

## Gleichstellungsplan

### **Vorwort des Präsidiums der CAU**

Das Präsidium der CAU begrüßt und unterstützt den von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegten Gleichstellungsplan. Es fühlt sich der Förderung von Gerechtigkeit und Chancengleichheit sowie der Würdigung und Ausschöpfung unterschiedlicher Talente und Qualitäten verpflichtet, um alle an der Universität vorhandenen Potenziale des Denkens und Handelns berücksichtigen und ausschöpfen zu können. Im Sinne einer Anerkennung der Vielfalt ihrer Mitglieder setzt sich die CAU daher für Barrierefreiheit und gegen jegliche Form von Diskriminierung und Gewalt auf dem Campus ein. Mit der Zertifizierung als Familiengerechte Hochschule (seit 2002), mit ihrem 2015 verabschiedeten Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, mit dem seit Oktober 2016 angegliederten Institut für Inklusive Bildung, welches Bildungsfachkräfte für die Lehrkräftebildung schult, mit der Wahl einer/eines Beauftragten für Diversität durch den Senat sowie mit den im Rahmen des Auditierungsverfahrens „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft (Zertifizierung 2019) erarbeiteten Zielen und Maßnahmen zeigt die CAU, wie wichtig ihr das Thema Chancengleichheit und Diversität in all seinen Facetten ist.

### **Präambel**

Gemäß Hochschulgesetz (HSG) §12 Abs. 1 Satz 4 ist dem Struktur- und Entwicklungsplan ein gesonderter Gleichstellungsplan beizufügen, der die Umsetzung des Hochschulauftrages zur Gleichstellung nach §3 Abs. 4 HSG dokumentiert. Der folgende Gleichstellungsplan bildet dies ab, ersetzt den Frauenförderplan, den die Universität laut Gleichstellungsgesetz (GStG) §11 aufstellen muss, und schreibt den vorherigen Gleichstellungsplan fort.

Die CAU strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Schwerpunkte sind hierbei neben der Förderung von Gerechtigkeit und Chancengleichheit die Würdigung und Ausschöpfung unterschiedlicher Talente und Qualitäten als Potenziale für das Denken und Handeln an der CAU. Weil die Spitzenpositionen der CAU immer noch stark von Männern dominiert sind, versteht die CAU die Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen in allen Bereichen der Universität sowie die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen als eine zentrale Leitungsaufgabe und stellt dafür auch personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung.

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (CEWS 2019) konnte sich die CAU in den letzten acht Jahren sehr stark verbessern (von Ranggruppe 10 auf Ranggruppe 4). Das Gleichstellungskonzept der CAU (2009), ihr Umsetzungsbericht (2013) und das Gleichstellungszukunftskonzept (2018) waren Voraussetzungen für eine erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm I, II und III von Bund und Ländern. Die Stellungnahmen der CAU zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurden von der Arbeitsgruppe Chancengleichheit der DFG in 2010, 2011 und 2013 jeweils mit der zweitbesten Bewertung (Stadium 3) ausgezeichnet. Die CAU beteiligt sich auch weiterhin an den qualitativen Berichten zu den FOGS. Den quantitativen Zielen zur Erhöhung des Frauenanteils liegt das im GStG § 11 Abs. 4 Satz 2 hinterlegte, auch von der DFG empfohlene, Kaskadenprinzip zu Grunde, nach dem der Frauenanteil einer wissenschaftlichen Qualifikationsstufe als Zielvorgabe für die nächsthöhere Ebene veranschlagt wird.

Das Präsidium trägt laut HSG §5 Abs. 1 Satz 1 die Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming an der Universität und damit auch für die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Mit der Implementierung des Gleichstellungsplans nimmt das Präsidium

seine Verantwortung und rechtliche Verpflichtung nach HSG § 3 Abs. 5 bei der Herstellung von Chancengleichheit im universitären Leben der CAU wahr.

Innerhalb des Präsidiums, dem mindestens eine Frau angehören soll, ist seit 2011 eine Vizepräsidentin für die Gleichstellungspolitik der CAU zuständig. Das Präsidium der CAU wird bei seiner Gleichstellungsarbeit von einer hauptamtlichen, vom Senat gewählten Gleichstellungsbeauftragten, ihren drei nebenamtlichen Stellvertreterinnen sowie den Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie unterstützt. Der Zentrale Gleichstellungsausschuss des Senates wird jährlich den Umsetzungsstand des Gleichstellungsplans überprüfen und dazu eine Stellungnahme abgeben. Der Zentrale Gleichstellungsausschuss weist eine paritätische Beteiligung aller Mitgliedsgruppen mit mindestens 25% Männern auf und wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet.

Dieser Gleichstellungsplan wurde im Auftrag des Präsidiums unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität durch die Mitarbeit der Stabsstelle Gleichstellung, Diversität & Familie, des Gleichstellungsausschusses des Senates und der nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten erstellt und von Präsidium im Juni 2020 verabschiedet.

## **1. Gleichstellungsziele**

### 1.1. Qualitative Ziele

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in Forschungsverbänden
- Erhaltung und Ausbau des Audits „Familiengerechte Hochschule“
- Förderung von Studentinnen/Wissenschaftlerinnen in MINT Fächern
- Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt für alle Personen auf dem Campus

### 1.2. Quantitative Ziele bis 2024

mindestens:

- 50% Frauen auf Promotionsstellen und 50% bei den abgeschlossenen Promotionen
- 50% Frauen auf Post-Doc Stellen und 40% bei den abgeschlossenen Habilitationen
- 50% Frauen auf unbefristeten wissenschaftlichen Stellen
- 50% Frauen auf Juniorprofessuren
- 30% Frauen auf Professuren (ohne Juniorprofessuren)
- 40% Frauen bei den Neuberufungen
- 33% Frauen in den Fakultätsleitungen
- 40% Frauen im Präsidium

## **2. Übergreifende Gleichstellungsarbeit – Qualitative Ziele erreichen**

### 2.1. Geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung

Gleichstellung muss in einer geschlechtergerechten Organisation durchgängig und nachhaltig verankert sowie in universitären Dokumenten und Handlungsfeldern als Querschnittsthema besetzt sein. Die CAU beteiligt sich seit über 10 Jahren an gleichstellungspolitischen Initiativen wie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und wird dies weiterhin tun. Die Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzeptes im Rahmen des Professorinnenprogramms III bis zum Jahr 2023 fällt ebenfalls in die Laufzeit dieses Gleichstellungsplans. Zur Qualitätssicherung der geschlechtergerechten und diversitätsorientierten Organisations- und

Personalentwicklung wird sich die CAU bis 2024 um das Prädikat TOTAL E-QUALITY bewerben.

Die acht Fakultäten erarbeiten bis zum Jahr 2022 jeweils eigene Gleichstellungspläne, unterstützt von ihren Gleichstellungsausschüssen. In den Wahlvorschlägen für die (Pro-) Dekan\*innen der Fakultäten soll jeweils mindestens eine Frau sein, um das o.g. Ziel von mindestens einem Drittel Frauen in den Fakultätsleitungen zu erreichen; insgesamt sollte der Rekrutierungsprozess transparenter werden. In allen Fakultäten gibt es nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die die Berufungskommissionen begleiten und den Gleichstellungsausschüssen vorsitzen. Zumindest in den großen Fakultäten wären hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte wünschenswert. Die Zusammenarbeit zwischen den (de-)zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist durch regelmäßige Arbeitstreffen strukturell gut verankert. Ziel ist die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten durch Schulungen und Workshops im Rahmen des zentralen Lesley-Drewing-Programms für Gleichstellungsbeauftragte, das beibehalten werden soll.

Beim gleichberechtigten Zugang zu Gremien wie Konventen und Senat sowie zu den entsprechenden Ausschüssen muss die gesetzliche Vorschrift von paritätischen Wahllisten, zu denen der Zugang offen und transparent gestaltet werden soll, eingehalten werden. Wissenschaftlerinnen, die sich besonders viel in Gremien engagieren, müssen durch geeignete Kompensationsmaßnahmen von der Universität unterstützt werden; nur so sind die politisch gewollten und gesetzlich festgelegten Ziele einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und einer angemessenen Partizipation von Frauen an Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen zu erreichen. Geeignete Maßnahmen hierzu sind Reduktionen des Lehrdeputats, die es bereits universitätsweit gibt, sowie zusätzliche personelle Ressourcen (v.a. Hilfskraftstellen), die es bislang nur in der Philosophischen Fakultät gibt. Eine Evaluation und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen soll erfolgen.

Die Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten, differenziert nach Geschlecht, Qualifikationsstufe und Vertragsarten sowie zu den einzelnen Rekrutierungsschritten in den Berufungsverfahren finden regelmäßig einmal im Jahr statt. Diese Indikatoren werden für die gesamte Universität sowie für die einzelnen Fakultäten abgebildet, auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und den Fakultäten für ihre interne Kommunikation und für die Benennung von Zielen und Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

Wichtige Schnittstellen in der geschlechtergerechten Personalentwicklung sind transparente und chancengerechte Personalauswahlverfahren, die in ihren Bewertungskriterien und Beurteilungen möglichst frei von Geschlechterstereotypen sein sollen. Das Ziel für diesen Aspekt ist die Entwicklung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Personalauswahl oder die durchgängige Anwendung bereits vorhandener Leitfäden wie z.B. „Fair in den Job“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die breit in die Universität bekannt gemacht werden müssen. Auch thematisch breite Sammelausschreibungen, z.B. für Promovierende und Postdocs in Verbundforschungsprojekten, können ein transparentes und geschlechtergerechtes Rekrutierungsinstrument darstellen, bei dem Personalentscheidungen durch Kommissionen gefällt werden. Im Rahmen der Wissenschaftlichen Weiterbildung gibt es bereits Angebote, die zur Erlangung wichtiger Genderkompetenzen führen. Diese sollten weiter ausgebaut werden und z.B. auch Themen wie geschlechtergerechte Personalentwicklung und gendersensible Führungskultur beinhalten. Wünschenswert ist die Berücksichtigung geschlechterspezifischer Aspekte in allen Weiterbildungskursen verbunden mit entsprechenden Kompetenzen der Trainer\*innen, die in ersten Fortbildungsveranstaltungen bereits vermittelt wurden und weitergeführt werden sollten.

Ein wichtiger Baustein ist eine durchgängig genderfaire Bezahlung. Für die Professuren in der W-Besoldung sind im Rahmen des EU-Projektes „Baltic Gender“ bereits Daten zum Indikator „Gender Pay Gap“ an der CAU erhoben worden, diese Erhebung soll regelmäßig fortgeführt und weiterentwickelt werden. Sollte dieser Indikator im Schnitt über 5% liegen, muss die Hochschulleitung darüber informiert und müssen Maßnahmen, z.B. spezielle Verhandlungstrainings

für Frauen, angeboten werden. Darüber hinaus prüft die CAU bis 2024 z.B. mit Hilfe des Analyseinstruments eg-check.de die Entgeltgleichheit für ihre Beschäftigten im Tarifbereich.

Gleichstellungsziele und -indikatoren sind bereits Bestandteil der mittelrelevanten Zielvereinbarungen mit dem Land (seit 2014) sowie der indikatorgestützten internen Mittelvergabe (iMV) zwischen Präsidium und Fakultäten (seit 2015). Die verwendeten Indikatoren werden regelmäßig auf ihre Steuerungswirkung überprüft und gegebenenfalls angepasst. Zur besseren Verknüpfung mit den Gleichstellungszielen sollen die Ergebnisse der iMV künftig auch mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten diskutiert werden. Besondere Leistungen oder Bemühungen um mehr Chancengleichheit und Genderkompetenz sollten künftig auch ein Kriterium bei den individuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Professor\*innen sein können.

Das zentrale Gleichstellungsbudget ist seit 2009 zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt worden, es soll weiterhin zur Verfügung gestellt und durch Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnenprogramm III ergänzt werden. Zahlreiche Maßnahmen (z.B. Konferenzreisen, Gastwissenschaftlerinnen, Wiedereinstiegsstipendien nach Familienzeit, Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen, Coaching, Mentoring, Preise, Ausstellungen) werden hieraus finanziert. Bis 2024 sollen Maßnahmen aus diesen Budgets evaluiert werden. Die Fakultäten haben z.T. eigene Budgets für fakultätsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen; ein Ziel sollte sein, dass alle Fakultäten im Rahmen ihrer Möglichkeiten solche ebenfalls einrichten für ihre spezifischen Bedarfe.

Bei allen Formen der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation muss geschlechtergerechte Schrift- und Bildsprache verwendet werden, das ist noch nicht bei allen Dokumenten und Internetseiten der CAU der Fall. Zur weiteren Optimierung sind für die kommenden Jahre Schulungen für die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache sowie diesbezügliche externe Überprüfungen verschiedener Dokumente und Internetseiten der CAU als Maßnahmen geplant. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungs- und Lehrleistung von Frauen muss verstärkt werden, um erfolgreiche und vielfältige „Role Models“ zur Motivation für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen. Die Hochschulleitung und die Fakultäten sollen sich aktiv bei der gezielten Benennung von Wissenschaftlerinnen der CAU für Auszeichnungen und Preise bei eigenen oder in Wettbewerben Dritter (z.B. Fakultätspreise, Leibniz-Preis der DFG, Heinz Maier-Leibniz Preis, Robert-Bosch-Preis, Alfried-Krupp-Förderpreis, Wissenschaftspreis der Stadt Kiel) sowie bei der Nominierung von Expertinnen für nationale und internationale Wissenschaftsorganisationen einsetzen.

Die Förderung von Gleichstellung in der Praxis und die verbesserte Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Lehre und Forschung sind eng miteinander verknüpft und stehen in wechselseitigem, produktiven Austausch. Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z.B. DFG) und internationalen (v.a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt. Die Genderdimension kann bei vielen Forschungsfragen relevant sein. Zu den grundlegenden Prinzipien und Standards guter wissenschaftlicher Praxis zählt demnach, dass Wissenschaftler\*innen die Bedeutung von Geschlecht für ihre Forschungsvorhaben prüfen. Die CAU verpflichtet sich, diesen europäischen und nationalen Grundsätzen zu folgen. Ein Protokoll zur Prüfung dieser Frage, das im Rahmen des EU-Projektes „Baltic Gender“ entwickelt wurde, steht zur Verfügung und kann im Rahmen der Antragsberatung des GenderConsultings bei Verbundforschungsprojekten aller Fachbereiche durchgegangen werden. Zur Förderung der Sichtbarkeit von Genderaspekten in der Forschung werden jedes Jahr Genderforschungspreise für die jeweils beste Master- und Doktorarbeit vergeben. Aus der Perspektive der konkreten Gleichstellungsarbeit ist die verstärkte Integration der Genderdimension in die Lehre relevant. Das Thema „Gender und Diversity in der Lehre“ ist grundsätzlich im Basisprogramm Hochschuldidaktik sowie bei diversen Veranstaltungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung und von PerLe verankert worden, um die Lehrenden der Universität fortlaufend für das

Thema zu sensibilisieren. Wissenschaftliche Expertise aus der Genderforschung für Entwicklungs- und Strukturaufgaben der CAU soll weiterhin in die Gleichstellungsarbeit einfließen.

## 2.2 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit für Forschungsverbünde

Es gibt derzeit zwei Exzellenzcluster, vier Sonderforschungsbereiche (SFBs), drei Graduiertenkollegs, zwei Schwerpunktprogramme und zwei Forschergruppen unter CAU Leitung. Fast zu jeder Zeit sind mehrere Anträge für Forschungsverbünde in konkreter Vorbereitung. Schon bei der Antragstellung ist in zunehmendem Maße Gleichstellungskompetenz erforderlich. Auf nationaler Ebene müssen bei allen DFG-Förderlinien, die größere Verbundforschungsprojekte fördern (insbesondere SFBs), Kapitel zur Gleichstellung und Familienförderung im Antrag enthalten sein, die auch bei den Begutachtungen zunehmend kritisch thematisiert werden. Als einer von mehreren so genannten "weichen" Faktoren ist das Gleichstellungskonzept von Universität und Forschungsverbund auch für die Förderentscheidung relevant. Die DFG nennt in ihren Richtlinien zur Begutachtung von SFBs seit 2015 die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft explizit als ein Kriterium im Bereich der unterstützenden Strukturen. In den anderen Programmlinien ist die Förderung der Vielfalt und Chancengleichheit ein für die Begutachtung relevantes Querschnittsthema. Die Anzahl von Sprecherinnen und Teilprojektleiterinnen sollte gesteigert werden; zurzeit gibt es an der CAU nur zwei Frauen aber 13 Männer in Sprecher\*innenfunktionen von Verbundforschungsprojekten. Geförderten SFBs stehen 30.000,- € p.a. für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung, den anderen DFG-Verbundfördermaßnahmen 15.000,- € p.a. Dies sind nicht unerhebliche Summen, die jedoch manchmal nicht vollständig verausgabt, sondern an die DFG zurückgegeben werden. Hauptgründe hierfür sind einerseits eine mangelnde Gender- und Gleichstellungskompetenz in den Forschungsverbänden, andererseits fehlen die zeitlichen und personellen Ressourcen und der Überblick über die Gesamtsituation an der CAU. Dies erschwert es, mit der DFG über die Spielräume, die Gleichstellungsmittel zu verwenden und Maßnahmen für mehrere Forschungsverbünde gemeinsam zu entwickeln, in kontinuierlichen Austausch zu treten. Auch auf der europäischen Ebene wird Gleichstellungskompetenz, insbesondere mit Blick auf den Zuschnitt von Forschungsfragen, immer wichtiger für den Erfolg von Forschungsanträgen, und im Zentralen Gleichstellungsbüro wird verstärkt Beratung in diesem Kontext angefragt.

Vor diesem Hintergrund wurde im Juni 2019 im Zentralen Gleichstellungsbüro eine Stelle für GenderConsulting eingerichtet. Damit können Antragstellende für Forschungsverbünde zum Thema Gleichstellung und Familienförderung spezifischer beraten und konkreter unterstützt werden, damit die Anträge und Projekte auch in diesem Aspekt exzellent und erfolgreich sein können. Diese Unterstützung soll dazu beitragen, Maßnahmen aus den jeweiligen Gleichstellungsmitteln zielgruppenspezifisch und maßgeschneidert für die einzelnen Forschungsverbünde entwickeln und umsetzen zu können. Die in den Verbänden für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zuständigen Personen werden gezielt miteinander vernetzt, so dass sie über die Vermittlung des zentralen GenderConsultings auch voneinander lernen und gut funktionierende Maßnahmen anderer adaptieren können. Dies gilt insbesondere für die im Rahmen des Baltic Gender-Projekts als „best practices“ identifizierten Maßnahmen wie einen verbundspezifischen Code of Conduct oder den im Exzellenzcluster „Ozean der Zukunft“ entwickelten Auswahlprozess für Postdoktorand\*innen in einem transparenten, standardisierten „Postdoc Project Call“, in dem auch eine Geschlechterquote in allen Auswahlritten festgelegt wurde. Das GenderConsulting führt zu einer professionelleren Gleichstellungsarbeit und zu einer zielführenderen Verausgabung und transparenteren Bewirtschaftung der Gleichstellungsmittel. Da Drittmittelförderung über Verbundforschungsprojekte dauerhaft einen wichtigen Stellenwert für die wissenschaftliche Exzellenz an der CAU hat, soll es ein Ziel sein, das GenderConsulting als Servicestelle des Zentralen Gleichstellungsbüros dauerhaft zu etablieren und aus der Projektförderung in eine unbefristete Stelle zu überführen. Dazu müsste eine halbe Stelle (E 13) dauerhaft zur Verfügung gestellt werden.

### 2.3 Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in MINT Fächern

Die CAU wird in 2020 dem Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT“) beitreten. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms III werden für die nächsten fünf Jahre Mittel zur Information und Förderung von Schülerinnen (z.B. Girls´ Days, Physik-Projekt-Tage, Schnupperstudium) und Studentinnen (z.B. Tutorien, Mentoring, Vernetzungsangebote, Vorträge) in MINT-Fächern (z.B. Physik, alle in der Technischen Fakultät vertretenen Fächer) zur Verfügung gestellt. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen in den MINT-Fächern zu erhöhen und weibliche „Role Models“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen.

### 2.4 Erhaltung und Ausbau des Audits „Familiengerechte Hochschule“

Ein zentrales Ziel ist, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu gewährleisten. Die CAU hat schon frühzeitig die Bedeutung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen erkannt und sich als bundesweit erste Volluniversität durch die berufundfamilie GmbH im Jahr 2002 zertifizieren lassen. Das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ wurde jeweils 2006, 2009 und 2012 erneuert, 2016 erhielt die CAU als eine der ersten Universitäten überhaupt das Zertifikat auf Dauer. Derzeit wird das Dauerzertifikat verlängert, der Prozess wurde im März 2020 abgeschlossen. Ein kontinuierlicher Auf- und Ausbau der familiengerechten Strukturen an der CAU konnte bis heute gewährleistet und gefördert werden. Seit 2002 wurden insgesamt 48 Ziele und 134 kleinere und größere Maßnahmen vereinbart, die zum Großteil auch umgesetzt werden konnten. Inzwischen nimmt die CAU eine bundesweite Vorreiterrolle in Sachen Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium auf hohem Niveau ein und hat familienfreundliche Maßnahmen fest verankert, die von einer Vielzahl von Beschäftigten und Studierenden genutzt werden. Ein Meilenstein war die Einrichtung des Familien-Service 2007, der seitdem wesentlich zur Verankerung und zur Beratung aller Statusgruppen zu Vereinbarkeitsthemen an der Universität mit zwei verstetigten Stellen beiträgt. Im technisch-administrativen Bereich wird die variable Arbeitszeit seit 2007 sehr gut zur Vereinbarkeit von Familie mit Beruf genutzt. Weitere etablierte und sehr gut angenommene Angebote sind die der Kinderbetreuung mit heute über 300 Plätzen vorrangig für Kinder von 0-6 Jahren von Beschäftigten und Studierenden sowie die flexible Kinderbetreuung während Veranstaltungen der CAU. Das in sieben Ferienwochen im Jahr durchgeführte Ferienprogramm für schulpflichtige Kinder besteht bereits seit 2005 und wird im Durchschnitt von 20 Kindern, überwiegend von Wissenschaftler\*innen, pro Programmwoche genutzt. Familienbeauftragte in den Fakultäten und dem Graduiertenzentrum stehen seit 2012 als Ansprechpartner\*innen und Multiplikator\*innen bereit. Informationen für alle Statusgruppen der Universität bietet die fortlaufend aktualisierte zweisprachige Internetpräsenz. Informationsveranstaltungen werden regelmäßig für Studierende und Beschäftigte angeboten.

Den überdurchschnittlichen Standard der CAU als familiengerechte Hochschule zu sichern ist das Ziel mit der höchsten Priorität im Bereich Familienfreundlichkeit. Dazu sind geeignete Maßnahmen, wie die fortlaufende Verankerung der Themen in alle relevanten Prozesse, Dokumente und Bereiche, die fortlaufende Zertifizierung und die Sicherung der bestehenden Qualität und Kapazität notwendig. Die Sichtbarkeit der Unterstützung der familiengerechten Hochschule durch das Präsidium sichert auch in Zukunft die familiengerechte Führungskultur nachhaltig. Benachteiligungen im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen werden dadurch weiter abgebaut. Familienfreundlichkeit bedeutet nicht nur einen Qualitätsgewinn für die Institution, sondern trägt auch der Vorbildfunktion der Universität für gesellschaftliche Verantwortung Rechnung. Die Herstellung von Familienfreundlichkeit ist ein andauernder Prozess, der über praktische Maßnahmen, wie z.B. den bedarfsgerechten Ausbau von Kinderbetreuungskapazitäten hinaus eine nachhaltige Kulturveränderung bewirken will, z.B. durch die Sensibilisierung von Führungskräften, die stärkere Berücksichtigung von familienfreundlichen Sitzungszeiten und die Auflösung veralteter Rollenstereotypen. Dieser Prozess soll auch in Zukunft fortgeführt werden.

## 2.5 Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Der Campus ist kein Raum, der frei von sexueller Belästigung und Gewalt ist. Ziel muss es daher sein, dieser Form von Diskriminierung vorzubeugen, sie in ihrer Ausprägung möglichst weit einzudämmen und qualifizierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene zur Verfügung zu stellen. Fast zwei Drittel der Studentinnen machen während ihres Studiums die Erfahrung von sexueller Belästigung, fast ein Drittel von sexueller Gewalt (Umfrage an der CAU von 2010). Ein Teil dieser Vorfälle ereignet sich auf dem Campus, meistens sind Kommilitonen, seltener Lehrende oder andere Beschäftigte der Universität die Täter. Mit Inkrafttreten des neuen Hochschulgesetzes (2016) wird sexuelle Belästigung auch von und durch Studierende verboten, betroffenen Studierenden ein Beschwerderecht zugestanden und die Universität verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Prävention von und zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt zu ergreifen. In Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Kiel ist ein niedrigschwelliges, professionelles Beratungsangebot für betroffene Studierende auf dem Campus geschaffen worden, das beibehalten und ggf. ausgebaut werden muss. Für betroffene Beschäftigte gibt es weitere Beratungsangebote, z.B. die Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte und der/die Diversitätsbeauftragte erarbeiteten gemeinsam mit anderen Personen in diesem Zusammenhang eine Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, die bereits vom Präsidium verabschiedet wurde und in der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans bekannt gemacht und konsequent angewendet werden soll. Die Richtlinie, die auch zu den Maßnahmen aus dem Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ gehört, soll zur Sensibilisierung und Prävention beitragen, über die Beratungs- und Beschwerdeverfahren informieren sowie mögliche Sanktionen aufzählen.

### **3. Geschlechterverhältnisse – Quantitative Ziele erreichen**

#### 3.1. Studium und Lehre

Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Absolvent\*innen kann die CAU bereits seit über 15 Jahren ein weitgehend geschlechterparitätisches Verhältnis vorweisen (Abb. 1), so dass auf diesen Ebenen nur in wenigen Fächern mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen (Tabellen 1,2) Gleichstellungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils erforderlich sind, die in der Regel von den Fächern durchgeführt und von zentraler Stelle unterstützt werden (s.o.). Die Universität erhebt jährlich vielfältige und geschlechterdifferenzierte Daten zur Studien- und Prüfungssituation, einschließlich Übergang zum Masterstudium. Bisher gab es hier im Schnitt keine Hinweise auf relevante geschlechtsspezifische Unterschiede und daher auch keinen aktuellen Handlungsbedarf.

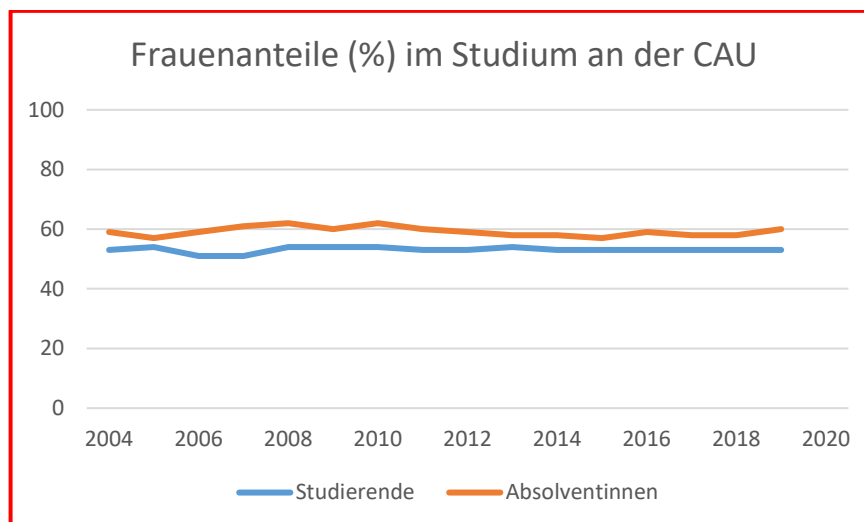


Abbildung 1: Zeitverlauf der Frauenanteile [%] im Studium an der CAU

### 3.2. Graduiertenförderung und Promotion

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen kann die CAU bereits seit 10 Jahren ein weitgehend geschlechterparitätisches Verhältnis vorweisen (Abb. 2), wobei es in 2019 zum ersten Mal einen Abfall des Frauenanteils von deutlich unter 50% gibt (Tabelle 3). Ein Ungleichgewicht besteht seit langem bei der Finanzierung der Promotionsphase: nur 40% der Promovierenden auf Qualifizierungsstellen sind Frauen, obwohl 47% der abgeschlossenen Promotionen von Frauen erreicht werden (Tabellen 3,4). Das deutet darauf hin, dass möglicherweise mehr Frauen als Männer auf anderen Stellen, mit Stipendien oder ohne Finanzierung an der CAU promovieren. Das erklärte Ziel ist, dieses Ungleichgewicht abzubauen und Promotionsstellen universitätsweit paritätisch zu besetzen. Sowohl Promotionsinteressierte als auch Betreuende werden regelmäßig über die Situation von Doktorandinnen informiert. Fakultäten, in denen dieses Ungleichgewicht noch besteht, müssen Promotionsstellen ausschreiben und durch ein chancengerechtes Personalauswahlverfahren besetzen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III werden für 5 Jahre zusätzliche Promotionsstellen für Frauen geschaffen.

Im Aufgabenbereich des fakultätsübergreifenden Graduiertenzentrums der CAU liegt auch die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase und darüber hinaus. Dazu gehören ein spezifisches Beratungsangebot, eine Profilanalyse als Selbstreflexionsinstrument, eine aktive Ermunterungskultur für Frauen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, wenn es zu ihrem Lebenskonzept und ihrer Arbeitsweise passt, sowie die Beratung bei der Antragstellung von und Personalfindung in drittmittelfinanzierten Promotionsprogrammen. Dem Graduiertenzentrum werden eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Vermittlung bei Schwierigkeiten und für die Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit Promotionen zugeordnet.

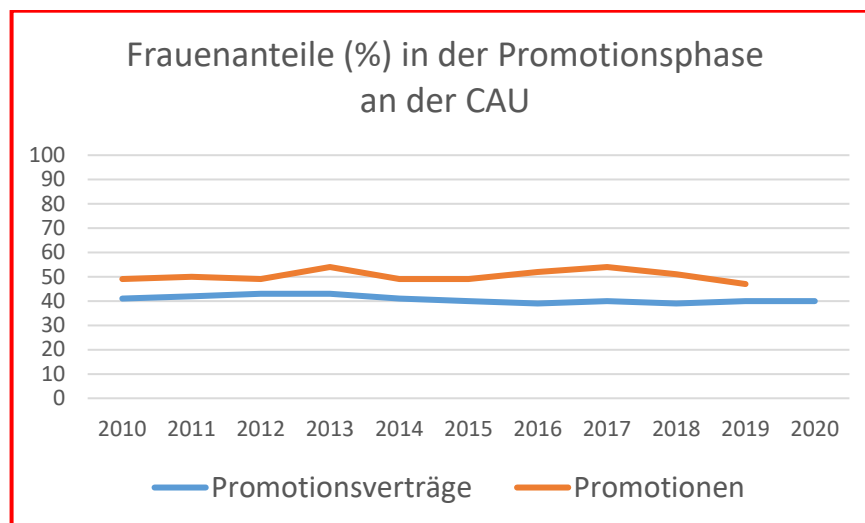


Abbildung 2: Zeitverlauf der Frauenanteile [%] in der Promotionsphase an der CAU

### 3.3. Post-Doc-Phase und Habilitation

Nach der Promotion fällt der Frauenanteil an der CAU ab (Tabellen 5,6,7), mäßig bei den Post-Doc-Stellen mit und ohne Qualifizierungsrichtung (auf insgesamt 40%), aber deutlich bei den abgeschlossenen Habilitationen (auf 35%). Dieser Wert variierte in den letzten zehn Jahren zwischen 19% und 40%, dennoch ist trotz der vergleichsweise kleinen Fallzahlen ein leichter Aufwärtstrend erkennbar (Abb. 3). Das bis 2024 gesetzte, ambitionierte Ziel sind 50% Frauen auf Post-Doc-Stellen und mindestens 40% bei den abgeschlossenen Habilitationen. Auf Grund des Nadelöhr-Charakters dieser Phase gibt es für die Zielgruppe der promovierten Wissenschaftlerinnen an der CAU mehrere bereits bestehende sowie neu geplante Maßnahmen.



Das an der CAU gerade aufgebaute Postdoc-Zentrum bündelt vorhandene Angebote zur Karriereentwicklung, entwickelt zielgruppenspezifische Maßnahmen, koordiniert diverse Vernetzungsangebote, begleitet die interne Forschungsförderung und bietet individuelle Beratung für Promovierte an, insbesondere Karriereberatung auf dem akademischen Karriereweg. In den Konzepten und Instrumenten des Postdoc-Zentrums muss der Grundsatz der Geschlechtergerechtigkeit durchgängig gewährleistet sein, u.a. durch die Einbindung des Gleichstellungsbüros.

Eine wirksame Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen sind Habilitationsstipendien für Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen. Die Finanzierung solcher Habilitationsstipendien aus Mitteln des Professorinnenprogramms III ist erneut angelaufen, eine Verstärkung der Maßnahme aus Haushaltsmitteln wird auf Grund der messbaren Erfolge nach 2024 angestrebt. Dafür wären 30.000,- € p.a. und pro Stipendium erforderlich.

Promovierte Wissenschaftlerinnen sind an der CAU sehr gut über das Wissenschaftlerinnennetzwerk vernetzt, das weiterhin von zentraler Stelle finanziell und organisatorisch unterstützt werden wird. Für promovierte Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten besteht seit 2010 die Möglichkeit an dem Mentoring-Programm *via:mento* teilzunehmen. Eine drittmittelfinanzierte Erweiterung des Programms für die Meereswissenschaften (*via:mento\_ocean*) bestand zwischenzeitlich, ist aber mit Auslaufen des Exzellenzclusters „Ozean der Zukunft“ zu Ende gegangen. Ab 2020 soll zusätzlich ein international ausgerichtetes Programm angeboten werden (*via:mento\_international*). *via:mento* wird universitätsweit und von den An-Instituten sehr gut nachgefragt, fortlaufend evaluiert, liefert durchweg messbare, positive Ergebnisse in Bezug auf die wissenschaftliche Karriereentwicklung und genießt bundesweit einen sehr guten Ruf. Das Programm war bis 2019 aus Mitteln des Professorinnenprogramms I+II finanziert und wurde im Anschluss aus Haushaltsmitteln verstetigt, um die weitergehende effektive Förderung der Wissenschaftlerinnen (einschließlich Juniorprofessorinnen) nach der Promotion sicherzustellen. *via:mento\_international* wird die spezifische Zielgruppe der internationalen Postdoktorandinnen an der CAU in den Blick nehmen sowie deutsche Wissenschaftlerinnen, die einen beruflichen Auslandsaufenthalt planen, unterstützen. Dieses englischsprachige Programm ist zunächst bis 2024 aus Mitteln des Professorinnenprogramms III finanziert, eine Fortführung darüber hinaus wird bei positiver Evaluierung angestrebt.

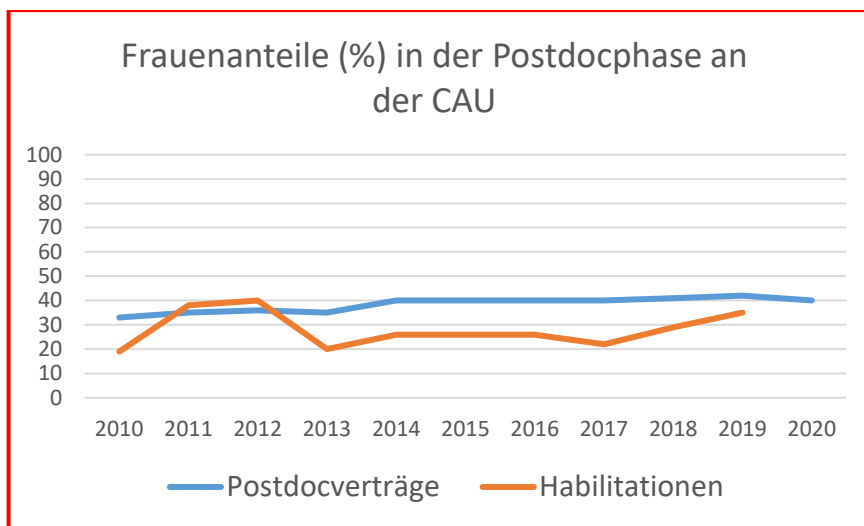


Abbildung 3: Zeitverlauf der Frauenanteile [%] in der Postdocphase an der CAU

Die CAU bietet Wissenschaftlerinnen nach Abschluss der Habilitation die Perspektive einer weiteren Beschäftigung von bis zu vier Jahren als Akademische Rätin (6+4 Programm), um die Chancen auf eine erfolgreiche Berufung zu erhöhen. Gemeinsam mit den gesetzlichen Regelungen zur Vertragsverlängerung um Ausfallzeiten durch Mutterschutz- und Elternzeiten bietet

die so verbesserte Planungssicherheit daneben eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase wissenschaftliche Karriere und Familie zu vereinbaren. Das Programm hat sich als attraktiv und wirksam erwiesen und sollte beibehalten werden.

### 3.4. Wissenschaftliches Personal

Beim gesamten wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren, einschließlich der vorher behandelten Qualifikationsstellen) konnte die CAU in den letzten Jahren den Frauenanteil auf 43% (2002: 30%) signifikant steigern. Das jährliche Monitoring der Befristungspraxis an der CAU zeigt seit einigen Jahren keinen geschlechtsspezifischen Unterschied bei den Vertragslaufzeiten, wohl aber bei der Teilzeitquote, die bei den Frauen höher ist als bei den Männern. Deutliche Schritte zu einer geschlechterparitätischen Besetzung bei den wissenschaftlichen Dauerstellen (Tabellen 10a,c,e) konnten mit insgesamt 41% Frauen (2010: 22%) erreicht werden. Ziel der CAU ist, bei den wissenschaftlichen Dauerstellen mindestens 50% Frauen zu erreichen. Dieses Ziel kann nur mit weiterhin transparenten und chancengerechten Stellenbesetzungs-, Beförderungs- und Verstetigungsverfahren erreicht werden. Auch bei der Umsetzung des Zukunftspakts Lehre, durch den zahlreiche neue Dauerstellen geschaffen werden, muss laut Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern auf eine geschlechtergerechte Vergabe dieser Stellen geachtet werden. Eine Überrepräsentanz von Frauen gibt es bei den befristet Beschäftigten mit überwiegender Lehrtätigkeit (Tabelle 10b), also auf Stellen mit hohem Lehrdeputat. Für diese Gruppe gilt es, spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote zu entwickeln. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III werden bis 2024 Forschungsfördermittel für diese Zielgruppe zur Verfügung gestellt.

### 3.5. Professuren

Im Vergleich zur Habilitation hat sich die Juniorprofessur an der CAU als ausgesprochen positiv für die Gleichstellung auf dem wissenschaftlichen Karriereweg erwiesen, v.a. wenn sie mit einem Tenure Track versehen ist. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil seit der Einführung in 2002 (14%) stetig angestiegen und seit 10 Jahren stets nahe der Parität (Abb. 4). Juniorprofessuren gibt es bislang an sechs der acht Fakultäten (Tabelle 8). 67% der Juniorprofessorinnen der CAU werden während oder im Anschluss an ihre W1 auf eine W2-oder W3-Professur berufen, insgesamt 90% verbleiben in der Wissenschaft. Wichtige weiterzuführende Maßnahmen zur Unterstützung des Karriereweges von Juniorprofessorinnen sind Beratung, Vernetzung, Coaching und Mentoring sowie die Bereitstellung einer Grundausstattung (zentral in Vorbereitung). Aus Mitteln des Professorinnenprogramms III stehen bis 2024 Anschubmittel für Juniorprofessorinnen bereit.

Bei den C3/W2-und C4/W3-Professuren sind Frauen mit momentan durchschnittlich 24% an der CAU immer noch deutlich unterrepräsentiert (Tabelle 9), auch wenn es hier einen langsamen Aufwärtstrend in den letzten Jahren gegeben hat (Abb. 4). Signifikant mehr hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen für Professuren zu gewinnen ist ein strategisches Gleichstellungsanliegen der CAU, ein Frauenanteil von mindestens 30% bis 2024 ist als Ziel formuliert. Um dieses Ziel erreichen zu können, muss für die Berufungsverfahren das Ziel von mindestens 40% Frauen bei den Neuberufungen im Mittel erreicht werden; dieser Wert wurde auch in den Zielvereinbarungen mit dem Land vereinbart und mit einem Anteil von 15% am Profilbudget hinterlegt. Für die Besetzung der 21 Tenure Track Professuren, die die CAU im Rahmen des Nachwuchspaktes des Bundes eingeworben hat, ist als Ziel eine Frauenquote von 50% vereinbart worden.

Im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm I+II+III des Bundes und der Länder hat die CAU die Höchsthförderung von jeweils drei neuberufenen Professorinnen erhalten, im

Professorinnenprogramm II kamen wegen einer Rufabsage aber nur zwei Professuren zustande. Sollte es eine weitere Fortführung des Professorinnenprogramms geben, wird sich die CAU erneut daran beteiligen.

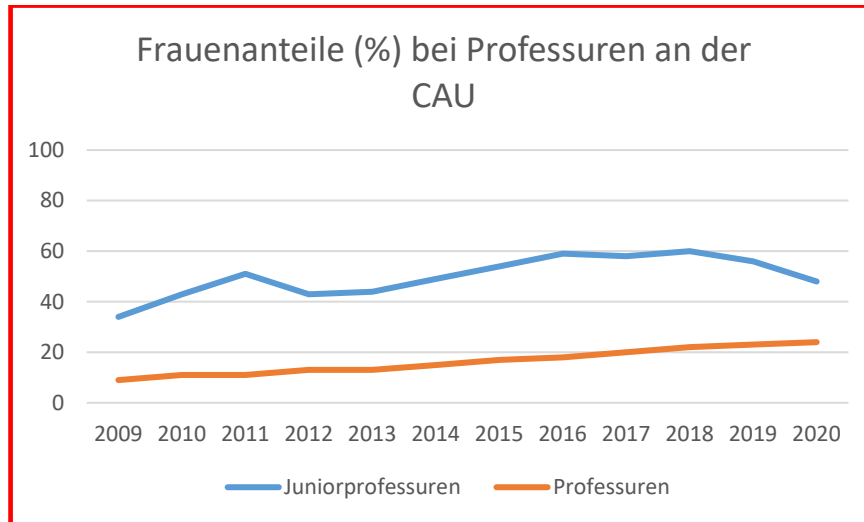


Abbildung 4: Zeitverlauf der Frauenanteile [%] bei Professuren an der CAU

Die Berufungsverfahren stellen für diese Zielerreichung die entscheidende Schnittstelle dar. Die Ausschreibungstexte für Professuren enthalten obligat den Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen“, um Wissenschaftlerinnen verstärkt anzusprechen. Die Berufungsverfahrensatzung mit gleichstellungsrelevanten Regelungen wie obligater und zu dokumentierender aktiver Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, Konzentration auf die durchgängig und auf alle Bewerber\*innen gleich angewandten fachlichen Auswahlkriterien, Sicherstellung eines Gleichgewichtes zwischen externen Gutachterinnen und Gutachtern, klaren Befangenheitsregeln zur vorurteilsfreien Beurteilung von Bewerbungen, Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie einer deutlichen Erhöhung der Transparenz im Verfahren ist ein wirksames Instrument. Als besonders effektive Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen hat sich die aktive Rekrutierung, also das gezielte Ansprechen von qualifizierten Kandidatinnen, erwiesen. Daher muss dieses Instrument künftig vermehrt genutzt und Maßnahmen zur Professionalisierung des Prozesses ergriffen werden. Weitere wichtige Maßnahmen sind neben der fortlaufenden Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten Gender- und Diversitätskompetenzschulungen für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen, insbesondere für neugewählte (Pro-) Dekan\*innen, die in der Regel für die Berufungsverfahren verantwortlich sind. Um den Anteil von mindestens 40% stimmberechtigter Frauen in den Berufungskommissionen zu gewährleisten, gibt es für überproportional in Kommissionen engagierte Professorinnen Entlassungsangebote, z.B. Lehrermäßigungen oder zusätzliche Hilfskraftstellen. Diese Maßnahme soll bis 2024 überprüft und ggf. erweitert werden.

Das beamtenrechtlich mögliche Hinausschieben des Ruhestands von zahlreichen Professoren erschwert die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Die restriktive Handhabung bei der Befürwortung und Genehmigung dieser Verlängerungsanträge würde daher eine effektive Gleichstellungsmaßnahme auf der Ebene der Professuren darstellen, liegt aber nicht in der Macht der Universität.

### 3.6. Technisch-administratives Personal

Beim technisch-administrativen Personal gibt es an der CAU in keiner Besoldungs- und Entgeltgruppe eine Unterrepräsentanz von Frauen (Tabelle 11), so dass es in diesem Bereich keine qualitativen Ziele und keinen aktuellen Handlungsbedarf für konkrete Maßnahmen gibt. Bedenklich ist der hohe Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten in diesem Bereich, hier sollte die Universität als Arbeitgeberin konsequent darauf achten, dass für Daueraufgaben auch unbefristete Beschäftigungsverhältnisse abgeschlossen werden. In den Leitungspositionen der Zentralen Verwaltung sind Frauen auf allen Ebenen ebenfalls gut repräsentiert, sie haben 63% der Referats- und 57% der Stabsstellenleitungen sowie 50% der Geschäftsführungen der Servicebereiche inne. In den Fakultäten gibt es 75% Geschäftsführerinnen. Bei den Auszubildenden in den an der CAU vorwiegend technischen Berufen liegt der Frauenanteil zwar bei guten 38%, könnte aber weiter gesteigert werden.

Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und weiblichen Führungskräfte sind durch das Referat Personalentwicklung sowie die vielfältigen Angebote der CAU-Weiterbildung gegeben. Im Bereich der Sekretariate, Geschäftszimmer und Prüfungsämter, in denen sehr viele, oft überqualifizierte Frauen arbeiten, sollten Möglichkeiten zur Erhöhung der Wertschätzung der vielfältigen Qualifikationen, Aufwertungen der Tätigkeiten und gegebenenfalls Anhebungen der Entgeltgruppen, v.a. vor dem Hintergrund der gestiegenen und veränderten Anforderungen, geprüft werden.

## Datenanhang zum Gleichstellungsplan

Tabelle 1: Studierende an der CAU (Wintersemester 2019/2020)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	120	166	286	58,0
Rechtswissenschaftliche	974	1266	2240	56,5
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	1989	1261	3250	38,8
Medizinische	903	1623	2526	64,3
Philosophische	3248	5470	8718	62,7
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	2736	2737	5473	50,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	773	1393	2166	64,3
Technische	1984	423	2407	17,6
<b>CAU insgesamt</b>	<b>12727</b>	<b>14339</b>	<b>27066</b>	<b>53,0</b>

Tabelle 2: Absolventinnen und Absolventen an der CAU (Studienjahr 2018/2019)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	6	12	18	66,7
Rechtswissenschaftliche	77	92	169	54,4
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	300	269	569	47,3
Medizinische	97	158	255	62,0
Philosophische	286	853	1139	74,9
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	343	397	740	53,6
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	121	284	405	70,1
Technische	190	37	227	16,3
<b>CAU insgesamt</b>	<b>1420</b>	<b>2102</b>	<b>3522</b>	<b>59,7</b>

Tabelle 3: Abgeschlossene Promotionen an der CAU (Studienjahr 2018/2019)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	1	1	2	50,0
Rechtswissenschaftliche	22	14	36	38,9
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	8	6	14	42,9
Medizinische	89	104	193	53,9
Philosophische	20	31	51	60,8
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	85	55	140	39,3
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	13	14	27	51,9
Technische	29	7	36	19,4
<b>CAU Insgesamt</b>	<b>267</b>	<b>232</b>	<b>499</b>	<b>46,5</b>

Tabelle 4: Promotionsstellen (Stand 1.3.2020; Medizin: nur Vorklinik)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	3	8	11	72,7
Rechtswissenschaftliche	30	19	49	38,8
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	39	32	71	45,1
Medizinische	6	22	28	78,6
Philosophische	26	56	82	68,3
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	223	122	345	35,4
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	24	34	58	58,6
Technische	123	27	150	18,0
<b>CAU Insgesamt</b>	<b>474</b>	<b>320</b>	<b>794</b>	<b>40,3</b>

Tabelle 5: Post-Doc-Stellen ohne Qualifizierungsrichtung (Stand 1.3.2020; Medizin: nur Vorklinik)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	1	1	2	50,0
Medizinische	1	2	3	66,7
Philosophische	9	3	12	25,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	47	21	68	30,9
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	5	8	13	61,5
Technische	14	2	16	12,5
<b>CAU insgesamt</b>	<b>77</b>	<b>37</b>	<b>114</b>	<b>32,5</b>

Tabelle 6: Habilitationsstellen (Stand 1.3.2020; Medizin: nur Vorklinik)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	1	1	100,0
Rechtswissenschaftliche	4	0	4	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	5	4	9	44,4
Medizinische	8	8	16	50,0
Philosophische	11	18	29	62,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	30	22	52	42,3
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	14	10	24	41,7
Technische	7	2	9	22,2
<b>CAU insgesamt</b>	<b>79</b>	<b>65</b>	<b>144</b>	<b>45,1</b>

Tabelle 7: Habilitationen an der CAU (Kalenderjahr 2019)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	0	0	0	0,0
Medizinische	11	2	13	15,4
Philosophische	0	2	2	100,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	1	3	4	75,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	1	0	1	0,0
Technische	0	0	0	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>35,0</b>

Tabelle 8: Juniorprofessuren an der CAU inkl. UKSH Kiel und An-Institute (Stand 1.3.2020)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	2	0	2	0,0
Medizinische	4	3	7	42,9
Philosophische	1	4	5	80,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	3	4	7	57,1
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	1	1	2	50,0
Technische	2	0	2	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>48,0</b>

Tabelle 9: C3/W2- und C4/W3-Professuren inkl. UKSH Kiel und An-Institute (Stand 1.3.2020)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	6	4	10	40,0
Rechtswissenschaftliche	15	6	21	28,6
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	26	7	33	21,2
Medizinische	76	22	98	22,4
Philosophische	57	27	84	32,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	105	31	136	22,8
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	21	6	27	22,2
Technische	32	5	37	13,5
<b>CAU insgesamt</b>	<b>338</b>	<b>108</b>	<b>446</b>	<b>24,2</b>

Tabellen 10a-f: Wissenschaftliches Personal (Stand 1.3.2020; Medizin: nur Vorklinik)

Tabelle 10a: Wissenschaftliches Personal mit überwiegender Lehrtätigkeit (**unbefristet**)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	1	1	100,0
Rechtswissenschaftliche	1	0	1	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	1	1	2	50,0
Medizinische	0	0	0	0,0
Philosophische	17	22	39	56,4
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	1	1	2	50,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	0	1	1	100,0
Technische	0	0	0	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>20</b>	<b>26</b>	<b>46</b>	<b>56,5</b>

Tabelle 10b: Wissenschaftliches Personal mit überwiegender Lehrtätigkeit (**befristet**)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	0	1	1	100,0
Medizinische	0	0	0	0,0
Philosophische	9	19	28	67,9
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	0	1	1	100,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	0	1	1	100,0
Technische	0	0	0	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>	<b>71,0</b>

Tabelle 10c: Wissenschaftliches Personal auf Beamtenstellen (**unbefristet**)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	1	0	1	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	2	0	2	0,0
Medizinische	3	0	3	0,0
Philosophische	9	6	15	40,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	23	2	25	8,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	4	0	4	0,0
Technische	2	0	2	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>15,4</b>

Tabelle 10d: Wissenschaftliches Personal auf Beamtenstellen (befristet)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	0	0	0,0
Rechtswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	0	0	0	0,0
Medizinische	0	0	0	0,0
Philosophische	2	0	2	0,0
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	0	0	0	0,0
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	0	0	0	0,0
Technische	0	0	0	0,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,0</b>

Tabelle 10e: Wissenschaftliches Personal auf sonstigen Stellen (unbefristet)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	0	1	1	100,0
Rechtswissenschaftliche	0	2	2	100,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	3	4	7	57,1
Medizinische	1	5	6	83,3
Philosophische	19	34	53	64,2
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	40	19	59	32,2
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	13	4	17	23,5
Technische	12	3	15	20,0
<b>CAU insgesamt</b>	<b>88</b>	<b>72</b>	<b>160</b>	<b>45,0</b>

Tabelle 10f: Wissenschaftliches Personal auf sonstigen Stellen (befristet)

Fakultät	Männer	Frauen	Insgesamt	%Frauen
Theologische	2	1	3	33,3
Rechtswissenschaftliche	2	8	10	80,0
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche	19	12	31	38,7
Medizinische	8	8	16	50,0
Philosophische	90	94	184	51,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche	67	58	125	46,4
Agrar- und Ernährungswissenschaftliche	18	37	55	67,3
Technische	38	10	48	20,8
<b>CAU insgesamt</b>	<b>244</b>	<b>228</b>	<b>472</b>	<b>48,3</b>

Tabelle 11: Technisch-Administratives Personal (Stand 1.3.2020)

Angestellte Entgelt	Unbefristet				Befristet			
	Männer	Frauen	Summe	%Frauen	Männer	Frauen	Summe	%Frauen
E1 – E8	186	458	644	71,1	42	80	122	65,6
E9 – E13	217	282	499	56,5	45	75	120	62,5
ab E14	18	22	40	55,0	5	1	6	16,7
<b>Summe</b>	<b>421</b>	<b>762</b>	<b>1183</b>	<b>64,4</b>	<b>92</b>	<b>156</b>	<b>248</b>	<b>62,9</b>
Beamte Besoldung	Unbefristet				Befristet			
	Männer	Frauen	Summe	%Frauen	Männer	Frauen	Summe	%Frauen
A6 – A8	0	1	1	100,0	0	0	0	0,0
A9 – A13	7	18	25	72,0	0	0	0	0,0
ab A14	2	2	4	50,0	0	0	0	0,0
<b>Summe</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>70,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>