



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Sophia Schiebe (SPD)

und

Antwort

**der Landesregierung - Ministerin für Allgemeine und Berufliche Bildung,
Wissenschaft, Forschung und Kultur**

Frauen an den Hochschulen in Schleswig-Holstein

1. Wie groß war der Frauenanteil an den Studierenden, die sich im Wintersemester 2022/2023 an den Hochschulen in Schleswig-Holstein eingeschrieben haben? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten und Fakultäten.

Antwort:

In den amtlichen Daten des Statistischen Bundesamtes lag der Frauenanteil an den eingeschriebenen Studierenden an den Hochschulen in Schleswig-Holstein im aktuell verfügbaren Berichtszeitraum im Wintersemester (WA) 2021/2022 insgesamt bei 49,5 Prozent. Der höchste Frauenanteil findet sich mit 70,8 Prozent an der Europa-Universität Flensburg, den geringsten Anteil weiblicher Studierender weist die private Fachhochschule Wedel (19,2 Prozent) aus. Dabei treten große Schwankungen zwischen den Fächergruppen auf: So liegt der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften bei 23,4 Prozent, in den Geisteswissenschaften dagegen bei 68,8 Prozent.

Studierende im WS 2021/2022				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Fächergruppen insgesamt	27470	14845	54,0%
	Geisteswissenschaften	5380	3450	64,1%
	Sport	545	200	36,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	8725	4610	52,8%
	Mathematik, Naturwissenschaften	5455	2840	52,1%
	Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	2600	1695	65,2%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	2095	1380	65,9%
	Ingenieurwissenschaften	2305	395	17,1%
	Kunst, Kunstwissenschaften	355	275	77,5%
Universität zu Lübeck	Fächergruppen insgesamt	5970	3670	61,5%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	450	395	87,8%
	Mathematik, Naturwissenschaften	980	605	61,7%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2705	1930	71,3%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	275	240	87,3%
	Ingenieurwissenschaften	1555	500	32,2%
Musikhochschule Lübeck	Fächergruppen insgesamt	390	215	55,1%
	Kunst, Kunstwissenschaften	390	215	55,1%
Europa-Universität Flensburg	Fächergruppen insgesamt	6390	4525	70,8%
	Geisteswissenschaften	2965	2315	78,1%
	Sport	265	100	37,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1435	1000	69,7%
	Mathematik, Naturwissenschaften	1065	690	64,8%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	220	165	75,0%
	Ingenieurwissenschaften	140	45	32,1%
	Kunst, Kunstwissenschaften	295	210	71,2%
Duale Hochschule Schleswig-Holstein	Fächergruppen insgesamt	475	210	44,2%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	360	180	50,0%
	Ingenieurwissenschaften	120	30	25,0%
Hochschule Flensburg (FH)	Fächergruppen insgesamt	3570	1010	28,3%
	Geisteswissenschaften	170	95	55,9%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	880	365	41,5%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	50	35	70,0%
	Ingenieurwissenschaften	2470	515	20,9%
Fachhochschule Kiel	Fächergruppen insgesamt	7820	3315	42,4%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4055	2530	62,4%
	Mathematik, Naturwissenschaften	230	35	15,2%
	Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften	205	135	65,9%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	505	205	40,6%
	Ingenieurwissenschaften	2825	405	14,3%
Technische Hochschule Lübeck	Fächergruppen insgesamt	5205	1650	31,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1125	350	31,1%
	Ingenieurwissenschaften	4080	1300	31,9%
Fachhochschule Wedel (Priv. FH)	Fächergruppen insgesamt	1200	230	19,2%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	385	95	24,7%
	Ingenieurwissenschaften	815	135	16,6%
	Fächergruppen insgesamt	1730	940	54,3%

Studierende im WS 2021/2022				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Fachhochschule für Verwaltung und	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1730	940	54,3%
	Fächergruppen insgesamt	555	400	72,1%
Muthesius Kunsthochschule Kiel	Ingenieurwissenschaften	115	105	91,3%
	Kunst, Kunstwissenschaften	440	295	67,0%
Fachhochschule Westküste, Heide	Fächergruppen insgesamt	1775	925	52,1%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1535	890	58,0%
	Ingenieurwissenschaften	235	35	14,9%
Nordakademie (Priv. FH)	Fächergruppen insgesamt	2615	860	32,9%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1560	635	40,7%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	35	25	71,4%
	Ingenieurwissenschaften	1020	205	20,1%
Hochschulen insgesamt	Fächergruppen insgesamt	67445	33370	49,5%
	Geisteswissenschaften	8520	5860	68,8%
	Sport	810	300	37,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	24525	12560	51,2%
	Mathematik, Naturwissenschaften	7735	4170	53,9%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5595	3820	68,3%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	3100	1995	64,4%
	Ingenieurwissenschaften	15685	3665	23,4%
	Kunst, Kunstwissenschaften	1480	995	67,2%

2. Wie groß ist der Frauenanteil unter Promovierenden im Wintersemester 2022/2023 an den Hochschulen in Schleswig-Holstein? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten und Fakultäten.

Antwort:

In den amtlichen Daten des Statistischen Bundesamtes lag der Frauenanteil an den Promovierenden an den Hochschulen in Schleswig-Holstein im aktuell verfügbaren Berichtszeitraum 2021 insgesamt bei 51,0 Prozent. Der höchste Frauenanteil findet sich mit 75 Prozent an der Muthesius Kunsthochschule.

Bei der Interpretation der zum Teil kleinen Fallzahlen ist zu beachten, dass aus Datenschutzgründen ein Rundungsverfahren auf alle Werte angewendet wird. Jede absolute Fallzahl wird auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet.

Promovierende im Jahr 2021				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	Fächergruppen insgesamt	2030	970	47,8%
	Geisteswissenschaften	260	145	55,8%
	Sport	5	0	0,0%

Promovierende im Jahr 2021				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	530	225	42,5%
	Mathematik, Naturwissenschaften	465	195	41,9%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	475	300	63,2%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	95	45	47,4%
	Ingenieurwissenschaften	170	35	20,6%
	Kunst, Kunstwissenschaften	30	25	83,3%
Universität zu Lübeck	Fächergruppen insgesamt	665	400	60,2%
	Mathematik, Naturwissenschaften	270	140	51,9%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	395	260	65,8%
Musikhochschule Lübeck	Fächergruppen insgesamt	5	0	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaften	5	0	0,0%
Europa-Universität Flensburg	Fächergruppen insgesamt	230	120	52,2%
	Geisteswissenschaften	155	90	58,1%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	70	30	42,9%
Muthesius Kunsthochschule Kiel	Fächergruppen insgesamt	20	15	75,0%
	Geisteswissenschaften	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5	0	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaften	10	10	100,0%
zusammen	Fächergruppen insgesamt	2950	1505	51,0%
	Geisteswissenschaften	425	240	56,5%
	Sport	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	605	255	42,1%
	Mathematik, Naturwissenschaften	735	335	45,6%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	870	560	64,4%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	95	45	47,4%
	Ingenieurwissenschaften	170	35	20,6%
	Kunst, Kunstwissenschaften	45	35	77,8%

3. Wie groß ist der Frauenanteil unter Habilitandinnen und Habilitanden im Wintersemester 2022/2023 an den Hochschulen in Schleswig-Holstein? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten und Fakultäten.

Antwort:

Habilitandinnen und Habilitanden werden grundsätzlich nicht hochschulübergreifend vergleichbar und systematisch erfasst, so dass hier keine Daten vorliegen.

Die statistische Erfassung der Habilitationen des Statistischen Bundesamtes ergibt für das Jahr 2021 in Schleswig-Holstein insgesamt 45 Habilitationen - mit einem Frauenanteil von 22,2 Prozent. Eine weitergehende Unterscheidung nach Hochschulen und Fächergruppen ist für Schleswig-Holstein aufgrund der kleinen Fallzahlen und des erforderlichen Rundungsverfahrens statistisch nicht aussagekräftig.

4. Wie groß ist der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren im Wintersemester 2022/2023 an den Hochschulen in Schleswig-Holstein? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten und Fakultäten.

Antwort:

In den amtlichen Daten des Statistischen Bundesamtes lag der Frauenanteil an den Professorinnen und Professoren an den Hochschulen in Schleswig-Holstein im aktuell verfügbaren Berichtszeitraum 2021 insgesamt bei 25,5 Prozent. Der höchste Frauenanteil findet sich mit 47,1 Prozent an der Europa-Universität Flensburg. Bei der Interpretation der zum Teil kleinen Fallzahlen ist zu beachten, dass aus Datenschutzgründen ein Rundungsverfahren auf alle Werte angewendet wird. Jede absolute Fallzahl wird auf ein Vielfaches von 5 auf- oder abgerundet.

Professorinnen und Professoren in 2021				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Christian-Albrechts-Universität Zu Kiel	Fächergruppen insgesamt	475	130	27,4%
	Geisteswissenschaften	75	25	33,3%
	Sport	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	75	25	33,3%
	Mathematik, Naturwissenschaften	100	25	25,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	105	25	23,8%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	30	10	33,3%
	Ingenieurwissenschaften	35	0	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaften	5	0	0,0%
Universität zu Lübeck	Fächergruppen insgesamt	55	5	9,1%
	Mathematik, Naturwissenschaften	5	0	0,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	25	5	20,0%
	Ingenieurwissenschaften	25	0	0,0%
Musikhochschule Lübeck	Fächergruppen insgesamt	35	10	28,6%
	Kunst, Kunstwissenschaften	35	10	28,6%
Europa-Universität Flensburg	Fächergruppen insgesamt	85	40	47,1%
	Geisteswissenschaften	25	15	60,0%
	Sport	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35	15	42,9%
	Mathematik, Naturwissenschaften	10	5	50,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	0	0	-
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0	-
	Ingenieurwissenschaften	0	0	-
Kunst, Kunstwissenschaften	5	5	100,0%	
Duale Hochschule Schleswig-Holstein	Fächergruppen insgesamt	10	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	10	0	0,0%

Professorinnen und Professoren in 2021				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Hochschule Flensburg (FH)	Fächergruppen insgesamt	85	15	17,6%
	Geisteswissenschaften	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	25	5	20,0%
	Mathematik, Naturwissenschaften	0	0	-
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	0	0	-
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0	-
	Ingenieurwissenschaften	45	5	11,1%
Fachhochschule Kiel	Fächergruppen insgesamt	150	35	23,3%
	Geisteswissenschaften	5	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	70	25	35,7%
	Mathematik, Naturwissenschaften	5	0	0,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	5	0	0,0%
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	10	0	0,0%
	Ingenieurwissenschaften	55	5	9,1%
	Kunst, Kunstwissenschaften	0	0	-
Technische Hochschule Lübeck	Fächergruppen insgesamt	120	20	16,7%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	15	5	33,3%
	Mathematik, Naturwissenschaften	15	0	0,0%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	0	0	-
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0	-
	Ingenieurwissenschaften	85	15	17,6%
Fachhochschule Wedel (Priv. FH)	Fächergruppen insgesamt	20	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	5	0	0,0%
	Mathematik, Naturwissenschaften	0	0	-
	Ingenieurwissenschaften	10	0	0,0%
Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung	Fächergruppen insgesamt	10	0	0,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	10	0	0,0%
Muthesius Kunsthochschule Kiel	Fächergruppen insgesamt	30	10	33,3%
	Ingenieurwissenschaften	5	0	0,0%
	Kunst, Kunstwissenschaften	25	10	40,0%
Fachhochschule Westküste, Heide	Fächergruppen insgesamt	35	5	14,3%
	Geisteswissenschaften	0	0	-
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	15	5	33,3%
	Mathematik, Naturwissenschaften	0	0	-
	Ingenieurwissenschaften	15	0	0,0%
Nordakademie (Priv. FH)	Fächergruppen insgesamt	35	5	14,3%
	Geisteswissenschaften	0	0	-
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	20	5	25,0%
	Ingenieurwissenschaften	10	0	0,0%
zusammen	Fächergruppen insgesamt	1235	315	25,5%
	Geisteswissenschaften	110	40	36,4%
	Sport	10	5	50,0%
	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	295	90	30,5%
	Mathematik, Naturwissenschaften	140	30	21,4%
	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	215	60	27,9%

Professorinnen und Professoren in 2021				
Hochschulen	Fächergruppen (Studenten- und Prüfungsstatistik)	insgesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	50	15	30,0%
	Ingenieurwissenschaften	285	30	10,5%
	Kunst, Kunstwissenschaften	75	30	40,0%

5. Welche Förderinstrumente werden an den Hochschulen in Schleswig-Holstein genutzt, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten und Fakultäten.

Antwort:

Hochschulstandort Flensburg:

Die **Europa-Universität Flensburg (EUF)** ist bislang nicht in Fachbereiche gegliedert, sondern in Institute. Eine Reorganisation der Organisationsstruktur durch Einführung von Fakultäten erfolgt zum 01.03.2023. Die folgenden Erläuterungen beziehen sich daher zum aktuellen Zeitpunkt entweder auf die gesamte Universität oder auf einzelne Institute.

Besonderes Merkmal der EUF ist der durchgängig hohe Frauenanteil unter Studierenden. Ursächlich hierfür ist der nach wie vor deutliche Lehramtsbezug des Studienangebots. Selbst in den mathematisch-naturwissenschaftlichen und den technischen Teilstudiengängen verzeichnet die EUF bemerkenswert hohe Frauenanteile. Eine Ausnahme stellt allein das Lehramt für Berufliche Schulen dar; hier ist der Frauenanteil deutlich geringer. Grund dafür ist, dass signifikant weniger Frauen als Männer über eine einschlägige berufliche Vor-Qualifizierung (z.B. KFZ-Mechatronikerin, Elektrikerin/Elektronikerin u.ä.) verfügen. Auf Berufswahlentscheidungen haben Universitäten bedauerlicherweise kaum Einfluss, weshalb zur Steigerung des Frauenanteils hier vorrangig Maßnahmen im Rahmen des Studiengangmarketings ergriffen werden. Die Management-Studiengänge sowie die Studiengänge mit Europa-Bezug werden ebenfalls stark von weiblichen Studierenden frequentiert, weshalb Fördermaßnahmen nicht erforderlich sind.

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal ist ebenfalls auffällig hoch: Aktuell liegt der Frauenanteil bei den Lebenszeit-Professuren bei 49%, beim Wissenschaftlichen Dienst („Mittelbau“) bei knapp 60%. Ursächlich für diese sehr positiven Daten ist, dass die EUF Personalrekrutierungsprozesse, insbesondere in Berufungsverfahren, hoch transparent und stark formalisiert gestaltet hat.

Wie an vielen anderen Hochschulen nähert sich der Frauenanteil im Verwaltungsbereich insbesondere in den unteren Tarifgruppen 95%.

Auffällig ist der hohe Frauenanteil an - befristeten - Qualifikationsstellen. Hier bietet die EUF aus Mitteln des Professorinnenprogramms III für die Mitarbeiterinnen genderbewusste Workshops und Individualcoachings zur beruflichen Entwicklung an. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern bietet die EUF ebenfalls aus Mitteln des Professorinnenprogramms ein genderbewusstes Coaching an, um sie für die spezifischen Belange von Frauen in Qualifizierungsvorhaben zu sensibilisieren. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass Frauen während und nach der Promotionsphase die EUF resp. die Wissenschaft verlassen.

Gesamtuniversitär bietet die EUF über das Familienbüro Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben, darunter mehrheitlich Frauen, Informationen, Beratung und Unterstützung zur Harmonisierung der verschiedenen Anforderungen.

Die **Hochschule Flensburg (HSF)** nutzt folgende Förderinstrumente, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen der Hochschule zu steigern:

- Das Jackstädt-Projekt für „Frauen Innovation“
- Netzwerke der Fachhochschulen Schleswig-Holstein
Hochschuleigenes Studentinnen-Mentoring-Programm
- Zukunftstag für Jungen und Mädchen von Schulen
- Netzwerk PROfessorinnen für an Professuren interessierte Frauen
- Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“

Hochschulstandort Heide:

An der **Fachhochschule Westküste (FHW)** werden folgende zentrale Instrumente genutzt:

- Gleichstellungsplan bis 2023 (neuer Plan in Arbeit)
- Berufungssatzung (neue Satzung in Arbeit mit gendersensiblen Leitfaden)
- Teilnahme am Format „Karrierewege Professorin werden“
- Flexible Arbeitszeiten möglich, Dienstvereinbarung
- Einzelfallentscheidungen werden möglich gemacht
- Geregelter Sitzungszeiten

Aufgrund des auffallend geringen Frauenanteils im Fachbereich Technik engagiert sich dieser noch im Rahmen des Girls´Days und der MINT-Messe, um in den Disziplinen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik mehr weibliche Studierende zu gewinnen.

Hochschulstandort Kiel:

Die **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)** strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. In den Wahlvorschlägen für die (Pro-)Dekaninnen/Dekane der Fakultäten soll jeweils mindestens eine Frau sein, um das o.g. Ziel von mindestens einem Drittel Frauen in den Fakultätsleitungen zu erreichen; insgesamt sollte der Rekrutierungsprozess transparenter werden. In allen Fakultäten gibt es nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die die Berufungskommissionen begleiten und den Gleichstellungsausschüssen vorsitzen.

Darüber hinaus gibt es folgende Förderinstrumente:

- Lesley-Drewing-Programm für Gleichstellungsbeauftragte zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit durch Schulungen und Workshops
- Geeignete Kompensationsmaßnahmen beim gleichberechtigten Zugang zu Gremien wie Konventen und Senat sowie zu den entsprechenden Ausschüssen beispielsweise durch Reduktionen des Lehrdeputats sowie zusätzliche personelle Ressourcen (v.a. Hilfskraftstellen), die es bislang nur in der Philosophischen Fakultät gibt.
- Transparente und chancengerechte Personalauswahlverfahren, die in ihren Bewertungskriterien und Beurteilungen möglichst frei von Geschlechterstereotypen sein sollen. Die Entwicklung bzw. Anwendung vorhandener Leitfäden steht im Vordergrund.
- Durchgängige, genderfaire Bezahlung; für die Professuren in der W-Besoldung sind im Rahmen des EU-Projektes „Baltic Gender“ bereits Daten zum Indikator „Gender Pay Gap“ an der CAU erhoben worden, diese Erhebung soll regelmäßig fortgeführt und weiterentwickelt werden.

Das zentrale Gleichstellungsbudget ist seit 2009 zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt worden, es soll weiterhin zur Verfügung gestellt und durch Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnenprogramm III ergänzt werden. Zahlreiche Maßnahmen (z.B. Konferenzen, Gastwissenschaftlerinnen, Wiedereinstiegsstipendien nach Familienzeit,

Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen, Coaching, Mentoring, Preise, Ausstellungen) werden hieraus finanziert.

Vor diesem Hintergrund wurde im Juni 2019 im Zentralen Gleichstellungsbüro eine Stelle für GenderConsulting eingerichtet. Damit können Antragstellende für Forschungsverbände zum Thema Gleichstellung und Familienförderung spezifischer beraten und konkreter unterstützt werden, damit die Anträge und Projekte auch in diesem Aspekt exzellent und erfolgreich sein können. Das GenderConsulting führt zu einer professionelleren Gleichstellungsarbeit und zu einer zielführenderen Verausgabung und transparenteren Bewirtschaftung der Gleichstellungsmittel.

Aus Mitteln des Professorinnenprogramms III werden für die nächsten fünf Jahre Mittel zur Information und Förderung von Schülerinnen (z.B. Girls' Day, Physik-Projekt-Tage, Schnupperstudium) und Studentinnen (z.B. Tutorien, Mentoring, Vernetzungsangebote, Vorträge) in MINT-Fächern (z.B. Physik, alle in der Technischen Fakultät vertretenen Fächer) zur Verfügung gestellt.

Als bundesweit erste Volluniversität hat sich die CAU durch die **berufundfamilie GmbH** im Jahr 2002 zertifizieren lassen. Das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ wurde jeweils 2006, 2009 und 2012 erneuert, 2016 erhielt die CAU als eine der ersten Universitäten überhaupt das Zertifikat auf Dauer. Derzeit wird das Dauerzertifikat verlängert, der Prozess wurde im März 2020 abgeschlossen. Ein kontinuierlicher Auf- und Ausbau der familiengerechten Strukturen an der CAU konnte bis heute gewährleistet und gefördert werden.

In Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Kiel ist ein niedrigschwelliges, professionelles Beratungsangebot für betroffene Studierende auf dem Campus geschaffen worden, das beibehalten und ggf. ausgebaut werden muss. Für betroffene Beschäftigte gibt es weitere Beratungsangebote, z.B. die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte und der/die Diversitätsbeauftragte erarbeiteten gemeinsam mit anderen Personen in diesem Zusammenhang eine Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing.

Im Aufgabenbereich des fakultätsübergreifenden Graduiertenzentrums der CAU liegt auch die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase und darüber hinaus. Dazu gehören ein spezifisches Beratungsangebot, eine Profilanalyse als Selbstreflexionsinstrument, eine aktive Ermunterungskultur für Frauen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, wenn es zu ihrem Lebenskonzept und ihrer Arbeitsweise passt, sowie die Beratung

bei der Antragstellung von und Personalfindung in drittmittelfinanzierten Promotionsprogrammen. Dem Graduiertenzentrum werden eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Vermittlung bei Schwierigkeiten und für die Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit Promotionen zugeordnet.

Das an der CAU gerade aufgebaute PostdocZentrum bündelt vorhandene Angebote zur Karriereentwicklung, entwickelt zielgruppenspezifische Maßnahmen, koordiniert diverse Vernetzungsangebote, begleitet die interne Forschungsförderung und bietet individuelle Beratung für Promovierte an, insbesondere Karriereberatung auf dem akademischen Karriereweg.

Die CAU bietet Wissenschaftlerinnen nach Abschluss der Habilitation die Perspektive einer weiteren Beschäftigung von bis zu vier Jahren als Akademische Rätin (6plus4-Programm), um die Chancen auf eine erfolgreiche Berufung zu erhöhen. Gemeinsam mit den gesetzlichen Regelungen zur Vertragsverlängerung um Ausfallzeiten durch Mutterschutz- und Elternzeiten bietet die so verbesserte Planungssicherheit daneben eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren. Das Programm hat sich als attraktiv und wirksam erwiesen und sollte beibehalten werden.

Die Ausschreibungstexte für Professuren enthalten obligat den Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen“.

Die Berufungsverfahrenssatzung mit gleichstellungsrelevanten Regelungen wie obligater und zu dokumentierender aktiver Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, Konzentration auf die durchgängig und auf alle Bewerberinnen und Bewerber gleich angewandten fachlichen Auswahlkriterien, Sicherstellung eines Gleichgewichtes zwischen externen Gutachterinnen und Gutachtern, klaren Befangenheitsregeln zur vorurteilsfreien Beurteilung von Bewerbungen, Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie einer deutlichen Erhöhung der Transparenz im Verfahren ist ein wirksames Instrument. Als besonders effektive Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen hat sich die aktive Rekrutierung, also das gezielte Ansprechen von qualifizierten Kandidatinnen, erwiesen.

Gender- und Diversitätskompetenzschulungen für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen. Um den Anteil von mindestens 40% stimmberechtigter Frauen in den Berufungskommissionen zu gewährleisten, gibt es für überproportional

in Kommissionen engagierte Professorinnen Entlastungsangebote, z.B. Lehrermäßigungen oder zusätzliche Hilfskraftstellen.

Der Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere auf professoraler Ebene sowie in den technischen Bereichen allgemein, begegnet die **Fachhochschule Kiel (FHK)**:
FHK insbesondere mit folgenden gleichstellungsorientierten Förderinstrumenten:

Strategische Steuerungsinstrumente auf struktureller Ebene:

- Gleichstellungspläne auf zentraler und dezentraler Ebene (derzeit in Überarbeitung) zur differenzierten Konkretisierung von Zielsetzungen, Identifizierung spezifischer Handlungsbedarfe und Entwicklung passgenauer Maßnahmen (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Präsidium, Dekanate, Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte)
- Datenbasiertes Monitoring als Grundlage einer regelmäßigen Berichterstattung (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)
- Grundlegende Anwendung des Gender Mainstreaming-Ansatzes (verantwortlich: Präsidium)
- Lehrermäßigung für Wissenschaftlerinnen und weibliche Lehrende im Fall von überproportionalen Belastung durch Gremienarbeit gem. der internen Richtlinie zur Umsetzung der LVVO (verantwortlich: Präsidium)
- Erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I, II und III (2008 - 2025) (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Präsidium)
- Akademischer Karriereservice für Frauen als Maßnahmenpaket im Rahmen des Professorinnenprogramms III (Beratung, Information, Vernetzung) (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Adressatinnen: Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen aller Fachrichtungen)
- Erfolgreiche Zertifizierung im „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2014) durch die berufundfamilie Service GmbH (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Präsidium)
- Familienservice als Anlaufstelle in allen Belangen im Themenfeld Vereinbarkeit von Familie mit Wissenschaft, Beruf bzw. Studium (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)
- Beschwerdestelle gem. der „Richtlinie der FHK zum Schutz vor Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Belästigung und Gewalt“ (verantwortlich: Präsidium)

Maßnahmen und Instrumente für eine gleichstellungsorientierte Personalakquise:

- Mitgliedschaft im Projekt PROfessur der Hochschule Hannover (Netzwerk zur Verbreitung von ausgeschriebenen Professuren, Beratung von und Information für potenzielle Kandidatinnen) (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Zielgruppe: berufungsfähige Wissenschaftlerinnen)
- Aufbau einer bundesweiten Arbeitsgruppe „Aktive Rekrutierung von Professorinnen“ im Rahmen der bukof-Kommission „Gleichstellung an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und Fachhochschulen“ (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)
- Wiederkehrende Fortbildungsangebote zum Thema (Gender-)Bias in Berufungsverfahren im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der FHK (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Präsidium)
- Wiederkehrende Fortbildungsmaßnahmen zum Thema Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext und in der Wissenschaft, u.a. im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der FHK (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Präsidium)
- Fortbildungsangebote für (Fachbereichs-)Gleichstellungsbeauftragte der FHK zur Qualitätssicherung professioneller Gleichstellungsarbeit (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Adressatinnen: Gleichstellungsbeauftragte aller Fachbereiche)

Maßnahmen zur Förderung weiblicher Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen:

- Promotionsstipendien für herausragende Absolventinnen der Hochschule im Rahmen des Professorinnenprogramms III (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Beteiligte Fachbereiche: Maschinenwesen, Wirtschaft, Medien, Soziale Arbeit und Gesundheit)
- Differenzierte Begleitprogramme für Doktorandinnen an der FHK (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)
- Wiederkehrende zielgruppendifferenzierte Informationsveranstaltungen zum „Karriereweg FH-Professorin“ sowie zum Thema „Promovieren mit FH-Abschluss“, teils in landesweiter Kooperation mit den Hochschulen für angewandte Wissenschaften Schleswig-Holsteins (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Beteiligte Hochschulen: Technische Hochschule Lübeck, Hochschule Flensburg, Fachhochschule Westküste, Nordakademie)

Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern:

- Beratung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen durch den „Akademischen Karriereservice für Frauen“ zu wissenschaftlichen Qualifizierungswegen, Karriere- und Lebensplanung (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle; Adressatinnen: Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen aller Fachbereiche)
- Beratung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Aufgaben durch den Familienservice (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)
- Beratung von Hochschulmitgliedern, insbesondere Frauen, in allen Belangen geschlechtlicher Gleichstellung sowie im Fall von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle)

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden der technischen Fachbereiche:

- Regelmäßige Teilnahme am Girls' Day (verantwortlich: Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte, Jugendcampus; Beteiligte Fachbereiche: Agrarwirtschaft, Medien, Informatik und Elektrotechnik, Maschinenwesen)
- Jährliche Durchführung der Schülerinnen-Technik-Tage (verantwortlich: Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte, Jugendcampus; Beteiligte Fachbereiche: Informatik und Elektrotechnik, Maschinenwesen)
- Einbindung gender- und diversitätssensibler Ansätze in die Angebote der Zentralen Studienberatung und des Jugendcampus
- Einbindung gender- und diversitätssensibler Ansätze in das Orientierungssemester Förde-Kompass (verantwortlich: Präsidium, Leitung des Orientierungssemesters; Beteiligte Fachbereiche: Informatik und Elektrotechnik, Maschinenwesen)
- Fortbildungsangebote für Lehrende zum Thema gender- und diversitätssensible Lehre (verantwortlich: Zentrale Gleichstellungsstelle, Diversitätsbeauftragte, Zentrum für Lernen und Lehrentwicklung)

In der **Muthesius Kunsthochschule (MKH)** sind Frauen nicht unterrepräsentiert.

- In der Professorenschaft liegt der Frauenanteil genau 50% (je 14 Personen).
- Bei allen übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verwaltung, Hausmeister, FSJ) liegt der Frauenanteil über 50% (45 Frauen zu 38 Männern).

- Bei den Studierenden überwiegt generell der Anteil der Frauen; er liegt bei über 75%.

Die Gleichstellungskommission der MKH setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Vertreterin und den sie unterstützenden studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, die vom Senat gewählt werden. In enger Zusammenarbeit mit der Diversitätsbeauftragten vertritt die Kommission die Interessen der Chancengleichheit, trägt Problemfragen zusammen, fungiert als Beratungsstelle für alle Hochschulmitglieder und entwickelt konkrete Lösungswege. Das Thema der Gleichstellung zieht sich durch alle Bereiche der Hochschule: Hochschulverwaltung, Personalentwicklung, Forschung, Lehre und Studium. Die Gleichstellungskommission ist somit ein bereichsübergreifendes Gremium, das die Hochschule in den Belangen der Chancengleichheit jederzeit und überall mitgestaltet.

Hochschulstandort Lübeck:

Die **Musikhochschule Lübeck (MHL)** hat in der Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Zeitraum 2018-24 mit dem Ministerium vereinbart, mindestens 33% aller neuen Berufungen an Frauen zu vergeben. Der Anteil ist so geringgehalten, weil die MHL lediglich zwei bis drei Berufungen pro Jahr hat. Die Ist-Werte waren für 2018-20: 75%, für 2019-21: 62% und für 2020-22: 38%. Die Zahlen stellen keinen Trend dar, sondern sind aufgrund der kleinen Zahl sehr volatil.

Während der Ausschreibung für die Präsidentschaft hat die MHL zum ersten Mal die geschlechtergerechte und aktive Rekrutierung eingeführt, die u.a. gezielt Netzwerke aktiviert, um geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung zu bewegen.

Förderinstrumente für Promovendinnen bzw. wissenschaftliche Nachwuchskräfte werden auf individueller Ebene genutzt. Für institutionalisierte Angebote sind zu wenig Promovendinnen vorhanden.

An der **Technischen Hochschule Lübeck (THL)** werden folgende Förderinstrumente genutzt:

Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften:

- Schülerinnen/Studentinnen:
 - Schnupperstudium für Schülerinnen: Erlebniswoche an der THL
 - Girls' Day-Angebote von Frauen in MINT Berufen
 - Finanzhilfe für Fortbildungsmaßnahmen für Frauen (Messen, IT-Kurse u.ä.)

- Workshop „Coaching für Führungsfrauen“ (wird zzt. nicht angeboten, ist aber wieder in Planung)
- Angestellte:
 - Workshop „Coaching für Führungsfrauen“ (ist auch für Angestellte in Planung)
- Professorinnen:
 - Auswahl der Verbände / Fachzeitschriften für Ausschreibungen

Fachbereich Elektrotechnik und Informatik:

- Angebote für Schülerinnen (Gewinnung neuer Studentinnen):
 - Teilnahme am Girls' Day
 - Teilnahme beim JuniorCampus
 - Teilnahme am Schnupperstudium
 - Messebesuche/-stände
- Angebote/Maßnahmen für Studentinnen:
 - Verbreitung von Veranstaltungsangeboten speziell für Studentinnen
 - Übernahme von Reise- und Veranstaltungskosten
 - Vernetzungsangebot InformatiXX (Vernetzung mit anderen MINT-Studentinnen der Uni zu Lübeck)
 - Unterstützung durch Fanny Obernolte (Studiengangsmarketing EI & MW)

Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft:

- Schülerinnen/Studentinnen:
 - Schnupperstudium für Schülerinnen des 11. und 12. Jahrgangs
 - Girls' Day-Angebote von Frauen in MINT-Berufen
- Angebote für Studentinnen im Rahmen der Projektwoche des Fachbereichs Hochschule gesamt:
 - Entlastungsmöglichkeiten bei überproportionaler Gremienarbeit für Wissenschaftlerinnen
 - Informations- und Kontaktplattform im Lernraum „Gender, Diversität & Inclusion“
 - JuniorCampus, auch spezielle Angebote für Mädchen / Angebote in Schulen
 - Frauenvorrang bei Einstellungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung
 - Genderkompetenz-/Gender-Bias-Schulungen

Drittmittelfinanziert:

- Mentoring-Programm für Professorinnen und solche die es werden wollen

- Zuschüsse für Sachmittel, Dienstreisen/Konferenzen, zusätzliche Betreuungskosten
- Messebesuche
- Promotionsabschlussstipendien für Frauen
- Beratung für Promovendinnen und Promotionsinteressierte
- Workshops für Promovendinnen und Promotionsinteressierte
- Zentrale Bereitstellung von Informationen zu Stipendien, Weiterbildungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

Die **Universität zu Lübeck (UzL)** nutzt folgende Maßnahmen, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu fördern:

Sektion MINT:

- Girls'Day in der Mathematik und Informatik
- InformatiXX - Netzwerk für Studentinnen der Informatik und Informatiknaher Studiengänge
- Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen

Sektion Medizin:

- Comment - Mentorinprogramm für Ärztinnen und Zahnärztinnen des UKSH, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben (Aktuell Durchlauf VI: Kooperationsprojekt zwischen UzL, Medizinischer Fakultät der CAU und des UKSH)
- Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen
- Genderparameter in der leistungsorientierten Mittelvergabe.

Universitätsübergreifend:

- CareerRopeUp - interdisziplinäres Netzwerk für weibliche Postdocs
- FeR - Female Researcher - work in three at the UzL - get a compensation (finanzieller Ausgleich in Form von zusätzlichen studentischen Hilfskräften bei einer Mitarbeit in drei Gremien / Berufungskommission)
- Gender-diversity-gerechte Berufungsrichtlinie / Verfahren

Flankierend:

- Umfassendes Portfolio für die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
- KoBAS - Konfliktberatung und Antidiskriminierungsstelle mit einem Schwerpunkt auf sexualisierter Diskriminierung und Gewalt / Richtlinie zum Schutz vor Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

- Personalentwicklungskonzept
- Richtlinie über die Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis
- Jährliche Übersicht zur Kontraktuellen Segregation (Anteil der Wissenschaftlerinnen in einer Kreuztabelle zu Arbeitszeit, Befristung, Mittelherkunft im Verhältnis zum Anteil der Wissenschaftler)
- Workshops in der Internen Weiterbildung z.B. zum Unconscious Bias

6. Was unternimmt die Landesregierung, um den Frauenanteil an den Hochschulen in Schleswig-Holstein in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen?

Antwort:

Im Rahmen des Hochschulvertrages und der Zielvereinbarungen mit den Hochschulen (2020-2024) ist das Ziel vereinbart, bestehende Benachteiligungen für Frauen zu beseitigen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicherzustellen. Dies ist auch in § 3 Hochschulgesetz (HSG) verankert. Insbesondere bemühen sich die Hochschule darum, den Anteil der Frauen in der Mitgliedergruppe der Professorinnen und Professoren, der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes sowie in Gremien und Funktionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Um der hohen Bedeutung dieser Thematik Rechnung zu tragen, ist die Gleichstellung ein Pflichtfeld im Profilbudget, das Teil der Globalfinanzierung der Hochschulen ist. Mit diesem Budget werden konkrete Ziele für die Hochschule definiert. Bei Zielverfehlungen kann es Abschlüsse auf das mit Finanzmitteln hinterlegte Ziel geben.

Das Land unterstützt die Hochschulen seit 2008 dabei, sich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zu beteiligen und kofinanziert dieses auch in der aktuellen Programmphase 2023-2030 durch entsprechende Landesmittel.

7. Wie sind die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen in Schleswig-Holstein personell und finanziell aufgestellt? Bitte aufschlüsseln nach Hochschulstandorten.

Antwort:

Hochschulstandort Flensburg:

Die **Europa-Universität Flensburg** ist bislang nicht in Fakultäten bzw. Fachbereiche gegliedert, sodass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bislang alle gleichstellungsrelevanten Aufgaben der Hochschule wahrnimmt. Personell wird sie von zurzeit

zwei Stellvertretungen unterstützt. Darüber hinaus steht der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitarbeiterin (TV-L 9, 80%) für die Wahrnehmung aller anfallenden administrativen Aufgaben sowie für Projekte zur Seite. Alle Sachkosten, die im Rahmen der Wahrnehmung der Gleichstellungsaufgaben anfallen, werden in Abstimmung mit dem Präsidium aus dem Grundhaushalt bestritten; ein definiertes Budget ist bislang nicht vorgesehen. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms III werden - derzeit befristet - weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen (Mitarbeiterin im Familienbüro, Coaching, Workshops u.ä.) finanziert.

An der **Hochschule Flensburg** wird für Gleichstellung ein jährliches Budget in Höhe von derzeit 4.000 Euro bereitgestellt. Aufgrund fehlender Finanzmittel und damit verbundener Streichung einer Stelle in der Verwaltung verfügt die Gleichstellungsbeauftragte über keine Geschäftsstelle. Darüber hinaus ist die Hochschule Mitglied im Verein „Familien in der Hochschule“ (Beitrag 1.000 Euro/Jahr).

Hochschulstandort Heide:

Im Stellenplan der **Fachhochschule Westküste** ist eine für die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen. Diese Stelle wird tatsächlich jeweils im Umfang einer halben Stelle in den Themen Gleichstellung und Gesundheit genutzt; die Stelleninhaberinnen vertreten sich gegenseitig. Da die Hochschule zukünftig unter 2.000 Hochschulangehörige haben wird, ist ggf. ab Mitte 2024 nur noch eine ehrenamtliche Besetzung möglich. Über die hauptamtliche Stelle werden zusätzlich zur Gleichstellung (operativ, konzeptionell, strategisch) noch die Themen Vereinbarkeit (Audit „familiengerechte hochschule“) sowie Diversitätsthemen (AG Antidiskriminierung) mitbetreut (keine Bewerbung auf drei Ausschreibungen zur Besetzung im Ehrenamt). In den Fachbereichen Wirtschaft und Technik sind jeweils eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und deren Vertretung vorhanden. Für die Themenfelder Gleichstellung, Gesundheit und Vereinbarkeit wurden 2022 insgesamt 44.200 Euro bereitgestellt.

Hochschulstandort Kiel:

Die Gleichstellungsbeauftragte der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** wird durch sieben Mitarbeitende unterstützt, von denen vier aus dem Grundhaushalt und drei aus Drittmittelprojekten finanziert werden. Für das zentrale Gleichstellungsbudget werden aus dem Haushalt der Hochschule jährlich 50.000 Euro bereitgestellt.

Durch die erfolgreiche Teilnahme an Drittmittelprojekten (z.B. Professorinnenprogramm I - III, EU- und BMBF-Projekte) werden weitere Finanzmittel in deutlich höherem Umfang akquiriert.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der **Fachhochschule Kiel** ist hauptberuflich, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sind nebenberuflich tätig. Aktuell haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die dezentralen Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten i.d.R. jeweils eine Stellvertreterin. Im Fachbereich Medien hat die Gleichstellungsbeauftragte eine zweite Stellvertreterin, im Zusammenhang mit dem am Fachbereich angesiedelten Institut für Bauwesen. Die personelle Ausstattung der zentralen Gleichstellungsstelle umfasst eine Koordinierungsstelle E10 unbefristet in Vollzeit. Darüber hinaus gibt es aktuell zwei weitere befristete Beschäftigungsverhältnisse: zum einen die Koordinierungsfunktion für den Familienservice in Teilzeit (50 Prozent), die mit Auslaufen des HSP zum 31.12.2023 entfällt. Zum anderen eine wissenschaftliche Projektstelle, finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III in Vollzeit, befristet bis zum 29.02.2024. Die zentrale Gleichstellungsstelle verfügt über ein Budget auf der Grundlage eines jährlich erstellten Finanzplanes, über den Präsidium und Senat beschließt.

Aufgrund der Größe der **Muthesius Kunsthochschule Kiel** ist lediglich eine Gleichstellungsbeauftragte, die dieses Amt neben ihrer Tätigkeit als Werkstattdirektorin (Eingruppierung in TV-L Gruppe 11) ausführt, vorhanden. Für Ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte wird sie arbeitstechnisch über externe Personen entlastet, die aus dem Grundhaushalt bezahlt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält für ihre Tätigkeit jährlich ein mit ihr abgestimmtes Budget aus dem Grundhaushalt.

Hochschulstandort Lübeck:

Da die **Musikhochschule Lübeck** über weniger als 2.000 Hochschulangehörige verfügt, ist die Gleichstellungsbeauftragte nach § 27 Abs. 5 HSG nebenamtlich tätig. Sie hat eine Stellvertreterin. Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Lehrermäßigung von 2 Semesterwochenstunden. Die Hochschule hat nach § 21 Abs. 2 HSG einen Gleichstellungsausschuss gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein eigenes Budget, das zurzeit 2.400 Euro beträgt.

An der **Technischen Hochschule Lübeck** ist die Gleichstellungsbeauftragte mit einer auf fünf Jahre befristeten VZ-Stelle (E13) hauptamtlich tätig. Von der Hochschule werden finanzielle Mittel im Rahmen des jährlichen Haushaltsplans entsprechend der

aufgabenbezogenen Planung in Höhe von 8.000 Euro und zusätzlich bis zu insgesamt 10.000 Euro für Vorhaben aus den Fachbereichen als Zuschuss im Jahr bereitgestellt. Die Stellvertretung der hauptamtlichen und die Tätigkeit der nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird im Rahmen von fünf Stunden/Woche in der Entgeltgruppe der jeweiligen Person oder bei Lehrenden mit zwei Semesterwochenstunden Ermäßigung wahrgenommen. Von der Hochschule wurden dem Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften 2.195 Euro, dem Fachbereich Elektrotechnik und Informatik 2.057 Euro und dem Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft 2.705 Euro bereitgestellt.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der **Universität zu Lübeck** ist zugleich Leiterin des Referats Chancengleichheit und Familie. Sie hat eine Vollzeitstelle. Das Referat hat neben der Leitung drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter (in Teilzeit bzw. vollzeitnah). Das Referatsbudget beträgt jährlich 15.000 Euro. Die oben genannten Gleichstellungsmaßnahmen sind darüber hinaus drittmittelfinanziert (Professorinnen-Programm III) bzw. aus allgemeinen Haushaltsmitteln finanziert. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat vier Stellvertreterinnen (Medizin, Informatik, Technik und Naturwissenschaften). Die Stellvertreterinnen können lt. Lehrverpflichtungsverordnung einen Antrag auf Reduzierung der Lehrverpflichtung stellen. Tätigkeiten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit, z.B. die Begleitung von Berufungsverfahren finden selbstverständlich während der Arbeitszeit statt. Alle Gleichstellungsbeauftragten sind fachlich weisungsfrei, dienstwegsfrei und mit dem Widerspruchsrecht ausgestattet.