

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



**zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Kiel, Februar 2011

Gleichstellung an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Die im Jahre 1665 gegründete Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) ist die einzige Volluniversität des Landes Schleswig-Holstein. Sie verfügt über acht Fakultäten mit einer breiten Palette an über 150 Studiengängen in ca. 60 Fächern. An der CAU studieren derzeit 23.443 junge Menschen, darunter 1.733 aus dem Ausland. Die CAU versteht sich als Universität verbundener Wissenschaftskulturen und weist durch vier interdisziplinäre Forschungsschwerpunkte ein konturiertes Profil auf. Mit ca. 3.400 Beschäftigten, davon 750 aus Drittmitteln, ist die CAU eine der größten Arbeitgeberinnen des Landes. Eine enge Vernetzung in Forschung und Lehre besteht mit dem angegliederten Universitätsklinikum sowie mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen vor Ort und im Land. Die CAU war bereits in der ersten Antragsrunde der Exzellenzinitiative in der ersten und zweiten Förderlinie erfolgreich und hat im August 2010 einen Vorantrag für ein Zukunftskonzept eingereicht.

Die CAU strebt in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern an. Besondere Schwerpunkte sind hierbei die Förderung von Chancengleichheit und Diversity sowie die Ausschöpfung aller wissenschaftlichen Talente und Potenziale als Qualitätskriterien von Exzellenz. Die CAU schließt sich mit ihren strategischen Zielsetzungen in der Gleichstellungsarbeit der gemeinsamen „Offensive für Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ der großen deutschen Wissenschaftsorganisationen an. Die CAU versteht die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen als eine zentrale Leitungsaufgabe und stellt dafür auch Ressourcen zur Verfügung. Unsere Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde von der Arbeitsgruppe mit der zweitbesten Bewertung (Stadium 3) ausgezeichnet. Bei der Bewertung des Umsetzungsstandes sollte beachtet werden, dass es in der Zwischenzeit einen Kanzlerwechsel und die Wahl eines dritten Vizepräsidenten für das Zukunftskonzept an der CAU gegeben hat.

In mehreren Bereichen der CAU ist in der Gleichstellung schon viel erreicht worden. Auf fast allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gehen die Frauenanteile kontinuierlich nach oben. Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Promovierenden kann die CAU bereits seit einigen Jahren ein weitgehend geschlechterparitärisches Verhältnis vorweisen, so dass auf diesen Ebenen nur in wenigen, vor allem den technischen, Fachbereichen spezifische Gleichstellungsmaßnahmen erforderlich sind. Bei den abgeschlossenen Promotionen konnte der Frauenanteil im Berichtszeitraum erneut leicht gesteigert werden. In der Satzung des in 2010 neu gegründeten fakultätsübergreifenden Graduiertenzentrums sind auch Grundsätze zur weiterhin nachhaltigen Gleichstellung bei der Graduiertenförderung formuliert worden.

Der Übergang von der Promotion zur Habilitation ist nach wie vor eine prägnante Schwachstelle bei der Gleichstellung von wissenschaftlichen Nachwuchskräften an der CAU, für die es bereits bestehende, neu initiierte und künftig geplante gezielte Maßnahmen gibt. Seit der Stellungnahme im Jahr 2009 konnten wir hier eine leichte Zunahme der Frauenanteile bei den Assistentenstellen und bei den abgeschlossenen Habilitationen erreichen.

Beim gesamten wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) konnte die CAU in den letzten Jahren den Frauenanteil auf knapp 40% signifikant steigern. Die bisherigen drei Forschungsverbünde der Exzellenzinitiative an der CAU sind beispielhaft für erfolgreiche und nachhaltige Vereinbarkeit von Gleichstellungsaspekten und Spitzenforschung. Durch klar gleichstellungsorientierte Antrags- sowie Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren konnte hier das Ziel, den Frauenanteil auch in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen deutlich zu erhöhen, erfolgreich verwirklicht werden. Die erfolgreichen Konzepte und Erfahrungen aus diesen Projekten sollen für weitere Forschungsverbünde an der CAU genutzt werden.

Die Juniorprofessur hat sich an der CAU als ausgesprochen positiv für die Gleichstellung in höheren wissenschaftlichen Positionen erwiesen. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil seit der Einführung in 2002 stetig angestiegen und hat mittlerweile beinahe Parität erreicht. Auf diesem Karriereweg gibt es an der CAU keinen Einbruch mehr wie bei dem klassischen Weg über die Habilitation. Diese positive Entwicklung zeigt deutlich, dass es exzellenten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in großer fachlicher Breite gibt.

Deutlich mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen für W2 und W3 Professuren zu gewinnen ist das herausragendste strategische Gleichstellungsziel an der CAU. Im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hat die CAU im Juni 2008 ein neu entwickeltes Gleichstellungskonzept eingereicht, das schon in der ersten Runde des Programms positiv begutachtet worden ist und die Förderung von drei neuberufenen Professorinnen ermöglicht hat. Für den Bereich der Berufungsverfahren unternimmt die CAU weit reichende Anstrengungen, um das selbstgesteckte Ziel eines Frauenanteils von durchschnittlich 40% bei den Neuberufungen nachhaltig zu erreichen.

Die an der CAU seit langem etablierte Gender Research Group wird seit dem Jahr 2009 durch eine neuberufene Professorin für Gender und Diversity geleitet und ist damit deutlich aufgewertet worden. Zu den Aufgaben dieser Professur gehören Fortführung und Ausbau des strukturierten, interdisziplinären Promotionsstudiengangs Gender Studies sowie die Weiterentwicklung der Forschungsfragestellungen in Richtung Diversity. Neben dieser fachspezifischen Forschung beteiligt sich die CAU auch intensiv an Forschungsprojekten und Studien anderer Institutionen zu Geschlechter- und Gleichstellungsthemen an Hochschulen. Damit zeigt sich das ausgeprägte Interesse der CAU, Gleichstellungsfragen nicht nur praktisch, sondern auch wissenschaftlich anzugehen und diese beiden Ebenen zielführend zu verknüpfen.

Bei der konkreten Umsetzung von familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen nimmt die CAU eine bundesweite Vorreiterrolle ein. Die Universität nahm am Pilotprojekt der Hertie-Stiftung „Audit Familiengerechte Hochschule“ teil, wurde bereits 2002 als erste Volluniversität mit dem Grundzertifikat ausgezeichnet und ist im Jahr 2010 schon zum zweiten Mal erfolgreich re-auditiert worden. Darüber hinaus ist die CAU seit einigen Jahren für das Land Schleswig-Holstein Botschafterin des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, einer Initiative des Bundesfamilienministeriums.

Bereits im Jahre 1997 hat der Senat der CAU Frauenförderungsrichtlinien erlassen. Grundsätzlich gilt darin das auch von der DFG empfohlene Kaskadenprinzip, nach dem der Frauenanteil einer Hierarchiestufe als Zielvorgabe für die nächst höhere Stufe veranschlagt wird. Diesem Kaskadenprinzip liegen im Wesentlichen auch unsere Zielvorgaben im Rahmen der DFG Gleichstellungsstandards zugrunde. Die Zielvorgaben der einzelnen Fakultäten sind von den jeweiligen Konventen bzw. Dekanaten verabschiedet worden. An der Erstellung des gesamten vorliegenden Zwischenberichtes waren die Gleichstellungsbeauftragten, der Zentrale Gleichstellungsausschuss des Senates und alle relevanten Abteilungen und Stabsstellen der zentralen Verwaltung konstruktiv beteiligt. Der Bericht wurde nach mehrfacher Behandlung im Präsidium verabschiedet und vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Die CAU erklärt hiermit, die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen zur nachhaltigen Erreichung der genannten Gleichstellungsziele in Forschung und Lehre durchgängig und konsequent einzusetzen und damit wissenschaftliche Exzellenz und Diversity zu fördern.

Prof. Dr. Gerhard Fouquet
Präsident

Frank Eisoldt
Kanzler

Die wichtigsten seit 2009 umgesetzten Maßnahmen auf einen Blick

- Die Fakultäten haben in ihren Zielvereinbarungen mit dem Präsidium spezifische Ziele für ihre Gleichstellungsarbeit verabschiedet.
- Der Berufungsleitfaden zur Gleichstellung wurde in Kraft gesetzt.
- In der Technischen Fakultät wurde ein Berufungsverfahren von einer externen Expertin für Genderfragen begleitet und auf Gleichstellungsaspekte hin evaluiert.
- Es ist ein durchgängig gleichstellungsorientiertes Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft erarbeitet worden.
- Das Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen ist gestartet.
- Es gibt ein Anreizbudget von 10.000 €p.a. für die Berufung von Juniorprofessorinnen und von 20.000 €p.a. für die Besetzung von Habilitationsstellen mit Frauen.
- Die Sonderforschungsbereiche an der CAU beantragen und verwenden Mittel für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen, z.B. Coaching und Netzwerkaktivitäten.
- Die CAU hat ein fakultätsübergreifendes Graduiertenzentrum gegründet, in dessen Aufgabenbereich auch die Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase liegt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine universitätsinterne Evaluierung über Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt.
- Die CAU vergibt jährlich einen Genderforschungspreis, dotiert mit 500,- € für eine hervorragende Dissertation mit einem genderrelevanten Thema.
- Im Rahmen des lokalen Bündnisses „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“, findet an der Universität die Ringvorlesung „Verantwortung und Gewinn für Unternehmen, Gesellschaft und Familie“ statt.
- Die betriebseigene Campuskrippe mit 20 neuen Betreuungsplätzen wurde eröffnet.
- Eine Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit wurde in Kraft gesetzt.
- In der Graduiertenschule „Human Development in Landscapes“ wird für promovierende Eltern ein viertes Stipendienjahr angeboten und genutzt.
- Die CAU ist Mitinitiatorin und Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland.
- Die CAU beteiligt sich an den Projekten „Diskriminierungsfreie Hochschule“, „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ und „Gender-based violence, stalking and fear of crime“.
- Es ist eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der neuberufenen Professorin für Gender und Diversity und der Gleichstellungsbeauftragten über gemeinsame Forschungsprojekte und Vortragsreihen entstanden.
- Die Ausstellung „Frauen, die forschen“ und ihr Begleitprogramm wurde für eine breite Öffentlichkeitsarbeit über Wissenschaftlerinnen und Karrierewege genutzt.
- Es fanden Veranstaltungen zur geschlechtergerechten Sprache statt.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

- Das Präsidium trägt die Gesamtverantwortung für die Qualitätssicherung von Gender Mainstreaming an der CAU. Innerhalb des Präsidiums ist bislang der Präsident für die Gleichstellungspolitik der CAU verantwortlich. Er kommuniziert Ziele, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsarbeit durchgängig auf allen Ebenen der Universität. Für die nächste Wahlperiode ab Mitte 2011 wird das Vizepräsidentenamt für Forschung um den Bereich Diversity erweitert.
- Gleichstellung ist ein Themenfeld von sechs in den mit der Landesregierung abgeschlossenen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2009-2013. Ziele, Instrumente und Maßnahmen für die Gleichstellungsarbeit an der Universität sind rechtlich verankert im Hochschulgesetz (2007) und im Gleichstellungsgesetz (1994) des Landes Schleswig-Holstein, in der Verfassung der CAU (2008), in den Frauenförderrichtlinien des Senates der CAU (1997), in der Berufungsverfahrenssatzung (2009) und einem ergänzenden Berufungsleitfaden zur Gleichstellung (2009), in der Satzung für das neu gegründete Graduiertenzentrum (2010) sowie in den einzelnen Fakultätssatzungen. Die Struktur- und Entwicklungsplanung der CAU enthält obligatorisch auch einen Gleichstellungsplan, der in 2011 neu erstellt werden wird.
- Das Präsidium der CAU wird bei seiner Gleichstellungsarbeit von einer hauptamtlichen, vom Senat gewählten, Gleichstellungsbeauftragten, ihren zurzeit vier Mitarbeiterinnen sowie ihren drei Stellvertreterinnen unterstützt.
- An der CAU gibt es einen Zentralen Gleichstellungsausschuss des Senates zur kompetenten Begleitung der Gleichstellungsarbeit, zur Mittelüberwachung des Gleichstellungsbudgets und zur breiten Stärkung der Aufgaben. Er weist eine paritätische Beteiligung aller Statusgruppen mit mindestens 25% Männern auf und wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet.
- Gleichstellungsaspekte werden von der Hochschulleitung und den Dekanaten thematisiert, die Gleichstellungsbeauftragten sind in alle relevanten Prozesse eingebunden und leisten konstruktive Beiträge (z.B. bei Zielvereinbarungen, Forschungsanträgen, Personal- und Berufungsverfahren).

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

- Im Rahmen der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben alle acht Fakultäten der CAU, vertreten durch die Dekaninnen und Dekane, Gleichstellungskonzepte für ihre Fakultäten erarbeitet und vorgelegt. Für den hier vorgelegten Zwischenbericht haben alle Fakultäten erstmals auch quantitative Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils an verschiedenen Qualifikationsstufen erarbeitet und in ihren Konventen bzw. Dekanaten verabschiedet (s. Anlage).
- Die Fakultäten haben in ihren in 2010 abgeschlossenen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium spezifische Ziele für ihre Gleichstellungsarbeit benannt.

- In allen acht Fakultäten gibt es nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten aktiv unterstützen. Die Zusammenarbeit zwischen den dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist intensiv und durch regelmäßige Arbeitstreffen und Schulungen (z.B. zu Berufungsverfahren) strukturell gut verankert.
- Einige Fakultäten verfügen über einen Gleichstellungsausschuss, der die Gleichstellungsmaßnahmen auf Ebene der Fakultät erarbeitet und dem Konvent regelmäßig über deren Umsetzungsstand berichtet.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei den Planungen und Antragstellungen für Forschungsverbünde (Sonderforschungsbereiche, Exzellenzcluster, Graduiertenkollegs) durchgängig beteiligt. Sie war in 2010 Mitglied der Arbeitsgruppe „Gleichstellung“ für die Begutachtung der Kieler Universitätsmedizin durch den Wissenschaftsrat.
- Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet seit 2011 in der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „Struktur- und Entwicklungsplanung“ mit.
- Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit beratender Stimme an dem im Zukunftskonzept der CAU geplanten neuen Förderraum, in dem wissenschaftliche Exzellenz im internen Vergleich beurteilt werden soll, teilnehmen.
- Es besteht eine sehr enge Zusammenarbeit zwischen der seit Ende 2009 an die CAU berufenen Professorin für Gender und Diversity, Frau Prof. Dr. Uta Klein, und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, z.B. in gemeinsamen Projekten wie die „Diskriminierungsfreie Hochschule“ (Prognos Projekt) oder einer Ringvorlesung zu „Diversity und Hochschule“ im Wintersemester 2010/2011.
- Im Rahmen des Zukunftskonzeptes ist ein neues „Center for the Study of Gender, Diversity and Identity“ geplant, das fakultätsübergreifend mehrere Ebenen und Dimensionen von Diversity erforschen soll. Zwei Masterstudiengänge, einer davon berufs begleitend und in Kooperation mit Unternehmen, öffentlicher Verwaltung und Wohlfahrtsverbänden, sollen hier angeboten werden. Die CAU wird die Forschungsergebnisse aus dem Zentrum langfristig in ihre Personalentwicklung integrieren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt sich als Kooperationspartnerin an Forschungsthemen anderer CAU-Institute mit Gender-Bezug (z.B. Interreg-4A-Projekt mit dem Titel „Schlaf, Arbeit und deren Konsequenzen für menschliche Stoffwechselkrankheiten - ein grenzübergreifendes Forschungs- und Entwicklungsprojekt“, bewilligt in 2010, Humanbiologie, Frau Prof. Dr. Manuela Dittmar).
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungsleistung von Frauen wird von den Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung des Präsidiums und der Fakultäten geleistet, z.B. die Veranstaltung „Frauen Macht Karriere“ (2009) mit dem Workshop „Wissenschaftskarrieren von Frauen und Männern“ oder die Ausstellung „Frauen, die forschen“ aus dem FrauenMediaTurm (2010) mit einem begleitenden Vortragsprogramm von exzellenten Wissenschaftlerinnen. In 2011 beteiligt sich die CAU an der Ausstellung „Astronominnen – Frauen, die nach den Sternen greifen“ mit eigenen und externen Wissenschaftlerinnen als Referentinnen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte vergibt jährlich den Genderforschungspreis für eine hervorragende Dissertation mit einem genderrelevanten Thema (2010: „Dramenarbeit

im Fremdsprachenunterricht der Sekundarstufe I im Hinblick auf Gendersensibilisierung und interkulturelle Kommunikation“). Der Preis wird im Rahmen des Universitätstages verliehen und ist mit 500,- € dotiert.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

- Die CAU beteiligt sich an einem Organisationsentwicklungs-Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ als eine von zehn deutschen Hochschulen, finanziert durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und durchgeführt von der Prognos AG, mit einer zweijährigen Laufzeit (2010–2012). Zur Begleitung wurde ein Strategieteam an der CAU gegründet, in dem die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitet. Hier werden Daten gesichtet, erhoben und good-practise Modelle erarbeitet, die am Ende in ein praxisorientiertes Handbuch einfließen werden.
- Die CAU ist gerade dabei, eine Stabsstelle Qualitätsmanagement mit mehreren Stellen aufzubauen, zu deren Aufgabe mittelfristig auch die Mitarbeit an der Implementierung von Gender Controlling im Bereich Lehre und Forschung gehören soll.
- Ein Berufungsleitfaden zur Gleichstellung wurde 2009 an der CAU in Kraft gesetzt. Dieser Leitfaden wird ab 2011 mit einer Berichtspflicht in Form einer Checkliste für Vorsitzende versehen und soll 2012 auf extern evaluiert werden.
- Im Jahr 2010 wurde als innovatives Pilotprojekt ein Berufungsverfahren in der Technischen Fakultät von einer externen Genderexpertin begleitet und auf Gleichstellungsaspekte begutachtet. Aus diesem Prozess ist ein Katalog von neuen Handlungsansätzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren abgeleitet worden. Diese wurden in der Breite der Fakultät diskutiert und werden in neuen Berufungsverfahren angewendet. Es wird zurzeit geprüft, wie die spezifischen Ergebnisse dieses Projektes auch auf andere Fakultäten übertragen werden können.
- Die Medizinische Fakultät wird ab 2011 ihre Berufungsverfahren einer Evaluation zur Gendergerechtigkeit unterziehen und auch die Genderkompetenz der Bewerber und Bewerberinnen für eine Professur mit einem Fragebogen erfassen.
- Auf gesamtuniversitärer Ebene wird zurzeit geprüft, ob und in welchem Ausmaß eine weitere Professionalisierung der Berufungsverfahren durch eine externe Unternehmensberatung durchgeführt werden soll. Dies würde auch den Gleichstellungsaspekt beinhalten und für mehr Chancengleichheit sorgen.
- Unter der Federführung der Stabsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung ist in diesem Jahr ein Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft erarbeitet worden. Dieses Konzept ist durchgängig gleichstellungsorientiert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Jahr 2010 eine universitätsinterne Online-Umfrage zu Bekanntheit, Nutzung und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen und familienfreundlichen Angeboten durchgeführt. Die Ergebnisse der Evaluation werden für interne Optimierungsprozesse der Maßnahmen genutzt.
- Es ist für 2011 geplant, die Außendarstellung der CAU in Schrift- und Bildsprache auf Geschlechtergerechtigkeit hin überprüfen und gegebenenfalls verbessern zu lassen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- Die Universität erhebt und veröffentlicht jährlich in ihrer Umfrage zum Bachelor-Studium (einschließlich Übergang zum Master) vielfältige Daten zur Studien- und

Prüfungssituation, zur Zufriedenheit, zu Problemen und Erfolgen im Studium. Diese Daten werden auch nach Geschlecht getrennt ausgewertet.

- Im Rahmen der Registrierung im Graduiertenzentrum wird mit den persönlichen Daten auch das Geschlecht abgefragt. Im Zusammenhang mit der Nationalität, dem Zeitpunkt des Beginns der Promotion und der Art der Finanzierung können aus den so erhobenen Promovierendendaten anonymisierte Statistiken zu der Situation von promovierenden Frauen im Vergleich zu Männern erstellt werden.
- Die Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten, differenziert nach Geschlecht, auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierende, Promotionen, Post-Docs, sonstiges wissenschaftliches Personal, Habilitationen, unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse) der CAU findet regelmäßig einmal im Jahr statt. Diese Daten werden für die gesamte Universität sowie für die einzelnen Fakultäten abgebildet, auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und den Fakultäten für ihre eigene Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie für die Planung von Maßnahmen zur Verfügung gestellt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt für jedes Jahr eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die Berufungsverfahren an der CAU, differenziert nach Fakultäten und Besoldungsgruppen. Diese Statistik wird im Präsidium und im Senat vorgestellt.
- In Zusammenhang mit dem unter 1.4. genannten Projekt „Diskriminierungsfreie Hochschule“ sei angemerkt, dass entsprechende, bereits vorhandene, Daten über die Kategorie „Geschlecht“ hinaus auch unter intersektionaler Perspektive gesichtet werden. Zurzeit wird überlegt, welche weiteren Kategorien (z.B. ethnische Herkunft, Alter) in Hinblick auf eine Diversity-orientierte Hochschule in Verbindung mit Geschlecht erhoben und bewertet werden sollen.
- Alle diese jährlichen Auswertungen dienen dazu, spezifische Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln oder anzupassen. Sie können zukünftig mit den Zielvorgaben im Rahmen des Qualitätsmanagements abgeglichen werden. Die aktuellen Daten dienen auch als Basis für Informations- und Öffentlichkeitsarbeit. Bei sinkenden Zahlen muss es zeitnahe Analysen möglicher Ursachen und effektive Gegensteuerung geben.
- Die CAU nahm oder nimmt an folgenden gleichstellungsorientierten Wettbewerben, Rankings und Studien teil und verwendet die daraus resultierenden Ergebnisse und Empfehlungen für ihre konkrete Gleichstellungsarbeit:
 - „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS)
 - „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ mit erfolgreich begutachtetem Gleichstellungskonzept in der ersten Runde
 - „Frauen in der Spitzenforschung“ Begleitstudie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Exzellenzinitiative (BMBF)
 - „International promovieren in Deutschland“ Studie des HIS mit Gender-Aspekten auf der Promovierenden-Ebene
 - „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen (Exzellenzinitiative)
 - „Gender-Based violence, stalking and fear of crime“ der Ruhr-Universität Bochum (EU-Projekt).
- Alle gleichstellungsrelevanten Regelwerke sowie die Gleichstellungskonzepte der CAU mit ihren Zielen und Maßnahmen und Ergebnissen sind auf der Homepage der

Universität zu finden. Das gilt auch für die Stellungnahme und den Zwischenbericht zu den DFG-Gleichstellungsstandards.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

- Die CAU ist von der Hertie-Stiftung als bundesweit erste Volluniversität mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert worden (2002) und wurde in 2009 zum zweiten Mal erfolgreich re-auditiert. Das angegliederte Universitätsklinikum (UKSH) wurde in 2010 ebenfalls mit dem "audit berufundfamilie" der Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Die CAU ergreift vielfältige und nachhaltige Maßnahmen, um den Ansprüchen des Zertifikats gerecht zu werden, und treibt die praktische Umsetzung und Weiterentwicklung in zahlreichen Bereichen voran.
- Die CAU ist seit einigen Jahren für das Land Schleswig-Holstein Botschafterin des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“, einer Initiative des Bundesfamilienministeriums.
- Die CAU ist Mitglied im lokalen Bündnis „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“, in dessen Rahmen im WS 2010/2011 an der Universität die Ringvorlesung „Verantwortung und Gewinn für Unternehmen, Gesellschaft und Familie“ stattfindet.
- Die Hochschulleitung der CAU setzt sich aktiv und konkret für die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf ein. Familienfreundlichkeit bedeutet für uns nicht nur einen Qualitätsgewinn für die eigene Institution, sondern trägt auch der Vorbildfunktion der Universität für gesellschaftliche Verantwortung engagierte Rechnung. Die Herstellung von Familienfreundlichkeit an der CAU ist ein andauernder Prozess, der über praktische Maßnahmen hinaus eine nachhaltige Kulturveränderung bewirken will, z.B. durch das Sichtbarmachen von Familien an der Hochschule, die Sensibilisierung von Führungskräften und die Auflösung veralteter Rollenstereotypen.
- Die CAU hat ein Familien-Servicebüro mit zurzeit zwei befristet beschäftigten Mitarbeiterinnen eingerichtet. Die Stelle der Leiterin soll in 2011 im Grundhaushalt der CAU verankert und entfristet werden. Das Familien-Servicebüro unterstützt Beschäftigte und Studierende an der CAU bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium und bei Fragen zu Mutterschutz und Elternzeit. Die Mitarbeiterinnen sind beratend und konkret vermittelnd in allen Angelegenheiten der universitätseigenen oder kommunalen Kinderbetreuung (Tagesmütter, Krippen, Kindergärten, Horte, Ferienprogramme) tätig. Der Welcome-Service für Neuberufene und die Beratung für Doppelkarriere-Paare zählt ebenfalls zu den Aufgaben des Familien-Servicebüros. Darüber hinaus unterstützt das Familien-Servicebüro die Hochschulleitung bei der Planung und Umsetzung weiterer familienfreundlicher Rahmenbedingungen.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die CAU hat in ihren Dienstvereinbarungen die dazu nötigen Grundlagen geschaffen. Familienfreundliche Arbeitszeitregelungen sind:
 - Flexibilisierung der Arbeitszeit
 - Möglichkeit der Teilzeitarbeit
 - Möglichkeit eines Sabbatjahres für unbefristet Beschäftigte
 - Sonderurlaub zur Kindererziehung und zur Pflege von Angehörigen
 - Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit

- Das Thema Teilzeitarbeit für Führungskräfte soll mit dem Pilotprojekt einer „Team-Professur“ angestoßen werden. Dazu soll eine geeignete freie Professur identifiziert werden, die mit zwei qualifizierten Personen in Teilzeit besetzt werden kann.
- In der Graduiertenschule „Human Development in Landscapes“ wird für promovierende Eltern ein viertes Stipendienjahr angeboten und oft in Anspruch genommen.
- Beschäftigten in Elternzeit wird die Teilnahme an internen Veranstaltungen und dem Fort- und Weiterbildungsangebot der CAU zum Wiedereinstieg ermöglicht.
- In weiten Bereichen der CAU wird, wenn immer möglich, darauf geachtet, dass sowohl Sitzungstermine als auch Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Tageszeiten (8-16 Uhr) stattfinden. Damit wird sowohl studierenden als auch forschenden und lehrenden Eltern die Teilnahme und Teilhabe gleichberechtigt ermöglicht.
- Studierende mit Kindern werden aktiv unterstützt, z.B. durch regelmäßige Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeitsorganisation. Die CAU hat durch Satzung die Einrichtung von strukturierten Teilzeitstudiengängen ermöglicht, die dazu nötigen Gesetzesänderungen werden aber von der Landesregierung derzeit noch kritisch gesehen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

- Für Studierende und Beschäftigte mit Kindern ist eine verlässliche Betreuung der entscheidende Faktor, um erfolgreich zu studieren, zu forschen und zu lehren. Mit verschiedenen Kooperationspartnern (Studentenwerk Schleswig-Holstein, Pädiko e.V.) arbeitet die CAU kontinuierlich und nachhaltig am Ausbau der campusnahen und flexiblen Kinderbetreuung. Die CAU hat in den letzten Jahren nicht nur Belegplätze in bereits bestehenden Einrichtungen geschaffen, sondern eine betriebseigene Krippe und zwei Tagespflegestellen direkt auf dem Campus etabliert. In Kiel gibt es besonders für die 0-3 Jährigen zu wenige Betreuungsplätze. Daher ist es ein wichtiges Ziel, ausreichend Plätze für diese Altersgruppe, vor allem für Studierende und Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase bereit zu halten. Unsere Betreuungsangebote umfassen:

Einrichtungen Öffnungszeiten	Statusgruppe	Anzahl Betreuungsplätze			
		gesamt	für 0-3 Jährige	für 3-6 Jährige	für > 6 Jährige
Kindertagesstätten 4 Einrichtungen 7:30–16:30	Studierende	141	45	96	-
	Beschäftigte	30	30	-	-
	insgesamt	171	75	96	-
Tagespflege 3 Tagesmütter 8:00–16:00	Studierende	-	-	-	-
	Beschäftigte	15	15	-	-
	insgesamt	15	15	-	-
Ferienbetreuung für Schulkinder 8:30–16:00	Studierende	-	-	-	-
	Beschäftigte	50	-	-	50
	insgesamt	50	-	-	50
Kindertagesstätte (Eröffnung 2011) 7:30–16:30	Studierende	81	20	61	-
	Beschäftigte	30	15	15	-
	insgesamt	111	35	76	-

- Mit Ausnahme der Tagesmütter bieten alle anderen Einrichtungen bei Bedarf auch Früh- und Spätdienste an. Die CAU hat somit aktuell 45 Plätze für unter dreijährige Kinder von Beschäftigten und 50 Plätze für Schulkinder im Ferienprogramm (Oster-,

Sommer-, Herbstferien). Nur für die Drei- bis Sechsjährigen hat die CAU bislang kein eigenes Angebot für Beschäftigte, da es in Kiel eine fast 100%ige Abdeckung des Bedarfs durch kommunale und freie Träger gibt. Außerdem gibt es noch über 100 Plätze (0-6 Jahre) am Universitätsklinikum (Campus Kiel), die von Mitgliedern des Klinikums und der Medizinischen Fakultät der CAU genutzt werden können.

- Für den Auf- und Ausbau der campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen sowie für das Ferienprogramm wendet die CAU erheblich Mittel auf, z.B.
 - Investitionskosten für die KiTas: 154.000,- € in 2009 und 259.000,- € in 2010
 - laufende Kosten für die KiTas: 15.000,- € in 2009, 118.000,- € in 2010
 - Ferienprogramm: 6.400,- € pro Jahr
 - Auditierung: 10.000,- € alle 3 Jahre.
- Es gibt einen online buchbaren Eltern-Kind-Arbeitsraum mit zwei PC-Arbeitsplätzen, ein weiteres Eltern-Kind-Büro speziell für Promovierende wird in 2011 eingerichtet.
- Die CAU setzt sich kontinuierlich für eine bessere Koordination der vorlesungsfreien Zeiten mit den Schulferien ein. Die Überschneidung der Vorlesungszeit mit den Schulferien verhindert nicht nur, dass Familien gemeinsame Ferien genießen können, sondern stellt sie auch vor ein massives Betreuungsproblem. In Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium und in Pressearbeit wird diese Problematik thematisiert.
- Die CAU bietet bei eigenen wissenschaftlichen Veranstaltungen, auch im Graduiertenzentrum, kurzfristig und flexibel Kinderbetreuung an.
- Zur Verbesserung der allgemeinen Arbeits- und Studiermöglichkeiten für Eltern gibt es Wickelmöglichkeiten sowie Ess- und Spielecken für Kinder auf dem Campus und ausleihbare mobile Spielkisten.
- Die CAU wird in 2011 eine Dienstwohnung in kindgerechte Spiel- und Gruppenräume für die Durchführung verschiedener familienunterstützender Maßnahmen, wie z.B. Elterntreff, Kongress- und Ferienbetreuung, umwandeln.
- Das Botanische Institut der CAU baut mit Fördergeldern aus dem Programm „For Women in Science“ und einer geplanten Ko-Finanzierung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät einen Spielplatz im Botanischen Garten. Die Doktorandin Nataliya Rybalka hat in 2010 einen der begehrten Förderpreise erhalten.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

- 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 ein Konzept zur Förderung von Doppelkarrierepaaren entwickelt:
 - Unterstützung bei der Stellensuche der Partnerin oder des Partners
 - Lösungsorientierte Thematisierung des Aspektes in Berufungsverhandlungen
 - Förderinstrumente und Vereinbarungen:
 - Förderung durch die Claussen-Simon-Stiftung
 - Gemeinsame Erklärung mit den Hochschulen des Nordverbundes
 - Kooperation mit der Universität Hamburg mit einer gegenseitigen Förderung von max. 100.000,- € pro Jahr zur Schaffung von Beschäftigungsverhältnissen für die Partner/innen.

- Als einige Erfolge in unserer Doppelkarriere-Unterstützung der letzten Zeit sind zu nennen: ein Doppelkarrierepaar (DKP) gefördert durch den Stifterverband, ein DKP auf zwei Juniorprofessuren, ein DKP wurde auf zwei W2 Professuren berufen (beide Rufe wurden aber leider abgelehnt), mehrere DKP mit einer Professur und einer wissenschaftlichen Stelle, drei erfolgreiche Bleibeverhandlungen mit Doppelkarriere-Aspekten, ein DKP gefördert durch die Kooperation mit der Universität Hamburg.
- Um dem steigenden Bedarf im Bereich Doppelkarriere gerecht zu werden, vernetzt sich die CAU mit weiteren Universitäten und Fachhochschulen sowie mit Partnern aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung zur Unterstützung bei der Stellensuche im außeruniversitären Bereich.
- Die CAU ist Mitinitiatorin und seit der Gründung im Juni 2010 Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND).
- Der multiplen Gestaltung der Lebensentwürfe junger Menschen, insbesondere in der Phase der Promotion, soll in Seminaren des Graduiertenzentrums Rechnung getragen werden. Insbesondere die Themen Vereinbarkeit von Familie, Karriere und Partnerschaft werden dabei in den Focus gestellt, um Promovierenden bewusste Entscheidungen in der weiteren Lebensplanung zu ermöglichen.
- Die CAU macht gezielt Öffentlichkeitsarbeit zu dem Thema (z.B. die Podiumsdiskussion „Karriere und Beziehung–zwei Karrieren unter einem Hut?“ (2009)).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

- Ein Berufungsleitfaden mit gleichstellungsrelevanten Regelungen wie aktive Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, Konzentration auf die durchgängig und auf alle gleich angewandten fachlichen Auswahlkriterien, Sicherstellung eines Gleichgewichtes zwischen externen Gutachterinnen und Gutachtern, klaren Befangenheitsregeln zur vorurteilsfreien Beurteilung von Bewerbungen, Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie einer deutlichen Erhöhung der Transparenz im Verfahren ist bereits im Einsatz. Es besteht eine dezidierte Berichtspflicht zu den Berufungsverfahren, in die künftig auch die Gleichstellungsaspekte mit einfließen sollen.
- Eine Festlegung der Mindestzahl von Frauen in Kommissionen ist derzeit nur in Berufungskommissionen vorgesehen (zwei). Idealziel ist eine genderparitätische Besetzung, dazu bemüht man sich im Bedarfsfall verstärkt Wissenschaftlerinnen aus anderen Fakultäten oder auch von benachbarten Hochschulen für die Kommissionen zu gewinnen. Die Anerkennung überproportionaler Beanspruchung von Professorinnen durch Arbeit in Gremien und Kommissionen kann in begründeten Ausnahmefällen durch zeitliche Entlastung, wie der Gewährung eines zusätzlichen Forschungssemesters, oder durch zusätzliche Hilfskraftstunden erfolgen.
- Auf der Ebene der Teilprojektleitungen in großen Forschungsverbänden (z.B. Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern, Graduiertenschulen) soll eine stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen erreicht werden. Dazu soll es durch die Hochschulverwaltung eine aktive Nachfrage nach qualifizierten Frauen bereits in der Planungs- und Antragsphase geben, v.a. bei zu niedrigen Frauenanteilen in Relation zu der Situation in den beteiligten Instituten. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Antragstellung.

- Für die nächsten zwei Jahre ist die Einführung von Genderkompetenzschulungen für Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen an der CAU geplant.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

- Zur Bündelung und Effektivierung von Promotionsprogrammen hat die CAU ein fakultätsübergreifendes Graduiertenzentrum, das sowohl als Plattform für Initiativen mit strukturierten Graduierten-Programmen (Sonderforschungsbereiche, Forschungsverbände, Graduierten-Schulen und –Kollegs) als auch als Meta-Struktur für individuell Promovierende dient, gegründet (2010). In der Satzung festgeschriebene Aufgabe des Zentrums ist ausdrücklich auch, für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase Sorge zu tragen.
- Im Graduiertenzentrum werden in enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten fortlaufend Maßnahmen für die Promotionsphase entwickelt, die zu einem Frauenanteil von 50% bei den Promotionsstellen und den Abschlüssen führen. Das Graduiertenzentrum entwickelt ein spezifisches Beratungsangebot und eine aktive Ermunterungskultur für Frauen, eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen und zu verfolgen, um bereits in dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere den Rückgang der Frauenanteile in der Post-Doc-Phase abzufangen.
- Das Graduiertenzentrum berät Antragstellerinnen und Antragsteller von drittmittelfinanzierten Promotionsprogrammen. Für die Stellenbesetzungen wird hier nachdrücklich zu pro-aktiven Rekrutierungsmaßnahmen für qualifizierte Frauen zur Erreichung der 50% Zielmarke, oder mindestens zur Erreichung der den Abschlusszahlen an Absolventinnen in relevanten Fächern entsprechenden Quoten, geraten.
- Dem Graduiertenzentrum werden eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson zur Vermittlung bei Schwierigkeiten und für die Lösung von Konflikten im Zusammenhang mit Promotionen zugeordnet. Sie werden im Einvernehmen mit der Leitung des Graduiertenzentrums vom Präsidium vorgeschlagen und vom Senat gewählt.
- In der „Integrated School of Ocean Science“ des Exzellenzclusters „Future Ocean“ werden alle Promovierenden bereits strukturiert von einem „Thesis Committee“ aus mindestens zwei, oft auch drei Betreuern oder Betreuerinnen begleitet. Dies ist ein Best Practice Beispiel als Vorkehrung gegen persönliche Abhängigkeiten an der CAU.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- Die CAU hat sich am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligt und war in der ersten Begutachtungsrunde mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich. Durch das Programm werden drei Professorinnen an der CAU gefördert, aus den Mitteln werden u.a. drei Stellen für Doktorandinnen und zwei Habilitationsstipendien für Frauen finanziert.
- In den wissenschaftlichen Fächern an der CAU, in denen Frauen in den Leitungsebenen unterrepräsentiert sind, werden einschlägig qualifizierte Frauen im Rahmen von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren gezielt aufgefordert, sich zu bewerben (pro-aktive Rekrutierung). Um diese Frauen zu identifizieren und persönlich anspre-

chen zu können, sollen einschlägige Datenbanken und fachspezifische Organisationen, aber auch fächerübergreifende Netzwerke (z.B. das Wissenschaftlerinnennetzwerk der CAU, Akademia-Net, femconsult) genutzt werden.

- Landesstellen (einschließlich Professuren) und Stellen aus großen drittmittelgeförderten Forschungsverbänden (SFB, Exzellenzcluster) mit Vertragslaufzeiten von über einem Jahr müssen an der CAU ausgeschrieben und unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten besetzt werden.
- Die Ausschreibungstexte für Professuren enthalten obligat den Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen“.
- Im Rahmen des Zukunftskonzeptes der CAU soll eine rotierende, jeweils einjährige W3 Gastprofessur für Wissenschaftlerinnen aller Fachbereiche, die sich darum bewerben müssen, eingerichtet werden. Damit soll vor allem in Fächern mit keinen oder sehr wenigen Professorinnen ein positives Rollenbild für die Studierenden und den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar gemacht werden.
- Soweit für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur die befristungsrechtlichen Möglichkeiten des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ausgeschöpft sind, bietet die CAU diesem Personenkreis ab dem Jahr 2009 die Perspektive einer weiteren Beschäftigung von 4 Jahren als Akademische Rätin nach Abschluss der Habilitation an. Gleiches gilt für Juniorprofessorinnen, denen nach erfolgreicher Beendigung der Juniorprofessur eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von 4 Jahren als Akademische Rätin ermöglicht wird. Diese verbesserte Planungssicherheit bietet vor allem Frauen eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase ihre wissenschaftliche Karriere mit einer Familie zu vereinbaren. Diese Maßnahme ist bereits einige Male erfolgreich genutzt worden.
- Im Zukunftskonzept der CAU ist die Einrichtung von „Early Tenure“ Positionen für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen. Diesen soll bereits zum Ende der Promotionszeit an der CAU die Perspektive angeboten werden, nach einer zweijährigen Post-Doc Phase an einer internationalen Partnerinstitution über eine W1 Professur mit Tenure Track Option in eine dauerhafte W2 oder W3 Professur an der CAU zu kommen. Dieses Programm wird hochkompetitiv sein und sich vor allem an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Forschungs- und Förderschwerpunkten richten.
- In der Medizinischen Fakultät gibt es eine gezielte Förderung von Spitzenwissenschaftlerinnen, z.B. durch eine zeitweilige Freistellung von der Krankenversorgung oder durch Vergabe von Sonderforschungsmitteln aus der Fakultät.
- In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wird eine Quote von 50% Frauen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen angestrebt, Post-Doc-(Landesstellen mit einer Laufzeit von über einem Jahr) und Habilitationsstellen sollen künftig öffentlich ausgeschrieben werden.
- In der Technischen Fakultät gibt es vielfältige Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein technisches Studium: Girls´ Day, Schülerinnen-Projekte, Schnupperstudium Informatik und seit diesem Jahr auch eine Beteiligung an tasteMINT (Potential-Assessment-Verfahren, in dem bei angehenden oder gerade fertig gewordenen Abiturientinnen die Potenziale für den MINT-Bereich ermittelt werden können). In Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten hat die Fakultät bislang zwei Stipendien für Informatikstudentinnen im 1. Semester vergeben.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

- Bei einer Neugestaltung der Ressourcenverteilungsprozesse in der CAU ist beabsichtigt, Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen.
- Es gibt ein Anreizbudget von 10.000 p.a. für die Berufung von Juniorprofessorinnen und von 20.000 p.a. für die Besetzung von Habilitationsstellen mit Frauen.
- Ein zentrales Gleichstellungsbudget von 40.000 p.a. ist zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt worden. Zahlreiche, auch von der DFG vorgeschlagene Maßnahmen (z.B. Konferenzen von Frauen, Einladung von Gastwissenschaftlerinnen, Wiedereinstiegsstipendien) werden hieraus finanziert.
- Einige Fakultäten haben oder planen eigene Budgets für Gleichstellungsmaßnahmen.
- Alle Sonderforschungsbereiche an der CAU beantragen seit diesem Jahr in ihren Neu- oder Fortsetzungsanträgen Mittel und setzen diese für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen ein.
- Es ist die Einrichtung eines Überbrückungsfonds für Auszeiten aufgrund geschlechtsspezifischer Arbeitsschutzregeln (z.B. im Labor, in der Feldforschung, auf Archivreisen) für Nachwuchswissenschaftlerinnen vorgesehen. Der Fonds wird Vertretungsmittel zur Verfügung stellen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

- Im neu erarbeiteten Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftliche Personal geht es um gezielte Weiterbildungsangebote, Beratung und Coaching auch und gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Das Konzept ist durchgängig der Gleichstellung verpflichtet.
- Im Jahr 2010 ist via:mento, das Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen an der CAU, gestartet. Nach Konzeptentwicklung, Bedarfserhebung und Bewerbungsverfahren hat die erste Runde mit 16 Wissenschaftlerinnen aus sechs Fakultäten begonnen. Eine zweite Runde wird voraussichtlich im Jahr 2012 beginnen, das Programm ist zunächst bis 2014 angelegt, bis dahin ist die Finanzierung sichergestellt. Für das Programm ist eine Mitarbeiterin auf einer halben Stelle eingestellt worden. Es soll fortlaufend evaluiert werden.
- Speziell für Medizinerinnen ist die Kooperation mit dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf beim Aufbau eines Mentoring-Programms geplant.
- Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc- und Habilitationsphase können an der CAU auf ein gut etabliertes, fakultätsübergreifendes Netzwerk zurückgreifen.
- Die wissenschaftliche Weiterbildung der CAU bietet gezielt für Wissenschaftlerinnen Seminare zum Thema Karriereentwicklung sowie Bewerbungs- und Berufungstrainings an. Speziell für Doktorandinnen, Post-Doc Frauen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen gibt es ein Coaching- und Seminar- Angebot „Create your own career“.
- Im Gleichstellungsbudget stehen Mittel für Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienphase zur Verfügung, flexibel gestaffelt in Dauer und Dotierung je nach Art des Vorhabens (Abschluss der Dissertation, Verfassen von Publikationen, Vorbereitung eines Forschungsantrages).

- Durch die frühzeitige Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird bei Neu- und Fortsetzungsanträgen von Forschungsprojekten (z.B. SFBs) vermehrt auf eine angemessene Beteiligung von Frauen, vor allem bei den Teilprojektleitungen, geachtet.
- Im Begleitprogramm der Ausstellung „Frauen, die forschen“ (2010) gab es auch gezielte Informationen über Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen (EU-Förderung, Alexander von Humboldt, DAAD, andere Stiftungen).
- Die Hochschulleitung und die Fakultäten engagieren sich aktiv bei der gezielten Benennung von Wissenschaftlerinnen der CAU bei eigenen oder in Wettbewerben Dritter (z.B. Fakultätspreise, Leibniz-Preis der DFG, Robert-Bosch-Preis, Alfried Krupp-Förderpreis, Wissenschaftspreis der Stadt Kiel) oder bei der Nominierung für nationale und internationale Wissenschaftsorganisationen.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- An der CAU gibt es Angebote im Rahmen der Fortbildung für das Hochschulpersonal, die zur Erlangung wichtiger Genderkompetenzen führen.
- Das Thema „Gender in der Lehre“ ist im Basisprogramm Hochschuldidaktik verankert worden, um die Lehrenden der Hochschule für das Thema zu sensibilisieren.
- Es sind für die nächsten zwei Jahre Schulungen in geschlechtergerechter Sprache, z.B. für die Pressestelle, geplant. Die Sprachwissenschaftlerin Frau PD Dr. Friederike Braun hat dazu bereits Vorträge in der CAU gehalten und Interviews gegeben.
- Angebote zur Genderkompetenz sollen auch im neuen Graduiertenzentrum angeboten werden.
- In der Graduiertenschule ISOS des Exzellenzclusters „Ozean der Zukunft“ findet explizit für Männer und Frauen eine Diskussionsrunde zum Thema „Erfolg durch Verstehen: (Gender)-Strukturen erkennen und nutzen“ statt, um die auf der Meta-Ebene der Universität impliziten Strukturen mit geschlechtsspezifischen Bedeutungen besser zu erkennen und für den persönlichen Erfolg im wissenschaftlichen Werdegang nutzen zu können.
- Es finden regelmäßige interne und externe Schulungen für die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten statt. Diese bringen in die Personalauswahlverfahren ihre Kompetenz zur gendergerechten Beurteilung von Personen und wissenschaftlichen Leistungen mit ein.
- Öffentlichkeitsarbeit zu positiven, zeitgerechten Rollenmodellen, z.B. die Fachtagung „Aktive Vaterschaft und Unternehmenskultur“ mit dem Workshop „Aktive Vaterschaft in Wissenschaft und Forschung“ (2009) oder das Kolloquium „Können Physiker auch Frauen sein?“ zur geschlechtergerechten Sprache in den Naturwissenschaften (2010) finden an der CAU regelmäßig statt.
- Eine interdisziplinäre Ringvorlesung zu „Diversity und Hochschule“ findet im WS 2010/2011 an der CAU statt. In diesem Rahmen gibt es Vorträge u.a. zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, zur gendergerechten Lehre, zur geschlechtersymmetrischen Organisationskultur und zum Diversity Management an Hochschulen.

Anlage Personelle Gleichstellungsstandards

Gesamtübersicht CAU Fakultäten

Anteile Frauen und Männer 2010

Zielvorgaben für 2013

Anmerkungen zu den Personellen Gleichstellungsstandards:

1. Der Stichtag für die Ausgangslage ist jeweils der **1. März**. Zu diesem Datum liegen uns an der CAU alle Statistiken für die wissenschaftlichen Karrierestufen vor. Auf Grund des Abgabetermins des Zwischenberichtes am 15. Februar 2011 war es leider nicht möglich, hier bereits die Daten vom 1.3.2011 zu verwenden. Daher können wir für den Berichtszeitraum leider nur ein Jahr zu Grunde legen.
2. Die Angabe „**keine Ziele**“ bei den Zielvorgaben für 2013 kann mehrere Gründe haben:
 - a. Das Geschlechterverhältnis ist bereits ausgewogen (z.B. bei den Studierenden oder bei den abgeschlossenen Promotionen)
 - b. Ein quantitatives Ziel ist sehr schwer steuerbar (z.B. bei den abgeschlossenen Habilitationen auf Grund der sehr geringen Fallzahlen)
 - c. Eine Veränderung des Geschlechterverhältnisses ist strukturell nicht planbar (z.B. wenn keine Professuren in der entsprechenden Kategorie bis 2013 regulär frei werden oder bei den Dekanaten, die entweder Wahl- oder Rotationsämter sind)
3. Juniorprofessuren gibt es an der CAU in der Theologischen und in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bislang nicht.
4. Die Zielzahlen bis 2013 für die gesamte CAU wurden im Präsidium und Senat, in den Fakultäten entweder in den Konventen oder in den Dekanaten verabschiedet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Christian-Albrechts-Universität Kiel

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	10146	11971	46	54	10500	12325	46	54	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	234	204	53	47	251	241	51	49	50	50
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	357	255	58	42	428	301	59	41	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	30	5	86	14	25	5	83	17	60	40
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	127	74	63	37	140	69	67	33	60	40
Juniorprofessuren (inkl. Klinikum und An-Institute)	21	11	66	34	21	16	57	43	50	50
Professuren C3/W2 inkl. Klinikum und An-Institute (2009 nicht differenziert)	344	35	91	9	140	17	89	11	80	20
Professuren C4/W3 inkl. Klinikum und An-Institute (2009 nicht differenziert)					197	24	89	11	85	15
Leitungspositionen - Präsidium	4	0	100	0	5	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Agrar- und Ernährungswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	576	1263	31	69	604	1312	32	68	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	24	44	56	15	34	31	69	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	42	72	37	63	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60	40	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	18	18	50	50	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	3	25	75	50	50
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	25	2	93	7	7	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					17	2	89	11	keine Ziele	keine Ziele
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät (inkl. Universitätsklinikum)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]									
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	818	1229	40	60	829	1200	41	59	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	69	81	46	54	71	92	44	56	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen (nur Vorklinik)	nd	nd	nd	nd	12	20	38	63	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	18	2	90	10	18	4	82	18	80	20
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen (nur Vorklinik)	nd	nd	nd	nd	10	8	56	44	50	50
Juniorprofessuren	2	2	50	50	2	2	50	50	50	50
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	74	6	92	8	35	6	90	10	80	20
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					34	2	94	6	80	20
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	3	0	100	0	4	1	80	20	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.03.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 01.03.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2690	4815	36	64	2751	5028	35	65	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	28	32	68	27	22	55	45	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	23	24	49	51	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75	25	1	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	15	9	62	38	50	50
Juniorprofessuren	5	3	63	37	6	4	60	40	50	50
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	63	10	86	14	28	8	78	22	70	30
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					38	5	89	11	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechtswissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	893	946	49	51	912	939	49	51	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	32	16	67	33	25	19	57	43	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	18	14	56	44	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	6	2	75	25	65	35
Juniorprofessuren (gibt es in der Fakultät nicht)	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	18	2	90	10	1	0	100	0	50	50
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					16	2	89	11	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Technische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1187	267	82	18	1324	304	81	19	70	30
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	4	83	17	22	0	100	0	90	10
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	88	18	83	17	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	0	0	0	keine Ziele	
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	20	1	95	5	90	10
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	50	50
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	32	1	97	3	12	0	100	0	keine Ziele	
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					18	1	95	5	90	10
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	keine Ziele	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	98	128	43	57	91	153	37	63	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	2	4	33	67	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	1	1	50	50	keine Ziele	keine Ziele
Juniorprofessuren (gibt es in der Fakultät nicht)	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	6	2	75	25	3	1	75	25	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					4	1	80	20	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.3.2009 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.3.2010 [Stand Zwischenbericht, 2010]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1504	978	61	39	1689	1020	61	39	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	4	80	20	13	2	87	13	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	40	17	70	30	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Post-Doc bzw. Habilitationsstellen	nd	nd	nd	nd	8	1	89	11	70	30
Juniorprofessuren	6	1	86	14	5	1	83	17	66	34
Professuren C3/W2 (2009 nicht differenziert)	19	2	90	10	1	1	50	50	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3 (2009 nicht differenziert)					16	3	84	16	74	26
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele