



Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Dokumentation der Umsetzung des positiv bewerteten Gleichstellungskonzeptes

der

Christian-Albrechts-Universität (CAU) zu Kiel



Erstellt im Rahmen der Antragstellung für das Professorinnenprogramm II

Kiel, März 2013



via:mento 
das Mentoring-Programm
der CAU Kiel



Präambel

Die im Jahre 1665 gegründete Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) ist die einzige Volluniversität des Landes Schleswig-Holstein. Sie hat acht Fakultäten mit einer breiten Palette an über 180 Studiengängen in ca. 60 Fächern. An der CAU studierten im letzten Wintersemester 24.189 junge Menschen, darunter 1.788 aus dem Ausland. Die CAU versteht sich als Universität verbundener Wissenschaftskulturen und weist durch vier interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte ein konturiertes Profil auf. Mit fast 3.400 Beschäftigten, davon ca. 800 aus Drittmitteln, ist die CAU eine der größten Arbeitgeberinnen des Landes. Enge Netzungen in Forschung und Lehre bestehen mit dem angegliederten Universitätsklinikum sowie mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor Ort. Die CAU war in beiden Antragsrunden der Exzellenzinitiative in der ersten und zweiten Förderlinie erfolgreich.

Die CAU strebt in allen universitären Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Besondere Schwerpunkte sind die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt sowie die Ausschöpfung aller wissenschaftlichen Potenziale als Qualitätskriterien von Exzellenz. Die CAU schließt sich mit ihren strategischen Gleichstellungszielen der „Offensive für Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen an. Stellungnahme (2009) und Zwischenbericht (2011) der CAU zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden beide mit der zweitbesten Bewertung (Stadium 3) ausgezeichnet, d.h., dass an der CAU ein überzeugendes Gesamtkonzept überwiegend bereits implementiert worden ist. Die CAU war mit ihrem Gleichstellungskonzept in der 1. Runde des Professorinnenprogramms erfolgreich und konnte die Förderung von drei Professorinnen erlangen.

Die CAU versteht die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen als zentrale Leitungsaufgabe und stellt dafür personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Die Erarbeitung des ersten Gleichstellungskonzeptes für das Professorinnenprogramm (2007/2008) war an der CAU die Initialzündung für die systematische Formulierung von Zielen und die konkrete Entwicklung von Maßnahmen. Mittlerweile hat sich der verantwortliche Umgang mit dem Thema Gleichstellung prozesshaft in alle Bereiche und Ebenen der Universität verbreitet, so dass das Konzept heute von sehr großen Teilen der CAU getragen wird. Daher konnten in den letzten fünf Jahren zahlreiche Maßnahmen im Rahmen des Konzeptes und darüber hinaus erfolgreich umgesetzt, strategische Gleichstellungsziele erreicht und weiterentwickelt werden. Gleichstellung trägt mittlerweile in mehreren Bereichen zur Profilbildung der CAU bei. Dies wird sehr deutlich im neuen Struktur- und Entwicklungsplan (Perspektiven CAU 2020), der über den obligaten Gleichstellungsplan hinaus Gleichstellung als Querschnittsthema in den meisten Handlungsfeldern enthält. Dabei ist eine systematische Weiterentwicklung von den eher individualisierten Frauenfördermaßnahmen hin zu einer mehr gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung zu erkennen.

An der Erstellung der vorliegenden Dokumentation waren die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Zentrale Gleichstellungsausschuss des Senates, die Fakultäten, die Gender Research Group, alle relevanten Abteilungen und Stabsstellen der zentralen Verwaltung sowie das Graduiertenzentrum konstruktiv beteiligt. Die Dokumentation wurde im Präsidium beraten und verabschiedet, sie wird im Mai dem Senat vorgestellt. Die CAU erklärt hiermit, die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen auch weiterhin zur nachhaltigen Erreichung der genannten Gleichstellungsziele in Forschung, Lehre, Studium und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durchgängig und konsequent einzusetzen und damit zu einer besseren Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft beizutragen. Mit dieser Dokumentation bewirbt sich die CAU um die Teilnahme an der 2. Runde des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern.

Prof. Dr. Gerhard Fouquet
Präsident

Frank Eisoldt
Kanzler

Dr. Iris Werner
Gleichstellungsbeauftragte

1. Ausgangslage Frauen an der CAU – Analyse der Stärken und Schwächen

Durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm und an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hat die CAU seit 2008 ihre nach Geschlecht differenzierte **Statistik** (Anlage 2) stetig weiterentwickelt und verbessert. Der **Gleichstellungsplan** mit ebenfalls umfangreichem Datenmaterial (Anlage 3) wurde 2012 erstellt. Die Frauenanteile in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen an der CAU sehen aktuell und im Vergleich zu 2007/2008 folgendermaßen aus:

Tabelle 1: Frauenanteile in der CAU

(Stand März 2013 bzw. Studien-/Prüfungsjahr 2012 bzw. WS 2012/2013)

	Männer	Frauen	Frauen (%) 2013	Frauen (%) 2008
Studierende	11.187	12.853	53,5	54,3
Absolvent/innen	1.548	2.218	59,9	60,8
Promotionen	266	258	49,2	50,9
Wissenschaftliche Beschäftigte ¹	889	647	42,1	40,0
Habilitationen	18	12	40,0	22,6
Juniorprofessuren	18	14	43,8	44,1
Professuren ²	355	55	13,4	8,9

¹ ohne Beamtinnen und Beamte, ² C3/C4 und W2/W3 Professuren

Der Frauenanteil unter den **Studierenden** der CAU entspricht fast dem bundesweiten Durchschnitt unter den Abiturientinnen im Jahr 2012 von 55% und lag bereits in den vergangenen zehn Jahren immer über 50%. Interessanterweise ist der Anteil der Absolventinnen deutlich höher als der Frauenanteil an den Studierenden, was darauf schließen lässt, dass Frauen seltener ein Studium abbrechen als Männer. Dies spiegelt sich in fast allen Fakultäten wider und war auch schon vor fünf und vor zehn Jahren zu beobachten.

Auch bei den **Promotionen** ist der Frauenanteil an der gesamten CAU hoch, dicht am Studentinnenanteil, und hat seit über fünf Jahren praktisch die erwünschte **Parität** erreicht. Als Schwachpunkt in der Gleichstellung von Doktorandinnen bildet sich aber zum Teil die Finanzierung ab, denn nach wie vor promovieren weniger Frauen (43%) als Männer auf Qualifikationsstellen. Hierbei konnten wir keine Verbesserung erreichen.

In der Rubrik der **wissenschaftlichen Beschäftigten** sind Angestellte aus verschiedenen Qualifikationsstufen zusammengefasst, v.a. Promovierende, Postdocs, Habilitierende und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. In dieser Kategorie konnte die CAU in den letzten fünf Jahren den Frauenanteil noch einmal leicht **steigern** und dem Ziel der Parität weiterhin näher kommen.

Der Übergang von der Promotion zur **Habilitation** ist eine der entscheidenden Phasen, während derer an der CAU bislang immer überproportional viele Wissenschaftlerinnen verloren gegangen sind. Seit 2008, mit damals nur 23%, konnten wir den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen auf 40% steigern und unser hier gestecktes **Ziel komplett erreichen**. An dieser Stelle wird deutlich, dass ambitionierte aber realistische Zielvorgaben erreicht werden können, wenn effektive Maßnahmen und ausreichende Ressourcen zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen vorhanden und durchgängig verankert sind.

Die Einführung der **Juniorprofessur** hat sich an der CAU als ausgesprochen positiv und förderlich für die Anhebung des Frauenanteils in höheren wissenschaftlichen Positionen erwiesen. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil seit der Einführung in 2002 stetig angestiegen und nähert sich mit 44% unserem Ziel der **Parität** an (in 2012 war er sogar schon mal auf 47% angestiegen). Gemeinsam mit der positiven Entwicklung bei den Habilitationen wird hier deutlich, dass es exzellenten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in großer fachlicher Breite gibt.

Auf dem Weg zur höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, der **W2/W3-Professur** (früher C3/C4), fällt der Frauenanteil an der CAU dann sehr stark auf 14% ab, im Jahr 2008

betrug er sogar nur knapp 9%. Es ist demnach zwar gelungen, hier in den letzten fünf Jahren, auch mit Hilfe des Professorinnenprogramms, eine deutliche **Steigerung** fast bis zu unserem gesteckten Ziel von 15% zu erreichen, doch bleibt das Endergebnis absolut und auch im nationalen und internationalen Vergleich unbefriedigend. Daher wird hier weiterhin ein **Schwerpunkt** unserer Gleichstellungsarbeit sein.

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

Stärken:

- Hoher Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen (Parität erreicht)
- Deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen (Ziel von 40% erreicht)
- Hoher Frauenanteil bei den Juniorprofessuren (Parität fast erreicht)
- Erneute Steigerung des Frauenanteils beim gesamten wissenschaftlichen Personal

Schwächen:

- Weiterhin niedriger Frauenanteil bei den W2/W3-Professuren
- Unterproportionaler Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen

Diese Analyse der gesamten CAU spiegelt sich grundsätzlich in den meisten, aber nicht in allen Fakultäten der Universität wider. In der übergreifenden Betrachtung kompensieren natürlich Fachrichtungen mit hohem Frauenanteil die Defizite der anderen. Allen Fakultäten gemeinsam aber ist der zu niedrige Anteil an W2/W3-Professorinnen.

2. Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit für die nächsten fünf Jahre

Grundsätzlich dient als Zielvorstellung nach wie vor das bereits in den Frauenförderrichtlinien des Senats (1997) beschlossene und auch von der DFG empfohlene **Kaskadenprinzip**. Die Analyse der Frauenanteile in der CAU hat deutlich gemacht, dass das Kaskadenprinzip mittlerweile bis zur Habilitation und Juniorprofessur relativ gut funktioniert, aber danach überhaupt nicht mehr greift. Eine entsprechende Steigerung des Professorinnenanteils im Zeitrahmen von fünf Jahren ist aus rein strukturellen Gründen nicht möglich. Auf der Ebene der Universität sind daher realisierbare Ziele:

- Erhöhung des Frauenanteils auf **Qualifikationsstellen** auf 50%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den **Habilitationen** auf 50%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den **Juniorprofessuren** auf 50%
- Erhöhung des Frauenanteils bei den **W2/W3-Professuren** auf 20%

Abgesehen von diesen rein quantitativen Zielen, haben wir uns für die nächsten fünf Jahre auch gleichstellungsorientierte Verbesserungen in übergreifenden Strukturen und Prozessen zum Ziel gesetzt. Ein Schwerpunkt wird dabei die Entwicklung einer geschlechtergerechten **Personalentwicklung** sein. Darunter fallen Aspekte wie chancengerechte Personalauswahlverfahren, familienfreundliche und perspektivensichere Arbeitsbedingungen sowie Führungskräftebildungen für mehr **Genderkompetenz**. Weitere Schwerpunkte sind die konsequente Verwendung von geschlechtergerechter Sprache, Gender in der **Lehre** sowie eine spürbare Berücksichtigung von Gleichstellungsindikatoren bei der **Ressourcenverteilung**. Damit verlagert sich auch der Schwerpunkt von den mehr individuellen Frauenfördermaßnahmen hin zu einer insgesamt mehr geschlechtergerechten **Organisationsentwicklung**. Das Erreichen der Ziele soll strukturierter und qualitätsgesicherter als bislang über **Zielvereinbarungen** gesteuert werden.

3. Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der CAU

Gleichstellung von Frauen und Männern ist laut Hochschulgesetz Aufgabe der Universität. Das Präsidium trägt die Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming und damit für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Hochschu-

le. Für die nächsten Jahre soll ein Schwerpunkt aber auch sein, geschlechtersensibles Bewusstsein und verantwortliches Handeln nachhaltig in den Ebenen der Fakultäten und Institute zu verankern, zwei aktuelle Fakultätskonzepte sind als Beispiele im Anhang dargestellt.

3.1 Personelle Strukturen

Innerhalb des Präsidiums ist seit Juni 2011 die erste **Vizepräsidentin** der CAU für Diversity Management und damit auch für die Gleichstellungspolitik verantwortlich. Sie kommuniziert Ziele, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsarbeit durchgängig auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität und trägt damit maßgeblich zum Erfolg der Gleichstellungsarbeit bei. Ein Vizepräsident/inn/enamt mit dieser Teilaufgabe sollte aus Gleichstellungssicht unbedingt beibehalten werden. Das Präsidium der CAU wird von der hauptamtlichen, vom Senat in 2012 für eine zweite Amtszeit wiedergewählten, **Gleichstellungsbeauftragten**, ihren mittlerweile vier Mitarbeiterinnen sowie drei Stellvertreterinnen unterstützt. Der Zentrale **Gleichstellungsausschuss** des Senates dient der kompetenten Begleitung der Gleichstellungsarbeit sowie der Mittelüberwachung des Gleichstellungsbudgets. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat und dem Universitätsrat mit beratender Stimme an. Damit hat sich die personelle Situation für die Gleichstellungsarbeit der zentralen Ebene im Vergleich zu 2008 deutlich **verbessert**.

Mittlerweile gibt es in allen acht Fakultäten **Gleichstellungsteams** bestehend jeweils aus einer nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit mehreren Stellvertretungen, auch hier hat es eine **Verbesserung** und Weiterentwicklung zu 2008 gegeben. In fast allen Fakultäten haben die Gleichstellungsbeauftragten eine eigene Homepage oder sind mindestens mit ihren Kontaktdaten auf den Seiten der Dekanate zu finden. Sie begleiten die Berufungskommissionen und andere Personalverfahren, beraten den wissenschaftlichen Nachwuchs und erstellen die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten. Sie gehören den Fakultätskonventen mit beratender Stimme an. In mittlerweile drei Fakultäten (Mathematisch-Naturwissenschaftliche, Medizinische, Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät) gibt es einen **Gleichstellungsausschuss**, der Gleichstellungsmaßnahmen auf der Ebene der Fakultät erarbeitet und umsetzt. In der Philosophischen und der Technischen Fakultät gibt es konkrete Planungen, einen Gleichstellungsausschuss noch in diesem Jahr zu begründen. Ziel für die nächsten fünf Jahre ist, dass alle Fakultäten sich mit dieser Thematik befassen und einen Ausschuss einsetzen.

Bei den letzten **Gremienwahlen** in 2012 (Akademischer Senat und Fakultätskonvente) wurde von der Gleichstellungsbeauftragten deutlich auf die bestehende Wahlordnung der CAU hingewiesen, die eine grundsätzlich paritätische Aufstellung von Wahllisten vorsieht. Diese Maßnahme und ein verstärktes Engagement von Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau aller Fakultäten haben zu einer erfreulichen **Erhöhung** des Anteils stimmberechtigter Frauen in den Gremien geführt (z.B. im Senat: von 22% in 2008 auf 35% in 2013).

3.2 Finanzielle Strukturen

Bei einer Neugestaltung der allgemeinen Ressourcenverteilungsprozesse in der CAU ist beabsichtigt gewesen, Gleichstellungsaspekte stärker zu berücksichtigen. So sollte z.B. ein **Anreizsystem** für die Berufung von Professorinnen geprüft werden. Dies ist bislang nicht umgesetzt worden, weil es in dieser Form nicht für sinnvoll erachtet wurde. Die neue Landesregierung von Schleswig-Holstein (im Amt seit 2012) plant eine neue Systematik in der **Hochschulfinanzierung**. Dabei ist von Seiten der Politik der Indikator Gleichstellung für einen Teil des Budgets fest vorgesehen. Es ist daher sicher davon auszugehen, dass der Aspekt künftig (ab 2014/2015) bei der Ressourcenverteilung für die Universität und auch zwischen den Fakultäten fest verankert und mit Zielvereinbarungen verknüpft sein wird, was aus Gleichstellungssicht sehr zu begrüßen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in diese Prozesse eingebunden.

Abgesehen von den Personalmitteln und dem Geschäftsbedarf der Gleichstellungsbeauftragten stehen direkt für Gleichstellungsmaßnahmen Mittel aus dem **Zentrale Gleichstellungsbudget** in Höhe von **50.000,- € pro Jahr** zur Verfügung. Dieses Budget gibt es durchgängig

seit 2008, es soll auch künftig in dieser Form zur Verfügung stehen, weil es sich als Gleichstellungsinstrument sehr gut **bewährt** hat. Antragsberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der CAU, in Ausnahmefällen (z.B. für Genderkompetenzschulungen) auch Männer. Es gibt jährlich eine universitätsweite Ausschreibung, über die Verwendung der Mittel entscheidet nach einem festgelegten Konzept entweder die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsausschuss. Die wichtigsten in den letzten fünf Jahren geförderten Maßnahmen sind (Anlage 4):

- **Konferenzteilnahmen** von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- **Fortbildungsveranstaltungen und Coaching** für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Einladungen von **Gastwissenschaftlerinnen** und Referentinnen (Role Models)
- Zuschüsse für **Schülerinnenprojekte** (v.a. in der Informatik)
- **Studienstipendien** für Informatikstudentinnen
- **Wiedereinstiegs-Stipendien** für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienphase

Im Sinne des **Qualitätsmanagements** werden die Maßnahmen fortlaufend durch Umfragen und Analysen auf Ihre Wirksamkeit hin evaluiert und nach Bedarf modifiziert, ergänzt oder abgesetzt.

Auf der Ebene der **Fakultäten** stehen mittlerweile folgende Finanzmittel für spezifische Maßnahmen zur Verfügung:

- | | |
|---|----------------------------|
| • Technische Fakultät: | 12.500,- € pro Jahr |
| • Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: | 27.000,- € pro Jahr |
| • Medizinische Fakultät | 5.000,- € pro Jahr |

Auch hier gibt es eine **Weiterentwicklung** im Vergleich zu 2008, die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät hat deutlich aufgestockt, das Budget der Medizinischen Fakultät ist dazugekommen. In der Philosophischen Fakultät ist die Einrichtung eines Gleichstellungsbudgets ebenfalls in der konkreten Planung. Ziel ist es weiterhin, in jeder Fakultät ein Gleichstellungsbudget zu etablieren, das sich an den Möglichkeiten und Anforderungen der jeweiligen Fakultät orientiert. Allerdings werden auch immer wieder Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Förderpreise, Girls´ Day) aus allgemeinen Mitteln der Fakultäten finanziert.

Alle Sonderforschungsbereiche und Graduiertenkollegs an der CAU beantragen **Gleichstellungsmittel** und setzen diese für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen ein, z.B. für Weiterbildungen, Coaching, Tutorien, Schülerinnenprojekte, Vorträge und Kinderbetreuungsangebote.

4. Initiativen – Schülerinnen für ein MINT-Studium gewinnen

Nur in der Technischen Fakultät der CAU sind Frauen bei den Studierenden in allen angebotenen Studienfächern stark unterrepräsentiert, in der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät v.a. in Mathematik und Physik. In diesen Bereichen hat man sich zum Ziel gesetzt, den Studentinnenanteil deutlich zu erhöhen. Dabei geht es bei den folgenden Maßnahmen darum, **Schülerinnen** besser zu informieren, gezielt ihr Interesse für die Fächer zu wecken und Hemmschwellen gegenüber technischen und naturwissenschaftlichen Berufen abzubauen:

- **Girls´ Day – Mädchen Zukunftstag:** Praxisnaher Informationstag für die Klassenstufen 5-13 mit ca. 200 interessierten Schülerinnen aus ganz Schleswig-Holstein, in der Informatik (seit 2004), in der Elektro- und Informationstechnik sowie in der Astrophysik (2011), in den Materialwissenschaften und in der Mathematik (2012), in 2013 erstmalig mit der angegliederten Zentralbibliothek für Wirtschaftswissenschaften, also deutlich erweitert seit 2008.
- **Physik-Projekt-Tage:** Im Rahmen des TR24 gab es in 2011 erstmalig die Physik-Projekt-Tage für 55 Schülerinnen der Oberstufe. Über vier Tage lang ging es darum, mit experimenteller Projektarbeit und gezielten Informationen aus erster Hand Schülerinnen für ein

Physikstudium zu begeistern. Das Projekt wird bei Verlängerung des TR24 regelmäßig wiederholt.

- **Schnupperstudium Informatik:** Dieses einwöchige Angebot gab es von 2005 bis 2010 einmal pro Jahr nur für Schülerinnen und einmal pro Jahr für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe, seit 2011 kann aus Kapazitätsgründen leider nur noch ein gemischter Kurs im Jahr angeboten werden. Auf dem Programm standen und stehen u.a. Programmieren in Teams, Fachvorträge und Informationen zum Informatikstudium.
- **tasteMINT:** Dieses Potential-Assessment-Verfahren, in dem bei angehenden oder gerade fertig gewordenen Abiturientinnen durch speziell ausgebildete Tutor/inn/en der Universität die Potentiale für MINT Fächer ermittelt werden, wurde 2011 zwei Mal an der Technischen Fakultät durchgeführt. Das Projekt musste aus Kapazitätsgründen leider eingestellt werden.
- **Sommercamp „Power-Girls“:** Dreitägiges Mädchencamp in Zusammenarbeit mit der regionalen Energiewirtschaft. 15 Schülerinnen der 5./6. Klassen konnten erstmalig in 2008 durch eigenes Experimentieren, Besichtigungen und Gespräche mit Expert/innen Einblicke in die Welt der regenerativen Energien erhalten. Das Angebot ist mittlerweile offen für beide Geschlechter, soll aber weiterhin auch gezielt Mädchen an die Technik heranführen (Anlage 5).
- Das Projekt **„Girls-in-Technology“** für Schülerinnen ab der 5. Schulklasse wurde aus Kapazitätsgründen leider nicht weiter verfolgt.
- An der Technischen Fakultät gibt es darüber hinaus eine Vielzahl nicht-geschlechtsspezifischer **Schulprojekte**, bei denen aber besonders darauf geachtet wird, Schülerinnen in geeigneter Weise anzusprechen, z.B. Projektwochen, Jugend forscht (mit großer Beteiligung von Mädchen) oder der Programmier-Wettbewerb **Software Challenge**, bei dem die Schüler und Schülerinnen ein Studienstipendium für die CAU gewinnen können (von der Gleichstellungsbeauftragten mit insgesamt vier extra Stipendien für Frauen unterstützt). **Movingart-** Bilder lernen laufen ist ein Projekt für Schülerinnen und Schüler, das dazu anregt im Kunstunterricht die Software Scratch einzusetzen, wenn Computeranimationen, interaktive Geschichten oder einfache Computerspiele erzeugt werden sollen. Die Verbindung von Informatik und Kunst soll mehr Schülerinnen für Informatik begeistern.

Der **Erfolg** dieser Maßnahmen ist schwer zu bewerten, immerhin konnte der Studentinnenanteil in der Technischen Fakultät von 17% (2007) auf 20% (2012) gesteigert werden. Diese Anstrengungen müssen **fortgeführt** werden.

Geplante weitere neue **Maßnahmen** zur Gewinnung von Studentinnen sind:

- Studentinnen der Informatik leiten AGs von interessierten Schülerinnen
- Genderkompetenz im Lehramtsstudium für MINT-Fächer vertiefen

5. Das geschlechtergerechte Studium

In den meisten Fakultäten und Studienfächern sind Frauen an der CAU unter den Studierenden nicht unterrepräsentiert. Es gibt jedoch einige inhaltlich wichtige Themenfelder für die Gleichstellungsarbeit auf der Ebene des Studiums, die universitätsweit bearbeitet wurden und werden:

5.1 Sensibilisierung und positive Rollenbilder

Zur Sensibilisierung der Studierenden für Gleichstellung in Studium, Forschung und Lehre haben verschiedene studentische Hochschulgruppen sowie die Gleichstellungsbeauftragte die Thematik weiterhin regelmäßig auf Veranstaltungen und in Veröffentlichungen deutlich gemacht. Wichtig sind sichtbare weibliche **Vorbilder** für die Studierenden. Die Gleichstellungsbeauftragte der CAU weist daher z.B. bei der Night of the Profs, bei Ringvorlesungen, Symposien und Forschungstagen der CAU stets dringend darauf hin, dass Frauen bei den

Vortragenden angemessen repräsentiert sind. Darüber hinaus gab es mehrere Veranstaltungen an der CAU, die ganz speziell Wissenschaftlerinnen mit ihren Forschungsleistungen und Karrierewegen der universitären Öffentlichkeit vorgestellt haben (z.B. die Ausstellungen „Frauen, die forschen“ in 2010 (Anlage 6) und „Astronominen – Frauen, die nach den Sterne greifen“ in 2011). In der Physik wurden 10 Poster der **'Role Model'** Kampagne der DPG beschafft, die bei Veranstaltungen an der CAU aufgestellt werden und Studentinnen für eine Karriere in der Physik begeistern sollen.

5.2 Umfragen zur Studiensituation

Das **Qualitätsmanagement** der CAU erhebt und veröffentlicht seit 2008 jährlich in einer Umfrage zum Bachelor-Studium (einschließlich Übergang zum Master) vielfältige Daten zur Studien- und Prüfungssituation. Bislang gab es hier keine Hinweise auf geschlechtsspezifische Unterschiede, die einen Handlungsbedarf aufzeigen würden.

5.3 Diskriminierung und sexuelle Belästigung

Die Gender Research Group hat in 2011 eine Vollerhebung unter den Studierenden der CAU durchgeführt. Es ging darum, detaillierte Kenntnisse über die Diversität der Studierenden und ihre Erfahrungen mit **Diskriminierung** zu erlangen, um Maßnahmen passgenau zu entwickeln (Anlage 7). Die Kategorie Geschlecht wurde als häufigster Auslöser genannt, Diskriminierungen fanden am meisten im Zusammenhang mit Lehre statt. Die Ergebnisse wurden dem Senat und der Personalversammlung der CAU präsentiert, Gegenmaßnahmen wie ein Ombudsleutesystem und ein verbessertes Informationsportal sind in Vorbereitung. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in 2010 eine Online-Umfrage zu sexueller Belästigung und Gewalt an Studentinnen der CAU durchgeführt, als Teil des EU-Projektes „Gender-based violence, stalking and fear of crime“. Daraus sollen konkrete **Verbesserungsvorschläge** für universitäre Gebäude und Anlagen, sowie für gesetzliche Regelungen bei der anstehenden Hochschulgesetz-Novelle erwachsen.

5.4 Maßnahmen der Fakultäten und Fächer

Fast nur in der **Technischen Fakultät** wurden und werden noch spezifische Fördermaßnahmen umgesetzt, um speziell Studentinnen zu motivieren und zu unterstützen:

- Bereitstellung von fünf Werkstatt-**Praktikumsplätzen** für Studentinnen im Bachelorstudium in den Bereichen Elektro- und Informationstechnik
- Bereitstellung eines **Mentors** (Dozent) für Studentinnen der Informatik als Ansprechpartner für alle fachlichen und das Studium betreffenden Fragen, sollte dahingehend erweitert werden, dass aus der Gruppe der höheren Semester und der wissenschaftlichen Beschäftigten auch **Mentorinnen** gestellt werden können

Studentinnen der Biologie können seit 2012 das Angebot des fachinternen Mentoring-Programms **BIO-MENTOS** mit Beratung zu Studium und Karriere durch Doktorandinnen sowie die Vermittlung von positiven Rollenvorbildern in Anspruch nehmen. Für die Erstsemesterstudentinnen der Physik finden regelmäßig Teambildungs-Events mit Studentinnen höherer Semester, die sogenannten **Netzwerkbildungsseminare** statt.

6. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses war in den letzten fünf Jahren der größte **Schwerpunkt** in der Gleichstellungsarbeit an der CAU, in diesem Bereich setzten auch die meisten unserer Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms an (z.B. drei zusätzliche **Qualifikationsstellen** für Doktorandinnen). In diesem Bereich können wir auch die größten **Erfolge** vorweisen. Mittlerweile sind Frauen beim wissenschaftlichen Nachwuchs quantitativ gar nicht mehr (Promovierende) bzw. nur noch leicht (Postdocs) unterrepräsentiert. Trotz dieser in der Gesamtschau sehr positiven Entwicklung an unserer Universität gibt es weiterhin gute Gründe und konkreten Bedarf, diese Zielgruppe im Blick zu

behalten und zu fördern. Zum einen gibt es hier große Unterschiede in den unterschiedlichen Fakultäten und bei den Finanzierungsarten, zum anderen verlassen in dieser Phase viele qualifizierte Frauen aus verschiedenen Gründen das Wissenschaftssystem und fehlen dann in den nächsten Qualifikationsstufen, v.a. bei den wissenschaftlichen Dauerstellen und den Professuren. Daher werden wir unsere **erfolgreichen** Maßnahmen in diesem Bereich fortführen und die Programme weiterentwickeln. Im neu erarbeiteten **Personalentwicklungskonzept** für das wissenschaftliche Personal geht es um gezielte Weiterbildungsangebote, Beratung und Coaching auch und gerade für den weiblichen Nachwuchs, aber auch um Führungskräftebildungen und Genderkompetenz. Die wissenschaftliche Weiterbildung der CAU bietet bereits vielfältige Seminare zum Thema **Karriereentwicklung** sowie Bewerbungs- und Berufungstrainings speziell für Wissenschaftlerinnen an, es gibt Workshops für weibliche Führungskräfte und Coaching für Professorinnen.

6.1 Graduiertenzentrum

Im Jahr 2008 plante die CAU ein fakultätsübergreifendes Graduiertenzentrum, das durch formalisierte Strukturen und spezielle Angebote gerade auch zur Förderung von Doktorandinnen beitragen sollte. Dieser Plan ist **vollständig umgesetzt** worden, das Graduiertenzentrum wurde 2010 eröffnet. Es dient sowohl als Plattform für Projekte mit strukturierten Graduierten-Programmen als auch als Meta-Struktur für individuell Promovierende und bietet überfachliche Qualifizierung, Peer-Coaching, finanzielle Förderung und internationale Vernetzung an. In der Satzung festgeschriebene Aufgabe des Zentrums ist ausdrücklich auch, für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase Sorge zu tragen (Anlage 8). In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten sollen Maßnahmen entwickelt werden, die zu einem Frauenanteil von 50% bei den **Promotionsstellen** führen sollen. Es wird ein spezifisches Beratungsangebot und eine aktive Ermutigungskultur für Frauen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen und zu verfolgen, entwickelt. Antragstellerinnen und Antragsteller von drittmittelfinanzierten Promotionsprogrammen werden hier auch zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen beraten. Dem Graduiertenzentrum sind seit 2012 eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson für die Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit der Promotion zugeordnet. Aus Gleichstellungssicht ist die Gründung des Graduiertenzentrums ein **erfolgreicher**, weitreichender und nachhaltiger Baustein zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

6.2 Mentoring-Programme – via:mento, via:mento_ocean und BIO-MENTOS

Zur individuellen Unterstützung von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion haben sich **Mentoring**-Programme in vielen Bereichen des Wissenschaftssystems bewährt. Mentoring bietet Erfahrungsaustausch, Weitergabe von Kontakten und informellem Wissen, individuelle Beratung und Feedback, persönliche Karriereförderung und Unterstützung bei der Einbindung in die wissenschaftlichen Netzwerke. Außerdem dient Mentoring der fortlaufenden Motivation der Wissenschaftlerin und ihrer gezielten Vorbereitung auf Führungspositionen.

In 2008 wurde an der CAU ein fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen geplant, das im Rahmen des Professorinnenprogramms umgesetzt werden sollte und auch **vollständig umgesetzt** wurde: **via:mento** heißt das universitätsweite Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten der CAU. via:mento unterstützt die Programmteilnehmerinnen (Mentees) in der Planung und Umsetzung ihrer weiteren wissenschaftlichen Karriere. Pro Programmrunde werden 15 hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen über eine Laufzeit von 21 Monaten begleitet. Im Zentrum des Programms steht die individuelle Mentoring-Beziehung jeder Mentee zu einer renommierten Professorin (Mentorin) oder einem renommierten Professor (Mentor). Darüber hinaus bietet via:mento in Kooperation mit der Wissenschaftlichen Weiterbildung Schulungen zu überfachlichen Kompetenzen (z.B. Personalführung, Berufungstraining, Drittmittelbeantragung) und schafft Raum für Vernetzung zwischen den Mentees sowie für Austausch mit Expertinnen. Zur professionellen Begleitung des Programms wurde ein hochkarätig besetzter Beirat gegründet. via:mento ist Mitglied im Forum Mentoring e.V., dem Bundesverband für Mentoring

in der Wissenschaft in Deutschland, und orientiert sich an den **Qualitätsstandards** des Forums.

Von 2010 bis 2012 lief die erste Runde von via:mento mit Mentees aus sechs Fakultäten. Die **Abschlussevaluation** der ersten Programmrunde hat eine hohe Gesamtzufriedenheit mit dem Programmverlauf und mit der Mentoring-Beziehung ergeben (Anlage 9). Hervorzuheben sind aus Sicht der Mentees v.a. positive Auswirkungen auf den Ausbau wissenschaftlicher Kontakte und auf die Schwerpunktsetzung für die weitere Karriereplanung. Bei drei Mentees kam es während der Programmlaufzeit zu einer **Statusverbesserung** (Ruf auf W2-Professur, Abschluss der Habilitation, Aufbau einer neuen Arbeitsgruppe), welche durch die Teilnahme an via:mento positiv beeinflusst wurde. Die zweite Runde hat im Jahr 2012 begonnen. Auf Grund der sehr großen Nachfrage war die Auswahl der Mentees in beiden Runden hochkompetitiv. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms ist wie geplant die **Projektkoordinatorin** zur Konzipierung und Umsetzung des Programms eingestellt worden. Das Programm wird auf allen Ebenen der CAU und darüber hinaus sehr positiv gesehen und soll im Falle einer weiteren Förderung in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms weiterentwickelt werden.

Als Ergänzung wird ab 2013 aus Gleichstellungsmitteln des Exzellenzclusters „Ozean der Zukunft“ und des SFB 754 ein für Meeresswissenschaftlerinnen spezifisches Mentoring-Programm **via:mento_ocean** neu konzipiert und aufgebaut. Dafür steht eine zusätzliche halbe Stelle für zunächst drei Jahre zur Verfügung. Durch dieses Projekt wird die Kooperation der CAU mit dem Helmholtz Zentrum für Ozeanforschung GEOMAR im Bereich der Gleichstellung intensiviert.

Nachwuchswissenschaftlerinnen der Biologie können seit 2012 das Angebot des fachinternen Mentoring-Programms **BIO-MENTOS** mit Austausch und Beratung zu strategischer Karriereplanung durch Postdocs und Professorinnen in Anspruch nehmen. Die Medizinische Fakultät plant ein eigenes Mentoring-Programm.

6.3 Förderprogramme für promovierte Wissenschaftlerinnen

Im Rahmen des SFB TR 24 (Physik) hat die CAU in 2013 eine Post-Doc Stelle speziell für eine Wissenschaftlerin für zwei Jahre zugesagt, im Forschungsschwerpunkt Nanowissenschaften wurden in 2011 insgesamt drei **Postdoc** Stellen mit Laufzeiten von 1-2 Jahren extra für Frauen geschaffen. In der Medizin gibt es gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen bei der Intramuralen Forschungsförderung, z.B. durch die Vergabe von zwei Rotationstellen an Frauen (Anlage 10). Im Rahmen des Professorinnenprogramms sind an der CAU zwei **Habilitationsstipendien** für jeweils fünf Jahre an Frauen vergeben worden. Ebenfalls aus Mitteln des Programms stellt die CAU jeweils jährlich einen Betrag von **20.000,- €** als Anschubfinanzierung für Wissenschaftlerinnen auf Post-Doc und **Habilitationsstellen** zur Verfügung (Anlage 11). Sofern Mitarbeiterinnen nach ihrer Habilitation und Juniorprofessorinnen nach positiver Zwischenevaluation zum Ablauf der sechsjährigen Dienstzeit noch keinen Ruf erhalten haben, können sie für die Dauer von bis zu vier Jahren an der CAU als **Akademi-sche Rätin** weiter beschäftigt werden. Diese verbesserte Planungssicherheit bietet Frauen eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase ihre wissenschaftliche Karriere mit einer Familie zu vereinbaren und gibt Zeit für Bewerbungsverfahren. Die Maßnahme ist bereits viermal erfolgreich genutzt worden, drei der Frauen haben in der Zeit einen Ruf auf eine Professur erhalten und angenommen. Gemeinsam mit dem Mentoring-Programm sollen diese Förderprogramme dazu beitragen, dass sich mehr talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an der CAU habilitieren oder auf anderen Wegen für eine Professur qualifizieren. Trotz deutlicher **Erfolge** in den letzten fünf Jahren wird dies weiterhin ein wichtiges und mit entsprechenden Maßnahmen ausgestattetes Ziel an der CAU bleiben.

6.4 Wissenschaftlerinnen-Netzwerk

Das Wissenschaftlerinnen-**Netzwerk** richtet sich fortlaufend seit 2001 fakultätsübergreifend an alle promovierten Frauen der CAU. In dem Netzwerk wurden bis heute über 350 Wissen-

schaftlerinnen kontaktiert, aktuell sind etwa 90 Teilnehmerinnen aktiv. Daneben gibt es eine Ehemaligen-Datenbank im Aufbau, so dass Kontakte auch über die Universität hinaus bestehen bleiben. Hauptaspekte des Wissenschaftlerinnen-Netzwerkes sind interdisziplinärer Informationsaustausch, Vernetzung, Weiterbildung, Diskussionen zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“, und hochschulpolitische Aktivitäten (Gremienarbeit, Aufstellen einer eigenen Wahlliste). Das Netzwerk war aktiv in den Aufbau des Mentoring-Programms einbezogen und an der Gewinnung von Mentees beteiligt. Bislang wird das Netzwerk rein ehrenamtlich von einer Wissenschaftlerin organisiert, eine strukturierte Unterstützung von Seiten der CAU ist in Planung. Neu gegründet hat sich ein Netzwerk Kieler **Wissenschaftsmanagerinnen** (WILMA), das sich zu kollegialem Austausch und gemeinsamer Fortbildung trifft.

7. Frauen in der Spitzenforschung - Gleichstellung in den Exzellenzinitiativen

In beiden Exzellenzclustern der CAU spielt das Ziel, den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen deutlich zu erhöhen, nach wie vor eine ernst genommene Rolle. Die Cluster haben dazu sowohl eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der CAU kooperiert als auch eigene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte war bei beiden Clustern sowohl bei den Verstetigungsprozessen aus der ersten Antragsphase als auch bei der Erstellung der Fortsetzungsanträge eingebunden.

7.1 Exzellenzcluster „Ozean der Zukunft“ (Meereswissenschaften)

In der ersten Antragsphase (2007-2012) war das primäre Gleichstellungsziel, einen 50%igen Frauenanteil bei den neu zu besetzenden, befristeten, aber mit Tenure-Option versehenen, W1 und W2 Professuren zu erreichen. Dieses Ziel wurde durch aktive Rekrutierung von qualifizierten Kandidatinnen sowie durch großes Engagement des Vorstands, der Berufungskommissionen, der Konvente und der Gleichstellungsbeauftragten mit einer 43%igen **Berufungsquote** annähernd erreicht. Auf Grund von Rufabsagen konnten allerdings nur 31% der Professuren (4 von 13) mit Frauen besetzt werden. Hauptgrund für die Rufabsagen waren die nicht ausreichenden Perspektiven für Doppelkarriere-Paare. Aus diesem Anlass wurde in der Folge an der CAU ein **Doppelkarriere-Service** eingerichtet, der unter dem Kapitel „Familiengerechte Hochschule“ dokumentiert wird. In einem gemeinsam mit den beteiligten Fakultäten durchgeführten Verfahren wurden alle Kandidatinnen und Kandidaten in 2011 evaluiert, und 9 der 13 Professuren konnten verstetigt werden - drei von vier Wissenschaftlerinnen waren in diesem Verfahren erfolgreich. Die Ziele, Maßnahmen und Umsetzungen des Gleichstellungskonzeptes des Exzellenzclusters wurden wissenschaftlich in dem von BMBF und EU geförderten Projekt „**Frauen in der Spitzenforschung**“ (Centrum für Globalisierung und Governance, Universität Hamburg) untersucht und durch ein **Gender Panel** im Cluster begleitet. Die Ergebnisse dieser Studie fließen wieder in die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes für den Cluster ein und sind mittlerweile auch veröffentlicht (Beaufaÿs 2012). Für Wissenschaftlerinnen der verschiedenen Karrierestufen im Cluster wird es während der zweiten Phase (2012-2015) folgende **Fördermaßnahmen** geben:

- Karriere-Trainings für Doktorandinnen
- Mentoring für promovierte Wissenschaftlerinnen via:mento_ocean
- Coaching mit Fokus auf genderspezifische Karrieretreiber und –bremsen
- Hilfe bei der Wiedereingliederung für Rückkehrerinnen aus dem Ausland
- 50.000 € Startkapital für neue W1-Professorinnen im Cluster
- Verstetigungsoption für eine Humboldt/Lichtenberg-Professorin

Der Cluster hat eine Viertelstelle für zunächst drei Jahre (2012-2015) für die Projektkoordinatorin von via:mento_ocean geschaffen, die Stelle ist bei der Gleichstellungsbeauftragten der CAU angesiedelt. Darüber hinaus ist seit 2012 die Vizepräsidentin für Diversity Management (Stellvertreterin: Gleichstellungsbeauftragte) stimmberechtigtes Mitglied im Cluster-**Vorstand**. Durch diese Strukturen wird die Gleichstellungsarbeit der Universität und des Ex-

zellenclusters effektiv verzahnt, so dass die Zielgruppe der Wissenschaftlerinnen davon bestmöglich profitieren kann.

7.2 Exzellenzcluster „Entzündung an Grenzflächen“ (Medizin)

In Übereinstimmung mit den Zielen und Maßnahmen der Trägerinstitutionen verfolgt der Exzellenzcluster Entzündungsforschung weiterhin aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Cluster spricht bei Bewerbungs- und Auswahlverfahren pro-aktiv Wissenschaftlerinnen an, verfolgt eine gleichstellungsorientierte Berufungspraxis und war in der Lage, fünf exzellente junge Forscherinnen als **Professorinnen** für die CAU zu gewinnen, von denen zwei bereits verstetigt worden sind und eine dritte gerade zur Verstetigung empfohlen wurde. Ein weiteres wichtiges Anliegen des Clusters ist es, die Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen durch die Öffentlichkeit und wissenschaftliche Fachwelt zu verbessern, daher wird stets auf eine adäquate **Repräsentation** von Wissenschaftlerinnen bei Symposien und Konferenzen sowie bei der Veröffentlichung der Jahresberichte und Newsletter geachtet. Eine Wissenschaftlerin aus dem Cluster vertritt seit 2009 als Gleichstellungsbeauftragte die Belange der Frauen im **Vorstand**. Ein Cluster-spezifisches Wissenschaftlerinnen-Netzwerk wurde gegründet, herausragende internationale Gast-Wissenschaftlerinnen wurden eingeladen. Für die zweiten Förderphase war zusätzlich eine Beteiligung am Mentoring-Programm via:mento konkret geplant und die dafür erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen beantragt, dies konnte auf Grund von Personalwechseln in der Geschäftsführung des Clusters jedoch noch nicht umgesetzt werden.

Ziel war und ist es, innovative Ansätze aus den Exzellenzclustern nachhaltig in der Gleichstellungsarbeit der CAU zu verankern. So hat der Erfolg in der Berufungspraxis hier gezeigt, dass sinnvolle quantitative Zielvorgaben mit den Ansprüchen der Spitzenforschung sehr gut zu verbinden sind. Die in den Clustern positive Erfahrung mit der pro-aktiven Rekrutierung ist bereits als verbindliche Vorgabe in die neue Berufungssatzung der CAU eingearbeitet worden.

8. Chancengleichheit in Berufungsverfahren – Professorinnenanteil erhöhen

Die Teilnahme am Professorinnenprogramm war und ist eine Signal gebende Initiative zur Erhöhung der Repräsentanz von Professorinnen an der CAU. In der zweiten Runde strebt die CAU die Förderung von **Vorgriffprofessuren** an.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt jedes Jahr eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die Berufungsverfahren an der CAU, differenziert nach Fakultäten und Besoldungsgruppen. Diese Statistik wird in Präsidium und Senat vorgestellt und diskutiert. Die wichtigsten Parameter sind die Frauenquoten bei den **Neuberufungen** (36% in 2012) sowie bei den **Rufabsagen** (50% in 2011), Ergebnisse, die von Fakultäten und Präsidium beeinflussbar und zu optimieren sind. Darüber hinaus nahm die CAU an der wissenschaftlichen Studie „**Genderation BeSt**“ zu geschlechtsneutralen und gendersensiblen Berufungsstrategien (RWTH Aachen, TU München) teil. Aus diesen Statistiken und Studien werden Handlungsempfehlungen für mehr Gleichstellung im Berufungsgeschehen abgeleitet.

Zur Optimierung der **Berufungsverfahren** wurden in den letzten fünf Jahren wie geplant weitreichende und nachhaltige Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dieser begonnene Prozess wird mittelfristig weitergeführt werden müssen, bis Frauen bei Professuren nicht mehr unterrepräsentiert sind. Ein neues Instrument sind laut Struktur- und Entwicklungsplan von 2012 die **strategischen Berufungen**, die u.a. die Zielfelder Geschlechtergerechtigkeit und Stärkung von Diversity verfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist eingebunden.

8.1 Ausschreibungen von Professuren

Damit mehr Frauen durch die Ausschreibungen für Professuren an der CAU angesprochen werden, gibt es seit zwei Jahren Sammelausschreibungen mehrerer Professuren unter dem Konterfei von Marie Curie und dem Motto „**Curiephäen gesucht**“. Die Ausschreibungen sind

speziell gestaltet und richten sich in ihrer Bild- und Schriftsprache gezielt an Frauen (Anlage 12). Die Ausschreibungstexte für alle Professuren enthalten außerdem seit vier Jahren den speziellen Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen“.

8.2 Berufungsleitfaden und Berufungsverfahrenssatzung

Im Jahr 2008 haben wir die Entwicklung eines **Berufungsleitfadens** zur Gleichstellung geplant. Dieser Leitfaden wurde von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalmanagement gemeinsam entwickelt und in 2009 von Präsidium und Senat verabschiedet und damit in Kraft gesetzt. Die **Evaluation** des Leitfadens in 2012 führte zu der Erkenntnis, dass er bei konsequenter Anwendung auch zu mehr Berufungen von Frauen geführt hat. Allerdings wurde er nicht immer und überall als verbindlich angesehen. Daher wurden im Sinne des Qualitätsmanagements die Regelungen aus dem Berufungsleitfaden und neue gleichstellungsorientierte Aspekte in die verbindlichere **Berufungsverfahrenssatzung** (Anlage 13) übernommen:

- Erhöhung des **Frauenanteils** in der Berufungskommission auf 40%
- Festlegung der **Auswahlkriterien** vor Kenntnis der eingegangenen Bewerbungen
- aktive **Suche** nach einschlägig qualifizierten Kandidatinnen
- vermehrte, möglichst paritätische Beteiligung von **Gutachterinnen**
- Berücksichtigung von **Familienphasen** bei der Bewertung von Leistungen
- erhöhte **Transparenz** gegenüber den Bewerberinnen und Bewerbern
- erhöhte **Berichtspflicht** gegenüber dem Präsidium

Einige Fakultäten (v.a. Technische, Medizinische) haben eigene, spezifische Regelungen (z.B. Checklisten für Kommissionen, Fragebögen zur Genderkompetenz) zur Gleichstellung in ihren Berufungsverfahren eingeführt, die Technische Fakultät hat ein Berufungsverfahren extern auf Gleichstellungsorientierung evaluieren lassen. Für die kommenden fünf Jahre sind solche Evaluierungen für Verfahren in allen Fakultäten geplant.

8.3 Schulungen

In 2012 wurde eine neu konzipierte Schulung zu Gender und Diversity Kompetenz für Kommissionsmitglieder in Berufungsverfahren angeboten, die jedoch auf Grund zu geringer Anmeldungen abgesagt werden musste. Stattdessen wird es ab 2013 jedes Jahr verbindliche Schulungen für die neu gewählten **Dekane** und **Dekaninnen**, die häufig den Vorsitz von Berufungskommissionen haben, sowie für andere Mitglieder von Berufungskommissionen geben. Ein konkreter Anbieter und ein Seminarplan hierfür liegen bereits vor. Darüber hinaus bietet die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte jedes Jahr eine Schulung für die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren an.

8.4 Förderung von Juniorprofessorinnen

Aus Mitteln im Rahmen des Professorinnenprogramms stellt die CAU seit 2009 jeweils jährlich einen Betrag von insgesamt **10.000,- €** als Anschubfinanzierung für die **Ausstattung einer Juniorprofessorin** zur Verfügung (Anlage 14). Diese Maßnahme trägt sehr **erfolgreich** dazu bei, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Juniorprofessur an der CAU zu gewinnen und ihre Forschungen hier zu unterstützen. Diese Maßnahme sollte nach Möglichkeit auch in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms beibehalten werden.

9. Zielvereinbarungen und Controlling

Zielvereinbarungen als Instrument der Gleichstellungsarbeit wurden wie im Jahr 2008 geplant eingeführt. Gleichstellung war eines der sechs Themenfelder in den mit der alten Landesregierung abgeschlossenen **Zielvereinbarungen** für den Zeitraum 2009-2013 (Anlage 15). Die darin vereinbarten Ziele waren v.a. qualitativ und prozessorientiert (z.B. Erneuerung des Gleichstellungskonzeptes, Einrichtung eines Gleichstellungsbudgets) und konnten alle

erreicht werden. Die Fakultäten haben in ihren damals nachfolgenden Zielvereinbarungen mit dem Präsidium (2010-2013) vorwiegend allgemeine und unverbindliche Ziele für ihre Gleichstellungsarbeit benannt. Zielvereinbarungen der Universität mit der neuen Landesregierung stehen in 2013 an, dafür sind erstmals messbare, mit einem **Profilbudget** verknüpfte Gleichstellungsziele für die Universität vorgeschrieben. Die hier einzusetzenden Indikatoren werden gerade entwickelt, die durch sie definierten Ziele sollten realistisch und steuerbar sowie überprüfbar sein. Die nächsten Zielvereinbarungen mit den Fakultäten folgen in 2013/2014 und werden jetzt auch konkrete und messbare Gleichstellungsziele enthalten müssen, die ebenfalls mit dem Profilbudget verknüpft werden sollen. Als gute Grundlage hierfür können die Gleichstellungskonzepte mit ihren selbstgesteckten, spezifischen quantitativen Zielvorgaben gelten, die alle Fakultäten im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG erarbeitet haben. Es ist daher davon auszugehen, dass auch quantitative Gleichstellungsaspekte, i.e. die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz, künftig (ab 2014/2015) bei der **Ressourcenverteilung** für die Universität und zwischen den Fakultäten fest verankert und mit Zielvereinbarungen verknüpft sein werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle Zielvereinbarungsprozesse eingebunden.

Das geplante Instrument **Gender-Controlling**, das eine systematische, effektive Steuerung der Umsetzung der gesetzten Gleichstellungsziele ermöglichen soll, ist aus Kapazitätsgründen bislang nicht vollständig umgesetzt worden. Die hierfür nötigen und im Rahmen des Professorinnenprogramms beantragten personellen Ressourcen wurden in der ersten Runde leider nicht genehmigt. Dennoch ist durch das umfangreiche Datenmaterial, das im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards systematisch über die letzten fünf Jahre erhoben worden ist, eine gute Grundlage für die Einführung eines Gender-Controllings geschaffen worden. Hiermit liegen bereits konkrete, quantitative und differenzierte Daten sowohl zum Ist-Zustand als auch zu den Zielen vor. Über den Zielvereinbarungsprozess werden auch die Maßnahmen und Zeithorizonte zur Zielerreichung für die nächsten drei bis fünf Jahre festgelegt werden. Für den letzten Baustein des Controllings, die Erfolgskontrolle und die **Qualitätssicherung**, muss für die CAU noch ein tragfähiges Konzept entwickelt werden. Die Vizepräsidentin für Diversity Management, die auch Professorin für Controlling ist, hat eine Bachelorarbeit zum Thema Gender-Controlling vergeben, damit wird in 2013 auch eine theoretische Basis und eine Literaturübersicht zum Thema vorliegen, die für die konkrete Umsetzung hilfreich sein werden. Die Instrumente Zielvereinbarungen und Gender-Controlling sollen in den nächsten fünf Jahren ein neuer **Schwerpunkt** in der Gleichstellungsarbeit der CAU werden.

10. Gender-Aspekte in Forschung, Lehre und Weiterbildung

In diesem Bereich hat es an der CAU in den letzten fünf Jahren sehr vielfältige und innovative Entwicklungen gegeben. Die Zukunft der bereits etablierten **Gender Research Group** wurde durch eine neu geschaffene und in 2009 mit einer Frau besetzte Professur für Gender und Diversity gesichert. Forschungsbereiche sind insbesondere Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik der EU, Diversity und Antidiskriminierung, Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Gender und Reproduktionstechnologien. Die Gleichstellungsbeauftragte vergibt aus Mitteln des Professorinnenprogramms jährlich den **Genderforschungspreis** für eine hervorragende Dissertation aller Fachbereiche mit einem genderrelevanten Thema.

Laut dem neuen Struktur- und Entwicklungsplan wird die CAU ein fachübergreifendes **Lehrangebot** entwickeln, das Studierenden umfassende Gender und Diversity Kompetenz vermitteln soll. Die Gender Research Group bietet Lehrveranstaltungen für die Studiengänge Soziologie sowie Migration und Diversität an, auch in diversen anderen Studiengängen werden zunehmend Genderthemen behandelt. Im **interdisziplinären Promotionskolloquium zu Gender- und Diversityforschung** werden Promotionsprojekte diskutiert. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden von der Gender Research Group die beiden fakultätsübergreifenden **Ringvorlesungen** „Diversity und Hochschule“ (WS 2010/2011) und „Why Gender Matters“ (WS 2012/2013) konzipiert und durchgeführt (Anlage 16).

Im Projekt „PerLe“, gefördert im Rahmen des Qualitätspakts Lehre, soll an der CAU in den Jahren 2012-2016 intensiv die Qualität der Lehre und die Betreuung von Studierenden verbessert werden. **Genderkompetenz** ist hier Bestandteil z.B. des Schulungsprogramms für Tutor/inn/en, der Beratungsleistung in der Studieneingangsphase und der Qualitätsentwicklung Lehre. Hier sollen auch die bereits lange geplanten, aber aus Kapazitätsgründen bislang nicht umgesetzten Genderkompetenzschulungen für Studienberater und Studienberaterinnen durchgeführt werden.

Unter Federführung der Gender Research Group wurde der **berufsbegleitende** Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ konzipiert. Er soll im WS 2013/14 beginnen (Anlage 17). Damit leistet die CAU durch Wissenstransfer in dem Themenfeld Gleichstellung einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.

11. Familiengerechte Hochschule

Bei der konkreten Schaffung von familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen nahm und nimmt die CAU eine bundesdeutsche Vorreiterrolle ein. In diesem Bereich sind in den letzten Jahren viele Maßnahmen umgesetzt und weitere **Verbesserungen** erreicht worden. Im März 2013 wurde der CAU zum vierten Mal das Zertifikat „**audit familiengerechte hochschule**“ erteilt (Anlage 18). Die CAU ergreift vielfältige und nachhaltige Maßnahmen, um den Ansprüchen des Zertifikats gerecht zu werden. Darüber hinaus ist die CAU nach wie vor für das Land Schleswig-Holstein Botschafterin des Unternehmensnetzwerks „**Erfolgsfaktor Familie**“, eine Initiative des Bundesfamilienministeriums. Die CAU ist auch Mitglied im lokalen Bündnis „**Standortfaktor Familienfreundlichkeit**“ und in dessen Rahmen im Kieler Unternehmensnetzwerk sowie der „AG Familie in Wissenschaft und Forschung“ aktiv. Ziel des kontinuierlichen Entwicklungsprozesses zur familiengerechten Hochschule ist auch eine gemeinsam getragene und gelebte familiengerechte Hochschulkultur durch Sensibilisierung der Führungskräfte, Auflösung veralteter Rollenstereotypen und verbesserte Kommunikation des Themas.

11.1 Das Familien-Servicebüro

Das Familien-Servicebüro unterstützt Beschäftigte und Studierende bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Das Büro ist **beratend** tätig bei Fragen zu Mutterschutz, Elternzeit und Verlaufsplanung von Studium und Beruf in Kombination mit Familienaufgaben. Es ist konkret **vermittelnd** in allen Angelegenheiten der universitätseigenen oder kommunalen Kinderbetreuung aktiv. Der Welcome-Service für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität und der Doppelkarriere-Service für Neuberufene zählen ebenfalls zu den Aufgaben. Darüber hinaus unterstützt das Familien-Servicebüro die Hochschulleitung bei der Planung und Umsetzung familiengerechter Rahmenbedingungen und erarbeitet Beiträge für Forschungsanträge.

Das Familienservicebüro wurde bis Ende 2008 durch den Innovationsfonds des Landes Schleswig-Holstein gefördert. Von 2009-2012 wurde der Familie-Service aus universitären Mitteln als Projekt verlängert, Anfang 2012 ist er wie damals geplant mit der Entfristung der Leitungsstelle **verstetigt** worden. Aus Mitteln des Professorinnenprogramms arbeitet eine weitere Mitarbeiterin im Familien-Servicebüro. Diese personellen Ressourcen tragen maßgeblich und **nachhaltig** zur erfolgreichen Gestaltung einer familiengerechten Universität bei.

Im Jahr 2012 wurden mit den **Familienbeauftragten** der Fakultäten, der Exzellenzinitiativen und des Graduiertenzentrums, die im Arbeitskreis für Vereinbarkeitsfragen unter der Leitung der Vizepräsidentin zusammengeschlossen sind, neue Strukturen geschaffen. Dem **Arbeitskreis** gehören daneben die Studierenden (ASTa), der Familien-Service und die Gleichstellungsbeauftragte an. Die Mitglieder des Arbeitskreises kommunizieren die Thematik in ihren Bereichen.

11.2 Kinderbetreuung und Unterstützung für Familien

Mit verschiedenen Trägern hat die CAU in den letzten fünf Jahren kontinuierlich am Ausbau ihrer Kinderbetreuung gearbeitet. Das gesteckte Ziel, ausreichend Plätze für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren v.a. für Studierende und Wissenschaftler/innen in der Qualifikationsphase bereit zu halten, ist mit 70% Abdeckung mittlerweile annähernd **erreicht** worden. Die CAU hat Belegplätze in bereits bestehenden campusnahen Einrichtungen und zwei Tagespflegestellen direkt auf dem Campus etabliert und darüber hinaus im Rahmen des Professorinnenprogramms die **Campus-Krippe** gebaut. Damit sind aktuell 125 Krippen- und 172 Elementarplätze im Angebot, fast 130 Plätze mehr als in 2008. Weitere fünf Krippenplätze sind noch konkret geplant. Die CAU bietet bei Kongressen und Abendveranstaltungen flexible Kinderbetreuung an. Dazu kommen 50 Plätze für Schulkinder im **Ferienprogramm**, das wie geplant mittlerweile in den Oster-, Herbst- und Sommerferien angeboten wird. Dieses Programm federt Betreuungsgengpässe ab, die sich durch die Überschneidung von Vorlesungszeit mit Schulferien ergeben. Als Unterstützung für **Eltern** gibt es Wickelmöglichkeiten, Ess- und Spielecken für **Kinder** auf dem Campus, drei Eltern-Kind-Arbeitsräume (zwei weitere im Bau) und eine kindgerecht eingerichtete Spielwohnung. Diese Infrastrukturen werden bei Bedarf ausgebaut.

11.3 Arbeitszeit und –organisation

Die CAU hat in ihren Dienstvereinbarungen (z.B. zu variabler Arbeitszeit, Telearbeit, Sonderurlaub zur Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen) die nötigen Grundlagen für eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung geschaffen. In den nächsten Jahren sollen insbesondere die Arbeitsmodelle des wissenschaftlichen Personals auf bessere **Familien-gerechtigkeit** hin überprüft und angepasst werden. Dies gilt sowohl für eine verbesserte Planungssicherheit als auch für eine erhöhte Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort.

11.4 Vereinbarkeit von Studium und Familie

Studierende mit Kindern werden durch Beratungsangebote (Zentrale Studienberatung, Studierendenservice, Familien-Service, AStA, Studentenwerk) und regelmäßige Informationsveranstaltungen zur **Vereinbarkeitsorganisation** aktiv unterstützt. Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger dürfen sich nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen. Die CAU hat, wie in 2008 geplant, durch die Schaffung einer Satzung die Einrichtung von strukturierten **Teilzeitstudiengängen** ermöglicht (Anlage 19).

11.5 Doppelkarriere-Programm

Als wichtiges Kriterium für die Rufannahme insbesondere 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 ab 2008 ein Konzept zur Förderung von **Doppelkarriere-Paaren** entwickelt, das neben einer umfassenden Beratung aller Neuberufenen auch konkrete Förderinstrumente und Vereinbarungen umfasst. Die CAU ist Mitinitiatorin und seit der Gründung im Juni 2010 Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland. Die Vizepräsidentin für Diversity Management hat verbindliche Leitlinien für die Implementierung des Doppelkarriere-Programms der CAU formuliert. Danach sind Ziele des Programms die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sowie die Rekrutierung und Bindung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Als einige **Resultate** der letzten fünf Jahre sind zu nennen: ein Doppelkarrierepaar gefördert durch den Stifterverband, zwei gefördert durch die Kooperation mit der Universität Hamburg, mehrere Fälle mit einer Professur und einer wissenschaftlichen Stelle an der CAU.

Trotz der vordergründig positiven Wirkung der Doppelkarriere-Förderung für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie kristallisiert sich bei dieser Maßnahme eine eher negative **Nebenwirkung** für die Gleichstellung heraus, zumindest wenn man den Frauenanteil bei wissenschaftlichen Spitzenpositionen betrachtet. Bei allen bislang erfolgreichen Doppelkarri-

ere-Förderungen an der CAU handelt es sich um den Fall eines neuberufenen Professors, für dessen Partnerin auf einer stets niedrigeren Qualifikationsstufe eine zeitlich befristete Perspektive geschaffen wurde. In keinem Fall konnte dem Partner einer neuberufenen Professorin eine adäquate Position angeboten werden, so dass die **Rufabsagen** von Frauen unverändert hoch geblieben sind. Damit hat sich das Instrument des Doppelkarriere-Programms für die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren nicht wie erhofft bewährt und sollte unter diesem Aspekt einer kritischen **Neuausrichtung** unterzogen werden. Diese Erfahrungen an der CAU werden durch neue Erkenntnisse der empirischen Sozialforschung bestätigt (Hinz 2012, 2013). Daher werden wir unsere Leitlinien in diesem Jahr überarbeiten und neu fokussieren.

11.6 Wissenschaft und Familie? Beiträge zur inhaltlichen Reflexion

Zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie hat es an der CAU wie geplant einige **Veranstaltungen** gegeben:

- Workshop „Aktive Vaterschaft in Wissenschaft und Forschung“ in 2009
- Podiumsdiskussion „Karriere und Beziehung – Zwei unter einem Hut?“ in 2009
- Ringvorlesung „Verantwortung & Gewinn für Unternehmen, Gesellschaft, Familie“ in 2010

11. Dokumentation, Öffentlichkeitsarbeit und Weiterentwicklung

Die Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten, differenziert nach Geschlecht und Fakultäten, auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen der CAU findet seit 2008 regelmäßig einmal im Jahr statt. Diese **Daten** werden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und den Fakultäten für das Qualitätsmanagement ihrer Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellt. Durch die Registrierung im Graduiertenzentrum können anonymisierte Statistiken zu promovierenden Frauen im Vergleich zu Männern erstellt werden.

Die CAU achtet in ihrer Innen- und Außendarstellung mittlerweile verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit. So wurde die Schrift- und Bildsprache von CAU-Medien in 2011 auf Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft (Anlage 20). In 2012 wurde eine Kurzanleitung zur Verwendung der **geschlechtergerechten Sprache** für alle Beschäftigten erstellt, im April 2013 werden Fortbildungen zur Verwendung von geschlechtergerechter Sprache angeboten. Besonderer Fokus soll auf die geschlechtersensible Gestaltung der Internetseiten gelegt werden. Der Aspekt findet auch in den neuen Gleichstellungskonzepten der Fakultäten Beachtung (Anlage 21).

Bei der **Öffentlichkeitsarbeit** bemüht sich die CAU um eine angemessene Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen, z.B. beinhaltet die Beilage zu den Kieler Nachrichten "unizeit – Nachrichten und Berichte aus der CAU zu Kiel" seit 2011 die Rubrik „**Frauenkarrieren**“, in der aktuell an der CAU tätige Professorinnen vorgestellt werden. Auf Vorschlag der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Dekans der Theologischen Fakultät der CAU verlieh der Wissenschaftssenat im Jahr 2011 den **Wissenschaftspreis** der Stadt Kiel zum ersten Mal an eine Frau. Für den Wissenschaftspreis 2013 hat die CAU wieder eine Wissenschaftlerin nominiert.

Darüber hinaus beteiligt sich die CAU an wissenschaftlichen **Studien** (z.B. „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen) und **Organisationsentwicklungsprojekten** (z.B. „Diskriminierungsfreie Hochschule“ der Prognos AG). In einem **Benchmarking** mit unserer kanadischen Partneruniversität Dalhousie sind die Themen Gender und Diversity in Bezug auf Personal und Studierende aufgenommen worden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in den Prozess einbezogen und hat an einem gemeinsamen Workshop der Verwaltungen der beiden Hochschulen teilgenommen. Die Ergebnisse dieser Studien, Projekte und Prozesse erweitern die Genderkompetenz der Beteiligten und der Organisation als Ganzes und fließen in die Weiterentwicklung der Konzepte und Maßnahmen ein.

Anlage 1

Professuren an der CAU, die im Rahmen des Professorinnenprogramms für eine Förderung über 5 Jahre vorgeschlagen werden sollen, wenn sie mit einer Frau besetzt werden:

Geplante Vorgriffsprofessuren

W3-Professur für Wirtschafts- und Sozialgeschichte

oder

W2-Professur für Prävention und Versorgung in der Zahnheilkunde

Regelprofessuren (Auswahl)

W3- Professur für Pharmazeutische Biologie

oder

W3-Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Allgemeine Pädagogik

oder

W3-Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Schulpädagogik

oder

W2-Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Bildungsmanagement und Organisationsentwicklung