

Gleichstellungskonzept

für die Jahre 2024-2028

in Zusammenarbeit der zentralen
Gleichstellungsbeauftragten und des Präsidiums
der Fachhochschule Westküste

Herausgeber
Präsidium der Fachhochschule Westküste
Fritz-Thiedemann-Ring 20
25746 Heide

Kontakt

Katja Kalisch-Peters

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Tel: 0481 8555 154

E-Mail: kalisch-peters@fh-westkueste.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	1
Präambel.....	4
1. Die Fachhochschule Westküste: Gleichstellung in einem dynamischen Umfeld.....	5
1.1 Politischer und rechtlicher Rahmen.....	6
1.2 Gleichstellungsmonitoring	8
1.2.1 Studierende.....	8
1.2.2 Mitarbeitende	10
2. Gleichstellung in der FH Westküste	12
2.1 Politischer und rechtlicher Rahmen	12
2.2 Institutionelle Verankerung.....	17
2.2.1 Ressourcen.....	18
2.2.2 Aufgaben.....	19
3. Abgeleitete Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts ab 2024-2028	20
4. Umsetzung und Evaluation der Maßnahmen	22

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Studierendenzahlen an der FH Westküste.....	8
Abbildung 2: Gegenüberstellung weibliche und männliche Studierende.....	8
Abbildung 3: Entwicklung Gleichstellung - gesamte FH Westküste nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen.....	9
Abbildung 4: Gleichstellung - Fachbereich Wirtschaft nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und AbsolventInnen	9
Abbildung 5: Gleichstellung - Fachbereich Technik nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und AbsolventInnen.....	9
Abbildung 6: Gleichstellung Personal Gesamtentwicklung - Entwicklung Anzahl Mitarbeitende nach Geschlecht	10
Abbildung 7: Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachbereichen Wirtschaft und Technik im WS 2022/2023.....	10
Abbildung 8: Entwicklung Anzahl Professuren nach Geschlecht (Stand: Oktober 2023).....	10
Abbildung 9: Gleichstellung in der Forschung nach Instituten.....	11
Abbildung 10: Säulen der Gleichstellungsarbeit an der FH Westküste.....	12

Präambel

In einer Welt, die von Vielfalt und Individualität geprägt ist, erkennen wir die Notwendigkeit an, Gleichstellung zu fördern und zu schützen. Gleichstellung ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein Eckpfeiler unserer Gesellschaft. Wir bekennen uns dazu, eine Fachhochschule mit Werten und Prinzipien zu sein, die die Grundlage für eine gerechte und inklusive Gesellschaft bilden. Wir glauben an die unveräußerliche Würde jedes Einzelnen und das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Auf Grundlage des gemeinsamen Denkens von Gleichstellung und Diversität gibt das vorliegende Konzept Orientierung nach innen und außen für die Bedeutung und Umsetzung der zugehörigen Aktivitäten an der Fachhochschule Westküste (nachfolgend FH Westküste).

Wir sind überzeugt: Gemeinsamkeiten bringen uns zusammen, Unterschiede bringen uns weiter. Wir gehen mit der vorhandenen und wachsenden Vielfalt und Veränderung konstruktiv um und das hilft die Fachhochschule zu einem inklusiven, diskriminierungsfreien Ort zu machen. Dies tun wir sowohl in den verschiedenen individuellen Begegnungen mit Menschen wie auch auf institutioneller Ebene, in den Strukturen und Abläufen der Fachhochschule. Dabei handelt es sich um einen dauerhaften Prozess, der Offenheit für neue Wege, Freude am Ausprobieren und die Fähigkeit erfordert. Eine solche Haltung fördern und unterstützen wir auf individueller und institutioneller Ebene.

Die FH Westküste sucht den bewussten Umgang mit Vielfalt. Sie zeichnet sich durch eine persönliche, nahbare und familiäre Kultur des Miteinanders aus und ist somit in der Lage, Strukturen und Prozesse so zu gestalten, dass sie die Bedürfnisse, Voraussetzungen und Ressourcen berücksichtigt, mit denen alle Hochschulangehörigen ihren Studien- und Arbeitsalltag bewältigen können. Im Sinne der Third Mission werden alle Hochschulangehörigen in familien- und lebensphasenbewussten Situationen unterstützt, gefördert und eine möglichst umfassende Vereinbarkeit gewährleistet. Die Integration von Geschlechteraspekten in nachhaltige Entwicklungsziele und -maßnahmen ist entscheidend, um sicherzustellen, dass niemand aufgrund seines Geschlechts benachteiligt wird und dass alle von den Vorteilen einer nachhaltigen Entwicklung profitieren können. Die Förderung von Nachhaltigkeit und die Sicherstellung von Geschlechtergerechtigkeit sind zwei wichtige gesellschaftliche Ziele, die eng miteinander verbunden sind.

Die FH Westküste hat unter anderem die Aufgabe, hochwertige Bildung und lebenslanges Lernen zu fördern.



Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ist eines der größten Hindernisse für die nachhaltige Entwicklung, ökonomisches Wachstum und Armutsreduktion. Ziel 5 der SDGs fordert die Chancengleichheit von Männern und Frauen. Die FH Westküste setzt sich konsequent für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung von Frauen im Sinne der

Agenda 2030 ein. Die Sustainable Development Goals (SDGs) oder Nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen sind eine Reihe von 17 Zielen, die bis 2030 erreicht werden sollen, um eine nachhaltige, gerechte und inklusive Entwicklung weltweit zu fördern.

1. Die Fachhochschule Westküste: Gleichstellung in einem dynamischen Umfeld

Die FH Westküste, gegründet im Jahr 1993, ist eine junge öffentliche Hochschule in Schleswig-Holstein. Trotz ihres erst 30-jährigen Bestehens kann die Hochschule auf ein äußerst dynamisches Wachstum zurückblicken und hat sich als feste Größe in der Hochschullandschaft Schleswig-Holsteins etabliert. Sie ist mit etwa 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine der größten Arbeitgeberinnen an der Westküste. Die Hochschule konnte einen deutlichen Aufwuchs der Studienplätze im Rahmen der Hochschulpakete mit entsprechender Ergänzung des Studienangebots um weitere Studiengänge mit Alleinstellungsmerkmalen aufweisen.

Die FH Westküste bekennt sich ausdrücklich zum Profil einer Fachhochschule, das sich durch anwendungsorientierte Lehrinhalte, eine hohe Kompetenz in der Vermittlung und eine auf eine erfolgreiche Berufstätigkeit ausgerichtete Hochschulausbildung auszeichnet. Dabei erhebt das Studienangebot der FH Westküste explizit wissenschaftlichen Anspruch. Die FH Westküste versteht sich als forschende Fachhochschule mit den Fachbereichen Wirtschaft und Technik. Sie wirkt als Impulsgeberin in die Region sowie für deren Unternehmen und ist auch mit der regionalen Zivilgesellschaft verbunden.

Die vielfältigen anwendungsorientierten Forschungsaktivitäten der Hochschule und ihrer Institute, allen voran das Deutsche Institut für Tourismusforschung und das Institut für die Transformation des Energiesystems (ITE), unterstützen durch intensiven Wissenstransfer und verschiedene Kooperationsprojekte die Verankerung in der Region und „öffnen Türen“, um die Absolventinnen und Absolventen als Fachkräfte in Schleswig-Holstein zu halten. Der FH Westküste ist es in der Vergangenheit gelungen, Alleinstellungsmerkmale in den Bereichen der Energiewende und der Tourismusforschung aufzubauen. Diese Themenbereiche werden auch weiterhin Zukunftsfelder zur Profilierung darstellen. Die FH Westküste führt in ihren beiden Fachbereichen Wirtschaft und Technik insgesamt neun Bachelor- und sieben Masterstudiengänge durch.

Das praxisorientierte Bachelor-Studium im **Fachbereich Wirtschaft** bereitet auf eine Karriere in in- und ausländischen Unternehmen sowie in öffentlichen Einrichtungen vor. Die Studierenden erwerben dazu auf einem hohen wissenschaftlichen und praxisbezogenen Niveau die nötigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, um den Anforderungen des regionalen wie globalen Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Der **Fachbereich Technik** sieht sich in der Verantwortung – und nimmt diese Verantwortung wahr –, ganzheitlich und interdisziplinär an den Megatrends Energiewende und Digitalisierung sowie an der gesamtwirtschaftlichen Transformation der Region und darüber hinaus mitzuarbeiten. Der Fachbereich bekennt sich zu einer Ingenieursausbildung, die in nachhaltigkeitsrelevanten Fächern besonders auf naturwissenschaftlich-technische und elektro- und informationstechnische Grundlagen und Methoden aufbaut. Sozioökonomische Aspekte werden dabei konsequent in interdisziplinäre Studienformate integriert.

Auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz sind für die FH Westküste „Das Verhalten des Menschen in Arbeit und Freizeit“ (Tourismus, Marketing und Personalmanagement) und „Umweltgerechte intelligente Systeme und Prozesse“ (Gebäudetechnik, Sektorenkopplung, Netzintegration und Energiewenderecht) als profilgebende Forschungsschwerpunkte verzeichnet. Die FH Westküste positioniert sich in den Zukunftsfeldern „Erneuerbare Energien / Energiewende“ sowie „Digitalisierung und Künstliche Intelligenz“ und kooperiert eng mit der regionalen Wirtschaft. Sie pflegt aber auch nationale und internationale Kontakte und Netzwerke, u.a. zu 40 Partnerhochschulen weltweit.

Ziele der Gleichstellung

Die FH Westküste steht für eine umfassende Berücksichtigung und nachhaltige Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen. Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung werden dabei weiterhin als aktuelle Aufgaben und Querschnittsthemen der Hochschulpolitik und des Hochschulmanagements verstanden und bei allen zu treffenden hochschulinternen Entscheidungen berücksichtigt. Zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit an der FH Westküste gehören explizit:

- eine Förderung von Frauen im Studium, einschließlich der akademischen Weiterqualifikation,
- eine Förderung von Frauen in der Forschung,
- eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professuren,
- eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung aller Führungspositionen in der Hochschule.

1.1 Politischer und rechtlicher Rahmen

Der rechtliche Rahmen für Gleichstellung in Schleswig-Holstein wird durch verschiedene Gesetze, Verordnungen und Verfassungsbestimmungen auf Landes- und Bundesebene gestaltet. Gleichstellung in diesem Kontext bezieht sich auf die Förderung von Chancengleichheit zwischen Geschlechtern sowie die Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung. Hier sind einige der wichtigsten rechtlichen Grundlagen für die Gleichstellung in Schleswig-Holstein:

Grundgesetz Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Landesverfassung: Die Verfassung des Landes Schleswig-Holstein, enthält Bestimmungen zur Gleichstellung und zum Diskriminierungsverbot. Artikel 3 der Landesverfassung sieht vor, dass niemand aufgrund seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt werden darf.

Landesgleichstellungsgesetz (LGG): Schleswig-Holstein hat ein eigenes Landesgleichstellungsgesetz, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im Land regelt. Dieses Gesetz enthält Bestimmungen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Es regelt auch die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten auf Landes- und kommunaler Ebene.

Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG): Das Landeshochschulgesetz bildet die Grundlage für die Organisation und das Management von Hochschulen in Schleswig-Holstein. Es enthält auch Bestimmungen zur Gleichstellung von Geschlechtern und zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Das Gesetz stärkt Transparenz und Gleichstellung wie auch die Mitbestimmung innerhalb der Hochschulen. § 27 HSG regelt die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten.

Antidiskriminierungsgesetz (AGG): Das AGG stellt den Schutz vor Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen auf Bundesebene sicher.“

Chancengleichheitsgesetz (ChGleiG): Dieses Gesetz regelt die Gleichstellung und die Förderung von Frauen und Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein, einschließlich der Hochschulen.

Ebenfalls hat der **Wissenschaftsrat** im Jahr 2007 [Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern](#) veröffentlichten, die die Bedeutung einer besseren Partizipation von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft und Forschung fördern.

Die **Ziel- und Leistungsvereinbarung** mit dem Ministerium wird bis spätestens Juni 2024 ausverhandelt sein und wird dann Gültigkeit über die gesamte Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes 2024-2028 haben.

1.2 Gleichstellungsmonitoring

1.2.1 Studierende



Abbildung 1: Entwicklung der Studierendenzahlen an der FH Westküste

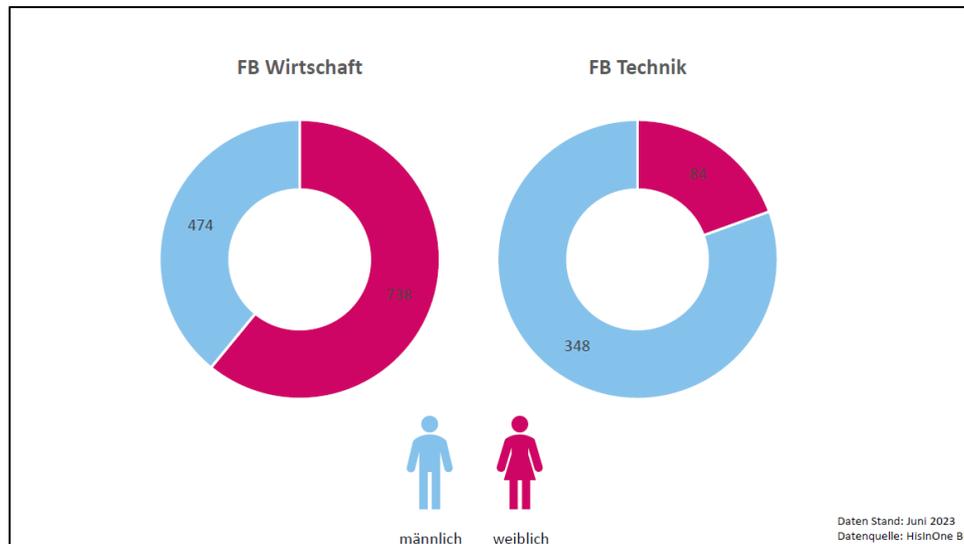


Abbildung 2: Gegenüberstellung weibliche und männliche Studierende

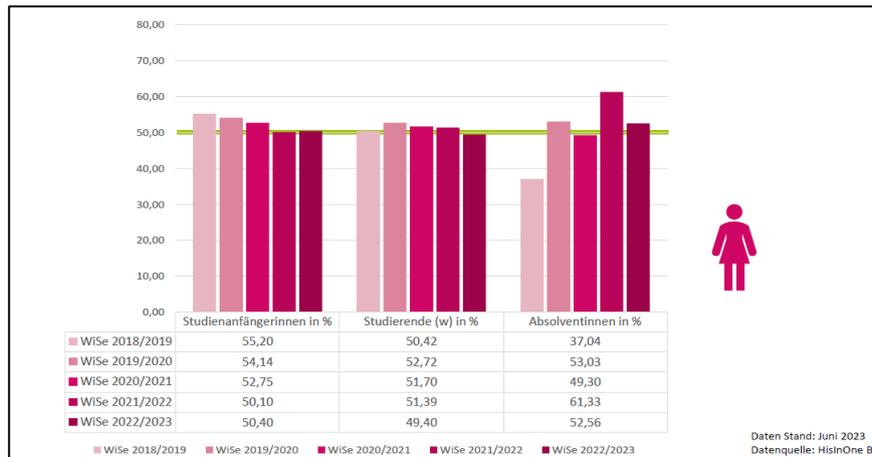


Abbildung 3: Entwicklung Gleichstellung - gesamte FH Westküste nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und Absolventinnen

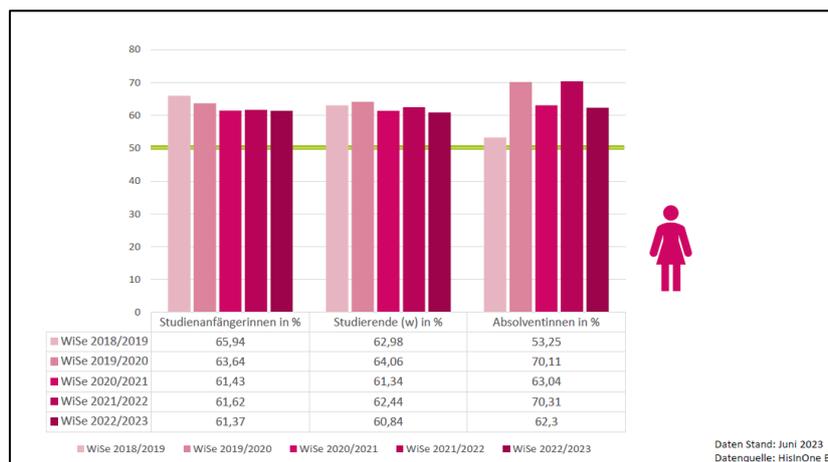


Abbildung 4: Gleichstellung - Fachbereich Wirtschaft nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und AbsolventInnen

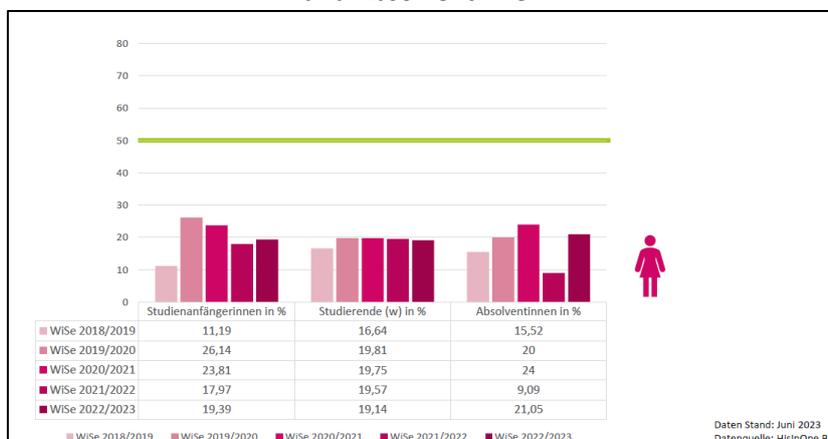


Abbildung 5: Gleichstellung - Fachbereich Technik nach Studienanfängerinnen, weiblichen Studierenden und AbsolventInnen

1.2.2 Mitarbeitende

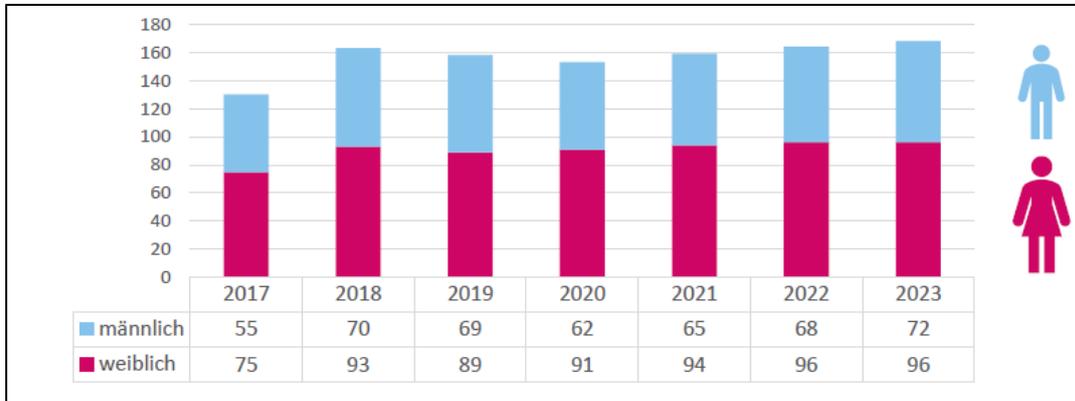


Abbildung 6: Gleichstellung Personal Gesamtentwicklung - Entwicklung Anzahl Mitarbeitende nach Geschlecht

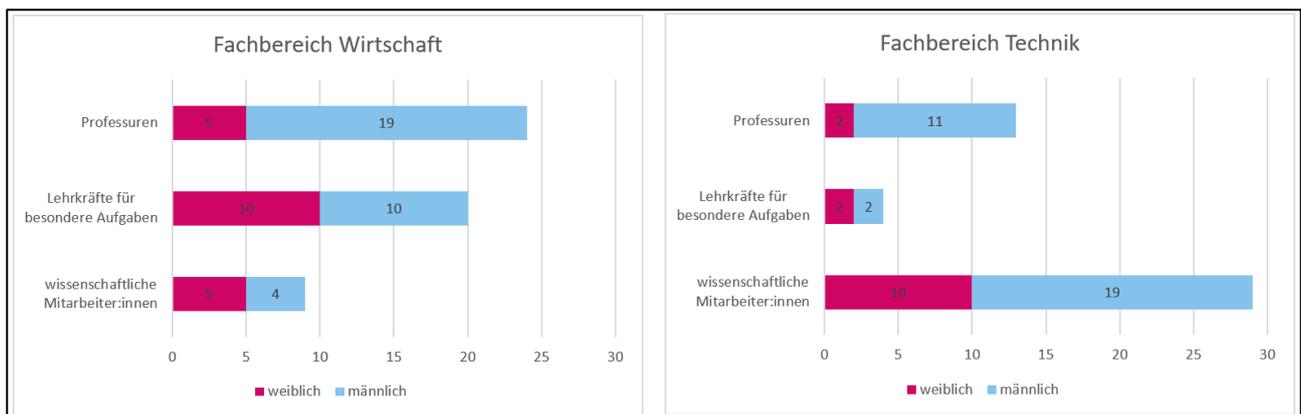


Abbildung 7: Gleichstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Fachbereichen Wirtschaft und Technik im WS 2022/2023



Abbildung 8: Entwicklung Anzahl Professuren nach Geschlecht (Stand: Oktober 2023)

Die neu geschaffene Professur Data Science befindet sich aktuell im Berufungsverfahren. Es wird angestrebt, die Stelle im Jahr 2023 mit einer Frau zu besetzen. Bis zum Jahr 2028 wird es nach gegenwärtigem Stand nur eine freiwerdende Professur geben, die noch nicht strategisch in der Personalplanung erfasst ist und zur Ausschreibung gelangen kann.

Von der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören 5 Professorinnen dem Fachbereich Wirtschaft an und 2 Professorinnen dem Fachbereich Technik. (Stand: Oktober 2023). Angesichts der Fächerstruktur, des schnellen Wachstums und der noch immer vergleichsweise kleinen Größe der Hochschule in einer regionalen Randlage überrascht es nicht, dass die FH Westküste im *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten* in der Kategorie „Professuren“ nach wie vor zur Schlussgruppe zählt. Im Zeitraum zwischen 2017 bis 2023 konnte der Frauenanteil an Professuren dennoch um ca. 8% gesteigert werden.

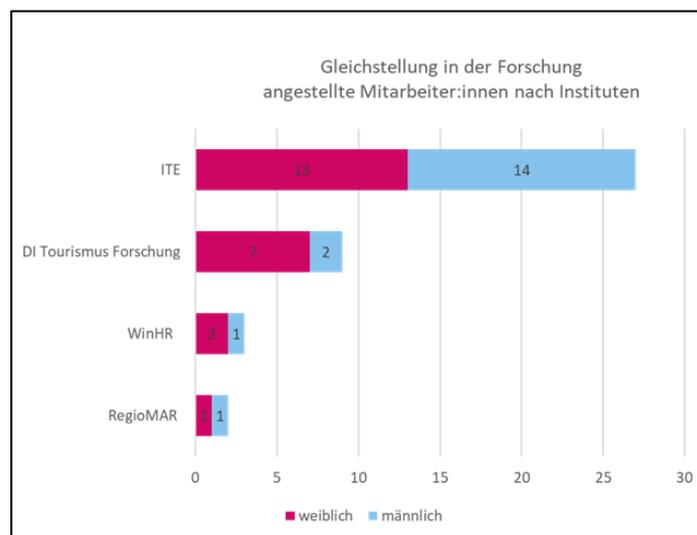


Abbildung 9: Gleichstellung in der Forschung nach Instituten

In der Kategorie „Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal“ gehört die FH Westküste seitdem, trotz der genannten erschwerenden Rahmenbedingungen in dem o.g. Bericht, zur Spitzengruppe. In den beiden großen Forschungsinstituten der Hochschule ist der Anteil der Frauen sehr hoch: Dem Institut für die Transformation des Energiesystems gehören 13 Frauen an (von 27 Mitarbeitenden insgesamt: Stand Juni 2023), dem Deutschen Institut für Tourismusforschung 7 Frauen (von 9 Mitarbeitenden insgesamt: Stand Juli 2023). Das unterstreicht die Bemühungen der Fachhochschule in den letzten Jahren, Gleichstellung bei der Neubesetzung des wissenschaftlichen Personals wirksam umzusetzen und diese Stellen paritätisch besetzen zu können.

2. Gleichstellung in der FH Westküste

2.1 Strategischer Rahmen

Die konzeptionelle Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der FH Westküste bilden im Wesentlichen fünf Säulen ab:

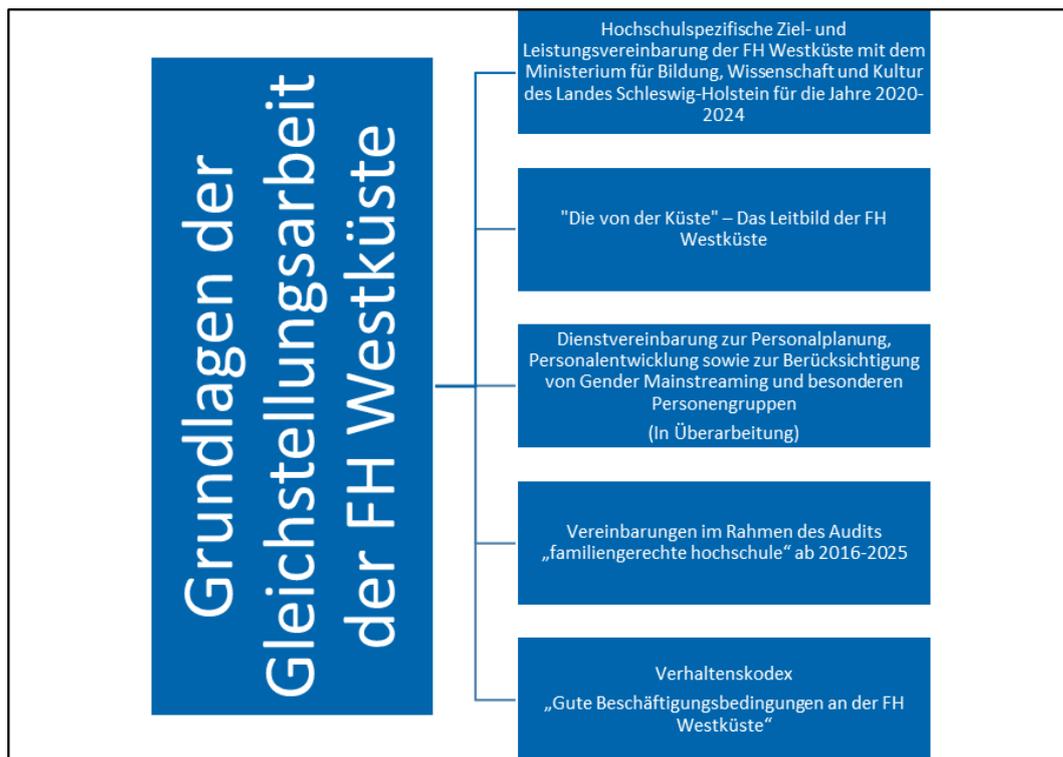


Abbildung 10: Säulen der Gleichstellungsarbeit an der FH Westküste

Diese Dokumente bilden gleichzeitig auch den Ausgangspunkt für die Vereinbarungen im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“. Im Rahmen der Re-Auditierungen (2019-2022, 2023-2025) wurden bestehende Verfahren zur Sicherung der Gleichstellung überprüft, strategisch fortgeschrieben sowie ergänzende Instrumente und konkrete neue Maßnahmen vereinbart. Gleichzeitig hat dieses Auditverfahren mit seinen Workshops und Abstimmungsprozessen wesentlich zur hochschulinternen Klärung und Schärfung von Zielen und Prioritäten der Gleichstellungsarbeit beigetragen und die Verbindlichkeit und Verlässlichkeit von Gleichstellungsthemen noch einmal erhöht.

Mit der Zertifizierung als „familienfreundliche hochschule“ und dem Verhaltenskodex „Gute Beschäftigungsbedingungen an der FH Westküste“ hat die Fachhochschule als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region Dithmarschen ihren Vorbildcharakter bei der Aus- und Weiterbildung von Frauen und der Förderung von Gleichstellungsthemen unterstrichen. Damit bleibt die Hochschule auch als Arbeitgeberin attraktiv, um

weiterhin qualifiziertes Personal sowohl beim Lehrpersonal als auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anzuwerben.

Die **hochschulspezifischen Ziel- und Leistungsvereinbarung** mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur bis 2018 sah im Profildfeld 4 im Themenbereich „Förderung der Gleichstellung“ vor, dass:

- die Hochschule besondere Anstrengungen unternimmt, um Studienbewerberinnen für technische Studiengänge zu gewinnen,
- Frauen im Rahmen eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts über eine Promotion für eine Professur an Fachhochschulen qualifiziert werden,
- die Hochschule sich aktiv dafür einsetzt, während des Zielvereinbarungszeitraums freiwerdende Professuren mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Auch in der laufenden hochschulspezifischen Ziel- und Leistungsvereinbarung der Fachhochschule Westküste mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur für die Jahre 2020-2024 wurden im Profildbudget für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung finanzielle Anreize zur Zielerreichung implementiert.

Das **Leitbild** wurde im Jahr 2022 in einem partizipativen Prozess überarbeitet und im Senat im Monat 2022 neu als „Die von der Küste“ – Das Leitbild der FH Westküste“ verabschiedet. Wesentliche Kernaussagen umfassen „Wir denken immer im „Wir“, damit die Zukunft nicht auf einer Schulter getragen, sondern in allen Köpfen entwickelt wird“ und „Wir leben für einen respektvollen, fairen und transparenten Umgang, der täglich sichtbar und aus der ganzen Welt zu sehen ist.“.

Die „**Dienstvereinbarung zur Personalplanung, Personalentwicklung sowie zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und besonderen Personengruppen**“ formulierte im Bereich Gender Mainstreaming folgende Ziele:

- die Gewährleistung von Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- die Erreichung und Gewährleistung der Parität von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

(Die Dienstvereinbarung befindet sich zurzeit in Überarbeitung. Hierüber soll zukünftig zum Nachweis von Erreichung von Zielen auch weiterhin der Gleichstellungsplan incl. Controlling und Monitoring abgebildet werden.)

Angesichts eines herrschenden Fachkräftemangels sind Personalplanung und Personalentwicklung wichtige Instrumente, um den Herausforderungen der Zukunft, auch insbesondere bei der Geschlechtergerechtigkeit, wirksam begegnen zu können. Personalentwicklung bedeutet die Gewinnung, Förderung und Bindung von gutem Personal, sowohl im akademischen als auch in verwaltenden Bereich. Diese anspruchsvolle Aufgabe bedeutet in unterschiedlichen Handlungsfeldern für die einzelnen Zielgruppen und Personen bestmögliche

Kompetenzen und Maßnahmen zu entwickeln unter dem Dach von Genderkompetenz mit einer Verpflichtung von Chancengleichheit und Nachhaltigkeit.

Im Bereich der Verwaltung sollen neben Einzelmaßnahmen auch Veränderungsprozesse gestaltet werden, die die Mitglieder befähigen neue Herausforderungen zu bewältigen, die persönlichen und organisatorischen Nutzen stiften. Hierzu gehören Veränderungsbereitschaft und Veränderungsfähigkeit.

Bei der Personalentwicklung im Wissenschaftsbereich übernehmen die Professorinnen und Professoren die Verantwortung für ihren wissenschaftlichen Nachwuchs als akademische Führungskräfte im fachlichen Kontext. Das noch ausstehende Führungskräftekonzept soll zeitnah erarbeitet werden.

Genderkompetenz ist eine Querschnittskompetenz in vielen Handlungsfeldern, wie Forschung, Lehre und Hochschuldidaktik, Führung und Kommunikation, Administrative Kompetenzen und Selbstkompetenzen. Genderkompetenz gilt es zu erwerben und zu vermitteln. Hierzu bedarf es einer guten Weiterbildungs- und Qualifizierungsarbeit für alle Hochschulangehörigen. Somit dient die Personalentwicklung als zentrale Aufgabe dazu, dass die Fachhochschule Westküste nicht nur eine professionell lehrende, sondern auch als selbst lernende Organisation fungieren kann und wahrgenommen werden kann. Die FH Westküste verfolgt das Ziel, individuellen Studierens und Arbeitens unter Berücksichtigung einer nachhaltigen Verankerung nach den SDG's.

Zertifikat „Audit familiengerechte hochschule“ (Kurzporträt 2022-2025)

Das Zertifikat zum „Audit familiengerechte hochschule“ (seit 2016) wurde am 10.12.2022 bestätigt. Die Fachhochschule Westküste ist eine junge Hochschule, die in den letzten Jahren auf ein dynamisches Wachstum zurückblicken konnte. Sinkende Bewerberinnen- und Bewerberzahlen seit der Coronapandemie zeigen, dass es mehr denn je notwendig ist, in den Fachbereichen Wirtschaft und Technik vielfältige, zeitgemäße Angebote von Bachelor- und Masterstudiengängen zu bieten. Mit der Weiterführung des „Audits familiengerechte hochschule“ ist der Wille, das Profil des familiären und familiengerechten Studien- und Arbeitsortes beizubehalten, vorhanden und ein hochschulweit abgestimmtes, wichtiges Querschnittsthema. Dieses Anliegen soll weitergeprägt, weiterentwickelt und verstetigt werden. Die Hochschule unterstützt eine gelingende Balance von privaten und beruflichen Belangen sowohl für die Beschäftigten als auch für die 1.600 Studierenden.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Ziel der Re-Auditierung Die Fachhochschule Westküste setzt sich konkret für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben ein. Diese Kultur soll weiterentwickelt und gefördert werden. Unter Einbeziehung der Themen, Gesundheit, Kommunikation, Vielfalt und Führungskultur soll ein Rahmen geschaffen werden, der gemein-

sam erarbeitete Inhalte implementieren und verstetigen soll. Es sollen gute Bedingungen für attraktive Arbeits- und Studienbedingungen geschaffen werden. Der verbindliche Rahmen soll auch dazu dienen, sinkenden Studierendenzahlen entgegenzuwirken, Fachkräftemangel vorzubeugen und eine hohe Bindung an die Fachhochschule zu erzeugen.

In einer Kultur des Gebens und Nehmens soll ein fürsorgliches, aufmerksames, offenes und respektvolles Miteinander verankert sein. Die Fachhochschule Westküste möchte mit ihren spezifischen Möglichkeiten und Chancen sowohl hochschulintern als auch öffentlich als verantwortungsvolle, innovative Hochschule agieren und auch so wahrgenommen werden. Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl) gesicherte Sitzungszeiten Studienangebote in Teilzeit Neufassung Nachteilsausgleiche Teilnahme an Digitalisierungsoffensive des Landes Schleswig-Holstein Dienstvereinbarung Mitarbeitendengespräche Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Pflege von Angehörigen personelle Besetzung Gesundheitsmanagement Bildung eines Arbeitskreises Gesundheit Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) konkrete Angebote zur Verhaltens- und Verhältnisprävention Zukünftige Maßnahmen (Auswahl) Beratung hinsichtlich individueller Studienverläufe auch in Kooperation mit dem Studentenwerk intensivieren und kommunizieren Kooperation mit einer Krankenkasse für das studentische und betriebliche Gesundheitsmanagement Regelmäßige Befragungen und Evaluationen zu den Themen Zufriedenheit, Gestaltung und Qualität von Arbeits- und Studienbedingen psychische Gefährdungsanalyse Positionierung (intern und dem Land Schleswig-Holstein gegenüber) zur Weiterführung der Themen Gleichstellung, „Audit familiengerechte hochschule“, Gesundheit, Vielfalt/Diversität, Dienstvereinbarungen Arbeitsplatzgestaltung und -zeit, Personalentwicklung und -planung, Sucht, Leitfaden geschlechtergerechte, offene und gewaltfreie Kommunikation Erstellung eines Führungsleitbildes und -konzeptes im Rahmen eines partizipativen Prozesses nebst Schulungsangeboten für alle Beschäftigten.

Rahmenkodex „Gute Beschäftigungsbedingungen (Auszug)“

Teil 1: Allgemeiner Teil

Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität

Die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit an der FH Westküste bleibt ein zentrales Ziel guter Beschäftigungsbedingungen, dem sich alle Verantwortlichen weiter verpflichtet sehen. Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung werden als Querschnittsthemen verstanden. Zur Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen gehört eine Förderung von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Hochschulverwaltung. Die Jahresgespräche der Mitarbeitenden werden nach der „Dienstvereinbarung zur Personalplanung, Personalentwicklung sowie zur Berücksichtigung von Gender Mainstreaming und besonderen Personengruppen“ gezielt mit Bezug zu Themen der familiengerechten Hochschule und der Förderung von Frauen geführt, die für eine Professur oder Führungsaufgaben in der Hochschulverwaltung qualifiziert werden können.

Die FH Westküste ist seit 2016 im Rahmen des „Audits familiengerechte hochschule“, als familiengerechte Hochschule zertifiziert und setzt sich aktiv und konkret für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben ein. Zur Familie zählen für die FH Westküste alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig direkte und persönliche Verantwortung für andere übernommen wird. Dies geschieht in unterschiedlichen, gleichwertigen Modellen, die insbesondere Eltern und Kinder, Lebenspartnerschaften, Geschwister, Großeltern sowie pflege- und unterstützungsbedürftige Angehörige umfassen. Die FH Westküste versteht Diversität und kulturelle Vielfalt als Teil des Hochschullebens und als gesamt gemeinschaftlichen Mehrwert. Die Vielfalt aller Beschäftigten erfordert zuerst die Begabung und nicht die Defizite zu sehen, so können alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, chronischer Erkrankung, Alter, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder sozialer Aspekte. Die FH Westküste wirkt daraufhin, ein Umfeld von gegenseitigem Respekt und Vertrauen zu schaffen, so dass ein partnerschaftlicher offener Umgang miteinander keine Diskriminierung zulässt. Diskriminierung ist keine Form des Umgangs an der FH Westküste.

Bei Fällen von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der FH Westküste erste Anlaufstelle zur Einleitung eines Verfahrens nach dem AGG (§13). Sie leitet die erforderlichen hochschulinternen Maßnahmen ein und verweist an entsprechend weitere Stellen (z.B. Polizei, Beratungseinrichtungen, Dienststellenleitung, Personalrat, Studentenwerk etc.) Studierende können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Studium wegen einem der in §1 AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen. Das Beschwerderecht gilt nicht für Zulassungsverfahren. Die Schwerbehindertenvertretung setzt sich durch Beteiligung in Gremien und Einstellungsverfahren an der FH Westküste dafür ein, dass eine gesundheitliche Einschränkung keine Bewertungsgrundlage für Menschen ist. Grundlage dafür bildet die Integrationsvereinbarung des Landes Schleswig-Holstein. Studierende mit Beeinträchtigungen finden an der FH Westküste umfassende Beratungs- und Unterstützungsangebote wie z.B. die Beschaffung von Hilfsmitteln in der Studienberatungs-/ Zulassungsstelle sowie Nachteilsausgleiche in der Prüfungsverfahrensordnung.

Alle Mitglieder der FH Westküste sollen ihre Talente und Kompetenzen gleichberechtigt und bestmöglich einsetzen können und dabei unterstützt werden, diese weiter zu entwickeln. Durch eine gezielte, diversitätsorientierte und geschlechtergerechte Personalplanung und Personalführung wird diese persönliche Entwicklung unterstützt. Der Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildungen ist die Hochschule in besonderem Maße verpflichtet. Durch jährliche Mitarbeitergespräche sollen die Fachvorgesetzten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Perspektiven für ihre Entwicklung aufzeigen. Die FH Westküste hat insbesondere bei der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen eine Vorbildfunktion.

Deshalb wird es als besondere Verpflichtung angesehen, die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern, ihnen eine ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeit zu ermöglichen und sie in ihrem beruflichen Fortkommen in jeder Weise zu unterstützen. Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen sollen an den Hochschulen wertschätzend zusammenwirken und arbeiten. Dabei ist bei der Anwendung der zugunsten der Menschen mit Behinderung getroffenen Bestimmungen großzügig zu verfahren und eine Teilhabe in allen Bereichen der Hochschule zu ermöglichen. Die Chancen, die das Gesetz zur „Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung“ (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) sowie das Bundesteilhabegesetz bieten, werden an der FH Westküste genutzt.

2.2 Institutionelle Verankerung

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist laut Hochschulgesetz des Landes Schleswig-Holstein in Hochschulen mit nicht mehr als 2000 Mitgliedern nebenberuflich tätig. Sie wird aus dem Kreis der an der Hochschule hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen gewählt und ist von ihren Dienstpflichten „angemessen“ zu befreien. Dieses ist im Spannungsfeld von fixen Stellenplänen, fortlaufenden regulären dienstlichen Verpflichtungen, dem Umfang der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen allerdings nicht sinnvoll. Die Arbeiten, die zur Weiterführung der Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ zu leisten sind, sind mit einem hohen Arbeitsaufwand bei der Umsetzung der entsprechenden Ziele und Maßnahmen verbunden, ebenso wie die regionale und überregionale Koordinations- und Vernetzungsarbeit.

Wie auch aus der Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder hervorgeht, sind gerade kleinere Hochschulen mit einem Freistellungsmodell in ihren Erfolgchancen bei der Gleichstellungsarbeit daher strukturell benachteiligt gegenüber personell und ressourcenmäßig deutlich besser ausgestatteten größeren Hochschulen und Universitäten. Vor diesem Hintergrund und der enormen Aufgabenfülle hat es sich die FH Westküste für das Jahr 2018 zum Ziel gesetzt, eine Stelle für eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte einzurichten. Dieses ist gelungen und die derzeitige Stelleninhaberin hat am 01.08.2019 die entsprechende Stelle hälftig besetzt.

Die dann noch freie 0,5 Stelle wurde im September 2020 mit dem Hauptschwerpunkt Gesundheit (Betriebliches Gesundheitsmanagement/Studentisches Gesundheitsmanagement) aus dem Audit „familiengerechte hochschule“ besetzt, jedoch im Rahmen der Probezeit bereits zum Februar 2021 wieder vakant. Die derzeitige Stelleninhaberin hat die Hochschule dann zum 01.09.2021 eingestellt. Somit konnte eine vollzeitige Ab-

bildung der Aufgaben (Gleichstellung, Vereinbarkeitsthemen und Gesundheitsmanagement) nach entsprechender Einarbeitung und Vertretung bei Gleichungsangelegenheiten des Fachbereichs Technik erst zum 01.01.2022 erfolgen.

2.2.1 Ressourcen

Personal:

Im Stellenplan der FH Westküste steht für die Themen Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Hochschulgesundheitsmanagement zurzeit eine 1.0 Stelle zur Verfügung.

Diese Stelle ist zu 0,5 Anteilen von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besetzt. (Wahlzeit bis 31.07.2024) Hiermit wird der gesetzliche Anspruch mehr Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern herzustellen und Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen in der Hochschule erfüllt.

Der verbleibende 0,5 Anteil ist mit dem Schwerpunkt Hochschulgesundheit ausgeschrieben worden und ebenfalls bis zum 31.07.2024 befristet besetzt.

Durch die rechtliche Vorgabe des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein ist eine hauptamtliche Besetzung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten erst ab 2000 Hochschulangehörigen möglich.

Da die Hochschule aktuell diese Grenze nicht mehr erreicht, wird es zukünftig zunächst lediglich eine nebenberufliche Besetzung geben können. Um den wichtigen Querschnittsthemen der Hochschule weiterhin gerecht werden zu können, ist die Stelle in eine Referent*innenstelle für soziale Nachhaltigkeit umgewandelt worden. Hier werden dann die Themenkreise Gleichstellung und Vereinbarkeit (0,5 Stelle) sowie Hochschulgesundheit und Diversität (0,5 Stelle) abgebildet

Infrastruktur:

Den beiden Mitarbeiterinnen steht ein Büro mit zwei ausgestatteten Arbeitsplätzen zur Verfügung

In den Räumlichkeiten der FH Westküste befindet sich ebenfalls ein vollausgestatteter Still- und Wickelraum.

Budget:

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss die Budgetplanung.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personalkosten	16.701	49.322	57.198	72.598	76.229	78.135
Sachkosten	12.404	7.898	16.085	20.425	27.800	27.000
Gesamt in EUR	29.105	57.220	73.283	93.023	104.029	105.135

So betrug das Budget der FH Westküste 2018 rund 3.500 €. Für das Budget 2023 erfolgte eine Bewilligung in Höhe von 27.800 € für die Sachkosten. Die Erhöhung der Sach- und Personalkosten in diesem Zeitraum ist ein Hinweis, dass Gleichstellung mittlerweile auch in finanzieller Hinsicht ein gut gefördertes Querschnittsthema ist und bleibt.

2.2.2 Aufgaben

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören die in § 27 des Hochschulgesetzes Schleswig-Holstein und die im Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (GstG) Schleswig-Holstein festgelegten Beratungs-, Unterstützungs- und Beteiligungsrechte. Institutionell verankert ist die Gleichstellung bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschule sowie jeweils einer Gleichstellungsbeauftragten in den beiden Fachbereichen. In allen Bereichen ist seit 2022 eine feste Vertretungsregelung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Verfassung gewährleistet.

Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der FH Westküste bilden die Beratungen und die Arbeitsplanung des Gleichstellungsausschusses. Die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses werden aus dem Kreis der Hochschulmitglieder von den Senatsmitgliedern gewählt.¹ Der Gleichstellungsausschuss der FH Westküste tagt mindestens viermal im Jahr und berät und beschließt alle aktuellen Fragen, Initiativen und Maßnahmen der Hochschule im Bereich „Gleichstellung“.

Seit 2019 wird das Thema Gesundheit, seit 2022 auch das Thema Diversität im Ausschuss und einem Arbeitskreis Gesundheit behandelt, beraten und beschlossen. Die operative Begleitung erfolgt durch die Gleichstellungsstelle. Über das Referat „Gesundheitsmanagement“ der Gleichstellungsstelle (s.u.) konnten Drittmittel zum Aufbau eines Studentischen Gesundheitsmanagement in Höhe von 100.000 Euro bei der Techniker Krankenkasse akquiriert werden. In den Bereichen „Mentale Ressourcen“, „Bewegung“, „Ernährung“ und „Suchtverhalten“ werden partizipativ mit Studierenden Maßnahmen zur Gesunderhaltung und -Förderung der Studierenden und Hochschulmitglieder entwickelt und nachhaltig umgesetzt. Ein Steuerungskreis bespricht regelmäßig den Prozessverlauf.

¹ Der Gleichstellungsausschuss setzt sich aus je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Professuren des FB Wirtschaft und des FB Technik, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter des Nichtwissenschaftlichen Dienstes sowie zwei Studierendenvertreterinnen bzw. -vertretern zusammen. Den Vorsitz hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FH Westküste inne.

Im Deutschland-Benchmark des Corporate Health Award (EUPD Research Sustainable Management GmbH) wurde das studentische Gesundheitsmanagement an der FH Westküste als „herausragend“ eingestuft und somit der „Exzellenzklasse“ zugeordnet.

In guter Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Studierendenberatung, den Studiengangskordinierenden und den Kooperationspartner*innen Studierendenwerk und „voiii“ erfolgen breitgefächert sehr individuelle Beratungsleistungen der Studierenden und der Mitarbeitenden zu unterschiedlichsten Themenkreisen. Auch eine psychosoziale Beratungshotline steht den Mitarbeitenden extern zur Verfügung. Für diese sehr individuellen Beratungsleistungen ist es ein Vorteil eine kleine Hochschule mit

kurzen Wegen zu sein und somit schnelle Hilfsangebote und/oder Lösungswege bei Problemlagen aufzeigen zu können.

Durch gute Netzwerkarbeit in der Region stehen der Hochschule viele Verweisberatungsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese Netzwerke haben für die Hochschule große Bedeutung und werden hochschulseitig laufend gepflegt. Hierzu gehören in der Region die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten des Kreises und der Kommunen.

Doch auch ein regionaler Verbund aus vielen frauenpolitisch interessierten Vereinen, Verbänden, Kirche, Wohlfahrtspflege, Beratungsstellen mit Bezug zu Frauenarbeit existiert, trifft sich regelmäßig und tauscht sich insbesondere über regionale Themen und Probleme aus. (z.B. fehlende Betreuungsmöglichkeiten). Die Gleichstellungsbeauftragte ist landes- und bundesweit gut vernetzt. Sie nimmt regelmäßig an den Treffen der Landestreffen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen in Schleswig-Holstein und an den Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten teil. Dieses dient dem Austausch zu gleichstellungsrelevanten Themen.

Über die Arbeit im Gleichstellungsausschuss informieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten in den Konventen der Fachbereiche sowie im Senat, so dass an der Hochschule ein regelmäßiger Feed-Back-Prozess zu Gleichstellungsthemen gewährleistet ist. Zur Wahrnehmung ihrer Rechte und Aufgaben nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der FH Westküste auch an allen Sitzungen des erweiterten Präsidiums teil.

3. Abgeleitete Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes ab 2024-2028

Unter Berücksichtigung der Zahlen des Monitorings, der bisher noch nicht erreichten Ziele, aller vorhandenen und noch zu erstellenden Vereinbarungen, Prozesse, Dokumenten und weiteren möglichen Instrumenten bekennt sich die FH Westküste im neuen Gleichstellungskonzept 2024-2028 zu den nachfolgend gelisteten Zielen und Maßnahmen durch Beschluss des Senats vom: **Datum**

	Ziele	Maßnahmen
Übergeordnetes Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Führungspositionen in der Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> – Hochschulweite Klärung der strukturellen Zuordnung von Führungskräfteaufgaben – Förderung und Kommunikation der beruflichen Weiterbildung – Systematische Implementierung von Führungskräftebildungen – Überarbeitung DV Personalentwicklung und Planung, Gleichstellungsplan – Prozess gendersensible Einstellungsverfahren – gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen und zur Initiierung von Bewerbungen geeigneter Frauen – Führungskräftebildungen – Führungskräftekonzept
	Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer Familienphase	<ul style="list-style-type: none"> – Entwicklung individueller Maßnahmen im Rahmen eines Mitarbeitendengesprächs – Initiierung Netzwerktreffen Studierende und Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen
	Unterstützung bei der beruflichen Weiterentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – Angebot von individuellen Coachings / Information über bestehende Netzwerke – Hochschulweite Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und -budgets
	Erhöhung des Frauenanteils bei der Besetzung von Professorinnen	<ul style="list-style-type: none"> – Qualifizierung von Frauen für eine Professur durch Personalentwicklung geeigneter Absolventinnen – Stärkere Verankerung von Führungskompetenz in Berufungsverfahren – gendersensible Berufungssatzung – Gleichstellungskonzept zur Teilnahme 2. Call Professorinnenprogramm
Lehre / Studium	Thematisierung von Gleichstellung- und Genderfragen	<ul style="list-style-type: none"> – Angebot von spezifischen Pflicht- und/oder Wahlpflichtmodulen
	Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden im FBT	<ul style="list-style-type: none"> – MINT Mädchen Messe (https://www.fh-westkueste.de/studieninteressierte/infoveranstaltungen/mint-messe/) – Studieren lohnt sich (https://www.fh-westkueste.de/sls/) – Projekt Moin!MINT (https://www.bildung-forschung.digital/digitalezukunft/de/bildung/mint-cluster/moin_mint.html) – Girls' Day (https://www.fh-westkueste.de/studieninteressierte/infoveranstaltungen/girlsday/) – Crazy Car (Modul in Kooperation mit Schulen) – Neues strategisches Studierendenmarketingkonzept
	Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium gemäß dem Audit "familiengerechte Hochschule"	<ul style="list-style-type: none"> – Bessere Information zu Angeboten, Maßnahmen und dem Profil der FH Westküste als "familiengerechte Hochschule" im Rahmen von speziellen Veranstaltungen – Information zur Möglichkeit eines barrierefreien Studiums (siehe Leitfaden Nachteilsausgleich)
Forschung / Transfer	Förderung von Frauen in der Wissenschaft'	<ul style="list-style-type: none"> – Mentoring-Programme für weibliche Studierende um den Übergang in die Wissenschaft zu erleichtern – Info-Veranstaltungen: Wissenschaftlerinnen berichten von und begeistern für ihre Forschung – Zusammenführung und Kommunikation von Mentoring-Programmen und Stipendiatinnen-Programmen auf Website/ Moodle
	Förderung von Gleichstellungsfragen/Genderthemen als Forschungsobjekt	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung von Forschungsprojekten zu gleichstellungsrelevanten Fragestellungen
Weiterbildung	Festlegung eines zentralen Weiterbildungsbudgets	<ul style="list-style-type: none"> – Budgetierung – Transparente Information

4. Umsetzung und Evaluation der Maßnahmen

Die FH Westküste hat im Rahmen dieses Gleichstellungskonzepts in den dargestellten Themenfeldern und Bereichen und unter Beteiligung aller Statusgruppen und Hochschulgremien klare Ziele für die Gleichstellungsarbeit der nächsten fünf Jahre definiert.

Die Gesamtkoordination bei der Umsetzung der Maßnahmen liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten. Diese soll weiterhin tätig sein, um adäquate personelle Ressourcen im Bereich Gleichstellung aufzubauen. Die weitere hochschulinterne Koordination und Umsetzung von Maßnahmen erfolgt im Gleichstellungsausschuss und in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, dem Präsidium sowie dem AStA und den Personalräten.

Aufgrund der klaren Zielsetzungen ist das weitere Monitoring und die Evaluation des Umsetzungsstandes zum Ende alle zwei Jahre transparent und verlässlich möglich.

Unterfüttert und abgesichert wird die Umsetzung und die Evaluation von Erfolgen, aber auch der Schwierigkeiten und der daraus abgeleiteten Verbesserungen, durch die jährliche Berichterstattungspflicht zum Erhalt des Zertifikats „familiengerechte hochschule“, sowie über den Tätigkeitsbericht im Senat. Über die jährliche Berichterstattung und das Ergebnis informieren die Gleichstellungsbeauftragten in den Konventen sowie im Senat ebenso wie über laufende Projekte und Maßnahmen im Bereich „Gleichstellung“.

Die Verfolgung der Ziele und Maßnahmen in den Bereichen „Gleichstellung“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ erfolgt an der FH Westküste damit in einem institutionell stabilen, beteiligungsoffenen Regelkreis.