

**C | A | U**

Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

**Stellungnahme der  
Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**



**zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

**Kiel, März 2009**

## Präambel

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Integrale Bestandteile der Entwicklungsstrategie sind hierbei die Förderung der Chancengleichheit und die Ausschöpfung aller wissenschaftlichen Potenziale als Qualitätskriterien. Die CAU schließt sich mit ihren Zielsetzungen in der Gleichstellungsarbeit der gemeinsamen „Offensive für Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen an. Die CAU versteht die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen als eine zentrale Leitungsaufgabe und stellt dafür auch Ressourcen zur Verfügung. Die Gleichstellungspolitik der CAU ist auch ein Aspekt der Zielvereinbarungen mit dem Land Schleswig-Holstein, die Ende 2008 abgeschlossen worden sind.

In mehreren Bereichen der CAU ist in der Gleichstellung schon viel erreicht worden. Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Promovierenden kann die CAU bereits ein weitgehend geschlechterparitäres Verhältnis vorweisen, so dass auf diesen Ebenen nur in wenigen Fachbereichen spezifische Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich sind. Dazu gehört eine breite Palette von Initiativen, die Schülerinnen und Studentinnen für technische Studiengänge und Forschungsrichtungen gewinnen will. Im Rahmen eines konkret geplanten interdisziplinären Graduiertenzentrums werden Instrumente zur weiterhin nachhaltigen Gleichstellung bei der Graduiertenausbildung festgelegt.

Beim wissenschaftlichen Personal konnte die CAU in den letzten Jahren den Frauenanteil auf knapp 40% signifikant steigern. Die drei Forschungsverbände der Exzellenzinitiative an der CAU sind beispielhaft für erfolgreiche und nachhaltige Gleichstellungsarbeit im Bereich der Spitzenforschung. Durch klar gleichstellungsorientierte Antrags- sowie Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren konnte hier das Ziel, den Frauenanteil auch in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen deutlich zu erhöhen, erfolgreich verwirklicht werden. Die Konzepte und Erfahrungen aus diesen Projekten sollen für weitere Forschungsverbände an der CAU genutzt werden.

Die Einführung der Juniorprofessur hat sich an der CAU als ausgesprochen positiv für die Gleichstellung in höheren wissenschaftlichen Positionen erwiesen. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil deutlich höher als bei den traditionellen Assistentenstellen, die zur Habilitation führen. Für beide gewählte Karrierewege zur Professur bietet die CAU ab diesem Jahr die Perspektive von 6+4 Jahren Vertragslaufzeit an. Diese verbesserte Planungssicherheit bietet vor allem Frauen eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase ihre wissenschaftliche Karriere auch mit einer Familie zu vereinbaren. Darüber hinaus können Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-, Habilitations- und Juniorprofessurphase an der CAU auf ein gut etabliertes, fakultäts- und fächerübergreifendes Wissenschaftlerinnennetzwerk zurückgreifen und auf ein konkret geplantes, spezielles Mentoring-Programm für ihre weitere Karriereentwicklung bauen.

Klarer Handlungsbedarf besteht bei der Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an der CAU. Im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hat die CAU im Juni 2008 ein neu entwickeltes Gleichstellungskonzept eingereicht, das schon in der ersten Runde des Programms positiv begutachtet worden ist und die Möglichkeit einer Förderung von bis zu drei Professorinnen aus dem Programm ermöglicht. Zur Gewinnung von mehr hochqualifizierten Frauen für Professuren gibt es an der CAU einen neuen Berufungsleitfaden mit durchgängig gleichstellungsrelevanten Regelungen, unter anderem zur

pro-aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen, zur genderkompetenten Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen und zur deutlich erhöhten Transparenz der Verfahren.

Bei der konkreten Umsetzung von familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen nimmt die CAU eine bundesweite Vorreiterrolle ein. Die Universität nahm am Pilotprojekt der Hertie-Stiftung „Audit Familiengerechte Hochschule“ teil, wurde bereits 2003 als erste Volluniversität mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet und befindet sich gerade in der zweiten Re-Auditierungsphase. Konkrete Maßnahmen zur Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sind die Einrichtung und der Ausbau von ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Campus, die individuelle Förderung von Doppelkarriere-Paaren sowie die weit reichende Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Die Herstellung von Familienfreundlichkeit an der CAU ist ein andauernder Prozess, der über praktische Maßnahmen hinaus eine nachhaltige Kulturveränderung bewirken will, z.B. durch das Sichtbarmachen von Familien an der Hochschule, die Sensibilisierung von Führungskräften und die Auflösung veralteter Rollenstereotypen. Vielfältige bewusstseinsbildende Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Forschung und Lehre und Familie dienen daher ebenfalls der Erreichung dieses Ziels. Nicht umsonst ist die CAU schon seit einigen Jahren für das Land Schleswig-Holstein Botschafterin des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, einer Initiative des Bundesfamilienministeriums.

Die Zukunft der an der CAU bereits etablierten „Gender Research Group“ ist durch eine neu geschaffene Professur „Diversity and Gender“ gesichert und deutlich aufgewertet worden. Zu den Aufgaben dieser Professur gehören Fortführung und Ausbau des strukturierten, interdisziplinären Promotionsstudiengangs „Genderstudies“ sowie die Weiterentwicklung der Forschungsfragestellungen in Richtung „Diversity“. Damit zeigt sich das ausgeprägte Interesse der CAU, Gleichstellungsfragen nicht nur praktisch, sondern auch wissenschaftlich anzugehen.

Das ausgezeichnete Weiterbildungsangebot an der CAU enthält sowohl zahlreiche Veranstaltungen und Module zur Erlangung von Genderkompetenz, z.B. integriert in die Führungskräfte-schulung oder im Basisprogramm Hochschuldidaktik, als auch spezielle Coaching- und Fortbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen wie Seminare zur persönlichen Karriereentwicklung und Trainings für Berufungsverfahren.

Bereits im Jahre 1997 hat der Senat der CAU Frauenförderungsrichtlinien erlassen. Grundsätzlich gilt darin das auch von der DFG empfohlene „Kaskadenprinzip“, nach dem der Frauenanteil einer Hierarchiestufe als Zielvorgabe für die nächst höhere Stufe veranschlagt wird. Die Mitglieder der CAU werden sich engagiert daran beteiligen, die in dieser Stellungnahme genannten Ziele der Gleichstellung in den Bereichen Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Studium zu erreichen und so zur besseren Beteiligung von Frauen an unserer Universität beizutragen. Die CAU erklärt hiermit, sämtliche ihr zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen zur nachhaltigen Erreichung aller genannten Ziele durchgängig und konsequent einzusetzen.

Kiel im März 2009

Prof. Dr. Gerhard Fouquet  
Präsident

Dr. Oliver Herrmann  
Kanzler

# Stellungnahme der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

## 1. Ausgangslage Gleichstellung an der CAU – Daten und Fakten

Die Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) ist die einzige Volluniversität des Landes Schleswig-Holsteins. Sie verfügt über acht Fakultäten mit einer breiten Palette an Studienfächern und mehreren Forschungs- und Förderschwerpunkten, die das konturierte Profil der CAU ausmachen. Die Frauenanteile in den verschiedenen, auch sehr unterschiedlich großen, Fakultäten weisen fachspezifische Unterschiede auf (s. Anlagen Fakultäten). Die im Folgenden beschriebene Datenlage zu den Frauenanteilen auf den unterschiedlichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen basiert auf den Gesamtzahlen der CAU und stellt somit Durchschnittswerte aller Fachbereiche dar.

Die aktuellen absoluten Zahlen und relativen Frauenanteile bei den verschiedenen Mitgliedsgruppen und wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der gesamten CAU sehen folgendermaßen aus:

**Tabelle 1: Frauenanteile in der CAU** (Stand März 2009 bzw. Studien-/Prüfungsjahr 2008, Quellen: SOS-Prüfungsstatistik SG 113, Präsidium SG 314c, Hochschulstatistische Grund- und Strukturdaten SG 413, Dekanate der Fakultäten)

	Männer	Frauen	Frauenanteil (%)
Studierende	10.146	11.971	<b>54</b>
AbsolventInnen	782	1.251	<b>62</b>
Wiss. Personal (zur Promotion <sup>1</sup> )	357	255	<b>42</b>
Promotionen	234	204	<b>47</b>
Wiss. Personal (Post-Docs <sup>2</sup> )	127	74	<b>37</b>
Habilitationen	30	5	<b>14</b>
Juniorprofessuren <sup>3</sup> (W1)	21	11	<b>34</b>
Professuren <sup>3</sup> (C3/C4 und W2/W3)	350	35	<b>9</b>

<sup>1</sup> Qualifikationsstelle zur Promotion lt. Vertrag

<sup>2</sup> Qualifikationsstelle Post-Doc lt. Vertrag

<sup>3</sup> einschließlich Institute an der Universität und Universitätsklinikum S-H Campus Kiel

Der Frauenanteil unter den Studierenden der CAU entspricht fast deckungsgleich dem bundesweiten Durchschnitt unter den Abiturientinnen von 56% und lag bereits in den vergangenen 5 Jahren immer über 50%. Nur an zwei Fakultäten (Technische und Wirtschafts-/Sozialwissenschaftliche Fakultät) gibt es weniger Studentinnen als Studenten. Der Anteil der Absolventinnen ist noch höher als der Frauenanteil an den Studierenden, was darauf schließen lässt, dass Frauen seltener ein Studium abbrechen als Männer. Dieses spiegelt sich in fast allen Fakultäten wieder und war auch schon vor 5 Jahren zu beobachten.

Auch bei den Promotionen ist der Frauenanteil an der gesamten CAU hoch, nah am Studentinnenanteil, und war im Jahr 2007 sogar zum ersten Mal über die Marke von 50% angestiegen (40% noch vor 5 Jahren). Als Schwachpunkt in der Gleichstellung von Doktorandinnen an der CAU könnte sich aber die Finanzierung herausstellen. Das vom BMBF und vom Stif-

terverband für die Deutsche Wissenschaft geförderte Forschungsprojekt „International promovieren in Deutschland“, das in Kooperation mit der HIS GmbH durchgeführt wurde, hat die Situation von Promovierenden an 10 ausgewählten Universitäten in Deutschland (Stichtag im April 2007) auch unter dem Aspekt der Chancengleichheit für Frauen und Männer detailliert beleuchtet. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Doktorandinnen an den teilnehmenden Universitäten, zu denen auch die CAU gehört, unabhängig vom Fach durchschnittlich weniger verdienen als Doktoranden. Außerdem werden Doktorandinnen demnach weniger in die Lehre eingebunden als Doktoranden. Eine mögliche Ursache für diese Unterschiede könnte der höhere Anteil von Doktorandinnen auf Teilzeitstellen oder mit Stipendien sein. Darauf weisen auch unsere aktuellen Daten hin, wonach zwar 47% der Promotionen von Frauen erfolgreich abgeschlossen wurden, aber nur 42% der Qualifizierungsstellen zur Promotion mit Frauen besetzt sind. Die CAU hat sich an der genannten Studie sehr engagiert beteiligt und wird die detaillierten Ergebnisse weiter auswerten, um den Aspekt der Chancengleichheit bei der Graduiertenausbildung fundiert berücksichtigen und bestehende Ungleichheiten beseitigen zu können.

Zwischen abgeschlossener Promotion und abgeschlossener Habilitation fällt der Frauenanteil an der gesamten CAU im Prüfungsjahr 2008 von 47% auf 14% sehr stark ab. Auf ausgewiesenen Qualifizierungsstellen nach der Promotion (Post-Doc Stellen) sind noch 37% Frauen zu finden. Die Situation der Habilitandinnen an der CAU hatte sich leicht verbessert in den letzten Jahren (Frauenanteil im Studienjahr 2007: 23%), scheint aber im Moment von einem deutlichen Rückschritt bedroht zu sein. Damit ist und bleibt der Übergang nach der Promotion bis zur Habilitation nach wie vor eine prägnante Schwachstelle bei der Gleichstellung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an der CAU, die aktiv und nachhaltig angegangen werden muss.

Der Frauenanteil beim gesamten wissenschaftlichen Personal der CAU (ohne Professuren) liegt bei 39% (542 von 1408 Beschäftigte), davon im Drittmittelbereich bei 40% (199 von 499 Beschäftigte) und beim Grundhaushalt bei 38% (343 von 909 Beschäftigte). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen konnte die CAU in den letzten Jahren den Frauenanteil signifikant steigern (30% noch in 2002). Beim wissenschaftlichen Personal in unbefristeten Positionen (Dauerstellen ohne Professuren) sind Frauen jedoch mit 24% (53 von 221 Beschäftigten) in fast allen Fakultäten deutlich unterrepräsentiert, an dieser Stelle muss die CAU in Zukunft nachhaltige Verbesserungen anstreben. Bei den Stellenkategorien Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lektor/innen, wissenschaftliche Mitarbeiter/innen mit überwiegender Tätigkeit in der Lehre sind Frauen an der CAU mit insgesamt 63% (60 von 96 Beschäftigten auf vor allem befristeten Stellen) hingegen überrepräsentiert. Hier deutet sich eine ungleiche Partizipation von Frauen und Männern in Lehre und Forschung an.

Die Juniorprofessur hat sich an der CAU als ausgesprochen positiv für die Anhebung des Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Positionen erwiesen. Bei der Einführung dieser neuen Kategorie im Jahr 2002 betrug der Frauenanteil sofort 14%, ein Jahr später bereits 27% und damit deutlich mehr als bei den traditionellen Assistentenstellen. Bei 34% heute (März 2009) mit Frauen besetzten Juniorprofessuren gibt es auf diesem Karriereweg keinen so starken Abfall mehr wie bei dem klassischen Werdegang über die Habilitation. Dieses Ergebnis ist in fast allen Fakultäten, die Juniorprofessor/innen berufen haben, deutlich sichtbar. Damit ist die Einrichtung von Juniorprofessuren an Stelle von Assistenzen möglicherweise ein implizites Frauenförderinstrument, zumindest und zunächst in Bezug auf die zahlenmäßigen Anteile. Es muss jedoch kritisch beobachtet werden, ob die Juniorprofessur die Frauen auch erfolgreich in dauerhafte W2/W3-Professuren weiterführt. Dazu gibt es für die CAU bislang nur erste wenige Zahlen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, die aber ein

recht positives Bild zeichnen: die meisten Frauen, und auch die meisten Männer, haben dort während der zweiten Phase ihrer Juniorprofessur einen Ruf erhalten. Von Juniorprofessuren mit der Option auf Verfestigung („Tenure Track“) ist bislang sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht worden, jedoch ist festzustellen, dass dieses Modell immer mehr an Attraktivität für hoch qualifizierte Frauen gewinnt.

Im Exzellenzcluster „Ozean der Zukunft“ sind 44% der Doktorandenstellen, 39% der Post-Doc Stellen und 31% der Juniorprofessuren (Berufungen: 43%) mit Frauen besetzt. Im Exzellenzcluster „Entzündung an Grenzflächen“ sind im Bereich der CAU und des Kieler Campus des Universitätsklinikums 58% der wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen und 40% der Professuren mit Frauen besetzt. In der Graduiertenschule „Entwicklung menschlicher Gesellschaften in Landschaften“ sind 39% der Promotionsstipendien an Frauen vergeben sowie 100% der Post-Doc Stellen und 50% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt worden. Damit stellen die Forschungsprojekte der Exzellenzinitiative, die sich klare Gleichstellungsziele gesetzt (z.B. messbare quantitative Zielvorgaben) und diese konsequent und engagiert verfolgt haben, an der CAU Bereiche dar, in denen die konstruktive Vereinbarkeit von Gleichstellungsaspekten und Spitzenforschung demonstriert sowie ein teilweise innovativer Maßnahmenkatalog umgesetzt werden kann.

Auf dem Weg zur höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, der W2/W3-Professur (früher C3/C4), fällt der Frauenanteil an der CAU noch einmal stark auf 9% ab. Diese unbefriedigende Situation hat sich in den letzten 5 Jahren für die gesamte CAU nicht verbessert, sondern sogar etwas verschlechtert. Im Jahr 2003 betrug die Frauenquote an den Professuren schon mal 10%, dies ist somit die einzige Kategorie in der der Frauenanteil in den letzten 5 Jahren sogar leicht zurückgegangen ist (absolut um zwei Professorinnen). Daher müssen an dieser entscheidenden Schnittstelle verstärkt neue Maßnahmen und Initiativen zur Gleichstellung und Gewinnung von Frauen angesetzt und implementiert werden.

Zusammenfassend lassen sich für die gesamte CAU auf Basis des vorliegenden Datenmaterials folgende Stärken und Schwächen nach Gleichstellungsaspekten identifizieren:

#### Stärken:

- Sehr hoher Frauenanteil bei den Studienabschlüssen
- Hoher Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen
- Deutliche Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal
- Guter Frauenanteil bei den Juniorprofessuren
- Hoher Frauenanteil in allen drei Exzellenzinitiativen

#### Schwächen:

- Starker Abfall des Frauenanteils zwischen Promotion und Habilitation
- Deutliche Unterrepräsentanz von Frauen bei wissenschaftlichen Dauerstellen
- Niedriger Frauenanteil bei den W2/W3-Professuren

Diese allgemeine Analyse der gesamten CAU spiegelt sich grundsätzlich in den meisten, aber nicht in allen Fakultäten der Universität wieder. Die entsprechenden Darstellungen der Frauenanteile sind in den einzelnen Datentabellen der Fakultäten aufgeführt (s. Anlagen Fakultäten).

## 2. Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen für die nächsten 5 Jahre – Selbstverpflichtung der CAU:

Die CAU strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Frauen müssen auf allen Ebenen, auf denen sie bislang unterrepräsentiert sind, die gleichen Chancen wie Männer erhalten und gegebenenfalls gefördert werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist ein Instrument der Profilbeschreibung der CAU, strukturelle Benachteiligungen müssen beseitigt werden.

Die Ziele der CAU umfassen im Einzelnen:

- Gewinnung von Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Sicherstellung von Chancengleichheit während der Qualifikationsphase
- Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Forschung/Lehre

Grundsätzlich dient als Zielvorstellung das in den Frauenförderrichtlinien des Senats der CAU beschlossene (1997) und auch von der DFG empfohlene „Kaskadenprinzip“, nach dem der Frauenanteil einer Hierarchiestufe als Zielvorgabe für die nächst höhere Stufe veranschlagt wird. Die Analyse der Frauenanteile an der gesamten CAU hat deutlich gemacht, dass das Kaskadenprinzip hier nur bis zur Promotion gut funktioniert und danach nicht mehr ausreichend greift. Allerdings ist das Kaskadenprinzip im Zeitrahmen von 5 Jahren aus rein strukturellen Gründen (z.B. bei der Anzahl freiwerdender Stellen) nicht auf jeder Stufe umsetzbar. Diese Einschränkung gilt v.a. auch auf der Ebene der einzelnen, teilweise kleinen, Fakultäten. Deswegen werden konkrete Zielvorgaben hier nur für die gesamte CAU formuliert (s. Anlage Gesamtübersicht).

Auf der Ebene der Universität sind realisierbare Ziele demnach:

- Erhöhung des Frauenanteils beim wiss. Personal auf Promotionsstellen:	50%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen:	50%
- Erhöhung des Frauenanteils beim wiss. Personal auf Post-Doc Stellen:	40%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen:	40%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren:	50%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den W2/W3-Professuren:	15%

Auf Grund der positiven Entwicklung der Juniorprofessur in Bezug auf die Gleichstellung, gerade als Alternative zur Habilitation, ist als weiteres Ziel grundsätzlich die Einrichtung von mehr Juniorprofessuren in allen Fakultäten zu nennen. Dies ist gleichzeitig eine konkrete Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsstufen und zur Sichtbarmachung von weiblichen Vorbildern.

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den W2/W3-Professuren auf 15% entspricht der Berufung von ca. 20 neuen Professorinnen in den nächsten 5 Jahren. Bei allein durch Pensionierung freiwerdenden 58 Professuren in diesem Zeitraum ist das ein sehr ambitioniertes, aber realisierbares Ziel. In 2008 wurden bereits 8 Frauen auf W2/W3-Professuren berufen, das entspricht einem Frauenanteil von 20% bei den Berufungen im letzten Jahr. Dieser Anteil muss in den nächsten Jahren noch gesteigert werden, um das gesetzte Ziel zu erreichen.

Im Folgenden werden die an der CAU bereits umgesetzten sowie die an der CAU kurz- und mittelfristig geplanten Gleichstellungsmaßnahmen bezogen auf die von der DFG vorgeschlagenen Gleichstellungsstandards dargestellt.

### 3. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

#### A Strukturelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung

##### A.1 Maßnahmen zur Erzeugung durchgängiger Gleichstellungsorientierung

An der CAU bereits vorhandene Strukturen, um **durchgängig** Gleichstellung zu sichern:

- Die CAU versteht ihre Gleichstellungspolitik als zentrale Leitungsaufgabe und strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens durchgängig die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Gleichstellung ist ein Themenfeld von sechs in den gerade mit der Landesregierung abgeschlossenen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2009-2013. Ziele, Instrumente und Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit an der Universität sind rechtlich verankert im Hochschulgesetz (2007) und im Gleichstellungsgesetz (1994) des Landes Schleswig-Holstein, in der Verfassung der CAU (2008), in den Frauenförderrichtlinien des Senates der CAU (1997), in der Berufungsverfahrenssatzung (2009) und einem ergänzenden Berufungsleitfaden zur Frauenförderung (2009) sowie in den einzelnen Fakultätssatzungen. Die Struktur- und Entwicklungsplanung der CAU wird unter dem Grundsatz der Chancengleichheit erstellt und enthält auch einen Gleichstellungsplan.
- Das Präsidium trägt die Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming an der CAU. Innerhalb des Präsidiums ist der Präsident für die Gleichstellungspolitik der CAU verantwortlich. Er kommuniziert Ziele, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsarbeit durchgängig auf allen Ebenen der Universität.
- Das Präsidium der CAU wird bei seiner Gleichstellungsarbeit von einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit drei Stellvertreterinnen unterstützt.
- Gleichstellungsaspekte werden aktiv von der Hochschulleitung und den Dekanaten thematisiert, die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle relevanten Prozesse eingebunden und leisten konstruktive Beiträge (z.B. bei Zielvereinbarungen mit dem Land, Berichten an den Universitätsrat, Erstellung von Forschungsanträgen, Entscheidungen in Personal- und Berufungsverfahren).
- Ein zentrales Gleichstellungsbudget ist zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt worden. Zahlreiche, auch von der DFG vorgeschlagene, Maßnahmen können hieraus finanziert werden.
- An der CAU gibt es laut Verfassung einen Zentralen Gleichstellungsausschuss des Senates zur kompetenten Begleitung der Gleichstellungsarbeit, zur Mittelüberwachung des Gleichstellungsbudgets und zur breiten Stärkung der Aufgaben. Er weist eine paritätische Beteiligung aller Statusgruppen mit mindestens 25% Männern auf und wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet.
- Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben alle acht Fakultäten der CAU, vertreten durch die Dekaninnen und Dekane, Gleichstellungskonzepte für ihre Fakultäten erarbeitet und vorgelegt.
- In sieben von acht Fakultäten gibt es nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Fachbereichen aktiv unterstützen.
- Fast alle Fakultäten verfügen über einen vom Konvent oder Dekanat eingesetzten Gleichstellungsausschuss, der die Gleichstellungsmaßnahmen auf Ebene der Fakultät erarbeitet und dem Konvent regelmäßig über deren Umsetzungsstand berichtet.



- Einige Fakultäten verfügen über ein extra ausgewiesenes Gleichstellungsbudget und haben ein eigenes Gleichstellungsbüro mit einer Homepage.
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungsleistung von Frauen wird von den Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung des Präsidiums geleistet (z.B. die Veranstaltung „Frauen Macht Karriere“ (10.3.2009) mit dem Workshop „Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern“ unter aktiver Beteiligung von Wissenschaftlerinnen der CAU).

An der CAU geplante Strukturen, um **durchgängig** Gleichstellung zu sichern:

- Es soll ein in das Qualitätsmanagement der CAU integriertes Gender-Controlling aufgebaut werden. Diese Maßnahme wird in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten (2009) thematisiert und im Struktur- und Entwicklungsplan (2010) verbindlich festgeschrieben. Damit soll auch eine systematische Überprüfung von gesetzten Gleichstellungszielen und verwendeten Steuerungsmaßnahmen durchgeführt werden.
- Für die Besetzung von Post-Doc und Habilitationsstellen mit Frauen sollen kurzfristig Anreizmittel zur Verfügung gestellt werden. Mittelfristig soll bei der angestrebten Neugestaltung der indikatorgebundene Mittelzuweisung die Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten berücksichtigt werden.
- Die Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Professorinnen durch Arbeit in Gremien und Kommissionen kann in begründeten Ausnahmefällen durch zeitliche Entlastung, wie der Gewährung eines zusätzlichen Forschungssemesters, oder durch zusätzliche Hilfskraftstunden erfolgen.
- Die gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungsleistung von Frauen soll in Zukunft stärker als bisher betrieben werden (z.B. ist die Ausstellung „Frauen, die forschen“ aus dem FrauenMediaTurm für Anfang 2010 für die CAU anvisiert).

## A.2 Maßnahmen zur Erzeugung von Transparenz

An der CAU bereits vorhandene Strukturen, um **transparent** Gleichstellung zu sichern:

- Die Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten differenziert nach Geschlecht auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierte, Habilitierte, wissenschaftliches Personal, unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse) der CAU findet bereits regelmäßig einmal im Jahr statt. Diese Daten werden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und den Fakultäten für ihre eigene Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie der Planung von Maßnahmen zur Verfügung gestellt.
- Die jährlichen Auswertungen können zukünftig mit den Zielvorgaben im Rahmen der Qualitätssicherung, z.B. bei der Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen und der Besetzung von Professuren, abgeglichen werden. Die aktuellen Daten werden einmal jährlich in den Leitungsgremien (Präsidium, Senat) vorgestellt und dienen auch als Basis für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema. Bei sinkenden Zahlen muss es eine zeitnahe Analyse möglicher Ursachen und eine effektive Gegensteuerung geben.

- Alle gleichstellungsrelevanten Regelwerke sowie die Gleichstellungskonzepte der CAU mit ihren Zielen und Maßnahmen sind auf der Homepage der Universität zu finden. Das gilt auch für diese Stellungnahme zu den DFG-Gleichstellungsstandards.
- Die CAU nimmt an folgenden gleichstellungsorientierten Wettbewerben, Rankings und Studien teil und verwendet die daraus resultierenden Ergebnisse und Empfehlungen für ihre konkrete Gleichstellungsarbeit:
  - „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
  - „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ mit erfolgreich begutachtetem Gleichstellungskonzept in der ersten Runde
  - „Frauen in der Spitzenforschung“ Begleitstudie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Exzellenzinitiative
  - „International promovieren in Deutschland“ Studie des HIS mit Gender-Aspekten auf der Promovierenden-Ebene

An der CAU geplante Strukturen um **transparent** Gleichstellung zu sichern:

- Ein Leitfaden zur Förderung der Personalentwicklung von Frauen mit Regelungen zur deutlichen Erhöhung von Transparenz in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wird in diesem Jahr erstellt.

### **A.3 Maßnahmen zur Erzeugung von Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit**

An der CAU bereits vorhandene Strukturen um **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung zu sichern:

- Die CAU ist von der Hertie-Stiftung als bundesweit erste Volluniversität als familien-gerechte Hochschule zertifiziert worden (2003) und befindet sich gerade in der zweiten Re-Auditierungsphase. Die CAU ergreift vielfältige und nachhaltige Maßnahmen, um den Ansprüchen des Zertifikats gerecht zu werden, und treibt die praktische Umsetzung und Weiterentwicklung in zahlreichen Bereichen voran.
- Die CAU ist seit einigen Jahren für das Land Schleswig-Holstein Botschafterin des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, eine Initiative des Bundesfamilienministeriums.
- Die Hochschulleitung der CAU setzt sich aktiv und konkret für die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ein. Familienfreundlichkeit bedeutet für uns nicht nur einen Qualitätsgewinn für die eigene Institution, sondern trägt auch der Vorbildfunktion der Universität für gesellschaftliche Verantwortung engagierte Rechnung. Die Herstellung von Familienfreundlichkeit an der CAU ist ein andauernder Prozess, der über praktische Maßnahmen hinaus eine nachhaltige Kulturveränderung bewirken will, z.B. durch das Sichtbarmachen von Familien an der Hochschule, die Sensibilisierung von Führungskräften und die Auflösung veralteter Rollenstereotypen. Die CAU engagiert sich als familiengerechte Hochschule selbstverständlich in gleichem Maße für Frauen und Männer. Wegen der aber generell immer noch größeren Beteiligung von Frauen an der Familienarbeit, stellen alle Initiativen und Angebote der familiengerechten Hochschule auch implizite Gleichstellungsmaßnahmen dar.

- Die CAU hat ein Familien-Servicebüro mit zurzeit 2 Mitarbeiterinnen eingerichtet. Das Familien-Servicebüro unterstützt Mitarbeiter/innen und Studierende an der CAU bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Die Mitarbeiterinnen sind beratend und konkret vermittelnd in allen Angelegenheiten der universitätseigenen oder kommunalen Kinderbetreuung (Tagesmütter, Krippen, Kindergärten, Horte, Ferienprogramme) tätig. Darüber hinaus unterstützt das Familien-Servicebüro die Hochschulleitung bei der Planung und Umsetzung weiterer familienfreundlicher Rahmenbedingungen.
- Für Studierende und Wissenschaftler/innen mit Kindern ist eine verlässliche Betreuung der entscheidende Faktor, um erfolgreich zu studieren, zu forschen und zu lehren. Mit verschiedenen Kooperationspartnern (Studentenwerk Schleswig-Holstein SW-SH, Pädiko e.V.) arbeitet die CAU kontinuierlich am Ausbau der campusnahen und flexiblen Kinderbetreuung. Die Betreuungsangebote umfassen im Moment:
  - 150 Plätze für Kinder (1-6 Jahre) von Studierenden in drei Kitas des SW-SH
  - 10 Plätze für Kinder (1-3 Jahre) von Wissenschaftler/innen beim SW-SH
  - 15 Plätze für Kinder (1-3 Jahre) von Wissenschaftler/innen bei campusnahen Tagespflegestellen des Trägers Pädiko e.V.
  - Über 100 Plätze am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UK-SH Campus Kiel), die von Mitgliedern des Klinikums und der Medizinischen Fakultät der CAU genutzt werden können
- Die CAU setzt sich kontinuierlich für eine bessere Koordination der vorlesungsfreien Zeiten mit den Schulferien ein. In Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium und in Pressearbeit wird diese Problematik thematisiert. Die Überschneidung der Vorlesungszeit mit den Schulferien verhindert nicht nur, dass Familien gemeinsame Ferien genießen können, sondern stellt sie auch vor ein massives Betreuungsproblem. Um dem entgegenzuwirken, organisiert und finanziert die CAU seit fünf Jahren eine Ferienbetreuung für Schulkinder (6-14 Jahre) während der Sommerferien. 2008 erfolgte die Ausweitung auf die Herbstferien und 2009 auch auf die Osterferien.
- Die CAU bietet bei eigenen wissenschaftlichen Veranstaltungen Kinderbetreuung an.
- Zur Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Studiermöglichkeiten für Eltern gibt es Wickelmöglichkeiten sowie Ess- und Spielecken für Kinder auf dem Campus
- Ein interaktives Elternportal zur Diskussion und Vernetzung mit Börsen ist auf der CAU Homepage eingerichtet.
- Beschäftigten in Elternzeit wird die Teilnahme an internen Veranstaltungen und dem Fort- und Weiterbildungsangebot der CAU zum Wiedereinstieg ermöglicht.
- Öffentlichkeitsarbeit zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern, zu positiven, zeitgerechten Rollenmodellen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bereits durchgeführt (z.B. die Fachtagung „Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur“ (24.3.2009) mit dem Workshop „Aktive Vaterschaft in Wissenschaft und Forschung“ unter Beteiligung von wissenschaftlich tätigen Vätern der CAU).
- Studierende mit Kindern werden aktiv unterstützt, z.B. durch die Einrichtung von strukturierten, offiziellen Teilzeitstudiengängen sowie durch regelmäßige Informationsveranstaltungen.
- Eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine weitere wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die CAU hat in ihren Dienstver-

einbarungen die dazu nötigen Grundlagen geschaffen. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen sind:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit
  - Möglichkeit der Teilzeitarbeit
  - Möglichkeit eines Sabbatjahres für unbefristet Beschäftigte
  - Sonderurlaub zur Kindererziehung und Pflege von Angehörigen
- In weiten Bereichen der CAU und ihrer Fakultäten wird, wenn immer möglich, darauf geachtet, dass sowohl Sitzungstermine als auch Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Tageszeiten (8-16 Uhr) stattfinden. Damit wird sowohl studierenden als auch forschenden und lehrenden Eltern die Teilnahme und Teilhabe gleichberechtigt ermöglicht.
  - Die CAU unterstützt und berät Doppelkarrierepaare und leistet Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema (z.B. die Podiumsdiskussion „Karriere und Beziehung – zwei Karrieren unter einem Hut? (20.3.2009) unter Beteiligung von zwei Kieler Doppelkarriere-Paaren). Als wichtiges Kriterium für die Rufannahme von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen hat sich die berufliche Perspektive für ihren häufig ebenfalls in der Forschung tätigen Lebenspartner herausgestellt. Daher hat die CAU in Kooperation mit anderen Universitäten und Institutionen ein Konzept zur Förderung von Doppelkarriere-Paaren entwickelt, das folgende Punkte umfasst:
    - Beratung zur Integration in Kiel (Wohnen, Bildung, Freizeit, Kultur)
    - Unterstützung bei der Stellensuche der Partnerin/des Partners
    - Lösungsorientierte Thematisierung des Aspektes in Berufungsverhandlungen
    - Förderinstrumente und Vereinbarungen:
      - Förderung durch die Claussen-Simon-Stiftung
      - Gemeinsame Erklärung mit den Hochschulen des Nordverbundes
      - Kooperation der Universität Hamburg und der CAU mit einer gegenseitigen Förderung von max. 100.000,- € pro Jahr zur Schaffung von möglichen Beschäftigungsverhältnissen für Partner/innen

An der CAU geplante Strukturen, um **wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert** Gleichstellung zu sichern:

- Es ist die Einrichtung eines Überbrückungsfonds für Auszeiten aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsschutzregeln (z.B. im Labor, in der Feldforschung, auf Archivreisen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Professur anstreben, vorgesehen. Der Fonds wird Vertretungsmittel zur Verfügung stellen.
- Eine betrieblich geförderte Campuskrippe mit 20 Plätzen für Kinder (unter drei Jahren) von wissenschaftlichen Nachwuchskräften (Stipendiatinnen und Stipendiaten, Promotionsstudierenden) wird im Herbst 2009 eröffnet.
- Die Eröffnung einer kommunal geförderten, campusnahen Kindertagesstätte mit 84 neuen Betreuungsplätzen für Kinder (0-6 Jahre) von Studierenden und Beschäftigten der CAU, die die besonderen Bedürfnisse der Universität berücksichtigt (längere Öffnungszeiten, Plätze für Gast-Wissenschaftler/innen und Teilnehmer/innen an Tagungen) ist für Herbst 2010 geplant.
- Im Frühjahr 2009 wird ein Eltern-Kind-Arbeitsraum eingerichtet.
- Eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit soll im Sommer 2009 verabschiedet werden.

- Um dem steigenden Bedarf im Bereich Doppelkarriere gerecht zu werden, ist die Vernetzung mit weiteren Hochschulen sowie mit Partnern aus der regionalen Wirtschaft zur Unterstützung bei der Stellensuche im außeruniversitären Bereich geplant.
- Zur Sensibilisierung für das Thema an der CAU ist im Wintersemester 2009/2010 eine Ringvorlesung „Familie und Beruf“ in Planung.

#### A.4 Maßnahmen zur Erzeugung von Gleichstellungskompetenz

An der CAU bereits vorhandene Strukturen, um **kompetent** Gleichstellung zu sichern:

- Eine Festlegung der Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen neben der Gleichstellungsbeauftragten ist derzeit nur in Berufungskommissionen vorgesehen (zwei). Idealziel ist eine genderparitätische Besetzung der Gremien, dazu sollen im Bedarfsfall verstärkt Wissenschaftlerinnen aus anderen Fakultäten oder auch von benachbarten Hochschulen für die Kommissionen gewonnen werden.
- Die Wissenschaftliche Weiterbildung der CAU bietet mehrere Fortbildungen für das Hochschulpersonal zur Genderkompetenz (z.B. „Diversity und Gender“) an.

An der CAU geplante Strukturen, um **kompetent** Gleichstellung zu sichern:

- Ein Berufungsleitfaden mit gleichstellungsrelevanten Regelungen wie Konzentration auf die durchgängig und auf alle 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 wird gerade erarbeitet. Dieser Leitfaden ergänzt die Berufungsverfahrenssatzung der CAU. In Berufungsverfahren soll durch die Kommissionsvorsitzenden vermehrt auf die Gleichstellungsziele der Universität und der Fakultät hingewiesen werden.
- Auf der Ebene der Teilprojektleitungen in großen Forschungsverbänden (z.B. Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern, Graduiertenschulen) soll eine stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen erreicht werden. Dazu soll es durch die Hochschulverwaltung eine aktive Nachfrage nach qualifizierten Frauen bereits in der Planungs- und Antragsphase geben, v.a. bei zu niedrigen Frauenanteilen in Relation zu der Situation in den beteiligten Instituten. Ein Gleichstellungsplan der beteiligten Institute ist dem Antrag beizufügen. Damit wird auch geschlechts- oder diversitätsbezogenen Forschungsaspekten Rechnung getragen.
- In diesem Jahr wird eine wissenschaftliche Umfrage zu Bekanntheit, Anwendbarkeit und Effektivität von Gleichstellungsmaßnahmen an der CAU gestartet. Die daraus resultierenden Erkenntnisse sollen in die Überarbeitung des Gleichstellungskonzeptes und der Maßnahmen einfließen.
- Eine Ringvorlesung zu Gender-Aspekten in der Forschung an der CAU und anderen Forschungsinstituten und Universitäten ist für das Wintersemester 2010/2011 geplant.
- Ein Lehrstuhl für „Gender and Diversity“ wird zur Stärkung der bereits an der CAU etablierten „Gender Research Group“ und zur Weiterentwicklung des Gleichstellungsaspektes in Forschung und Lehre im Herbst 2009 besetzt. Zu dieser Professur gehört auch die Fortführung des interdisziplinären Promotionsstudiengangs „Gender Studies“.

## **B Personelle Maßnahmen mit dem Ziel der Gleichstellung**

### **B.1 Maßnahmen zu durchgängiger personenbezogener Gleichstellung**

An der CAU bereits vorhandene Maßnahmen zu **durchgängiger** personenbezogener Gleichstellung:

- Frauen sind in allen Fakultäten und in fast allen Fachbereichen der CAU bei den wissenschaftlichen Leitungspositionen unterrepräsentiert. Präsidium, Senat und alle Fakultäten der CAU haben sich zum erklärten Ziel gesetzt, diese Situation signifikant zu verbessern und setzen sich aktiv für die Gewinnung und Berufung von hochqualifizierten Frauen ein.
- Die CAU hat sich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligt und war in der ersten Begutachtungsrunde mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich. Die Teilnahme an diesem Wettbewerb ist unter Beteiligung der Fakultäten erfolgt und an der CAU durchgängig von der Leitungsebene in die Institute kommuniziert worden.
- Landesstellen (einschließlich Professuren) und Stellen aus großen drittmittelgeförderten Forschungsverbänden müssen an der CAU öffentlich ausgeschrieben und unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten besetzt werden.
- Die Hochschulleitung und die Fakultäten engagieren sich aktiv bei der gezielten Benennung von Wissenschaftlerinnen der CAU bei eigenen oder in Wettbewerben Dritter (z.B. Fakultätspreise, Leibniz-Preis der DFG, Robert-Bosch-Preis, Alfred Krupp-Förderpreis, Wissenschaftspreis der Stadt Kiel) oder bei der Nominierung für nationale und internationale Wissenschaftsorganisationen.
- An der CAU werden folgende gleichstellungsrelevante Preise vergeben: der Girls-in-Technology Preis für die beste Abschlussarbeit einer Studentin an der Technischen Fakultät, Mitwirkung der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät am Zonta-Preis zur Auszeichnung von Studentinnen der Betriebswirtschaftslehre sowie ein Förderpreis für hervorragende Abschlussarbeiten von Frauen und Männern mit genderrelevanten Themen aller Fachbereiche.
- Wissenschaftlerinnen wird durch finanzielle Unterstützung verstärkt die Teilnahme an Tagungsreisen ermöglicht.
- In den wenigen Fachbereichen mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Studentinnen (v.a. in der Technische Fakultät) gibt es vielfältige Aktionen um Schülerinnen für das entsprechende Studium zu gewinnen, (Girls´ Day, Schnupperstudium Informatik für Schülerinnen, Schul-AG Technik, Jugend forscht–Schülerinnen experimentieren, Summercamp Power Girls).

An der CAU geplante Maßnahmen zu **durchgängiger** personenbezogener Gleichstellung:

- In den wissenschaftlichen Fächern an der CAU, in denen Frauen in den Leitungsebenen unterrepräsentiert sind, sollen einschlägig qualifizierte Frauen im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben (pro-aktive Rekrutierung). Um diese Frauen zu identifizieren und persönlich ansprechen zu können, sollen die einschlägigen Datenbanken und fachspezifische Organisationen, aber auch fächerübergreifende Netzwerke (z.B. das Wissenschaftlerinnenetzwerk der CAU) genutzt werden.

- Die Ausschreibungstexte für Professuren werden künftig um den Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen.“ ergänzt; der Satz wird in unmittelbarem Anschluss an die Nennung der ausgeschriebenen Professur platziert.
- In der Medizinischen Fakultät ist eine gezielte Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen, z.B. durch eine zeitweilige Freistellung von der Krankenversorgung oder durch Vergabe von Sonderforschungsmitteln aus der Fakultät, geplant.
- Zur besseren Sichtbarkeit von Vorbildern und positiven Rollenmodellen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen in Zukunft vermehrt Frauen zu Vorträgen, Kolloquien und Seminaren eingeladen werden, und zwar sowohl im zentralen Bereich, in den einzelnen Fakultäten und Instituten als auch bei Veranstaltungen des AStA. In einigen Fakultäten werden hierfür Sondermittel zur Verfügung gestellt.

## B.2 Maßnahmen zur Transparenz personenbezogener Gleichstellung

An der CAU bereits vorhandene Maßnahmen zu **transparenter** personenbezogener Gleichstellung:

- Auf Basis der jährlich erhobenen, anonymisierten und nach Geschlecht differenzierten Daten auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen formuliert die CAU ihre eigenen Gleichstellungsziele weitgehend nach dem Kaskadenprinzip und für einen definierten Zeitraum (5 Jahre). Diese selbst gesteckten Ziele werden mit den differenzierten Daten gemeinsam auf der Homepage der Universität veröffentlicht und jährlich auf eigene Fortschritte und den nationalen Vergleich hin abgeglichen.
- Einmal jährlich findet eine Auswertung aller Berufungsverfahren der CAU in Bezug auf Gleichstellungsaspekte statt, die Ergebnisse dazu werden im Präsidium und im Senat diskutiert und auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.
- Die Berufungsverfahrensatzung der CAU enthält klare Befangenheitsregeln, die auch auf andere Stellenbesetzungsverfahren angewendet werden sollen.

An der CAU geplante Maßnahmen zu **transparenter** personenbezogener Gleichstellung:

- Die Graduiertenausbildung und die Promotionsverfahren werden an der CAU in mehreren Fakultäten gerade reformiert. Zur Bündelung und Effektivierung von Promotionsprogrammen plant die CAU ein übergreifendes Graduiertenzentrum, das sowohl als Plattform für Initiativen mit strukturierten Graduierten-Programmen (Sonderforschungsbereiche, Forschungsverbünde, Graduierten-Schulen und –Kollegs) als auch als Meta-Struktur für individuell Promovierende dienen soll. Im Rahmen des Konzeptes für das Graduiertenzentrum werden auch Instrumente zur Gleichstellung festgelegt.
- In Berufungsverfahren sollen Bewerberinnen und Bewerber künftig relevante, im Rahmen des Datenschutzes mögliche, Informationen zu ihren Verfahren auf der Homepage der Universität finden können. Sowohl die Zusammensetzung der Kommission als auch die Miteingeladenen sollen den zur Vorstellung eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten bekannt gegeben werden. Dieses transparente Vorgehen hat sich als Pilot-Projekt in einigen aktuellen Berufungsverfahren sehr bewährt und soll auf alle Fakultäten ausgeweitet werden. Es ist aus der soziologischen Forschung bekannt, dass gerade Frauen von transparenten Strukturen und Prozessen profitieren.

### **B.3 Maßnahmen zu Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung**

An der CAU bereits vorhandene Maßnahmen zu **wettbewerbsfähiger und zukunftsfähiger** personenbezogener Gleichstellung:

- An der CAU werden personenbezogene Entscheidungen nach Qualifikation bzw. Potential und nicht nach Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren gefällt. Die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten mit Widerspruchsrecht in allen Personalangelegenheiten soll den Grundsatz von fairem und unabhängigem Wettbewerb sichern.
- Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc und Habilitationsphase können an der CAU auf ein gut etabliertes, fakultäts- und fächerübergreifendes Wissenschaftlerinnennetzwerk zurückgreifen.
- Die wissenschaftliche Weiterbildung der CAU bietet gezielt für Wissenschaftlerinnen Seminare zum Thema Karriereentwicklung sowie Bewerbungstrainings an. Speziell für Doktorandinnen, Post-Doc Frauen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen gibt es ein Coaching- und Seminar- Angebot „Create your own career“.
- Im Gleichstellungsbudget stehen Mittel für Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach einer Familienphase zur Verfügung, flexibel gestaffelt in Dauer und Dotierung je nach Art des Vorhabens (Abschluss der Dissertation, Verfassen von Publikationen, Vorbereitung eines Forschungsantrages).
- Qualifizierte und interessierte Studentinnen sollen vermehrt über Hilfskraftstellen an laufende Forschungsprojekte herangeführt und so frühzeitig gefördert und motiviert werden, eine Wissenschaftskarriere aufzunehmen.

An der CAU geplante Maßnahmen zu **wettbewerbsfähiger und zukunftsfähiger** personenbezogener Gleichstellung:

- Soweit für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur die befristungsrechtlichen Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ausgeschöpft sind, bietet die CAU diesem Personenkreis ab diesem Jahr (2009) die Perspektive einer weiteren Beschäftigung von 4 Jahren als Akademische Rätin nach Abschluss der Habilitation an. Gleiches gilt für Juniorprofessorinnen, denen nach erfolgreicher Beendigung der Juniorprofessur eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von 4 Jahren als Akademische Rätin ermöglicht wird. Diese verbesserte Planungssicherheit bietet vor allem Frauen eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase ihre wissenschaftliche Karriere mit einer Familie zu vereinbaren.
- Für promovierte Wissenschaftlerinnen, die eine weitere wissenschaftliche Laufbahn anstreben, soll es ein gezieltes Mentoring Karriereentwicklung geben. Das geplante Programm soll maßgeblich dazu beitragen, den Frauenanteil an der CAU bei den Habilitationen zu erhöhen. Wissenschaftlerinnen der medizinischen Fakultät sollen in das Mentoring-Programm des benachbarten Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf (UKE) integriert werden.
- Es wird gerade ein Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal der CAU erarbeitet, das auch Gleichstellungsaspekte beinhaltet. Dabei geht es um gezielte Weiterbildungsangebote, Beratung und Coaching auch und gerade von Personen in wissenschaftlichen Leitungspositionen.



## **B.4 Maßnahmen zur Gleichstellungskompetenz im Personalwesen**

An der CAU bereits vorhandene Maßnahmen zur **Kompetenz** in der personenbezogener Gleichstellung:

- Es finden regelmäßige interne und externe Schulungen für die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten statt. Diese bringen in die Personalauswahlverfahren ihre Kompetenz zur gendergerechten Beurteilung von Personen und wissenschaftlichen Leistungen mit ein.
- An der CAU gibt es Angebote im Rahmen der Fortbildung für das Hochschulpersonal, die zur Erlangung wichtiger Genderkompetenzen, z.B. für die gendergerechte Beurteilung von Personen und wissenschaftlichen Leistungen, führen.
- Das Thema Gender in der Lehre ist im Basisprogramm Hochschuldidaktik verankert worden, um die Lehrenden der Hochschule für das Thema zu sensibilisieren.

An der CAU geplante Maßnahmen zur **Kompetenz** in der personenbezogener Gleichstellung:

- Fortbildungen zur Genderkompetenz und Familienfreundlichkeit sind auch speziell für Studienberater/innen geplant.

# **Anlage Personelle Gleichstellungsstandards**

## **Gesamtübersicht CAU**

### **Anteile Frauen und Männer**

#### **Zielvorgaben für 2013**

Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer / Zielvorgaben / Gesamtübersicht Christian-Albrechts-Universität Kiel

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.09				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	10146	11971	46	<b>54</b>	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	782	1251	38	<b>62</b>	keine Ziele	keine Ziele
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (zur Promotion)	357	255	58	<b>42</b>	50	<b>50</b>
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	234	204	53	<b>47</b>	50	<b>50</b>
Wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (Post-Doc)	127	74	63	<b>37</b>	60	<b>40</b>
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	30	5	86	<b>14</b>	60	<b>40</b>
Juniorprofessuren (inkl. Klinikum und An-Institute)	21	11	66	<b>34</b>	50	<b>50</b>
Professuren (inkl. Klinikum und An-Institute)	344	35	91	<b>9</b>	85	<b>15</b>
Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	21	3	87	<b>13</b>		
Präsidium (Wahlämter)	4	0	100	<b>0</b>		

# **Anlage Personelle Gleichstellungsstandards**

## **Fakultäten CAU**

### **Anteile Frauen und Männer**

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	576	1263	31	69		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	58	207	22	78		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	19	24	44	56		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	3	2	60	40		
Juniorprofessuren	1	0	100	0		
Professuren	25	2	93	7		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	2	1	67	33		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	2343	2299	50	50		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	169	257	40	60		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	63	47	57	43		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	4	0	100	0		
Juniorprofessuren	7	5	58	42		
Professuren	107	10	91	9		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	3	0	100	0		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Medizinische Fakultät (mit Universitätsklinikum)**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	818	1229	40	60		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	127	173	42	58		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	69	81	46	54		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	18	2	90	10		
Juniorprofessuren	2	2	50	50		
Professuren	74	6	92	8		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	3	0	100	0		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Philosophische Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	2690	4815	36	64		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	136	399	25	75		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	13	28	32	68		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	3	1	75	25		
Juniorprofessuren	5	3	63	37		
Professuren	63	10	86	14		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	2	1	67	33		



**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Rechtswissenschaftliche Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	893	946	49	51		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	70	78	47	53		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	32	16	67	33		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	0	0	0	0		
Juniorprofessuren	0	0	0	0		
Professuren	18	2	90	10		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	3	0	100	0		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Technische Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	1187	267	82	18		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	63	12	84	16		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	20	4	83	17		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	1	0	100	0		
Juniorprofessuren	0	0	0	0		
Professuren	32	1	97	3		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	3	0	100	0		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Theologische Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	98	128	43	57		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	3	11	21	79		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	2	0	100	0		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	0	0	0	0		
Juniorprofessuren	0	0	0	0		
Professuren	6	2	75	25		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	2	1	67	33		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Anteile Frauen und Männer /Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät**

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen WS 2008/2009	1504	978	61	39		
Anzahl der AbsolventInnen im Prüfungsjahr 2008	156	114	58	42		
Anzahl der Promotionen im Prüfungsjahr 2008	16	4	80	20		
Anzahl der Habilitationen im Jahr 2008	1	0	100	0		
Juniorprofessuren	6	1	86	14		
Professuren	19	2	90	10		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate (Wahl- bzw Rotationsämter)	3	0	100	0		