

Gleichstellungsplan des Fachbereichs Maschinenwesen im Rahmen der Zielvereinbarungen mit dem Präsidium 2022-2024

Vorwort

In den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen der FH Kiel für die Jahre 2022 bis 2024 ist die Erstellung von Fachbereichsgleichstellungsplänen (FGP) vereinbart worden. Auf der Grundlage einer komprimierten Stärken-Schwächen-Analyse werden spezifische Bedarfe identifiziert, passgenaue Zielsetzungen definiert sowie geeignete Maßnahmen formuliert.

Dabei orientiert sich der vorliegende FGP an den zentralen Handlungsfeldern und übergeordneten Zielformulierungen gemäß dem Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) und dem Zentralen Gleichstellungsplan (ZGP) und übersetzt diese auf die tatsächlichen Bedarfe und spezifischen Anforderungen des Fachbereichs.

1 Verantwortlichkeiten am Fachbereich

Zur Umsetzung des vorliegenden FGP beizutragen, ist Aufgabe aller Mitglieder des Fachbereichs. Das Dekanat trägt die Gesamtverantwortung für den FGP und bezieht die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs als Sachverständige ein. Es legt dem Konvent einen Vorschlag zum FGP zur Beschlussfassung vor und berichtet regelmäßig über den Stand der Umsetzung. Der FGP ist gemäß der Zielvereinbarung Gegenstand der jährlichen Reflexionsgespräche mit dem Präsidium.

2 Datenbasierte Bestandsaufnahme des Fachbereichs (Stärken-Schwächen-Analyse) Fachbereich Maschinenwesen

2.1 Geschlechterverteilung nach Statusgruppen

		gesamt	weiblich	männlich	divers	ohne Angabe	weiblich %
1.	Professor*innen¹	24	1	23	0	0	4,2 %
2.	Wissenschaftl. Dienst¹	15	5	10	0	0	33,3 %
	LfbA	10	4	6	0	0	40 %
	WiMi	2	1	1	0	0	50 %
	Drittmittelbeschäftigte (Vertrag über Fachhochschule)	3	0	3	0	0	0 %
	Promovend*innen	5	2	3	0	0	40 %
3.	Studierende²	1099	140	959	0	0	12,7 %
	Maschinenbau Bachelor ⁵	436	44	k.A.	k.A.	k.A.	10,1 %
	Schiffbau Bachelor ⁵	156	16	k.A.	k.A.	k.A.	10,3 %
	IVE Bachelor ⁵	197	48	k.A.	k.A.	k.A.	24,4 %
	EOE Bachelor ⁵	83	10	k.A.	k.A.	k.A.	12,0 %
	Maschinenbau Master ⁵	107	7	k.A.	k.A.	k.A.	6,5 %
	Schiffbau Master ⁵	34	4	k.A.	k.A.	k.A.	11,7 %
	Industrial Eng. Master ⁵	110	14	k.A.	k.A.	k.A.	12,7 %

4.	Mitarbeitende Technik und Verwaltung (MTV)³	35	11	24	0	0	31,4 %
5.	Dekan*innen⁴	3	0	3	0	0	0 %
6.	Konvent⁴	11	3	8	0	0	27,3 %
	davon Professor*innen	6	1	5	0	0	16,7 %
7.	Lehrbeauftragte¹	29	2	27	0	0	6,9 %
8.	HiWis¹	48	10	38	0	0	20,8%

¹ Stichtag 31.12.2022 ² Stichtag 24.01.2023 ³ Stichtag 31.05.2022 ⁴ Wahlperiode 22-24 Semesterstatistik WiSe22/23⁵

2.2 Fazit: Bilanzierung und Bedarfsanalyse

Professorinnen: Der Anteil der Professorinnen ist seit 2020 von 8,4% auf 4,2% deutlich gefallen. Da es sich um absolut sehr kleine Zahlen handelt, ist der Unterschied durch eine einzige Person bedingt. Insgesamt liegt der Professorinnenanteil deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 15% im Ingenieurbereich (Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand Ende 2021) und auch deutlich unter dem Anteil der Studentinnen. Einen höheren Anteil an Professorinnen zu erreichen, bleibt eine der Hauptaufgaben der Gleichstellungsarbeit im Fachbereich.

Wissenschaftlicher Dienst: Im wissenschaftlichen Dienst ist der Anteil von 28,6% im Jahr 2020 auf 33,3% leicht angestiegen. Insbesondere ist es bei den LfBAs gelungen, den Anteil auf 40% zu erhöhen. Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie Drittmittelbeschäftigten ist durch Fluktuationen und auf Grund der absolut sehr kleinen Zahlen schwer zu beurteilen, zumal auch zahlreiche Drittmittelprojekte über die FH-eigene Tochter FuE GmbH abgewickelt werden und diese Beschäftigten nicht in die Hochschulstatistik einfließen. Insgesamt ist im wissenschaftlichen Dienst aber eine positive Tendenz auch beim Anstieg des Promovendinnenanteils (Anteil 2020: 12,5%) zu verzeichnen.

Studierende: Insgesamt ist der Anteil an Studentinnen von 12,2% im Jahr 2020 auf 12,7% im Wesentlichen konstant geblieben. Der Anteil unterscheidet sich in den einzelnen Studiengängen deutlich. Der Bundesdurchschnitt von 24,5% Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften (Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand August 2022) wird nur im Studiengang Internationales Vertriebs- und Einkaufswesen erreicht. In allen Studiengängen, insbesondere im Master Maschinenbau, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert und der Versuch, Frauen für ein technisches Studium zu begeistern wird eine gemeinsame Anstrengung des ganzen Fachbereichs bleiben.

Ergänzend zu den oben angegebenen Gesamtzahlen ist hervorzuheben, dass sich im Studiengang „Erneuerbare Offshoreenergien“ nach der Umbenennung aus „Offshore-Anlagentechnik“ im ersten Semester 25% Frauen eingeschrieben hat. Auf Grund der absolut kleinen Zahlen muss diese Entwicklung weiter beobachtet werden, ist aber ein Indiz dafür, dass die Wertorientierung einen wesentlichen Einfluss auf die Studienentscheidung insbesondere junger Frauen hat, was sich mit aktuellen Erhebungen deckt (vgl. z.B. Shell Jugendstudie).

MTV: Insgesamt ist der Anteil der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung von 31,6% im Jahr 2020 auf 31,4% im Wesentlichen konstant geblieben. Insgesamt sind Frauen im technischen Bereich mit 14,3% deutlich unterrepräsentiert, während der Frauenanteil in der Verwaltung des Fachbereichs 100% beträgt. Auch im Bereich MTV sind weiterhin Gleichstellungsaspekte bei der zukünftigen Personalauswahl relevant.

Dekanat, Konvent: Das Dekanat ist aktuell ausschließlich männlich besetzt. Die Empfehlungen des HSG §30(5) (mindestens eine Frau im Dekanat) sind auf Grund der absolut geringen Anzahl an Professorinnen aktuell für den Fachbereich nicht umsetzbar. Bei der Besetzung des Konvents ist es

gelingen, eine angemessene Anzahl an Frauen zu beteiligen, das Ziel einer paritätischen Besetzung wird dennoch weiterhin angestrebt.

Lehrbeauftragte: Im Bereich der Lehrbeauftragten findet sich eine hohe männliche Überrepräsentanz (6,9% Frauenanteil). In diesem Bereich sind weitere Gleichstellungsbemühungen notwendig, da die Übernahme eines Lehrauftrags die Berufungsvoraussetzungen für eine Professur deutlich verbessert und daher eine Erhöhung der Professorinnenanteils auch über eine Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragte angestrebt werden sollte.

HiWis: Der Frauenanteil von 20,8% bei den HiWis ist am Fachbereich höher als der Anteil der Studentinnen und daher aus Gleichstellungsaspekten erfreulich. Da die Übernahme einer studentischen Tätigkeit eine Eintrittskarte für eine spätere Hochschulbeschäftigung darstellen kann, sollte der Anteil der weiblichen HiWis in der Zukunft aber noch weiter gesteigert werden.

3 Fachbereichsinterne (qualitative & quantitative) Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen

3.1 Zielgruppenspezifische Ansätze

3.1.1 Schüler*innen

Mehr Schülerinnen für ein technisches Studium ist auch angesichts allgemein sinkender Studierendenzahlen eine wichtige Aufgabe des Fachbereichs. Neben allgemeinen Maßnahmen wie Teilnahmen an Jobmessen sowie Veranstaltungen im Jugendcampus werden auch zielgruppenspezifische Angebote realisiert wie der Girls' Day und seit 2022 die Veranstaltung MINT4Girls. Hier wird ein besonderer Fokus auf den Kontakt der Schülerinnen zu Studentinnen unseres Fachbereichs gelegt. Die Veranstaltungen Girls' Day und Mint4Girls werden regelmäßig sehr gut angenommen. Das Orientierungssemester FördeKompass wird weiterhin als eine Möglichkeit beworben, ein technisches Studium für ein Semester zu testen und damit die Studienentscheidung zu erleichtern.

3.1.2 Studierende

Im Fachbereich Maschinenwesen wird in Zukunft konsequent geschlechtergerechte Sprache angewendet und auf geschlechtergerechte Bilder geachtet. Dies hat insbesondere in der Lehre eine große Bedeutung. Eine entsprechende Weiterbildung wird am Fachbereich umgesetzt.

Bei der Vergabe von HiWistellen werden bewusst Studentinnen angesprochen, um den Frauenanteil stabil zu halten oder zu erhöhen.

Netzwerktreffen „Frauen in angewandten Wissenschaften“ der beiden technischen Fachbereiche wurden erstmalig über das Professorinnenprogramm initiiert und seit 2023 für interessierte Studentinnen geöffnet (siehe 3.1.3). Diese Treffen sollen in Zukunft regelmäßig stattfinden und so einen niederschweligen Austausch zwischen Studentinnen und Beschäftigten der Hochschule ermöglichen.

3.1.3 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen & Professorinnen

Die Erhöhung des Professorinnenanteils ist ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit. Ein Problem ist dabei vor allem die geringe Anzahl an Bewerberinnen. Eine aktive Rekrutierung, wie sie an vielen Universitäten mittlerweile Standard ist, kann aus kapazitiven Gründen nicht am Fachbereich umgesetzt werden und birgt zusätzlich die Schwierigkeit, dass geeignete Bewerberinnen typischerweise in der Industrie tätig und so nicht immer als solche bekannt sind. Alle Mitglieder des Fachbereichs wirken aber über ihre persönlichen Netzwerke mit, geeignete

Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen aufmerksam zu machen. Die Beauftragung einer Personalberatung mit der aktiven Rekrutierung aus allgemeinen Hochschulmitteln wird vom Fachbereich gewünscht.

Da Lehraufträge oft einen ersten Schritt für eine Professur bedeuten, soll in Zukunft standardmäßig die Besetzung durch eine Frau geprüft werden.

Die Berufungskommissionen sind am Fachbereich regelmäßig HSG konform besetzt und eine paritätische Besetzung wird angestrebt. Auch bei anderen Gremien wird auf ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet. Nach aktueller LVVO wird eine Lehrermäßigung für überproportionale Gremienarbeit von Frauen (LfbA und Professorinnen) ermöglicht.

Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass das Dekanat sowie alle Mitglieder der Berufungskommissionen zum Thema „Biases in Bewerbungsverfahren“ geschult werden, um maximale Chancengleichheit der Bewerber*innen zu garantieren. Eine konsequente Objektivierung durch festgelegte Kriterien von Beginn an, die auch das akademische Alter einer Person berücksichtigen, ist im Fachbereich bereits Standard.

Promovendinnen sind am Fachbereich willkommen und alle Mitarbeiter*innen werden im Rahmen der Möglichkeiten entsprechend der individuellen Bedürfnisse auch bezüglich potentieller Vereinbarkeit (siehe 3.2.1) unterstützt. Aktuell werden auch familienbedingte Teilzeitpromotionen am Fachbereich durchgeführt.

Netzwerktreffen „Frauen in angewandten Wissenschaften“ der beiden technischen Fachbereiche wurden erstmalig über das Professorinnenprogramm initiiert finden in Zukunft regelmäßig statt und ermöglichen so einen niederschweligen Austausch in den beiden technischen Fachbereichen.

3.1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Die Stellenbesetzungsverfahren im Fachbereich 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 im Fachbereich konsequent angewendet. Bei der Eingruppierung werden die Möglichkeiten des Tarifrechts ausgenutzt um geeignete Bewerberinnen zu gewinnen und die Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere der Ingenieurinnen bleiben im Fokus.

3.2 Zielgruppenübergreifende Ansätze

3.2.1 Familie

Das Ziel der Hochschule eine familienfreundliche Arbeitgeberin zu sein und auch Studierenden mit Fürsorgeaufgaben ein gelingendes Studium zu ermöglichen wird im Fachbereich individuell und spezifisch auf die jeweiligen Bedürfnisse umgesetzt. Dies betrifft explizit alle Personen mit Fürsorgeaufgaben unabhängig des Geschlechts.

Für Studierende mit Familienaufgaben wird ein Tausch von Labor-/ oder Übungsgruppen ermöglicht, sollten sich die Zeiten nicht mit den Betreuungszeiten vereinbaren lassen. Kinder dürfen nach Absprache mit den Dozierenden mit in die Hochschule gebracht werden, sofern es keine Sicherheitsbedenken oder größeren Störungen gibt. Eine Wickelmöglichkeit wurde auch in Gebäude 12 eingerichtet und mobile Spielzeugkisten können im Familienbüro ausgeliehen

werden. Für eine bessere Planbarkeit werden Stundenpläne und Prüfungstermine so früh wie möglich bekannt gegeben.

Homeoffice und Wohnraumarbeit für Mitarbeitende wird vom Fachbereich im Rahmen der Möglichkeiten genutzt und bei der Stundenplanung wird auf familiäre Belange Rücksicht genommen. Der Fachbereichskonvent wurde bereits auf einen Vormittagstermin verlegt, um keine Personen mit Familienaufgaben von der Teilnahme auszuschließen.

3.2.2 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Es finden regelmäßige Veranstaltungen (Workshops, Filmvorführungen, u.a.) der zentralen Gleichstellungsstelle zur Sensibilisierung zum Thema SDG statt und der Fachbereich Maschinenwesen bewirbt und befürwortet eine Teilnahme.

3.2.3 Genderkompetenz in Lehre und Forschung

Gemäß dem zentralen Gleichstellungsplan versteht die FH Kiel Geschlechterkompetenz als ein grundlegendes Qualitätsmerkmal in Lehre. Die Lehrenden des Fachbereichs setzen sich in einer Weiterbildung mit dem Thema Gendersensible Lehre auseinander. Es wird geprüft, ob und in welcher Form dieser Aspekt Teil der Lehrevaluation werden kann.

Zur Implementation von Gender und Vielfalt in der Forschung existieren Unterstützungsangebote durch das Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity für Forschende in Zusammenarbeit mit dem Beauftragten für Technologietransfer und dem Gleichstellungsbüro für die Integration in Anträgen.

4 Ausblick und zukünftige Weiterentwicklungen am Fachbereich

Der Gleichstellungsplan wird regelmäßig vom Fachbereichskonvent evaluiert und weiterentwickelt. Im besonderen Fokus der Weiterentwicklung am Fachbereich stehen die Erhöhung des Anteils an Studentinnen sowie Professorinnen. Darüber hinaus wird sich der Fachbereich mit dem Frauenanteil und den Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen im Bereich des technischen Personals auseinandersetzen.