studiengänge („fitness of purpose“) und beurteilt, ob die strukturellen Voraussetzungen und das Curriculum geeignet sind, diese Qualifikationsziele zu erreichen („fitness for purpose“).
- (3) Für den gesamten Prozess der Akkreditierung ist der Arbeitsbereich „Akkreditierung & Recht“ der Abteilung Hochschulentwicklung zuständig. An der Erstellung des Akkreditierungsberichts sind die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident (gemäß § 2, Absatz 1) und die Leitung der Abteilung Hochschulentwicklung zu beteiligen.
- (4) Der Ablauf einer Akkreditierung ist festgelegt:
 1. Erstellung des Grobkonzeptes und des Feinkonzeptportfolios gemäß dem gültigen Prozess durch den Fachbereich und in Abstimmung mit dem Arbeitsbereich „Akkreditierung & Recht“.
 2. Das Feinkonzeptportfolio dient der externen Gruppe der Gutachterinnen und Gutachter als Bewertungsgrundlage im Vorfeld der Begehung.
 3. An der Begehung nehmen die Dekanin oder der Dekan, die/der jeweilige Beauftragte für Lehre, Studium und Prüfungen, die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs sowie Lehrende und Studierende des Studiengangs teil.
 4. Die Ergebnisse der Begehung basieren auf den Gutachterrückmeldungen und werden in einem durch den Arbeitsbereich „Akkreditierung & Recht“ zu erstellenden Akkreditierungsbericht dokumentiert. Der Bericht umfasst eine Akkreditierungsempfehlung und kann Auflagen enthalten.
 5. Die Erfüllung der Auflagen muss durch den Fachbereich innerhalb von neun Monaten nach der Akkreditierung nachgewiesen werden.
 6. Der Arbeitsbereich „Akkreditierung & Recht“ prüft die Erfüllung der Auflagen und empfiehlt dem Präsidium im positiven Fall die Entfristung. Kann die Erfüllung der Auflagen auch im Zuge einer Nachbesserung nicht festgestellt werden, entscheidet das Präsidium über das weitere Vorgehen.
 7. Auf Grundlage des Akkreditierungsberichts kann das Präsidium eine auf sechs Jahre befristete Akkreditierung aussprechen.

§12

Die Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Weitergabe der im Rahmen des Qualitätsmanagements erhobenen Daten folgt den **Datenschutzbestimmungen** der Fachhochschule Kiel. Die Anonymität der beteiligten Studierenden und die Persönlichkeitsrechte der Lehrenden sind gewährleistet.

§13

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Qualitätssatzung der Fachhochschule Kiel vom 2. Dezember 2009 (NBI. MWV Schl.-H. 1/2010 vom 1. März 2010, S. 5), geändert durch Satzung vom 22. Oktober 2010 (NBI. MWV Schl.-H. 8/2010 vom 29. Dezember 2010, S. 85), außer Kraft.

Kiel, 30. November 2017
Fachhochschule Kiel

Prof. Dr. Udo Beer
Der Präsident

Anhang 3: Tabellarische Übersicht einer Soll-Ist-Analyse von Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts sowie der Dokumentation im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II

Zielgruppe	Soll	Ist
Professor*innen	Dual-Career-Förderung	- verworfen aufgrund von Bedenken, dass Stellen verstärkt an Partner*innen und weniger an bestqualifizierte Bewerber*innen im Zuge öffentlicher Ausschreibung vergeben werden
	Möglichkeit der Teilzeitprofessur	- In Diskussion mit dem Präsidium und den FB ¹ - Ziel des aktuellen Gleichstellungsplans
	Head Hunting bei Ausschreibungen	- verworfen aufgrund hoher Kosten und personeller Aufwendungen
	Leitfaden gendergerechte Berufungspraxis	- Checkliste zu Genderaspekten im Berufungsprozess verankert - Review des Berufungsprozesses mit Verfestigung von Gleichstellungsaspekten - Workshop und regelmäßiger Austausch der GB ² der FB und der zentralen GB
	Nutzung von Datenbanken (bspw. femconsult, academia-net)	- Fest im Berufungsprozess verankert - Unterstützung durch GB
	Fortbildungsprogramm für Neuberufene (INSIDE)	- Gender- und Diversity-Themen sind fest im Fortbildungsprogramm für Neuberufene integriert.
	Hochschuldidaktische Weiterbildung (ZLL ³)	- Gender- und Diversity-Themen sind im Programm fest verankert - Kooperationsveranstaltungen mit dem ZLL und dem GB
Wissenschaftlich Beschäftigte	Promotionsmöglichkeiten ausbauen	- Drei Promotionsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Prof I - Unterstützung von Promotionsverfahren in Kooperation mit Universitäten - Wegbereitung eines Promotionskollegs - Beratung, Infoveranstaltungen („FH-Professorin werden“), aktive Ansprache und Unterstützung
	Stärkung eines wissenschaftlichen Mittelbaus	- Ausbau über HSP Mittel - Erhöhung über Drittmittel

¹ Abkürzung für Fachbereich.

² Abkürzung für Gleichstellungsbüro.

³ Abkürzung für Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung.

Zielgruppe	Soll	Ist
Studierende	Studentinnen für wissensch. Karriere motivieren	<ul style="list-style-type: none"> - Persönliche Ansprache - Infoveranstaltungen
	Bindung von Studentinnen in den technischen FB	<ul style="list-style-type: none"> - startIng als Erstsemesterprojekt in den technischen FB zeigt besondere Erfolge für die Zielgruppe der Studentinnen - Gender- und Diversity-Aspekte sind fest im startIng-Konzept verankert
	Online-Studiengänge	<ul style="list-style-type: none"> - Eingeführt im Fachbereich Wirtschaft
	Studierendenbefragung zu genderrelevanten Themen	<ul style="list-style-type: none"> - Genderaspekte sind in Studierendenumfragen fest verankert
Zielgruppenübergreifend	Integration von Genderperspektiven in Lehre und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> - Breite Verankerung (z.B. ZLL, IDW⁴, IGD⁵,...) - Interdisziplinäre und fachbereichsübergreifende Veranstaltungen - Beratung der Lehrenden - Genderaspekte in der Berufung sowie im Akkreditierungsprozess
	Technikprojekte für Kinder	<ul style="list-style-type: none"> - Roberta - Roboter-Projekt Grace und Emma - Schüler*innen-Labor - Kindercampustag - Girls'Day
	Schülerinnen-Technik-Akademie	<ul style="list-style-type: none"> - Neuausrichtung und Erweiterung der Schülerinnen-Technik-Tage
	Familiengerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> - Zertifikat familiengerechte Hochschule der berufundfamilie gGmbH seit 2014 (Finanzierung durch PP I) - Re-Auditierung 2017
	Gendergerechtes Corporate Identity	<ul style="list-style-type: none"> - Leitfaden gendergerechte Sprache - Gendersensible Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit - Information, Beratung und Unterstützung durch die GB - Verankerung von Gendergerechtigkeit in den Leitsätzen
	Externe Genderexpertise	<ul style="list-style-type: none"> - Fachübergreifende und interdisziplinäre Veranstaltungen, Workshops zu Genderaspekten (Finanzierung durch Prof I; Weiterfinanzierung durch Eigenmittel) - Ausbau von Netzwerken
	Gendercontrolling	<ul style="list-style-type: none"> - Fest verankertes und detailliertes Gendercontrolling zu allen Statusgruppen
	Intensivierung Zusammenarbeit QM und GB	<ul style="list-style-type: none"> - Genderaspekte konnten durch eine Intensivierung in der Zusammenarbeit mit dem QM u.a. in den Bereichen der Berufung und Systemakkreditierung integriert werden

⁴ Abkürzung für Interdisziplinäre Wochen (regelmäßige Veranstaltungswoche einmal im Semester).

⁵ Abkürzung für Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity.

Zielgruppe	Soll	Ist
	Nutzung von Synergieeffekten	- Enge Zusammenarbeit mit dem Präsidium, den Hochschulgremien, Fachbereichen, sowie hochschulinternen und -externen Netzwerken zeigte sich in der Vergangenheit als fruchtbar und langfristig wirksam
	Fachbereichsgleichstellungspläne (regelmäßige Erstellung und als Teil der Zielvereinbarungen der FB)	- Teilweise fest etabliert - Austausch der Fachbereichs GB zu Möglichkeiten und Hürden der regelmäßigen Erstellung - Genderaspekte werden in den Zielvereinbarungen der FB berücksichtigt
	Gründungsunterstützungsangebote	- Gründung eines StartUpOffice auf dem Campus der FH
	Diversity Policy	- Erarbeitung eines Positionspapiers in Verantwortung der Diversitätsbeauftragten (im Amt seit 2017)
	Intersektionale und heteronormübergreifende Gleichstellungsarbeit	- Themenvielfalt bei Veranstaltungen - Gestärktes Bewusstsein und Sensibilität bei Hochschulangehörigen



Zertifikat seit 2014
audit familiengerechte
hochschule

Dieses Zertifikat ist gültig bis

31. August 2020

Auditierungsnummer

Z2-20170831-8880

Zertifikat 2017

Fachhochschule Kiel

Sokratesplatz 1, 24149 Kiel

Die berufundfamilie Service GmbH bescheinigt hiermit die erneute erfolgreiche Durchführung des audit familiengerechte hochschule.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden der Bestand der Angebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie begutachtet und weiterführende Ziele familiengerechter Studienbedingungen sowie einer familienbewussten Personalpolitik definiert. Die daraus resultierenden Maßnahmen werden innerhalb der Laufzeit des Zertifikates umgesetzt.

31. August 2017
Frankfurt am Main

Prof. Dr. Dr. Helmut Schneider
Zertifizierungsbeauftragter des Kuratoriums

John-Philip Hammersen
Vorsitzender des Kuratoriums

Zielvereinbarung

zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule

Fachhochschule Kiel

Re-Auditierung

Auditor/Auditorin:

Herr Patrick Frede

Datum:

22.05.2017

Präambel

Die Re-Auditierung zum audit familiengerechte hochschule an der FH Kiel beruht auf zwei Leitmotiven: Konsolidierung des erreichten Standes und Kulturentwicklung.

Vorhandene Angebote und Maßnahmen werden abgesichert und kontinuierlich ergänzt. Dabei werden die spezifischen Interessen der verschiedenen Ziel- bzw. Mitgliedergruppen beachtet. Bestehende und neue Themen wie bspw. die Frage der weiteren Flexibilisierung von Studienmöglichkeiten und die Gewährleistung von Sicherheit, Verlässlichkeit und Planbarkeit finden Eingang in die Gestaltung.

Kritische Punkte, Interessenkonflikte und bestehende Widersprüche sollen angesprochen und bearbeitet werden. Gegebenenfalls müssen auch die Grenzen des Handelns klar gezeigt werden.

So soll bei allen Mitgliedergruppen für die Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen Beruf, Studium und familiären Aufgaben sensibilisiert und die Akzeptanz dieser als ein elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses und der Kultur der Fachhochschule Kiel gesteigert werden.

Wir verstehen an der Fachhochschule Kiel unter „Familie“ alle Formen der auf Langfristigkeit angelegten privaten Lebensgemeinschaft von Lebenspartnerinnen und -partnern mit und ohne Kinder, die sich durch die Wahrnehmung von Verantwortung füreinander auszeichnen. Die Verantwortung erstreckt sich auch auf die Eltern der Lebenspartnerinnen und -Partner.

1. HF1: Arbeits-, Forschungs- und Studienzeit

1.1 Ziel: Verlässlichkeit von Gremienzeiten bildet eine etablierte Rahmenbedingung an der FH Kiel
Messkriterium: *Gremiensitzungen, die zu Semesterbeginn festgelegten Zeiten liegen*

1.1.1 Maßnahme:

Die Empfehlung des Präsidiums zur zeitlichen Lage und Gestaltung von Gremiensitzungen wird an (neue) Dekanate gegeben.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

1.2 Ziel: Für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben können Beschäftigte zeitliche Optionen nutzen

Messkriterium: *Dokumentation der Optionen,
Darstellung von Prüfergebnissen und Schlussfolgerungen daraus*

1.2.1 Maßnahme:

Die FH Kiel stellt die Optionen für eine längere Freistellung gerade in Ferienzeiten für Beschäftigte systematisch dar. Dabei berücksichtigt sie bspw. unbezahlten Urlaub, Nutzung von Zeitguthaben, Sabbatical...

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

1.2.2 Maßnahme:

Die FH Kiel prüft inwiefern bestehende Möglichkeiten ausgeweitet werden. In Betracht kommen dabei zunächst Modelle zum gezielten Ansparen über den bereits bestehenden Rahmen hinaus.

Zielgruppe: *Alle Beschäftigte in der Zeiterfassung*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2. HF2: Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation

2.1 Ziel: Die Gestaltung von Anmeldemöglichkeiten zu zulassungsbeschränkten Lehrveranstaltungen ist weiterentwickelt

Messkriterium: *Dokumentation der Umsetzung von Anmeldeverfahren vor dem Hintergrund familiärer Aufgaben und der Balance in den Fachbereichen*

2.1.1 Maßnahme:

Bei der Einführung eines IT-gestützten Anmeldetools wird den Zielsetzungen der Familiengerechtigkeit Rechnung getragen. Instrumente wie die familienbedingte Vorabanmeldung werden – ggf. fachbereichsspezifisch – integriert.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.2 Ziel: Die Datengrundlage zur Gestaltung der familiengerechten Hochschulpolitik ermöglicht Trendaussagen

Messkriterium: *Dokumentation der Datenerhebung und qualitative Bewertung der Daten*

2.2.1 Maßnahme:

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie bleibt Teil der student life cycle-Befragung. Ergebnisse fließen in die Arbeit des Familienservicebüros ein.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.2.2 Maßnahme:

Sofern sinnvoll werden Beschäftigte regelmäßig nach ihrer persönlichen Situation befragt, um auch bei diesen Trends rechtzeitig zu erkennen.

Zielgruppe: *Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.3 Ziel: Die FH Kiel entwickelt schrittweise ein betriebliches Gesundheitsmanagementsystem
Messkriterium: *Systematik und Angebote zur Förderung und zum Erhalt der Gesundheit von Beschäftigten und Studierenden*

2.3.1 Maßnahme:

Die FH Kiel benennt Verantwortliche und Ressourcen für die Entwicklung eines Gesundheitsmanagementsystems.

Zielgruppe: *Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

2.3.2 Maßnahme:

Die FH Kiel entwickelt eine weitergehende Systematik und Angebote zum Gesundheitsmanagement.

Zielgruppe: *Beschäftigte und Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

2.3.3 Maßnahme:

Das Familienservicebüro unterstützt die BGM-Entwicklung und stellt die fachliche Verknüpfung zu Aspekten aus der Gleichstellung und der familiengerechten Hochschule her.

Zielgruppe: *Beschäftigte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

2.3.4 Maßnahme:

Die FH Kiel etabliert Gefährdungsbeurteilungen im Sinne des Mutterschutzgesetzes in allen Fachbereichen.

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

2.4 Ziel: Die Flexibilisierungsmöglichkeiten im Studium sind erhöht
Messkriterium: *Dokumentation der Optionen und ihrer Nutzung*

2.4.1 Maßnahme:

Die Fachbereiche prüfen die Möglichkeit zur Flexibilisierung des Studienverlaufs. (Zeitliche Streckung bzw. Reduzierung des Workloads)

Zielgruppe: *Studierende*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

2.4.2 Maßnahme:

Bei einer Ausweitung der Möglichkeiten von Online-Kursen wird die familiengerechte Hochschulpolitik berücksichtigt, insbesondere mit Blick auf die variable Verbindung von Online- und Präsenzkursen.

Zielgruppe: Studierende

Umsetzung bis: Bericht 3

3. HF3: Arbeits-, Forschungs- und Studienort

3.1 Ziel: Die flexible Gestaltung des Arbeitsortes ist auf verlässlicher Basis möglich

Messkriterium: Vorliegen und Nutzung der Dienstvereinbarung

3.1.1 Maßnahme:

Die FH Kiel verabschiedet die im ersten Umsetzungszeitraum vorbereitete Dienstvereinbarung und setzt sie in Kraft.

Zielgruppe: Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

3.1.2 Maßnahme:

Zur Umsetzung der Dienstvereinbarung werden FAQ aufgesetzt.

Zielgruppe: Beschäftigte

Umsetzung bis: Bericht 1

4. HF4: Information und Kommunikation

4.1 Ziel: Das Profil der FH Kiel als familiengerechte Hochschule ist gestärkt

Messkriterium: Darstellung der wesentlichen Elemente in nutzbarer Form

4.1.1 Maßnahme:

Die FH Kiel kommuniziert in klarer übersichtlicher Weise das „Versprechen“, die Zusagen und Erwartungen an alle Beteiligten zur familiengerechten Hochschule.

Zielgruppe: Alle Hochschulmitglieder

Umsetzung bis: Bericht 1

4.2 Ziel: Das Familienservicebüro ist etabliert und im Profil geschärft

Messkriterium: *Bekanntheit und Akzeptanz des Familienservicebüros*

4.2.1 Maßnahme:

Die FH Kiel benennt Schnittstellen des Familienservicebüros als Querschnittsfunktion und pflegt diese aktiv. Zur Orientierung und Übersicht schafft sie eine optische Aufbereitung / Landkarte der Kooperationen bzw. Schnittstellen.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.2.2 Maßnahme:

Das Familienservicebüro erarbeitet mit der Hochschulleitung eindeutig die Aufgaben und Abgrenzungen des Familienservicebüros.

Zielgruppe: *Nutzer*innen des Familienservicebüros*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

4.3 Ziel: Die FH Kiel führt die interne und externe Kommunikation zu Fragen der familiengerechten Hochschule und den relevanten Angeboten der FH Kiel und von Partnerorganisationen fort

Messkriterium: *Darstellung von Kommunikationsmaßnahmen und sofern möglich deren Reichweite und Feedback darauf*

4.3.1 Maßnahme:

Die FH Kiel betreibt weiterhin aktive Netzwerkarbeit in Kiel.

Zielgruppe: *Netzwerkpartner*innen*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.3.2 Maßnahme:

In der Einstiegsphase erhalten neue Hochschulmitglieder eine zielgerichtete Erstinformation über die familiengerechte Hochschule und die Angebote insb. des Familienservicebüros; dies erfolgt bspw. über die Begrüßungsmappen für Beschäftigte und Erstsemesterinformationen für Studierende

Zielgruppe: *Neue Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

4.3.3 Maßnahme:

In den Hochschulmedien berichtet und informiert die Hochschule weiterhin über relevante Themen, Angebote und Regelungen, die das gesamte Themenspektrum der familiengerechten Hochschule in Verbindung mit angrenzenden Themen und Fragestellungen umfassen.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

4.3.4 Maßnahme:

Die FH verlinkt den Familiencampusplan in geeigneter Weise über die Homepage, so dass er leichter als bisher aufgefunden werden kann.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

5. HF5: Führung

5.1 Ziel: Führungskräfte an der der FH Kiel handeln auf der Basis eines gemeinsamen Führungsverständnisses, in dem die Familiengerechtigkeit ein prägendes Element bildet.

Messkriterium: *Dokumentation des Führungsverständnisses der FH Kiel*

5.1.1 Maßnahme:

Die Hochschule setzt sich mit der Diskrepanz zwischen offizieller und gelebter Führung auseinander, insbesondere die Frage der Delegation an die FB. Dazu gestaltet sie einen geeigneten, heterogenen Rahmen zur Diskussion und zum Austausch.

Zielgruppe: *Führungskräfte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.2 Maßnahme:

Das Familienservicebüro gibt innerhalb des Austauschs einen Impuls zur Frage was familiengerechtes Führen ausmacht.

Zielgruppe: *Führungskräfte, Umsetzungsverantwortliche*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

5.1.3 Maßnahme:

Die FH Kiel integriert die Aspekte der Familiengerechtigkeit in die begonnenen Programme „Inside“ und „VIP“.

Zielgruppe: *Führungsnachwuchskräfte*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6. HF6: Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung

6.1 Ziel: Freistellungsphasen sind verbindlich gestaltet

Messkriterium: *Dokumentation des Prozesses und seiner erfolgreichen Anwendung*

6.1.1 Maßnahme:

Die FH Kiel erarbeitet und etabliert einen Freistellungsfahrplan für Elternzeit und andere Freistellungsphasen. Darin sind zentrale Aspekte, Verantwortlichkeiten und Verbindlichkeiten vor, während und nach einer Freistellungsphase definiert.

Insbesondere die Frage wie und durch wen der Kontakt mit freigestellten Beschäftigten gestaltet wird und wie diese über die FH-E-Mail-Adresse angebunden bleiben wird definiert.

Zielgruppe: *Beschäftigte mit kleinen Kindern und Pflegeaufgaben*

Umsetzung bis: *Bericht 1*

6.1.2 Maßnahme:

Ein Informationsschwerpunkt in Bezug auf Elternzeit liegt bei der Bestärkung und ggf. Unterstützung von Vätern für die Elternzeit.

Zielgruppe: *Väter an der Hochschule*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

6.2 Ziel: Die FH Kiel ist sich ihrer Aufgaben als Arbeitgeberin bewusst und gestaltet wesentliche struktur- und kulturgebende Elemente entsprechend

Messkriterium: *Dokumentation der prägenden (schriftlichen) Elemente*

6.2.1 Maßnahme:

Die FH Kiel überarbeitet ihre Leitsätze. Die bereits vorhandene Positionierung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wird weiterhin betont.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder, Öffentlichkeit*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.2 Maßnahme:

Die FH Kiel erarbeitet im Rahmen der Vorgaben des Hochschulgesetzes einen Kodex für „Gute Arbeit“. Darin verankert sie ihr Selbstverständnis als familiengerechte Hochschule.

Zielgruppe: *Alle Hochschulmitglieder, Öffentlichkeit, Land SH*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.3 Maßnahme:

Die Landesvorschriften zum MVG werden durch ein Beiblatt zu Aspekten von Familiengerechtigkeit ergänzt.

Zielgruppe: *Betroffene Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

6.2.4 Maßnahme:

Es wird geprüft, inwieweit Familienverantwortung in leistungsbezogener Bewertung einfließen kann.

Zielgruppe: *Beschäftigte*

Umsetzung bis: *Bericht 3*

7. HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung

In diesem Handlungsfeld wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.

8. HF8: Service für Familien

8.1 Ziel: Das Ferienprogramm der FH Kiel ist weiterentwickelt

Messkriterium: *Dokumentation des Angebotes und der Nutzung*

8.1.1 Maßnahme:

Die FH Kiel dockt die pädagogisch-konzeptionelle Ausgestaltung des Ferienprogramms an das Curriculum des Studiengangs Erziehung und Bildung im Kindesalter an. Die organisatorische Verantwortung für das Ferienprogramm verbleibt beim Familienservicebüro.

Zielgruppe: *Hochschulmitglieder mit Kindern*

Umsetzung bis: *Bericht 2*

8.2 Ziel: Bisher eingeführte Angebote sind verstetigt und weiter etabliert

Messkriterium: *Dokumentation von Angeboten und ihrer Nutzung*

8.2.1 Maßnahme:

Die FH Kiel nutzt die interdisziplinären Wochen zur Positionierung, Diskussion und Information relevanter Themen der familiengerechten Hochschule.

Zielgruppe: *Hochschulmitglieder*

Umsetzung bis: *fortlaufend*

8.2.2 Maßnahme:

Die FH Kiel pflegt die Baby-Sitting-Börse und entwickelt diese im Rahmen der Möglichkeiten weiter.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

8.2.3 Maßnahme:

Die FH Kiel unterhält weiterhin den Eltern-Kind-Raum.

Zielgruppe: Studierende mit Kindern

Umsetzung bis: fortlaufend

8.3 Ziel: Die familiengerechte Infrastruktur ist weiterentwickelt

Messkriterium: Dokumentation von Angeboten und ihrer Nutzung

8.3.1 Maßnahme:

Bei der Erweiterung des Campus bezieht die FH Kiel die Frage inwiefern die familiengerechten Angebote angepasst werden können und müssen in die Überlegungen und die Umsetzung ein.

Zielgruppe: Hochschulmitglieder mit Kindern

Umsetzung bis: Bericht 3

Umsetzungsstrategie und -struktur

- Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Zielvereinbarung liegt bei der Hochschulleitung.
- Diese beauftragt gemäß der Ziele und Maßnahmen die maßgeblichen Organisationseinheiten mit deren Umsetzung und stellt – sofern erforderlich – Ressourcen zur Verfügung.
- Das Projektmanagement für das audit familiengerechte Hochschule verbleibt im Arbeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten, bei der auch das Familienservicebüro angesiedelt ist. Die für das audit relevante Dokumentation wird vom Familienservicebüro gepflegt. Die Mitarbeiterin tritt gegenüber der berufundfamilie als Themenverantwortliche auf.
- Begleitet wird die weitere Umsetzung im Rahmen etablierter Hochschulstrukturen. Die Anbindung erfolgt über den zentralen Gleichstellungsausschuss, dem regelmäßig berichtet wird.

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Re-Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen sowie der Umsetzungsstrategie und –struktur einverstanden.

Name

Unterschrift

Funktion

Datum

Ort