

## **Abschlussbericht „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“**

### **Universität zu Lübeck**

*„Die Universität zu Lübeck und die mit ihr verbundenen Mitglieder und Institutionen bekennen sich zum toleranten, vertrauens- und verantwortungsvollen Umgang aller universitären Gruppen miteinander, zum Prinzip der Gleichberechtigung, insbesondere von Männern und Frauen, und setzen sich für dessen Verwirklichung ein, motivieren ihre Angehörigen, Verantwortung zu tragen [und] schaffen eine familienfreundliche Atmosphäre und Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“  
(aus dem Leitbild der Universität)*

Prof. Dr. med. Peter Dominiak  
Präsident der Universität  
Mail: [dominiak@zuv.uni-luebeck.de](mailto:dominiak@zuv.uni-luebeck.de)  
Tel.: 0451/500-3000

Dr. jur. Oliver Grundei  
Kanzler der Universität  
Mail: [grunde@zuv.uni-luebeck.de](mailto:grunde@zuv.uni-luebeck.de)  
Tel.: 0451/500-3003

Dr. phil. Solveig Simowitsch  
Gleichstellungsbeauftragte der Universität  
Mail: [simowitsch@zuv.uni-luebeck.de](mailto:simowitsch@zuv.uni-luebeck.de)  
Tel.: 0451/500-3619

#### **Dieser Abschlussbericht wurde beschlossen:**

Am 15. Januar 2013 von den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität und dem zentralen Gleichstellungsausschuss.

Am 21. Januar 2013 vom Präsidium der Universität und den Senatsausschussvorsitzenden Medizin und MINT.

<b>Einleitung</b>	3
<b>A) Strukturelle Gleichstellungsstandards</b>	4
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	4
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	4
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Sektionen	5
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	9
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	11
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
<b>B) Personelle Gleichstellungsstandards</b>	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	15
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	16
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	16
<b>C) Flankierende Maßnahme</b>	16
<b>Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersicht / Zielvorgaben (Gesamt)</b>	

## Einleitung

Die seit Mitte 2012 amtierende schleswig-holsteinische Landesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag Gleichstellung als eines ihrer prioritären Ziele festgeschrieben. Die neuen Zielvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem Wissenschaftsministerium werden dementsprechend eine nachhaltige Gleichstellungspolitik verfolgen. Bereits im November 2012 fand in Kiel eine Hochschulkonferenz statt, auf der Gleichstellung „Auf die Frauen kommt es an“ als eines der zentralen Themen im Vordergrund stand. Eine Novellierung des Hochschulgesetzes ist für 2013 geplant.

Mit Senatsbeschluss vom 12. Dezember 2012 befindet sich die Universität zu Lübeck auf dem Weg in die Umwandlung zu einer Stiftungsuniversität. Eine Gesetzesvorlage wird in 2013 erwartet. Auch danach ist die Universität an das Landesgleichstellungsgesetz und das schleswig-holsteinische Hochschulgesetz gebunden, über deren gesetzliche Vorgaben (bzgl. Rechtssicherheit und Position der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten) sie bereits seit 2008 hinausgeht. Die institutionelle Verantwortlichkeit für Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und ihre Nachhaltigkeit liegt weiterhin gebündelt im Präsidium und wird von dort in die einzelnen Ebenen getragen. Aktive Gleichstellung wird durchgängig als Gesamtstrategie und Qualitätsmerkmal in Forschung und Lehre sowie im wissenschaftsstützenden Bereich verstanden und entsprechend intern und extern kommuniziert. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen wird durch (zusätzliche) finanzielle und personelle Ressourcen sowie durch ihre Institutionalisierung und Transparenz sichtbar. **Die Universität ist nicht nur als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert, sondern hat sich in 2011 auch erfolgreich um das Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ beworben. Sie ist die einzige Hochschule in Schleswig-Holstein, die beide Prädikate trägt.**

Obwohl es immer noch ein Ungleichgewicht von Männern und Frauen in einzelnen Qualifikationsstufen – vor allem bei der Habilitation und der Besetzung von Professuren – gibt, ist eine konsequente Steigerung des Frauenanteils sichtbar; eine weitere Erhöhung in 2013 ist absehbar. Bereits vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen wurden konsolidiert und kontinuierlich verbessert, die meisten der im Zwischenbericht 2011 beschriebenen Ziele umgesetzt sowie neue geplant. Hervorzuheben sind vor allem das Themenfeld „Gender-Diversity in der Lehre“ und der Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz, welche beide nachhaltig durch die Gründung eines Dozierenden-Service-Centers in die Strukturen der Universität implementiert wurden.

Im vorgelegten Abschlussbericht wird detailliert dargestellt, welche gleichstellungspolitischen Fortschritte die Universität zu Lübeck gemacht hat, aber auch, welche Aufgaben sie noch vor sich hat. Dabei wurden in den Kapiteln, in denen es keine oder nur wenige inhaltlichen Veränderungen gab, die Passagen aus dem Zwischenbericht 2011 übernommen.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die institutionelle Verantwortlichkeit für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung liegt beim Präsidium lt. schleswig-holsteinischem Hochschulgesetz sowie Geschäftsverteilungsplan und Rahmenqualitätssatzung der Universität zu Lübeck. Die beratene, begleitende Ebene liegt bei den Gleichstellungsbeauftragten, die operative Ebene maßnahmenbezogen bei verschiedenen Personen bzw. Einrichtungen.

Seit der Abgabe des Zwischenberichtes in 2011 wurde das Dezernat „Chancengleichheit und Familie“ in **2012** noch einmal personell aufgestockt und besteht aus:

- Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (100 %, Dezernatsleitung, Entfristung im Amt bereits in 2009)
- Projektmitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit (50 %)
- Projektmitarbeiterin für die Organisation der Campusferien und allgemeine Aufgaben (5 Std. pro Woche)

Alle Gleichstellungsmaßnahmen werden adäquat finanziell ausgestattet. Der Titel „Gleichstellungsmaßnahmen“ ist seit 2011 Bestandteil des Haushaltsplans.<sup>1</sup> Die Gleichstellungsbeauftragte hat **seit 2012 zusätzlich ein eigenes Budget in Höhe von 2000 Euro p.a.**, welches ihr für die Projektarbeit oder für die Weiterbildung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung steht.<sup>2</sup> Mittelfristig wird das Budget aufgestockt.

Gleichstellung gehört an der Universität zur Corporate Governance und ist schriftlich verankert in folgenden Dokumenten:

- Verfassung (Präambel, § 18),
- Gleichstellungssatzung,
- Struktur- und Entwicklungsplan (Pkt. 5 Querschnittsaufgaben / 5.1 Gleichstellung) sowie integrierter Gleichstellungsplan,
- Rahmenqualitätssatzung (§ 8),
- Leitbild ([www.uni-luebeck.de/universitaet/wirueberuns/leitbild.php](http://www.uni-luebeck.de/universitaet/wirueberuns/leitbild.php)),
- Zielvereinbarung zwischen dem ehemaligen Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein und der Universität für die Jahre 2009 bis 2013 (Pkt. 7 Gleichstellung und nachhaltige Entwicklung),
- Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY

Folgende Arbeitsgruppen, die sich mit der Thematik „Gleichstellung“ und / oder „Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie“ befassen, sind fester Bestandteil der universitären Struktur:

- Projektgruppe Audit „Familiengerechte Hochschule“ (seit 2007)
- Kitakommission (seit 2009)
- Projektgruppe TOTAL E-QUALITY (seit 2010)

---

<sup>1</sup> (Entwurf) Haushaltsplan 2013, vorläufiges Ist 2012 für Gleichstellungsmaßnahmen: 148.733,47 Euro. Der Großteil wird für Kinderbetreuungsmaßnahmen verwendet.

<sup>2</sup> In 2012 wurde das Budget für die Öffentlichkeitsarbeit und für die Präventionsarbeit gegen Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genutzt.

Wie im Zwischenbericht hervorgehoben, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität mit der Dienstwegsfreiheit und dem Widerspruchsrecht ausgestattet.<sup>3</sup> Sie hat zudem die Möglichkeit zur regelmäßigen Supervision.

### *1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Sektionen*

Das Präsidium leitet die Universität und nimmt seit 2010 auch die im Hochschulgesetz zugewiesenen Aufgaben der ehemaligen Dekane (jetzt Vorsitzende der Senatsausschüsse MINT und Medizin) wahr. Die Vorsitzenden sind für die Implementierung von sektionsspezifischen Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie verantwortlich. Die drei Sektionen<sup>4</sup> sind sich ihrer gleichstellungspolitischen Defizite bewusst und ergreifen entsprechende Maßnahmen, die unter Punkt 1.1 *Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung [B Personelle Gleichstellungsstandards]* näher erläutert werden. Durch die Teilnahme der Vorsitzenden am wöchentlich stattfindenden Präsidiumsgespräch, an welchem auch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt, ist eine Verzahnung entsprechender Maßnahmen von den Führungsebenen in die einzelnen Bereiche durchgängig gegeben.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat bis zu vier Stellvertreterinnen, die die Sektionsgebiete vertreten. Voraussetzungen für das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sind Basiskenntnisse in Gleichstellungsfragen und Gender-Diversity-Kompetenz. Die Zusammenarbeit ist bestimmt durch eine hohe Verlässlichkeit, Eigenverantwortung, regelmäßigen Informationsaustausch und kollegiale Beratung untereinander. Die Aufgaben in der Sektion bzw. gesamtuniversitär, z. B. die Teilnahme an Auswahlgesprächen oder Gremienarbeit, sind klar geregelt und unter den Gleichstellungsbeauftragten schriftlich fixiert, so dass für alle Universitätsangehörigen thematisch feste Ansprechpartnerinnen zur Verfügung stehen. Viermal jährlich erfolgt eine umfangreiche Sitzung zur strategischen Ausrichtung. Alle Gleichstellungsbeauftragten haben zudem die Möglichkeit, sich zu den Themen Gleichstellung, Gender-Diversity und Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie fortzubilden.

Es gibt einen zentralen Senatsausschuss für Gleichstellung. Der Ausschuss besteht aus vier Personen (Bereich Professur, wissenschaftlicher Mittelbau, wissenschaftsunterstützendes Personal und Studierende). Er ist aktuell optimal mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt, so dass sich im Sinne einer Gender-AG gezielt Gender Mainstreaming-Projekte realisieren lassen können. Durch die Auflösung der Fakultäten in 2010 sind sukzessive die ehemaligen Fakultätsausschüsse aufgelöst und in die zentralen Gremien überführt worden. Das betrifft auch den Gleichstellungsausschuss der ehemaligen Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, welcher zum Wintersemester 2012 / 2013 nicht wiederbesetzt wurde. Der fast zehn Jahre nicht vorhandene Gleichstellungsausschuss der ehemaligen medizinischen Fakultät wurde dementsprechend auch nicht wiederbesetzt. Dieses wurde nach dem Zwischenbericht von den Gutachter\_innen moniert, da jedoch der zentrale Gleichstellungsausschuss mit Vertreter\_innen aus allen Sektionen besetzt ist und es klar geregelte Verantwortlichkeiten für das Thema Gleichstellung gibt, ist es nicht notwendig, als einzige ehemaligen Fakultätsausschüsse die Gleichstellungsausschüsse zu erhalten bzw. einzurichten. Neben der Projektarbeit finden jährlich mindestens zwei Sitzungen des zentralen Gleichstellungsausschusses zusammen mit den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten unter der Leitung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten statt.

---

<sup>3</sup> Vgl. § 2, Abs. 2 und 3 der Gleichstellungssatzung der Universität zu Lübeck. Die fachliche Weisungsfreiheit wird durch das Landesgleichstellungsgesetz geregelt.

<sup>4</sup> Sektion **Medizin** und die Sektionen Informatik / Technik und Naturwissenschaften, die beide den Bereich **MINT** bilden.

Das Referat Politik, Ausland und Soziales des AStA der Universität (PAS) hat einen Gleichstellungsbeauftragten, der sich mit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig austauscht. Zudem werden gemeinsame Projekte initiiert (aktuell ein Faltblatt zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Studierenden“).

### *1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen*

Die Gleichstellungsbeauftragten werden zeitnah in alle die Universität betreffenden Gremien, Ausschüsse und Kommissionen eingeladen. Sie haben beratende Stimme, Rede- und Antragsrecht.

Die Gleichstellungsbeauftragten werden auch außerhalb der gesetzlichen Vorgaben bei Veränderungsprozessen und strukturellen Entscheidungen eingebunden. Über die Verfahren hinweg besteht ein regelmäßiger, zeitnaher Austausch der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Präsidium. Sie hat zudem 14-tägig einen festen Gesprächstermin mit dem Kanzler der Universität (als dem für das Präsidium zuständigem Mitglied für Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie).

### *1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung*

Die Universität ist seit 2008 als „Familiengerechte Hochschule“ (Re-Audit in 2011) zertifiziert und trägt seit 2011 das Prädikat TOTAL E-QUALITY. Die entsprechenden Zielvereinbarungen werden bis 2014 umgesetzt. In 2014 wird sich die Universität erneut um beide Prädikate bewerben.

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist in der Rahmenqualitätssatzung der Universität verbindlich fixiert. Konkrete gleichstellungspolitische Empfehlungen werden grundsätzlich durch das Präsidium in einzelne organisatorische Einheiten getragen, z. B. Öffentlichkeitsarbeit in die Stabstelle Kommunikation, Habilitationsstipendium für Wissenschaftlerinnen in die Stabstelle Wissenschaftsservice, finanzielle Zuwendungen aus dem Familienfonds in das Dezernat Finanzen, Gender-Diversity in der Lehre in das Dozierenden-Service-Center, Selbstbehauptungskurse in den Hochschulsport, Girls Day / Boys Day in die Schülerakademie.

Alle Maßnahmen werden regelmäßig zur Verbesserung evaluiert, z. B. Nutzung des Habilitationsstipendiums für Wissenschaftlerinnen, des alternierenden Home Office, der Campusferien, des Familienfonds oder Teilnahme an Veranstaltungen zu Gender-Diversity. Die Universität nimmt auch an externen Umfragen teil, um anhand der Rückmeldungen bestehende Maßnahmen zu verbessern bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln.

Gleichstellungs- und familienbewusstes Führungsverhalten wird intern und extern kommuniziert. Die an der Universität herausgegebene halbjährlich erscheinende Zeitschrift „focus uni-luebeck“ stellt seit 2009 einmal jährlich eine entsprechende Einrichtung der Universität als Best Practice vor.

**Seit Anfang 2012 hat das Thema „Gender-Diversity in der Lehre“ durch die Gründung des Dozierenden-Service-Centers (DSC) universitäre Priorität.** Gender und Diversity sind Bestandteile des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität und ihre Berücksichtigung in der Lehre und der Hochschulorganisation für exzellente Lehre ist verpflichtend. In allen Veranstaltungen des DSC ist Gender-Diversity nachweislich Bestandteil nach der Methode des „Integrativen Genderings“. Das hochschuldidaktische Lehrzertifikat orientiert sich an sechs didaktischen Lehr-Kompetenzbereichen, von denen eins „Interkulturelle & Gender-Diversity“ ist. Für die verschiedenen Zertifikatsstufen müssen Bausteine aus allen Kompetenzbereichen belegt werden.

Zusätzlich werden mit der Fachhochschule Lübeck im Rahmen des gemeinsamen BMBF-Projektes „Einstiege ins Studium“ **seit Herbst 2012** jährlich je zwei ganztägige Schulungen für Lehrende zum Thema „Integration von Gender-Diversity-Aspekten in der Lehre“ (Erwerb von Gender-Diversity-Kompetenz) angeboten. Die Schulungen werden von ausgewiesenen Genderexpertinnen durchgeführt und der hochschuldidaktische Ansatz des Integrativen Genderings anhand von Beispielen aus der Lehre der Teilnehmer\_innen bearbeitet.

**Der erste Tag der Lehre im Februar 2013 wird unter dem Schwerpunkt „Interdisziplinäre und genderorientierte Lehre“** durchgeführt. Bei der Vergabe des Lehrpreises wird auch darauf geachtet, inwieweit Gender-Diversity-Aspekte in die Lehre des- oder derjenigen integriert werden.

Des Weiteren ist **ab 2013 geplant**, ein Seminar „Personalführungskompetenz“ durch das Dozierenden-Service-Center anzubieten. Folgende Themenfelder werden integriert: Gender Mainstreaming, Familienorientierung, Diversity-Management, Familiengerechte Strukturen an der Universität und ihre verbindliche Umsetzung [vgl. auch 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung, B Personelle Gleichstellungsstandards].

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Wie bereits im Zwischenbericht 2011 dargestellt, werden vielfältige Daten zur Gleichstellungssituation an unterschiedlichen Stellen der Universität geschlechterdifferenziert zusammengetragen und im Dezernat für Chancengleichheit und Familie zentriert. Es gibt gegenüber 2011 nur die Erweiterung der Datenanalyse durch das Dozierenden-Service-Center.

Das **Personaldezernat**<sup>5</sup> erhebt Daten (in Teilen nur nach Anfrage) nach der *Beschäftigtenstruktur* (Anteile im wissenschaftlichen und wissenschaftsstützenden Bereich, vollzeit-, teilzeitäquivalente Stellen, Einstellungen, (Eigen)Kündigungen, Versetzungen (in den Ruhestand), Altersteilzeit, Durchschnittsalter, Altersstruktur, befristete / unbefristete Beschäftigung, Freistellungen, Elternzeit, Elternzeit und Teilzeittätigkeit, Beförderungen, tarifliche Eingruppierung. Persönliche Daten werden selbstverständlich nicht zur Verfügung gestellt. Die Daten werden veröffentlicht in

- Informationen zur Hochschule im Audit „Familiengerechte Hochschule“,
- Kennzahlen im Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY (partiell),
- und erstellt für: Wissenschafts- und Finanzministerium Schleswig-Holstein, Staatskanzlei, Statistisches Landesamt, Landesrechnungshof, Hochschul-Informationen-System (HIS).

Das **Studierenden-Service-Center** erhebt Daten nach der

- *Studierendenstruktur* unterteilt in Studiengänge sowie Bachelor, Master, Staatsexamen (Anfänger\_innen, Studierende, Absolvent\_innen, Abbruchquoten),
- *Struktur der wissenschaftlichen Qualifikation*: Promotion (nur Medizin), Habilitation,
- in größeren Abständen nach der *Sozialstruktur*.

Die Daten werden veröffentlicht in

- Informationen zur Hochschule im Audit „Familiengerechte Hochschule“,

---

<sup>5</sup> Da das Universitätsklinikum eine eigene Verwaltung einschließlich Personalabteilung hat, verfügt das Personaldezernat der Universität über keine eigenen Daten aus dem wissenschaftlichen Bereich der Sektion Medizin [nur Daten Sektion MINT, Vorklinik und Universitätsverwaltung]. Das Universitätsklinikum erhebt und verwaltet alle Daten zu den Angehörigen des Klinikums, die auf Grund von Forschung und Lehre auch Teil der Universität sein können. Die Daten können bei Bedarf entsprechend abgefragt werden.

- Kennzahlen im Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY (partiell),
- Frauenstatistikbericht der Hansestadt Lübeck (partiell),
- Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität (partiell),
- und erstellt für das Statistische Landesamt.

Umfragen werden auf der Homepage der Universität veröffentlicht.

Die **Sektionsbüros MINT und Medizin** erheben Daten über

- die *Berufungsstruktur* (Bewerbungen, Einladungen zu Probevorträgen, Listen der zu begutachtenden Personen, Berufungen, Ernennungen, Ablehnungen),
- die *Professurenstruktur* (besetzte W1-, W2/C3- und W3/C4-Professuren, frei werdende W1-, W2- und W3-Professuren),
- die *Gremienzusammensetzungen*,
- die *Berufungskommissionszusammensetzungen*,
- *Promotionen im Bereich MINT* (nur Sektionsbüro MINT).

Die Daten werden regelmäßig veröffentlicht in

- Kennzahlen im Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY (partiell),
- Frauenstatistikbericht der Hansestadt Lübeck (partiell),
- Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität (partiell),
- auf Abfrage für Rankings zum Thema „Chancengleichheit an Hochschulen“ (partiell).

Die **Stabstelle Wissenschaftsservice** erhebt Daten der

- *internen Forschungsförderung* (Schwerpunktprogramme, Einzelförderungen, Paketanträge im Rahmen der Einzelförderung, Lehrprojekte im Rahmen der Einzelförderung, Promotionsstipendium „Exzellenzmedizin“, Habilitationsstipendium für Wissenschaftlerinnen in der Medizin).

Die Daten werden innerhalb der regelmäßig tagenden Forschungskommission und partiell in den Kennzahlen im Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY veröffentlicht.

Das **Dozierenden-Service-Center** erhebt Daten

- über die *Geschlechterverteilung und die Stufe der wissenschaftlichen Laufbahn* in den Fortbildungsseminaren der Hochschuldidaktik.

Die Daten werden innerhalb der Universität veröffentlicht.

Außerdem erfolgen jährliche umfangreiche Evaluationen zur Lehre in Medizin und MINT.

Im **Dezernat Chancengleichheit und Familie** werden die Daten gesammelt, in komplexe Zusammenhänge einer Stärken-Schwäche-Analyse gestellt und Handlungsempfehlungen für die einzelnen Bereiche formuliert.

Zusätzlich werden folgende Daten erhoben:

- *Beratungsanfragen und Beratungen* (Studium mit Kind, Studienorganisation / Studienfinanzierung mit Kind, Kinderbetreuung, Elternzeit / Wiedereinstieg, wissenschaftliche Qualifikation / Fördermöglichkeiten, Sexuelle Diskriminierung und Gewalt, Stalking, Häusliche Gewalt),
- *Berufungsverfahren* (Ergänzungen zu den Sektionsbüros: proaktives Recruiting, Hausberufungen, Auffälligkeiten im Verfahren / Gender Bias),
- *Struktur anderer Führungsebenen* (Präsidium, Sektionen, Stabstellen / Dezernate),

- *Verträge des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich MINT<sup>6</sup> für*
  - a) *die Sichtbarkeit einer kontraktuellen Segregation (Struktur des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hauptsächlich im befristeten Arbeitsverhältnis, auf Teilzeit- sowie Drittmittelstellen),*
  - b) *die Dokumentation wissenschaftlicher Karriereverläufe.*

Die Daten werden nicht veröffentlicht, aber regelmäßig im Präsidium und themenbezogen in einzelnen Gremien vorgestellt und besprochen.

In der Regel werden alle Daten am Anfang eines Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr erhoben. Die Daten der Studierendenstruktur nach Anfänger\_innen und Studierenden werden zum jeweiligen Wintersemester erfasst.

Der Gleichstellungsplan als integrativer Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans (Zeitraum 1. Juni 2010 bis 31. Mai 2015) formuliert qualitative und quantitative Ziele und wird regelmäßig fortgeschrieben. Er wurde in 2012 auf Grundlage des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin überprüft.

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

#### *3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation*

Zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Verbesserung der Arbeitsorganisation bietet die Universität ihren Beschäftigten und Studierenden folgende Instrumente an:

- flexible Arbeitszeitmodelle für alle wissenschaftlichen Beschäftigten,
- verschiedene Möglichkeiten zur Teilzeittätigkeit in Abstimmung an individuelle (familienbedingte) Bedürfnisse.

#### **seit 2009:**

- Dienstvereinbarung „Variable Arbeitszeit“ für alle Beschäftigten des wissenschaftsstützenden Bereichs,
- Dienstvereinbarung „Alternierendes Home Office“ für alle Beschäftigten des wissenschaftsstützenden Bereichs,
- Richtlinie „Familienfonds“ (Präsidiumsbeschluss): finanzieller Zuschuss für zusätzliche Kinder-/ Pflegebetreuung oder Kinderreisekosten für die aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen oder Forschungsreisen für alle wissenschaftlichen Beschäftigten (Gesamtbudget: 10.000 Euro p. a.).

#### **seit 2010:**

- Vereinbarkeitsregel für alle Bachelor- und Masterstudiengänge, dass als Verhinderungsgrund für die Nichtteilnahme an einer Prüfung auch die Krankheit des eigenen Kindes zählt (Prüfungsverfahrensordnung 2010).

#### **seit 2011:**

- Dienstvereinbarung „Alternierendes Home Office“ für alle wissenschaftlichen Beschäftigten,
- Vereinbarkeitsregel in der *Studienordnung* für Medizinstudierende, dass als Verhinderungsgrund für die Nichtteilnahme an einer Prüfung (Leistungsnachweis) auch die Krankheit des eigenen Kindes zählt<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Vgl. Anm. 5.

<sup>7</sup> Auf Grund der bundeseinheitlichen Approbationsordnung fehlt eine entsprechende Regel für das medizinische Staatsexamen.

### **geplant in 2013:**

- Evaluation zur Nutzung des alternierenden Home Office (festgelegt in der Zielvereinbarung Audit „Familiengerechte Hochschule“ 2011 bis 2014).

Die Möglichkeit eines *Teilzeitstudiums* war in der Prüfungsverfahrensordnung in 2010 für alle Bachelor- und Masterstudierenden verankert. Es wurde vom damaligen Wissenschaftsministerium Schleswig-Holstein abgelehnt und musste aus der Prüfungsverfahrensordnung wieder entfernt werden.

### *3.2 Kinderbetreuungsangebote*

Die Universität zu Lübeck als „Familiengerechte Hochschule“ hat folgende Angebote:

- Kita des Studentenwerks<sup>8</sup>

### **seit 2008:**

- dreiwöchige Campusferienbetreuung im Sommer (Kosten: 4.500 Euro p. a.),
- kindgerechte Infrastruktur auf dem Campus (Wickelstationen, Spielecke in der Mensa, mobile Spielkiste, Sozialraum im Informatikum mit baby-/ kindgerechter Ausstattung [einmalige Anschaffungskosten; „Nachkäufe“ werden aus dem Haushalt der Universität finanziert]) und kostenloses Mittagessen für Kinder bis sechs Jahren von Studierenden in der Mensa.

### **seit 2009:**

- zehn Betreuungsplätze in der Betriebskita des Universitätsklinikums „Unizwerge“ für Kinder von zwei Monaten [d. h. nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist] bis drei Jahren für Beschäftigte der Universität<sup>9</sup> (Kosten: 139.553 Euro in 2012).

### **seit 2010:**

- CaRE – CampusRabenEltern (Förderung der Studierendeneatern-Kind-Gruppe in Selbstverwaltung).

### **seit 2011:**

- Notfallbetreuung in Kooperation mit dem ElternService der AWO (Kosten: 640 Euro p.a. zzgl. Organisationspauschale pro „Fall“),
- Eltern-Kind-Arbeitszimmer im Informatikum (die einmaligen Anschaffungskosten wurden von der Graduiertenschule „Computing in Medicine and Life Science“ übernommen),
- einwöchige Campusferienbetreuung im Herbst in Kooperation mit EXEO. Outdoor. Event. Training (Kosten p. a. differenziert nach frei gebliebenen Plätzen; in 2012 ca. 250 Euro).

### **seit 2012:**

- Kids Xtra – zusätzliche Kinderbetreuung an ausgewählten Sonnabenden vor Prüfungszeiten (Kosten pro Sonnabend ca. 50 Euro, finanziert aus dem BMBF-Projekt „Einstiege ins Studium“ von Universität und Fachhochschule Lübeck),
- Flexible Betreuung an Randzeiten in der Kita des Studentenwerks für Kinder von Studierenden und Beschäftigten (mo-fr 16.00-20.00 Uhr während der

---

<sup>8</sup> 70 Plätze, davon ca. 30 für unter Dreijährige [zusammen mit der Fachhochschule Lübeck].

<sup>9</sup> Öffnungszeiten: 5.45 Uhr bis 21.15 Uhr, keine Schließzeiten während der Ferien. Nach der aktuellen Vergabe für das Kitajahr ab dem 1. August 2012 sind die Plätze mit folgenden Statusgruppen besetzt: 1x Professorin (10 %), 3x Postdocs / wissenschaftliche Beschäftigte (30 %), 4x Doktorandinnen (davon 2x Graduiertenkolleg „Modulation von Autoimmunität“) (40 %), 2x wissenschaftsstützende Beschäftigte (Dezernats-/ Stabstellenleitungen) (20 %).

Vorlesungszeiten; Kosten: 5600 Euro p. a., finanziert aus dem BMBF-Projekt „Einstiege ins Studium“ von Universität und Fachhochschule Lübeck).

**ab 1.1.2014:**

- 30 Betreuungsplätze in der Betriebskita des Universitätsklinikums „Unizwerge“: 15 Plätze für Kinder von zwei Monaten [d. h. nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist] bis drei Jahren und 15 Plätze für Kinder von drei bis sechs Jahren. Der neue entsprechende Kooperationsvertrag zwischen Universität und Universitätsklinikum tritt nach Abschluss der Baumaßnahmen in Kraft. Der geschätzte Bedarf an Betreuungsplätzen für Beschäftigte der Universität ist mit diesen 30 Plätzen mittelfristig gedeckt. (Anteilige Baukosten der Universität in 2012: 500.000 Euro / in 2013: 326.000 Euro.<sup>10</sup> Für die Betriebskosten ist nach Fertigstellung eine monatliche Abschlagszahlung in Höhe von 16.000 Euro geplant, zzgl. der jährlichen Bauunterhaltung, die z. Z. aber noch nicht beziffert werden kann.)

### *3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen*

**Seit Ende 2009** ist es der Universität durch eine Kooperation mit dem Initiativkreis HanseBelt (Zusammenschluss von Wirtschaftsunternehmen) durch Nutzung einer entsprechenden Datenbank möglich, verstärkt Double Career anzubieten. Die HanseBelt-Region erstreckt sich von Hamburg bis an den Öresund (Malmö).

Ein weiteres Angebot zur Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen ist die **seit 2008** alle zwei Jahre stattfindende Informationsveranstaltung KiBeKa Kind – Beruf – Karriere. Außerdem gibt es ein Mentor\_innenprogramm von Eltern für (werdende) Eltern.<sup>11</sup>

Um Beschäftigte, die Angehörige pflegen, besser unterstützen zu können, nimmt die Universität **seit 1.1.2013** die Dienstleistung der Amiravita GmbH in Anspruch. Der für die Universität individualisierte Online-Pflegeratgeber (für den alle Beschäftigten Benutzername und Passwort erhalten haben) bietet umfassende Informationen zum Thema Pflege an, unterstützt bei der Suche nach Pflegeangeboten und betreut ein Forum, in welchem sich die Beschäftigten (auch anonym) austauschen können. Die Kosten für den Online-Pflegeratgeber betragen monatlich ca. 180 Euro.

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### *4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen*

Wie im Zwischenbericht dargelegt, sind gendergerechte Berufungsrichtlinien notwendig, um transparente und streng formalisierte Berufungsverfahren zu gewährleisten. Da die Projektverantwortliche für die Neustrukturierung der Berufungsverfahren ein Jahr in Elternzeit gewesen ist, ist das Vorhaben – vor allem in der Fixierung in einer Satzung – stagniert, wird aber nun nach der Rückkehr konsequent weiter verfolgt. Bislang ist folgendes umgesetzt:

- Der durchschnittliche Frauenanteil in den Berufungs- und Findungskommissionen liegt bei 20 %. Wird der Frauenanteil nicht erreicht, muss – sofern dem Präsidium keine adäquate Begründung vorliegt – entsprechend nachbesetzt werden.

---

<sup>10</sup> Quelle: Dezernat Finanzen. Bei den Angaben zu den Baukosten handelt es sich um geplante Werte und geplante Abschlagszahlungen. Eine Ist-Abrechnung liegt noch nicht vor.

<sup>11</sup> Vgl. [www.uni-luebeck.de/familie/Mentor\\_innen.php](http://www.uni-luebeck.de/familie/Mentor_innen.php). Das Angebot wird nicht dokumentiert oder evaluiert, sondern versteht sich als Angebot, außerhalb der offiziellen Institution eine Vertrauensperson zu finden und sich von ihm / ihr individuell nach persönlichen Vereinbarkeitsstrategien beraten zu lassen und auszutauschen.

- Proaktive Berufungsverfahren: Die Kommissionsmitglieder sprechen bzw. schreiben qualifizierte Frauen an und motivieren diese, sich auf die entsprechende Professur zu bewerben. Eine detaillierte Dokumentation erfolgt in der Stellungnahme der das Verfahren begleitenden Gleichstellungsbeauftragten.

#### **seit 2012:**

- Novellierung des Formblatts für die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten (Präsidiumsbeschluss). Neben vermehrten quantitativen Angaben z. B. zur Zusammensetzung der Kommission und zum Bewerber\_innenschlüssel gibt es drei unterschiedliche Abstufungen, dem Verfahren zuzustimmen oder auch Widerspruch einzulegen. Es gibt des Weiteren ausreichend Raum für Kommentare zum gesamten Verfahren und zum Umgang mit allen Bewerber\_innen.
- Wahl der Gutachter\_innen bei für die Universität strategisch wichtigen Professuren durch den Präsidenten: Die jeweilige Berufungskommission legt dem Präsidenten eine Liste mit Gutachter\_innen vor, von denen er drei auswählt und anschreibt. Er beachtet dabei, dass ausreichend Gutachterinnen vertreten sind.

#### **in 2013:**

- Weiterführung der in 2011 begonnenen Workshops für die Neustrukturierung der Berufungsverfahren (nächster Termin: 6. Februar 2013).

#### **geplant in 2013:**

- Erarbeitung einer Ausführungsrichtlinie zur Befangenheit in Berufungsverfahren,
- Erarbeitung einer gendergerechten Berufungsrichtlinie (Satzung).

### *4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten*

Gegen persönliche Abhängigkeiten hat die Universität folgende Maßnahmen ergriffen:

- unabhängige Untersuchungskommission (§ 10) und Vertrauensperson (§ 9) gemäß den Grundsätzen zur Sicherung der guten wissenschaftlichen Praxis.

#### **seit 2011:**

- Promotionsordnung unter Berücksichtigung von Gender-Diversity-Aspekten.

#### **ab 2013:**

- Habilitationsordnung unter Berücksichtigung von Gender-Diversity-Aspekten,
- formalisierte Betreuungsvereinbarung für Doktorand\_innen (integriert ist auch das Thema „Wissenschaftliche Qualifikation mit Kind“).

## **B) Personelle Gleichstellungsstandards**

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### *1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung*

Die an der Universität vorhandenen Sektionen (Medizin sowie Informatik / Technik und Naturwissenschaften [MINT]) haben – wie im Zwischenbericht dargestellt – vergleichbare, aber auch spezifische Gleichstellungsdefizite. Dem konstant hohen Anteil an Medizinstudentinnen und -doktorandinnen steht ein quantitativer Einbruch bei den weiblichen Habilitationen und Professuren gegenüber. Es gibt in der Medizin zu wenig Studienanfänger. In der Sektion MINT fehlen Informatikstudentinnen; in der Medizintechnik ist der Anteil vergleichsweise hoch. In den Naturwissenschaften fehlen Studenten. Im MINT-Bereich gibt

es zu wenig Habilitandinnen (allerdings ist auch der Männeranteil gering) und bislang nur eine W2-Professorin.

Für eine **sektionsübergreifende** gleichstellungsorientierte Personalentwicklung hat die Universität folgende Maßnahmen implementiert:

- Proaktive Berufungsverfahren (Vgl. 4.1).

**seit 2011:**

- Neustrukturierung der Berufungsverfahren (Vgl. 4.1).

**seit 2012:**

- Einzel-Coaching für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Angebot des Dozierenden-Service-Centers).

**geplant in 2013:**

- Seminar „Personalführungskompetenz“ (integrative Bausteine sind: Gender-Diversity-Aspekte; Dual Career [Berufungen von Frauen und Männern mit Familie], Mitarbeiter\_innenführung unter Berücksichtigung familiengerechter Arbeitsbedingungen, Rückkehrmanagement, Tenure Track, Coaching für Führungskräfte) (Angebot des Dozierenden-Service-Centers).

### **Sektionen Informatik / Technik und Naturwissenschaften [MINT]**

Es gibt in der MINT-Sektion aktuell sechs Juniorprofessuren, neun W2-Professuren und 23 C4/W3-Professuren. Von diesen Professuren ist eine W2-Professur mit einer Frau besetzt<sup>12</sup> (W2-Professur für Affektive Neurowissenschaften / Frauenanteil 11 % bei W2-Professuren in der Sektion). Es werden sehr viele Frauen aktiv motiviert, sich auf eine frei werdende oder neu geschaffene Professur zu bewerben – in 2012 wurde auch damit begonnen, Wissenschaftlerinnen, die sich nicht beworben haben, aber nach Ansicht der jeweiligen Berufungskommission alle Voraussetzungen für die Stelle erfüllen, zu einem Probevortrag einzuladen – , allerdings ist der Erfolg noch gering.

Im MINT-Bereich haben sich in 2012<sup>13</sup> auf W1- und W2-Professuren insgesamt 12 Personen beworben, davon 3 Frauen (25 %). Fünf Personen gelangten auf Listenplätze, davon zwei Frauen (40 %). Eine Frau wurde berufen. W3-Professuren wurden in 2012 nicht besetzt.

Zum Abbau der zu Beginn des Kapitels beschriebenen Gleichstellungsdefizite hat die Sektion folgende Maßnahmen entwickelt:

- Girls Day im Rahmen der Schülerakademie in Informatik und Mathematik.

**seit 2009:**

- InformatiXX: Netzwerktreffen für Informatikstudentinnen der Universität und seit 2012 auch der Fachhochschule (Kosten: 4800 Euro p. a.; finanziert seit 2012 aus dem BMBF-Projekt „Einstiege ins Studium“).

Inhalte:

- regelmäßiger Austausch in einer eigenen Facebook-Gruppe, monatlicher Stammtisch, Austausch mit Doktorandinnen der Informatik,
- Oktobertreffen: Kennenlerntag für die Erstsemestlerinnen,

---

<sup>12</sup> Quelle: Sektionsbüro MINT.

<sup>13</sup> Ebd.

- Januar- und Junitreffen: Thematisches Treffen für alle Informatikstudentinnen durch externe Anbieter\_innen (z. B. in 2012: „Lernen lernen“ und „Was passiert in einem Assessment-Center“).

#### **seit 2010:**

- Boys Day im Rahmen der Schülerakademie in Molecular Life Science.

#### **seit 2011:**

- Angebot monoedukativer Workshops „Fräulein X“ durch die Initiative „Lübecker Informatik an Schulen“ (Lias) der Schülerakademie im Rahmen ihrer jährlich stattfindenden Informatik-Summercamps,
- Plakataktion „Women Wildly Wanted“ für den Studiengang Medieninformatik durch den Institutsdirektor für Multimediale und Interaktive Systeme, Professor Dr. Michael Herczeg [zunächst einmalige Aktion],
- Doktorandinnen-Netzwerk MINT [Peer-Mentoring] mit halbjährlichen Treffen und Weiterbildungsangeboten (z. B. Präsentationstechniken unter der Berücksichtigung von Gender-Diversity-Aspekten).

#### **ab 2013:**

- Initiierung eines Netzwerkes analog von InformatiXX für Studenten der Naturwissenschaften / Beginn zum Wintersemester 2013 / 2014 (Beschluss des Gleichstellungsausschusses und der Gleichstellungsbeauftragten in 2012),
- Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen (Zielvereinbarung zwischen dem ehemaligen Wissenschaftsministerium und der Universität zu Lübeck; Zielvereinbarung Audit „Familiengerechte Hochschule“ 2011 bis 2014).

### **Sektion Medizin**

Von denen im Zwischenbericht genannten und bis 2013 frei werdenden bzw. gewordenen Professuren in der Medizin (4x W3 und 1x W2) konnte auf die W3-Professur für Anästhesiologie eine Frau berufen werden. Auf die W3-Professur für Gynäkologie wurde ein Mann berufen. Auf die Professuren W3-Allgemeine Chirurgie und W3-Kinderchirurgie hatten sich trotz aktiver Ansprache keine Frauen beworben. Die W2-Professur Neuroradiologie wird erst in 2013 als W3-Professur Neuroradiologie ausgeschrieben.

Aktuell gibt es in der Medizin eine Juniorprofessur, die mit einer Frau besetzt ist. Es gibt 32 W2-Professuren, davon sind drei mit Frauen besetzt (9 %<sup>14</sup>) und 32 C4/W3-Professuren, davon sind 5 mit Frauen besetzt (16 %<sup>15</sup>).<sup>16</sup>

Insgesamt haben sich in der Medizin in 2012<sup>17</sup> auf W1-, W2- und W3-Professuren 180 Personen beworben, davon 29 Frauen (16 %). 39 Personen gelangten auf Listenplätze, darunter 13 Frauen (33 %). 9 Personen wurden berufen, darunter 2 Frauen (22 %).

---

<sup>14</sup> Wenn auch an dieser Stelle [und auch in der Gesamtübersicht im tabellarischen Anhang] prozentual nicht sichtbar, ist der Anteil an W2-Professorinnen dennoch angestiegen, denn eine in 2011 berufene und noch nicht im Zwischenbericht genannte W2-Professorin hat im Zuge von Bleibeverhandlungen den Ruf auf eine W3-Professur [auch an der Universität zu Lübeck] angenommen.

Ein weiteres Berufungsverfahren in der Sektion Medizin steht kurz vor dem Abschluss, in welchem eine Professorin berufen werden soll. In einem weiteren gerade abgeschlossenen Berufungsverfahren in der Sektion MINT empfiehlt die Berufungskommission ebenfalls, eine Wissenschaftlerin zu berufen.

<sup>15</sup> Im Januar 2013 wurde im Berufungsverfahren W3-Anästhesiologie eine Professorin berufen.

<sup>16</sup> Quelle: Sektionsbüro Medizin.

<sup>17</sup> Ebd.

Insgesamt ergibt sich folgendes Bild, welche Lehrstühle und Professuren an der Universität zu Lübeck mit Frauen besetzt sind:

- W3-Professur für Hals-, Nasen- und Ohrenheilkunde (Klinik für HNO),
- W3-Professur für Humangenetik (Institut für Humangenetik),
- W3-Professur für Klinische und Molekulare Neurogenetik (Sektion für Klinische und Molekulare Neurogenetik an der Klinik für Neurologie),
- W3-Professur für Kardiovaskuläre Molekulargenetik (Institut für Integrative und Experimentelle Genomik),
- W2-Professur für Medizinische Biometrie und Statistik (Professorinnen-Programm),
- W2-Professur für Verhaltensneurobiologie (Professorinnen-Programm),
- W2-Professur für Psycho-Neurobiologie,
- W1-Professur für kognitive Neurowissenschaften,
- W3-Professur für Immunologie und Zellbiologie (zusammen mit dem Leibniz-Zentrum für Biowissenschaften Borstel).

Zum Abbau der am Anfang des Kapitels beschriebenen Gleichstellungsdefizite hat die Sektion folgende Maßnahmen entwickelt:

**seit 2003:**

- Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Nachwuchsförderprogramme (Vergabe durch die Forschungskommission der Sektion Medizin). Es steht ganzjährig zur Verfügung und hat ein Gesamtfördervolumen von 60.000 Euro p. a.. Es kann individuell genutzt werden (z. B. für zusätzliche Kinderbetreuung oder personellen Ersatz). Alle bisher geförderten Wissenschaftlerinnen stellten ihre Habilitation zügig fertig.

**seit 2012:**

- Novellierung der Auswahlgespräche für ein Medizinstudium in Form eines Diversity- und Gender-Mainstreaming-Projekts, um den Anteil an männlichen Studienanfängern zu steigern / Abschluss mit den nächsten Auswahlgesprächen im Sommer 2013: Überarbeitung des Fragenkatalogs mit gendersensiblen Fragen, verbesserte Schulung durch Befragungs- und Gender-Diversity-Kompetenz der Kommissionen, verbesserte Aufteilung der Auszuwählenden nach Geschlecht und Vielfalt in den Kommissionen,
- **FamSurg „Mentoring-Programm für Frauen in der Chirurgie“**  
FamSurg ist ein Projekt an der Klinik für Chirurgie des Universitätsklinikums (Campus Lübeck), welches Maßnahmen zur Förderung von Frauen und familienfreundlichen Strukturen in der Chirurgie entwickelt. FamSurg wird aus Mitteln des BMBF und aus dem Europäischen Sozialfonds der EU (ESF) finanziert. Das Mentoring-Programm ist eine der installierten Maßnahmen. Mentees sind Ärztinnen in der chirurgischen Weiterbildung oder anderer operativer Fächer und an der Chirurgie interessierte PJlerinnen. Mentorinnen sind Oberärztinnen und -ärzte operativer Fächer und erfahrene Fachärztinnen und -ärzte operativer Fächer. Die erste Auswahlrunde fand im Dezember 2012 statt. Die Auswahl der Tandems ist bis Anfang Februar 2013 abgeschlossen; das begleitende Seminarprogramm läuft bis Januar 2014. Insgesamt stehen 15 Plätze zur Verfügung, die anteilig aus PJ-Studentinnen und Assistenzärztinnen bestehen. **Eine Verstärkung des Programms ist in 2014 geplant**; die Projektmitarbeiterinnen sind seit 2012 Mitglied im Forum Mentoring.

## *1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement*

Im System zur leistungsorientierten Mittelverteilung (LOM) wird der Genderaspekt in der **Medizin** bereits **seit 2001** angemessen berücksichtigt. Der Parameter „Nachwuchsförderung“ wird wie folgt gewichtet: Bei Dissertationen mit dem Ergebnis

„summa cum laude“ für Doktorandinnen 5 Punkte (Doktoranden 4), mit dem Ergebnis „magna cum laude“ für Doktorandinnen 3 Punkte (Doktoranden 2), für Habilitationen von Frauen 6 Punkte (Männer 4 Punkte).

In den Sektionen **Informatik / Technik und Naturwissenschaften (MINT)** werden abgeschlossene Dissertationen und Habilitationen mit Faktor 1 plus Diplom- und Masterarbeiten mit Faktor 0,25 gewichtet, Bachelor- und Studienarbeiten 0,1. Für Wissenschaftlerinnen wird der Gewichtungsfaktor erhöht: Um 25 % für Biowissenschaften und um 50 % für Informatik.

## 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das Präsidium der Universität motiviert Wissenschaftlerinnen durch gezielte Ansprache und Rundmails, sich für Wettbewerbe und Preise zu bewerben.

Wissenschaftlerinnen werden bei Bedarf individuell zu unterschiedlichen Themen von den Gleichstellungsbeauftragten (z. B. do's and don'ts in Berufungsverfahren oder Kommunikation) oder für verbesserte didaktische Fähigkeiten von den Mitarbeitenden des Dozierenden-Service-Centers gecoacht (dieses Angebot ist auch für Wissenschaftler).

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

In der **seit 1999** durch die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte herausgegebenen Halbjahreszeitschrift „Athene“ werden regelmäßig Genderthemen publiziert, z. B. geschlechtergerechte Sprache, Grundlagen zum Gender Mainstreaming, Rollenstereotype / Gender Bias.

Des Weiteren tragen eine wertschätzende Atmosphäre und Kommunikation zur Corporate Identity und zum Erfolg der Universität bei. An der Universität gibt es diesbezüglich eine ausgeprägte interne Kommunikation, Angebote und Öffentlichkeitsarbeit, die zur Gendersensibilisierung beitragen, darunter sind folgende zu nennen:

- regelmäßiger Informationsaustausch der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Präsidium,
- Gleichstellungsportal auf der Homepage der Universität ([www.uni-luebeck.de/organisation/gleichstellungsbeauftragte.php](http://www.uni-luebeck.de/organisation/gleichstellungsbeauftragte.php)),
- Familienportal auf der Homepage der Universität ([www.uni-luebeck.de/familie.php](http://www.uni-luebeck.de/familie.php)),
- konsequente Benutzung geschlechtergerechter Sprache,
- Wahlpflichtveranstaltung „Gender in der Medizin“ (**seit 2003**),
- Beratungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (**seit 2006**).

Besonders hervorzugeben sind **seit 2012** die Maßnahmen des Dozierenden-Service-Centers:

- Gender-Diversity-Training für Dozierende,
- Hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm (vgl. *nähere Erläuterung in 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung [A Strukturelle Gleichstellungsstandards]*).

## **C) Flankierende Maßnahme**

An der Universität gibt es umfangreiche – vor allem präventive – Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt:

- (anonyme) Erstberatung und Vermittlung / Begleitung an professionelle Einrichtungen,
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema,
- Beteiligung an der jährlichen Fahnenaktion „Nein zu Gewalt an Frauen“ während der Anti-Gewalt-Woche,
- Gefährdungsbeurteilung des Campus unter Gender-Aspekten,
- Merkblatt zum Studienbeginn, in welchem sexuelle Diskriminierung und Gewalt integrative Bestandteile sind,
- eintägiger Selbstbehauptungskurs für Studentinnen (Wen-do) vorrangig im ersten Semester,
- Flyer des Frauennotrufs als Bestandteil der Begrüßungstüten für die Erstsemester,
- Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“.

## Tabellarische Übersicht / Zielvorgaben (Gesamt)

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1. März 2009 [Stichtag 31.12.2008]				Situation zum Zwischenbericht [Stichtag 31.12.2010]				Situation zum Abschlussbericht [Stichtag 31.12.2012]				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	1265	1464	46	54	1333	1587	46	54	1610	1789	47	53		
Anzahl der Promotionen im Jahr	91	101	47	53	82	88	48	52	68	99	41	59		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr	15	2	88	12	21	2	91	9	17	6	74	26	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	6	0	100	0	4	0	100	0	6	1	86	14		
Professuren C3/W2	23	1	96	4	27	3	90	10	37	4 (6)	90 (86)	10 (14)	85	15
Professuren C4/W3	49	4	92	8	50	4	93	7	50	5 (6)	91 (89)	9 (11)	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	10	1	91	9	8	2	80	20	8	1	89	11		

Quelle Studierende: Studierenden-Service-Center

Quelle Promotionen: Studierenden-Service-Center und Sektionsbüro MINT

Quelle Habilitationen: Studierenden-Service-Center

Quelle Professuren: Sektionsbüro MINT und Sektionsbüro Medizin

Quelle Leitungspositionen: Dezernat Chancengleichheit und Familie

### W2-Professuren:

Vgl. nähere Erläuterungen in Anm. 14 des Fließtextes.

### W3-Professuren:

Vgl. nähere Erläuterungen in Anm. 15 des Fließtextes.