

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



**zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Kiel, Januar 2013

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 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 und im Land. 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. Die CAU versteht die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen als zentrale Leitungsaufgabe und stellt dafür Ressourcen zur Verfügung. Unser Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurde von der Arbeitsgruppe wieder mit der zweitbesten Bewertung (Stadium 3) ausgezeichnet. *Einen positiven Einfluss auf den aktuellen Umsetzungsstand hat sicherlich die zwischenzeitliche Wahl einer neuen Vizepräsidentin für Diversity Management gegeben.*¹

In mehreren Bereichen der CAU ist in der Gleichstellung schon viel erreicht worden. Bereits im Jahre 1997 hat der Senat der CAU Frauenförderungsrichtlinien erlassen. Seitdem gilt grundsätzlich das Kaskadenprinzip, dem auch unsere Zielvorgaben im Rahmen der DFG Gleichstellungsstandards zugrunde liegen. Auf fast allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen gehen die Frauenanteile kontinuierlich nach oben. *Viele, wenn auch nicht alle, der im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards selbstgesteckten Zielvorgaben sind im Berichtszeitraum fast oder ganz erreicht worden.* Sowohl bei den Studierenden als auch bei den Promovierenden kann die CAU bereits seit einigen Jahren ein weitgehend geschlechterparitätisches 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 gesteigert und das gesetzte Ziel von 50 % erreicht werden. Der Anteil der Doktorandinnen auf Qualifikationsstellen ist auf 43 % angestiegen, dieser soll künftig weiter erhöht werden.* In der Satzung des fakultätsübergreifenden Graduiertenzentrums der CAU sind Grundsätze zur nachhaltigen Gleichstellung formuliert.

Der Übergang von der Promotion zur Habilitation ist eine der entscheidenden Phasen, während derer an der CAU bislang immer überproportional viele Wissenschaftlerinnen verloren worden sind. Für die Zielgruppe der Habilitandinnen ist an der CAU in den letzten fünf Jahren das umfangreichste Maßnahmenpaket geplant und umgesetzt worden. Seit dem Zwischenbericht konnten wir damit den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen mehr als verdoppeln und mit 38 % unser selbst gestecktes Ziel von 40 % so gut wie erreichen. Parallel dazu konnte auch der Frauenanteil bei allen Postdoc-Stellen auf 36 % gesteigert werden. 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. Diese Maßnahmen werden alle weitergeführt und nachhaltig ausgebaut.

¹ *kursive Passagen kennzeichnen Veränderungen zum Zwischenbericht*

Die Juniorprofessur hat sich an der CAU als ausgesprochen positiv für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Karriereverlauf erwiesen. In dieser Kategorie ist der Frauenanteil seit der Einführung in 2002 stetig angestiegen und *hat mit jetzt 47 % unser Ziel von 50 % fast erreicht. Gemeinsam mit der positiven Entwicklung bei den Habilitationen* wird hier deutlich, dass es exzellenten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in großer fachlicher Breite gibt.

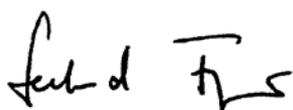
Deutlich mehr W2 und W3 Professorinnen zu gewinnen ist unser wichtigstes strategisches Gleichstellungsziel. Die CAU war schon in der ersten Runde des Professorinnenprogramms mit der Förderung von drei neuberufenen Professorinnen erfolgreich *und wird sich auch in der 2. Runde beteiligen*. Für die Berufungsverfahren hat die CAU mehrere Maßnahmen entwickelt, um das selbstgesteckte Ziel von durchschnittlich 40 % Frauen bei den Neuberufungen nachhaltig zu erreichen. *Im Berichtszeitraum lag dieser bereits bei 36 %. Damit konnte der Anteil an W2 Professorinnen von 11 auf 15 % gesteigert werden, der Anteil der W3 Professorinnen hat sich jedoch leider nicht erhöht. Hier ist die CAU noch weit von ihrem Ziel von 20 % Professorinnen entfernt und muss künftig weitere Anstrengungen unternehmen. Der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät ist es erfreulicherweise gelungen, die selbstgesteckten Ziele bei den W2 und W3 Professorinnen zu übertreffen.*

Beim gesamten wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) konnte die CAU in den letzten Jahren den Frauenanteil auf 41 % signifikant steigern, im Drittmittelbereich auf 44 % und im Grundhaushalt auf 39 %. Die drei Forschungsverbände der Exzellenzinitiative sind beispielhaft für erfolgreiche und nachhaltige Vereinbarkeit von Gleichstellungsaspekten und Spitzenforschung. Die klar gleichstellungsorientierten Antrags-, Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren *wurden jetzt durch entsprechende Verstetigungsverfahren ergänzt* und konnten so zu mehr Frauen in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen beitragen.

Die Gender Research Group ist das Zentrum der Gender- und Diversityforschung an der CAU. Jedes Semester finden diverse Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversitythemen sowie ein Forschungskolloquium statt. Darüber hinaus veranstaltet die Gender Research Group fakultätsübergreifende Ringvorlesungen, um die vielfältigen Forschungsansätze mit Gender und Diversitybezügen an der CAU zu bündeln und sichtbar zu machen.

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 *hat sich im Jahr 2012 schon zum dritten Mal dem Reauditierungsprozess unterzogen.*

An der Erstellung des vorliegenden Abschlussberichtes waren die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Zentrale Gleichstellungsausschuss des Senates, die Fakultäten, die SFBs, die Gender Research Group, alle relevanten Abteilungen und Stabsstellen der zentralen Verwaltung sowie das Graduiertenzentrum konstruktiv beteiligt. Der Bericht wurde im Präsidium beraten und verabschiedet. Die CAU erklärt hiermit, die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente und Maßnahmen auch weiterhin 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



Prof. Dr. Birgit Friedl
Vizepräsidentin



Frank Eisoldt
Kanzler

Die wichtigsten seit 2011 umgesetzten Maßnahmen auf einen Blick

- *Seit Mai 2011 ist das Thema Gleichstellung personell und strukturell in der Hochschulleitung verankert, der Senat hat die erste Vizepräsidentin an der CAU gewählt. Sie ist u.a. für Diversity Management zuständig.²*
- *Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2012-2016 wurde erstellt.*
- *In einem hochschulweiten Benchmarking-Prozess mit unserer kanadischen Partneruniversität Dalhousie sind die Themen Gender und Diversity aufgenommen worden.*
- *Die Berufungsverfahrenssatzung wurde durch mehrere Paragraphen zur Verbesserung der Gleichstellung in Berufungsverfahren erweitert und vom Senat verabschiedet.*
- *Zur gezielten Ansprache von potentiellen Bewerberinnen für Professuren werden spezielle Ausschreibungstexte („Curiephäen gesucht“) veröffentlicht.*
- *Eine Fortbildung zu „Gender und Diversity in Berufungsverfahren“ wurde konzipiert und angeboten.*
- *Die CAU beteiligte sich an dem Projekt „Generation Best“ zur gendersensiblen Berufungspraxis.*
- *Die medizinische Fakultät setzt in Berufungsverfahren einen Fragebogen zur Genderkompetenz der Bewerber und Bewerberinnen ein.*
- *Der Exzellenzcluster „Future Ocean“ hat gemeinsam mit dem SFB 754 eine Stelle für eine Gleichstellungsreferentin geschaffen und besetzt.*
- *Die 1. Runde des Mentoring-Programms via:mento wurde erfolgreich beendet, die 2. Runde ist gestartet.*
- *Die Ausstellung „Astronominen – Frauen, die nach den Sternen greifen“ und ihr wissenschaftliches Begleitprogramm wurde für eine breite Öffentlichkeitsarbeit über Wissenschaftlerinnen und Karrierewege genutzt.*
- *Die Einrichtung des Weiterbildungsstudiengangs „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ wurde von allen Gremien genehmigt.*
- *Es gab zwei Ringvorlesungen zu aktuellen Themen der Genderforschung.*
- *Die CAU hat sich zum 4. Mal mit dem Audit „familiengerechte hochschule“ unterzogen. Die Zielvereinbarungen wurden im Dezember 2012 abgegeben.*
- *Die Stelle der Leiterin des Familienservice-Büros wurde aus einer befristeten Projektförderung unbefristet in den Grundhaushalt der CAU überführt.*
- *Eine ehemalige Dienstwohnung der CAU wurde zur Spielwohnung für die Durchführung von familienunterstützenden Maßnahmen umgebaut.*
- *Die Möglichkeit für ein strukturiertes Teilzeitstudium wurde mit der Verabschiedung und ministeriellen Genehmigung einer Satzung geschaffen.*
- *Interne und externe Dokumente der CAU sind auf breiter Basis auf geschlechtergerechte Sprache untersucht worden, die Studie mit Handlungsempfehlungen sowie eine Kurzanleitung wurden veröffentlicht und auf dem Campus verteilt.*
- *Eine Fortbildung zur geschlechtergerechten Sprache wird angeboten.*

² *kursive Passagen kennzeichnen Veränderungen zum Zwischenbericht*

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 seit Juni 2011 die neue Vizepräsidentin für Diversity Management für die Gleichstellungspolitik verantwortlich.*³ Sie kommuniziert Ziele, Maßnahmen und Instrumente der Gleichstellungsarbeit durchgängig auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Universität.
- Gleichstellung ist ein Themenfeld von sechs in den mit der alten Landesregierung abgeschlossenen Zielvereinbarungen für den Zeitraum 2009-2013. *Zielvereinbarungen mit der neuen Landesregierung stehen 2013 an, dafür sind messbare, mit einem Teil des Budgets verknüpfte Gleichstellungsziele für die Universität vorgeschrieben.*
- Die Gleichstellungsarbeit an der Universität ist rechtlich verankert im Hochschulgesetz, *für das eine große Novelle in 2013 ansteht*, im Gleichstellungsgesetz, in der Verfassung der CAU, in den Frauenförderrichtlinien des Senates, *in der um gleichstellungsfördernde Regelungen verbesserten Berufungsverfahrenssatzung (2012)*, sowie in zahlreichen anderen Satzungen. *2011 wurde der neue Struktur- und Entwicklungsplan (2012-2016) erstellt, der über den obligaten Gleichstellungsplan hinaus Gleichstellung als Querschnittsthema in den meisten Handlungsfeldern enthält.*
- Das Präsidium der CAU wird bei seiner Gleichstellungsarbeit von der hauptamtlichen, *vom Senat in 2012 für eine zweite Amtszeit wiedergewählten*, Gleichstellungsbeauftragten, ihren vier Mitarbeiterinnen sowie ihren drei Stellvertreterinnen unterstützt.
- Der Zentrale Gleichstellungsausschuss des Senates dient der kompetenten Begleitung der Gleichstellungsarbeit sowie der Mittelüberwachung des Gleichstellungsbudgets. Er weist eine paritätische Beteiligung aller Statusgruppen mit mindestens 25% Männern auf und wird von der Gleichstellungsbeauftragten geleitet.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

- Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards haben alle acht Fakultäten der CAU Gleichstellungskonzepte erarbeitet. Im Zwischenbericht hatten sie erstmals auch quantitative Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils an verschiedenen Qualifikationsstufen angegeben. *Im vorliegenden Abschlussbericht wird ersichtlich, welche Ziele in welchen Fakultäten erreicht worden sind und welche nicht.*
- Die Fakultäten haben in ihren Zielvereinbarungen mit dem Präsidium (2010) spezifische Ziele für ihre Gleichstellungsarbeit benannt, *die nächsten Zielvereinbarungen folgen in 2013 und werden, analog zu den Zielvereinbarungen mit der Landesregierung, erstmals konkrete und messbare Gleichstellungsziele enthalten.*
- In allen Fakultäten gibt es nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten aktiv unterstützen. Die Zusammenarbeit zwischen den dezentralen und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist durch regelmäßige Arbeitstreffen und Schulungen (z.B. zu Berufungsverfahren) strukturell gut verankert.

³ *kursive Passagen kennzeichnen Veränderungen zum Zwischenbericht (im gesamten Dokument)*

- *Drei Fakultäten verfügen über einen Gleichstellungsausschuss, der die Gleichstellungsmaßnahmen auf Ebene der Fakultät erarbeitet und dem Konvent regelmäßig über deren Umsetzungsstand berichtet. Besonders aktiv sind die Gleichstellungsausschüsse der Medizinischen und der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.*
- *Der Exzellenzcluster Future Ocean und der SFB 754 finanzieren seit Dezember 2012 gemeinsam die halbe Stelle einer Gleichstellungsreferentin für ihre Fachbereiche. Die Stelle ist bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der CAU angesiedelt.*
- *Die Vizepräsidentin für Diversity Management ist stimmberechtigtes Mitglied im Vorstand des Exzellenzcluster Future Ocean, die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist dort ihre Stellvertreterin.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte der CAU kooperiert eng mit den Gleichstellungsbeauftragten und – arbeitsgruppen der außeruniversitären Forschungsinstitute im Land.*

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- *Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in alle strategischen Prozesse eingebunden (z.B. Zielvereinbarungen, Entwicklungsplanung, Verbundforschungsanträge, Begutachtungen, Qualitätsentwicklung Lehre, Strukturveränderungen, Personalentwicklung, Findungskommissionen, Personal- und Berufungsverfahren) und beteiligt sich als Kooperationspartnerin an Forschungsthemen mit Genderbezug.*
- *Es besteht eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen der Gender Research Group und der Gleichstellungsbeauftragten der CAU in gemeinsamen Projekten wie der „Diskriminierungsfreien Hochschule“ und den Ringvorlesungen „Diversity und Hochschule“ (WS 2010/2011) und „Why Gender Matters“ (WS 2012/2013).*
- *Der berufsbegleitende Masterstudiengang „Management von Gender, Diversity und Antidiskriminierung“, angesiedelt an der Philosophischen Fakultät, befindet sich seit September 2012 in der Akkreditierung. Er soll im Wintersemester 2013/14 beginnen.*
- *In dem nicht erfolgreichen Zukunftskonzept der CAU war die Gründung eines „Center for the Study of Gender, Diversity and Identity“ geplant, das fakultätsübergreifend mehrere Ebenen und Dimensionen von Diversity erforschen sollte. Nach der Ablehnung des Antrages ist die Einrichtung des Zentrums unsicher.*
- *Mit einem Vortrag der Vizepräsidentin zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft begann die Ringvorlesung „Geschlechterrollen im östlichen Europa“ (WS 2012/2013). Neben einer Analyse des Status quo wurden Ursachen des Problems benannt und Möglichkeiten aufgezeigt, der Geschlechterdiskriminierung zu begegnen.*
- *Die Gleichstellungsbeauftragte vergibt jährlich den Genderforschungspreis für eine hervorragende Dissertation mit einem genderrelevanten Thema (2011: „Das Prostitutionsgesetz und seine Umsetzung“). Im Jahr 2012 gab es leider keine Nominierungen. Der Preis wird im Rahmen des Universitätstages verliehen und ist mit 1000,- € dotiert.*
- *Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungsleistung von Frauen wird von der Gleichstellungsbeauftragten mit Unterstützung der Fakultäten geleistet, z.B. die Ausstellung „Astronominnen – Frauen, die nach den Sternen greifen“ mit eigenen und externen Wissenschaftlerinnen als Referentinnen und einer fachlichen Verbindung sowohl zum Internationalen Frauentag 2011 als auch zum Girls´ Day 2011.*
- *Seit 2011 beinhaltet die Beilage zu den Kieler Nachrichten "unizeit – Nachrichten und Berichte aus der CAU zu Kiel" die Rubrik „Frauenkarrieren“, in der aktuell an der CAU tätige Professorinnen vorgestellt werden.*

- *Als Kooperationspartnerin des Instituts für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity der FH Kiel beteiligt sich die Gleichstellungsbeauftragte der CAU am Rahmenprogramm für die Teilnehmerinnen der Deutsch-Südafrikanischen Konferenz „Women in Science - Promoting Excellence and Innovation for Future Development“ im März 2013 mit einer Präsentation von Studien- und Forschungsmöglichkeiten an der CAU.*

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

- *Die CAU war beteiligt am Projekt "Diskriminierungsfreie Hochschule - Mit Vielfalt Wissen schaffen" 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, das über die Projektlaufzeit hinaus weiterarbeiten und Konzepte zu Diversity Management und Anti-Diskriminierung erarbeiten wird. Konkret geplant für 2013 ist die Einrichtung eines Diversity-Portals auf der Homepage der CAU sowie ein niederschwelliges Beratungsangebot bei Diskriminierungserfahrungen auf dem Campus.*
- *In einem hochschulweiten Benchmarking-Prozess 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.*
- *Unter Federführung der Stabsstelle Qualitätsmanagement wird im WS 2012/2013 ein fakultätsübergreifendes Qualitätsverständnis für die Lehre entwickelt, in dem auch die Grundsätze von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt benannt werden.*
- *Unter der Federführung der Stabsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung ist in 2011 ein Personalentwicklungskonzept für die Wissenschaft erarbeitet worden. Dieses Konzept ist durchgängig gleichstellungsorientiert.*
- *Ein Berufungsleitfaden zur Gleichstellung wurde 2009 an der CAU in Kraft gesetzt. Die Evaluation des Leitfadens in 2012 führte zu der Notwendigkeit, die in ihm enthaltenen Regelungen in die verbindlichere Berufungsverfahrenssatzung aufzunehmen.*
- *Ein neues Instrument der Profilbildung sind die strategischen Berufungen, die u.a. die Zielfelder Geschlechtergerechtigkeit und Diversity verfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist entsprechend eingebunden.*
- *Einige Fakultäten (v.a. Technische, Medizinische) haben eigene, spezifische Maßnahmen und Regelungen zur Gleichstellung in ihren Berufungsverfahren eingeführt, die künftig auch in anderen Fakultäten diskutiert und geprüft werden sollen.*
- *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 wurden für interne Optimierungsprozesse der Maßnahmen sowie für eine sozialwissenschaftliche Veröffentlichung genutzt (Buche & Gottburgsen 2012).*
- *Die Innen- und Außendarstellung der CAU in Schrift- und Bildsprache wurde in 2011 auf Geschlechtergerechtigkeit hin überprüft, die Ergebnisse wurden in einer Broschüre veröffentlicht („Forscherinnen von der Förde – genannt oder mitgemeint?“). In 2012 wurde eine Kurzanleitung zur Verwendung der geschlechtergerechten Sprache erstellt, die an alle Beschäftigten verschickt werden wird. Besonderer Fokus soll auf die geschlechtersensible Gestaltung der Internetseiten gelegt werden.*

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- *Es wurde eine Vollerhebung unter den Studierenden von der Gender Research Group durchgeführt. Es ging darum, detaillierte Kenntnisse über die Zusammensetzung der Studierenden und Erfahrungen mit Diskriminierung zu erlangen, um Maßnahmen gegen Diskriminierung passgenau entwickeln zu können. Die Ergebnisse wurden dem Senat und der Personalversammlung der CAU präsentiert.*
- *Die Universität erhebt und veröffentlicht jährlich in ihrer Umfrage zum Bachelor-Studium (einschließlich Übergang zum Master) vielfältige Daten zur Studien- und Prüfungssituation. Bislang gab es hier keine Hinweise auf relevante geschlechtsspezifische Unterschiede, die einen Handlungsbedarf aufzeigen würden. Seit 2011 werden u.a. auch Fragen zu Kinderbetreuungspflichten gestellt, die für das Familienservice-Büros wichtige Entscheidungshilfen sind.*
- *Im Rahmen des Kooperationsprojekts Absolventenstudien (KOAB) der Universität Kassel wurde auch der Absolventenjahrgang 2010 der CAU befragt, die Auswertung nach Geschlecht wurde in 2012 vorgelegt und befindet sich noch in der Auswertung.*
- *Im Rahmen der Registrierung im Graduiertenzentrum wird mit den persönlichen Daten auch das Geschlecht abgefragt. Im Zusammenhang mit der Art der Finanzierung können aus den so erhobenen Daten anonymisierte Statistiken zu der Situation von promovierenden Frauen im Vergleich zu Männern erstellt werden. In 2011 und 2012 haben sich mehr Frauen (55%) als Männer (45%) im Graduiertenzentrum registriert, und registrierte Doktorandinnen (54%) hatten häufiger einen Arbeitsvertrag zur Promotion als Doktoranden (46%).*
- *Die Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten, differenziert nach Geschlecht, auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promovierende, Promotionen, Postdocs, sonstiges wissenschaftliches Personal, Habilitationen, Professuren) 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 sowie für die Planung von Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Auf dieser Basis soll in 2013 ein Gender-Controlling entwickelt werden.*
- *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. Die wichtigsten Parameter sind die Frauenquote bei den Neuberufungen (36% in 2011) sowie bei den Rufabsagen (50%). Daraus werden Handlungsempfehlungen abgeleitet.*
- *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 CEWS
 - „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“
 - „Frauen in der Spitzenforschung“ Begleitstudie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Exzellenzinitiative (BMBF)
 - „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen
 - „Gender-Based violence, stalking and fear of crime“ der Ruhr-Universität Bochum
 - „Genderation BeSt“ Untersuchung von geschlechtsneutralen und gendersensiblen Berufungsstrategien (RWTH Aachen und TU München)
- *Alle gleichstellungsrelevanten Regelwerke und die Gleichstellungskonzepte der CAU sind auf der Homepage der Universität zu finden. Das gilt auch für die Stellungnahme, den Zwischen- und den Endbericht zu den DFG-Gleichstellungsstandards.*

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

- 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. Über praktische Maßnahmen hinaus soll eine nachhaltige Kulturveränderung bewirkt werden, z.B. durch das Sichtbarmachen von Familien an der Hochschule, die Sensibilisierung von Führungskräften und die Auflösung veralteter Rollenstereotypen.
- Die CAU ist von der Hertie-Stiftung als bundesweit erste Volluniversität mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert worden (2002) und wurde in den Jahren 2006 und 2009 Mal erfolgreich re-auditiert. *Im Dezember 2012 wurde die vierte Re-Auditierung „Konsolidierung“ beendet.* 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 Botschafterin des Landes Schleswig-Holstein im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, einer Initiative des Bundesfamilienministeriums.
- Die CAU ist Mitglied im lokalen Bündnis „Standortfaktor Familienfreundlichkeit“ *und in dessen Rahmen im Kieler Unternehmensnetzwerk sowie der „AG Familie in Wissenschaft und Forschung“ aktiv.*
- *Das Familien-Servicebüro ist mit der Entfristung der Vollzeitstelle der Leitung nachhaltig gesichert worden. Zusätzlich arbeitet eine Mitarbeiterin auf einer Dreiviertelstelle, die mehrjährig über Drittmittel finanziert ist.* 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 (Tagesmütter, Krippen, Kindergärten, Horte, Ferienprogramme, *flexible Kinderbetreuung während Veranstaltungen*). Der Welcome-Service für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Universität und der Doppelkarriere-Service für Neuberufene zählen ebenfalls zu den Aufgaben des Familien-Servicebüros. Darüber hinaus unterstützt das Familien-Servicebüro die Hochschulleitung bei der Planung und Umsetzung weiterer familienfreundlicher Rahmenbedingungen *und ist verantwortlich für die Durchführung des „audits familiengerechte Hochschule“.* Daneben erarbeitet der Familien-Service Beiträge für interne Hochschulzwecke und Forschungsanträge.
- *Im Jahr 2012 wurden zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf weitere interne Strukturen geschaffen. Sie beinhalten Familienbeauftragte in den Fakultäten, in den Exzellenzinitiativen und im Graduiertenzentrum, die im Arbeitskreis für Vereinbarkeitsfragen unter der Leitung der Vizepräsidentin zusammengeschlossen sind. Dem Arbeitskreis für Vereinbarkeitsfragen gehören daneben ein/e Vertreter/in der Studierenden (AStA), die Beschäftigten des Familien-Service und die Gleichstellungsbeauftragte an. Die Mitglieder des Arbeitskreises kommunizieren die Thematik in Senat, Verwaltung, Fakultäten und Institute.*

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Die CAU hat in ihren Dienstvereinbarungen bereits die nötigen Grundlagen für eine weitgehend flexible Arbeitszeitgestaltung geschaffen.
- *Im Rahmen der neuen Auditierungsphase (2012-2015) sollen insbesondere die Arbeitsmodelle des wissenschaftlichen Personals auf bessere Familienfreundlichkeit hin überprüft und angepasst werden. Dies gilt sowohl für eine verbesserte Planungssicherheit als auch für eine erhöhte Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort.*

- *In 2012 wurde aus familiären Gründen des Bewerbers eine Professur in Teilzeit besetzt. Dies stellt ein neues Rollenmodell für die Wissenschaft dar.*
- Beschäftigten in Elternzeit wird die Teilnahme an internen Veranstaltungen und dem Fort- und Weiterbildungsangebot der CAU zum Wiedereinstieg ermöglicht.
- *Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium ist in einigen wissenschaftlichen Weiterbildungen für Führungskräfte verankert. Das Thema soll flächendeckend in die bestehenden und neuen Weiterbildungen aufgenommen werden.*
- In weiten Bereichen der CAU wird darauf geachtet, dass Sitzungstermine und Lehrveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten (8-16 Uhr) stattfinden. Damit wird Studierenden sowie forschenden und lehrenden Eltern die Teilnahme ermöglicht.
- Studierende mit Kindern werden durch Beratungsangebote und regelmäßige Informationsveranstaltungen aktiv unterstützt. Die CAU hat eine Satzung für strukturierte Teilzeitstudiengänge erlassen. *Der Satzung ist vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Oktober 2012 zunächst auf fünf Jahre befristet zugestimmt worden.*

3.2 Kinderbetreuungsangebote

- Mit verschiedenen Kooperationspartnern (Studentenwerk Schleswig-Holstein, Pädiko e.V., ab 2013 auch AWO) arbeitet die CAU kontinuierlich und nachhaltig am Ausbau der campusnahen und flexiblen Kinderbetreuung. Wir haben in den letzten Jahren Belegplätze in bereits bestehenden campusnahen Einrichtungen gewonnen sowie eine Krippe und zwei Tagespflegestellen direkt auf dem Campus etabliert. Weitere fünf Krippenplätze sind konkret geplant. Es ist ein wichtiges Ziel, ausreichend Plätze für unter Dreijährige, vor allem für Studierende und Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase bereit zu halten. Unsere Betreuungsangebote umfassen:

Einrichtung	Plätze gesamt	unter 3 Jahren	3-6 Jahre	Vorrangig zugangsberechtigte Kinder von
<i>Kita Niemannsweg 7:15-16:45 h</i>	86	20	66	<i>Studierenden der CAU</i>
<i>Kita Olshausenstr. 7:30-16:30 h</i>	55	25	30	<i>Studierenden und Beschäftigten der CAU</i>
<i>Kita Wissenschafts- park 7:00-17:00 h</i>	111	35	76	<i>Studierenden und Beschäftigten der CAU und aus dem Stadtteil</i>
<i>Campus-Krippe 8:00-16:00 h</i>	20	20	-	<i>Beschäftigten und Promotionsstu- dierenden der CAU</i>
<i>Kita Grenzstr. 7:45-16:15 h</i>	10	10	-	<i>Studierenden der CAU</i>
<i>Tagespflege Feldstr. 8:00-16:00 h</i>	5	5	-	<i>Beschäftigten der CAU</i>
<i>Tagespflege Sprot- ten 8:00-16:00 h</i>	5	5	-	<i>Beschäftigten der CAU</i>
<i>Tagespflege Krab- ben 8:00-16:00 h</i>	5	5	-	<i>Beschäftigten des Exzellenzclus- ters Future Ocean</i>
Plätze gesamt	297	125	172	

- Mit Ausnahme der Tagesmütter bieten alle anderen Einrichtungen bei Bedarf auch Früh- und Spätdienste an. *Die CAU hat somit für ihre Studierenden und Beschäftigten bis zu 125 Krippen- und 172 Elementarplätze in Kiel. Dazu kommen noch bis zu 50 Plätze für Schulkinder im Ferienprogramm (Oster-, Herbst- und Sommerferien). Damit ist annäherungsweise eine Deckung des Bedarfs erreicht worden.*
- *Für die Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“ und die Umsetzung familien-gerechter Maßnahmen, wie Ausbau von Infrastruktur, Durchführung von Veranstal-*

tungen und Erhaltung und Ausbau der Kinderbetreuung hat die CAU erhebliche Mittel aufgewendet:

- 2009: 189.927,28 €
 - 2010: 385.754,33 €
 - 2011: 133.684,91 €
- Es gibt drei Eltern-Kind-Arbeitsräume mit PC-Arbeitsplätzen, *die von mehreren Instituten genutzt werden, zwei weitere Eltern-Kind-Räume entstehen für einen SFB.*
 - Die CAU setzt sich in Gesprächen mit dem Wissenschaftsministerium kontinuierlich für eine bessere Koordination der vorlesungsfreien Zeiten mit den Schulferien ein. *An der CAU wurden die Prüfungszeiträume im Sommersemester an die Schulferien derart angepasst, dass drei Wochen gemeinsame Familienzeit ermöglicht werden kann.*
 - Die CAU bietet bei eigenen Kongressen, Veranstaltungen des Graduiertenzentrums, *Personalratssitzungen usw. begleitende flexible Kinderbetreuung an.*
 - Es gibt Wickelmöglichkeiten sowie Ess- und Spielecken für Kinder auf dem Campus und ausleihbare mobile Spielkisten. *Diese Infrastruktur wird weiter ausgebaut.*
 - *In 2011 wurde eine Dienstwohnung in eine kindgerechte Spielwohnung für die Durchführung von familienunterstützenden Maßnahmen wie z.B. Elterntreff, Kongress- und Ferienbetreuung umgewandelt.*

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. *Der Aspekt wird in Berufungsverhandlungen thematisiert und es gibt Unterstützung bei der Stellensuche der Partnerin oder des Partners.* Um dem vielfältigen Bedarf der Doppelkarrierepaare gerecht zu werden, vernetzt sich die CAU mit weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen sowie mit Partnern aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung.
- *Die Vizepräsidentin 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 Erfolge in unserer Doppelkarriere-Unterstützung der letzten Jahre sind zu nennen: ein Doppelkarrierepaar (DKP) gefördert durch den Stifterverband, ein DKP auf zunächst zwei Juniorprofessuren (hier hat die Frau mittlerweile eine unbefristete W2 Professur an der CAU), mehrere DKP mit einer Professur und einer wissenschaftlichen Stelle, mehrere erfolgreiche Bleibeverhandlungen mit Doppelkarriere-Aspekten, ein DKP gefördert durch die Kooperation mit der Universität Hamburg.
- Die CAU ist Mitinitiatorin und -seit der Gründung im Juni 2010- Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND).
- Den vielfältigen Lebensentwürfen junger Menschen in der Phase der Promotion wird in Seminaren des Graduiertenzentrums Rechnung getragen. Dabei werden praxisnahe Antworten z.B. zu Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Promotion gegeben, um Promovierenden bewusste Entscheidungen in der weiteren Lebensplanung zu ermöglichen. *Das Graduiertenzentrum hat eine Familienbeauftragte aus den Reihen der Promovierenden benannt, die als erste Ansprechperson fungiert.*

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

- *Die Berufungsverfahrenssatzung wurde Ende 2012 u.a. um folgende, gleichstellungsrelevante Regelungen ergänzt: 40% Frauen als Kommissionsmitglieder, aktive Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen, Konzentration auf die durchgängig und auf alle gleich angewandten fachlichen Auswahlkriterien, die vor Eingang der Bewerbungen festgelegt werden müssen, Sicherstellung eines Gleichgewichtes zwischen externen Gutachterinnen und Gutachtern, Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie einer deutlichen Erhöhung der Transparenz. Es besteht hiernach eine dezidierte Berichtspflicht zu den Gleichstellungsregelungen in Berufungsverfahren gegenüber dem Präsidium.*
- *In 2012 wurde eine neu konzipierte Schulung zu Gleichstellung und Diversity Kompetenz für Kommissionsmitglieder in Berufungsverfahren angeboten, die jedoch auf Grund zu geringer Anmeldungen abgesagt werden musste. Stattdessen ist geplant, die Dekane und Dekaninnen, die häufig den Vorsitz von Berufungskommissionen haben, zu dieser Thematik fortzubilden. Dies soll fortlaufend alle zwei Jahre erfolgen.*
- *In den neuen Zielvereinbarungen des Audits „familiengerechte hochschule“ sind Richtlinien für gleichstellungsorientierte Besetzungsverfahren für Postdoc-Stellen enthalten.*

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

- Zur Bündelung von Promotionsprogrammen hat die CAU ein fakultätsübergreifendes Graduiertenzentrum gegründet (2010), das als Plattform für Initiativen mit strukturierten Graduierten-Programmen (SFBs, Forschungsverbünde, Graduiertenschulen und -kollegs) und als Meta-Struktur für individuell Promovierende dient. In der Satzung festgeschriebene Aufgabe des Zentrums ist auch, für die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase Sorge zu tragen.
- Im Graduiertenzentrum werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten 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.
- Das Graduiertenzentrum berät Antragstellerinnen und Antragsteller von drittmittelfinanzierten Promotionsprogrammen *auch zu gleichstellungsfördernden Maßnahmen*. Für die Stellenbesetzungen wird hier nachdrücklich zu proaktiven Rekrutierungsmaßnahmen für qualifizierte Frauen zur Erreichung der 50% Zielmarke, oder mindestens zur Erreichung der entsprechenden Absolventinnenquote, geraten.
- Dem Graduiertenzentrum werden eine weibliche und eine männliche Vertrauensperson 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. *Beide sind seit 2012 im Amt, für 2013 ist ein Konfliktmediationstraining geplant.*
- In der „Integrated School of Ocean Science“ des Exzellenzclusters „Future Ocean“ werden alle Promovierenden 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 war in der ersten Runde des Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit ihrem Gleichstellungskonzept und drei geförderten Professorinnen erfolgreich. Aus den Mitteln werden u.a. drei Promotionsstellen und zwei Habilitationsstipendien für Frauen finanziert. *Das Präsidium hat bereits beschlossen, dass sich die CAU auch an der Fortsetzung des Programms beteiligen wird, dieses Mal sind vorgezogene Berufungen von Frauen geplant.*
- Landesstellen (v.a. Dauerstellen) und Stellen aus großen drittmittelgeförderten Forschungsverbänden mit Vertragslaufzeiten von über einem Jahr müssen ausgeschrieben und unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten besetzt werden.
- *Damit mehr Frauen durch die Ausschreibungen für Professuren an der CAU angesprochen werden, gibt es 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. Die Ausschreibungstexte für alle Professuren enthalten außerdem stets den Passus „Die CAU will mehr qualifizierte Frauen für Professuren gewinnen“.*
- Sofern Mitarbeiterinnen nach ihrer Habilitation und Juniorprofessorinnen nach positiver Zwischenevaluation zum Ablauf der sechsjährigen Dienstzeit noch keinen Ruf erhalten haben, können sie für bis zu vier Jahren an der CAU als Akademische Rätin weiter beschäftigt werden. Diese verbesserte Planungssicherheit bietet v.a. Frauen eine sehr gute Möglichkeit, in dieser Qualifizierungsphase ihre wissenschaftliche Karriere mit einer Familie zu vereinbaren *und gibt Zeit für Bewerbungsverfahren. Diese Maßnahme ist bereits viermal erfolgreich genutzt worden, drei der Frauen haben in der Zeit einen externen Ruf auf eine Professur erhalten und angenommen.*
- 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 2012 gab es ein Leadership-Seminar speziell für wissenschaftlich arbeitende Oberärztinnen.*
- In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wird eine Quote von 50% Frauen bei der Besetzung von wissenschaftlichen Dauerstellen angestrebt. *In den letzten beiden Jahren haben sich Physik und Mathematik am Girls´ Day beteiligt. Die Physik veranstaltete in 2011 außerdem die Physik-Projekt-Tage für Oberstufenschülerinnen aus dem ganzen Land. Die Beteiligung von 60 interessierten jungen Frauen und ihre positive Bewertung des Projektes waren ein sehr großer Erfolg.*
- In der Technischen Fakultät gibt es Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für ein technisches Studium: *Girls´ Day in allen Instituten* und Schülerinnen-Projekte wie Power Girls. *Die Beteiligung an tasteMINT musste wegen fehlender Ressourcen leider wieder eingestellt werden, für das Schnupperstudium Informatik für Mädchen ist eine neue Konzeption in Vorbereitung.* In Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden bislang vier Stipendien für Informatikstudentinnen vergeben.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

- Bei einer Neugestaltung der Ressourcenverteilungsprozesse in der CAU ist beabsichtigt gewesen, Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen. So sollte z.B. ein Anreizsystem für die Berufung von Professorinnen geprüft werden. *Dies ist bislang*

nicht umgesetzt worden. Die neue Landesregierung 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 davon auszugehen, dass der Aspekt künftig (ab 2014/2015) bei der Ressourcenverteilung für die und innerhalb der Universität fest verankert und mit Zielvereinbarungen verknüpft sein wird.

- Es gibt ein Anreizbudget von 10.000 p.a. für die Berufung von Juniorprofessorinnen und Mittel für Anschubfinanzierungen von 20.000 p.a. für Habilitandinnen.
- Ein zentrales Gleichstellungsbudget von 40.000 p.a. ist zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen eingerichtet und bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt worden. Zahlreiche Maßnahmen (z.B. Konferenzreisen von Frauen, Einladung von Gastwissenschaftlerinnen, Preise, Wiedereinstiegsstipendien nach Familienphasen, *Mentoring, Coaching, Fortbildungen*) werden hieraus finanziert.
- Einige Fakultäten haben eigene Budgets und Programme für Gleichstellungsmaßnahmen aufgelegt (*Medizinische: 5000 € p.a., Technische: 10.000 € p.a., Mathematisch-Naturwissenschaftliche: 20.000 € p.a.*).
- Alle SFBs und *Graduiertenkollegs* an der CAU beantragen in ihren Neu- oder Fortsetzungsanträgen Mittel und setzen diese für spezifische Gleichstellungsmaßnahmen ein, z.B. für *Weiterbildungen, Coaching, Tutorien, Schülerinnenprojekte, Vorträge, Ausstellungen und Kinderbetreuungsangebote*.

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 weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. *Dieses PE-Konzept soll in den nächsten Jahren umgesetzt werden.*
- Die wissenschaftliche Weiterbildung der CAU bietet vielfältige Seminare zum Thema Karriereentwicklung sowie Bewerbungs- und Berufungstrainings an. Speziell für Wissenschaftlerinnen gibt es ein Coaching- und Seminar-Angebot zur individuellen Karriereplanung *„I do it my way“*, es gibt *Workshops und Seminare für weibliche Führungskräfte und Einzelcoachings für Professorinnen. Neu sind spezielle Angebote für Wissenschaftsmanagerinnen, z.B. zu Kommunikation und Strategien.*
- Im Jahr 2010 ist die erste Runde von *via:mento*, dem Mentoring-Programm für promovierte Wissenschaftlerinnen an der CAU, mit 16 Wissenschaftlerinnen aus sechs Fakultäten gestartet. *Die Abschlussevaluation der ersten Programmrunde hat eine hohe Gesamtzufriedenheit mit dem Programmverlauf und mit der Mentoring-Beziehung ergeben. 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, das universitätsweite Programm ist zunächst bis 2014 angelegt, bis dahin ist die Finanzierung sichergestellt. Für das Programm ist eine Mitarbeiterin auf einer halben Stelle eingestellt worden. Ab 2013 soll aus Gleichstellungsmitteln des Exzellenzclusters *„Ozean der Zukunft“* und des SFB 754 ein für Meereswissenschaftlerinnen spezifisches Mentoring-Programm *via:mento_ocean* neu konzipiert und aufgebaut werden. Dafür steht eine zusätzliche halbe Stelle für zunächst drei Jahre zur Verfügung.*
- *Im Fach Biologie hat sich in 2012 das interne Mentoring-Projekt *Biomentos* entwickelt, in dem von der Studentin bis zur Professorin Netzwerke geknüpft werden. Die*

Wissenschaftlerinnen beraten jeweils Kolleginnen auf der Karrierestufe unterhalb der eigenen und unterstützen sich gegenseitig.

- *Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc- und Habilitationsphase können an der CAU auf ein gut etabliertes, fakultätsübergreifendes Netzwerk zurückgreifen, neu gegründet hat sich ein Netzwerk Kieler Wissenschaftsmanagerinnen.*
- *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, an die Theologin Frau Prof. Dr. Uta Pohl-Patalong. Für den Wissenschaftspreis 2013 hat die CAU wieder eine Wissenschaftlerin nominiert.*

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- *An der CAU gibt es Fortbildungsangebote für das Hochschulpersonal, die zur Erlangung wichtiger Genderkompetenzen führen, z.B. zu Gender Mainstreaming.*
- *Laut dem neuen Struktur- und Entwicklungsplan wird die CAU ein fachübergreifendes Lehrangebot entwickeln, das Studierende umfassende Gender und Diversity Kompetenz vermitteln soll.*
- *In der Philosophischen Fakultät gibt es einen sehr nachgefragten Masterstudiengang „Migration und Diversität“, der auch vielfältige Genderaspekte beinhaltet.*
- *Das Thema „Gender in der Lehre“ ist im Basisprogramm Hochschuldidaktik verankert worden, um die Lehrenden der Hochschule für das Thema zu sensibilisieren.*
- *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 Tutor/inn/en-Schulungsprogramms, der Beratungsleistung in der Studieneingangsphase und der Qualitätsentwicklung Lehre. Geplant sind Genderkompetenzschulungen für Studienberater/innen.*
- *Im April 2013 wird es die ersten beiden Fortbildungen zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache an der CAU geben.*
- *Die interdisziplinäre Ringvorlesung zum Thema „Does Gender Matter – Ein Querschnitt durch die CAU?“ findet im WS 2012/2013 statt. In diesem Rahmen gibt es Vorträge zu unterschiedlichen Ansätzen und Fragestellungen der aktuellen Geschlechterforschung in verschiedenen Fachbereichen der CAU. Eine weitere Ringvorlesung im WS 2012/2013 beschäftigt sich mit den Geschlechterrollen in Osteuropa. Diese Veranstaltungen ermöglichen eine universitätsweite Reflexion und Diskussion über alte und neue Geschlechterrollen sowie ihre stereotypen Zuschreibungen und zeigen auch Möglichkeiten zu ihrer Überwindung auf.*
- *Die Medizinische Fakultät führt als erste Universitätseinrichtung in Deutschland im WS 2012/2013 ein „Zertifikatsstudium Sexualmedizin“ für Studierende der Medizin und der Psychologie ein. Es werden differenzierte Kenntnisse über Ursachen, Häufigkeit, Symptome, Erkennung, Behandlung und Prävention sexueller Erlebens- und Verhaltensstörungen vermittelt. Um die Präventionsarbeit mit Opfern und Tätern sexueller Übergriffe zu verbessern, haben auch Studierende der Rechtswissenschaften und im Lehramt Zugang zu den Vorlesungen. Damit erfüllt die CAU als eine der ersten in Deutschland die Forderung des Berliner Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“ nach Ausweitung des Lehrangebots in diesem Bereich.*

Anlage Personelle Gleichstellungsstandards

Gesamtübersicht CAU Fakultäten

Anteile Frauen und Männer 2009, 2010, 2012

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 Abschlussberichtes am 31. Januar 2013 geben die aktuellen Daten für den Abschlussbericht daher den Stand vom **1.3.2012** wider. Nur für die Professuren, das Präsidium und die Dekanate konnten wir auf den Stichtag **1.12.2012** aktualisieren. **Die dargestellten Entwicklungen haben sich demnach über einen Zeitraum von nur drei bzw. dreieinhalb Jahren vollzogen.**
2. Die Professuren sind inklusive Universitätsklinikum und An-Institute.
3. 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)
4. Juniorprofessuren gibt es an der CAU in der Theologischen und in der Rechtswissenschaftlichen Fakultät bislang grundsätzlich nicht.
5. **Die Zielzahlen bis 2013 für die gesamte CAU wurden im Präsidium und Senat, für die Fakultäten entweder in den Konventen oder in den Dekanaten beraten und verabschiedet.**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Gesamtübersicht CAU

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	10146	11971	46	54	10500	12325	46	54	11350	12839	47	53	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	234	204	53	47	251	241	51	49	236	237	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	357	255	58	42	428	301	59	41	437	335	57	43	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	30	5	86	14	25	5	83	17	18	11	62	38	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	127	74	63	37	140	69	67	33	129	71	64	36	60	40
Juniorprofessuren	21	11	66	34	21	16	57	43	17	15	53	47	50	50
Professuren C3/W2	344	35	91	9	140	17	89	11	144	26	85	15	80	20
Professuren C4/W3					197	24	89	11	210	27	89	11	80	20
Leitungspositionen - Präsidium	4	0	100	0	5	0	100	0	4	1	80	20	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben /Agrar- u. Ernährungswissenschaftliche Fak. (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	576	1263	31	69	604	1312	32	68	731	1357	35	65	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	19	24	44	56	15	34	31	69	17	24	41	59	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	42	72	37	63	34	78	30	70	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	2	60	40	2	1	67	33	1	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	18	18	50	50	16	20	44	56	50	50
Juniorphessuren	1	0	100	0	1	3	25	75	1	4	20	80	50	50
Professuren C3/W2	25	2	93	7	7	0	100	0	7	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3					17	2	89	11	18	2	90	10	keine Ziele	keine Ziele
Leitungspositionen - Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2343	2299	50	50	2400	2369	50	50	2613	2402	52	48	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	63	47	57	43	78	72	52	48	71	62	53	47	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	23	24	49	51	189	145	57	43	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	5	0	100	0	3	4	43	57	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	65	27	71	29	55	27	67	33	60	40
Juniorphessuren	7	5	58	42	5	7	42	58	6	6	50	50	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C3/W2	107	10	91	9	50	3	94	6	46	7	87	13	90	10
Professuren C4/W3					54	8	87	13	56	11	84	16	85	15
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Medizinische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*													
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	818	1229	40	60	829	1200	41	59	851	1300	40	60	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	69	81	46	54	71	92	44	56	66	109	38	62	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	12	20	38	63	14	21	40	60	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	18	2	90	10	18	4	82	18	9	6	60	40	80	20
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	10	8	56	44	11	10	52	48	50	50
Juniorphessuren	2	2	50	50	2	2	50	50	4	0	100	0	50	50
Professuren C3/W2	74	6	92	8	35	6	90	10	40	6	87	13	80	20
Professuren C4/W3					34	2	94	6	38	3	93	7	80	20
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	4	1	80	20	3	0	100	0	75	25

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Philosophische Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2690	4815	36	64	2751	5028	35	65	3103	5355	37	63	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	28	32	68	27	22	55	45	23	16	59	41	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	23	24	49	51	24	30	44	56	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	75	25	1	0	100	0	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	15	9	62	38	17	9	65	35	50	50
Juniorphessuren	5	3	63	37	6	4	60	40	4	5	44	56	50	50
Professuren C3/W2	63	10	86	14	28	8	78	22	26	8	76	24	70	30
Professuren C4/W3					38	5	89	11	40	5	89	11	70	30
Leitungspositionen - Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	3	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Rechtswissenschaftliche Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	893	946	49	51	912	939	49	51	927	1011	48	52	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	32	16	67	33	25	19	57	43	32	18	64	36	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	18	14	56	44	22	16	58	42	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	1	0	100	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	6	2	75	25	3	2	60	40	65	35
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C3/W2	18	2	90	10	1	0	100	0	1	1	50	50	50	50
Professuren C4/W3					16	2	89	11	14	2	87	13	85	15
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Technische Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1187	267	82	18	1324	304	81	19	1732	441	80	20	70	30
Anzahl der Promotionen im Jahr	20	4	83	17	22	0	100	0	20	2	91	9	90	10
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	88	18	83	17	103	24	81	19	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	0	0	0	2	0	100	0	keine Ziele	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	20	1	95	5	21	2	91	9	90	10
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	1	0	100	0	50	50
Professuren C3/W2	32	1	97	3	12	0	100	0	15	1	94	6	keine Ziele	
Professuren C4/W3					18	1	95	5	22	1	96	4	90	10
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	keine Ziele	

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Theologische Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	98	128	43	57	91	153	37	63	104	159	40	60	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	0	100	0	1	0	100	0	2	1	67	33	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	2	4	33	67	4	2	67	33	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	1	1	50	50	1	1	50	50	keine Ziele	keine Ziele
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C3/W2	6	2	75	25	3	1	75	25	4	1	80	20	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3					4	1	80	20	4	1	80	20	70	30
Leitungspositionen - Dekanate	2	1	67	33	2	1	67	33	2	1	67	33	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben / Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät (optional)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 1.3.2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 1.3.2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 1.3. bzw. 1.12.2012]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1504	978	61	39	1689	1020	61	39	1289	814	61	39	keine Ziele	keine Ziele
Anzahl der Promotionen im Jahr	16	4	80	20	13	2	87	13	5	5	50	50	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	nd	nd	nd	nd	40	17	70	30	47	19	71	29	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	0	0	0	0	1	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. wiss. Personal auf Postdoc-Stellen	nd	nd	nd	nd	8	1	89	11	4	0	100	0	70	30
Juniordozenturen	6	1	86	14	5	1	83	17	1	0	100	0	66	34
Professuren C3/W2	19	2	90	10	1	1	50	50	5	2	71	29	keine Ziele	keine Ziele
Professuren C4/W3					16	3	84	16	18	2	90	10	74	26
Leitungspositionen - Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	3	0	100	0	keine Ziele	keine Ziele

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!