

# Gleichstellungsplan der Technischen Fakultät der CAU

## Vorwort des Dekans der Technischen Fakultät

Die Gleichstellung von Frauen und Männern repräsentiert ein zentrales strategisches Ziel der Technischen Fakultät der CAU. Obwohl dieser Aspekt in Struktur und Entwicklungsplänen (STEP) der Vergangenheit oftmals auch mit entsprechenden Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar hinterlegt wurde, lag bislang noch kein detaillierter Gleichstellungsplan mit konkreter Benennung von qualitativen und quantitativen Zielen vor. Der nun vorliegende Gleichstellungsplan soll diese Lücke für alle Statusgruppen schließen und vor allem die Gleichstellung an der Technischen Fakultät in einer ersten Phase (2020 - 2025) vorantreiben.

Die quantitativen Ziele erscheinen bei oberflächiger Betrachtung und im Vergleich zu anderen Fakultäten der CAU nicht sehr ambitioniert, stellen aber unter Bezugnahme des aktuellen *status quo*, der ganz klar aufzeigt, dass Frauen in technischen Fächern stark unterrepräsentiert sind, eine Herausforderung dar. Um die Gleichstellungsziele zu erreichen, wurden im Gleichstellungsausschuss und im Dekanat geeignete Maßnahmen diskutiert, die nun, nach Beschluss des Fakultätskonvents vom 20.10.2021, umzusetzen sind.

Ich darf mich an dieser Stelle ganz herzlich bei den Mitglieder\*innen des Gleichstellungsausschusses für ihre hervorragende Arbeit bedanken. Außerdem bedanke ich mich bei allen Diskussionsteilnehmer\*innen in den unterschiedlichen Gremien für die interessanten Gespräche und die konstruktiven Beiträge, die in einem iterativen Prozess den nun vorliegenden Gleichstellungsplan reifen ließen.

Lorenz Kienle, Kiel, den 05.11.2021

## Präambel

Gemäß Punkt 2.1 des Gleichstellungsplans der CAU, der Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der CAU 2021 - 2025 ist, war die Technische Fakultät zur Erstellung eines Gleichstellungsplans aufgerufen. Dies ist der erste umfassende Gleichstellungsplan der Fakultät, denn bislang wurden Gleichstellungsziele im Rahmen von Zielvereinbarungen mit dem Präsidium, Rückmeldungen bezüglich der DFG-Gleichstellungsstandards, Anträgen für das Professorinnenprogramm, Sonderforschungsbereiche o.ä. formuliert.

Der Technischen Fakultät ist in allen Arbeitsbereichen und Handlungsfeldern des universitären Lebens die Gleichstellung von Frauen und Männern wichtig. Schwerpunkte sind hierbei neben der Förderung von Gerechtigkeit und Gleichstellung die Würdigung und Ausschöpfung unterschiedlicher Talente und Qualitäten als Potenziale für das Denken und Handeln an der CAU. Weil in der Technischen Fakultät nicht nur die Leitungspositionen immer noch stark von Männern dominiert sind, versteht die Technische Fakultät die Beseitigung von strukturellen Benachteiligungen von Frauen in allen Bereichen sowie die gezielte Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen als eine zentrale strategische Maßnahme und stellt dafür auch Ressourcen zur Verfügung.

## 1. Gleichstellungsziele

### 1.1 Qualitative Ziele

- Geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung
- Gendersensible und diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit sowie Arbeits-, Forschungs-, Lehr- und Lernumgebung
- Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

## 1.2 Quantitative Ziele bis 2025

Angestrebt werden:

- 20 % Frauenanteil bei den Studienabschlüssen
- 20 % Frauen auf Qualifikationsstellen und 20 % bei den abgeschlossenen Qualifikationen, d. h. Promotionen und Habilitationen gemeinsam betrachtet
- 15 % Frauen auf Professuren
- 50 % Frauen auf Platz 1 der Berufungslisten bei den Neuberufungen
- Mindestens 1 Hilfskraftvertrag pro Institut und Jahr in der Forschung für leistungsstarke Masterstudentinnen
- Mindestens 20 % Frauen als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

## 2. Übergreifende Gleichstellungsarbeit – Qualitative Zeile erreichen

### 2.1 Geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das in allen Dokumenten und Handlungsfeldern der Technischen Fakultät nachhaltig verankert werden soll. Die Technische Fakultät hat nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, die Berufungskommissionen begleiten, und seit 2013 auch einen Gleichstellungsausschuss. Mittel zur Förderung der Gleichstellungsarbeit sind bereits seit Jahren fester Bestandteil im Haushalt der Technischen Fakultät.

Bereits vorhanden ist die jährliche Erhebung, Auswertung und Darstellung anonymisierter Personendaten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, differenziert nach Geschlecht, Qualifikationsstufe und Vertragsart. Diese wird mit Beginn der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans um getrennte Auswertungen für die drei Institute der Technischen Fakultät ergänzt.

Transparente Personalauswahlverfahren, die in ihren Bewertungskriterien und Beurteilungen frei von Geschlechterstereotypen sein sollen, sind wichtige Grundlagen einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Die Technische Fakultät unterstützt das im Gleichstellungsplan der CAU formulierte Ziel zur Entwicklung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Personalauswahl. Bis dieser vorliegt, beteiligt sie sich daran, bereits vorhandene Leitfäden wie z. B. „Fair in den Job“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes innerhalb der Fakultät bekannt zu machen und zu nutzen. Die Angebote der Wissenschaftlichen Weiterbildung der CAU, die zur Erlangung wichtiger Genderkompetenz beitragen, sollen innerhalb der Fakultät verstärkt beworben werden. Die geplante Erweiterung um Themen wie geschlechtergerechte Personalentwicklung und gendersensible Führungskultur wird ausdrücklich begrüßt und unterstützt.

Eine durchgängig genderfaire Bezahlung ist ein wichtiger Bestandteil der geschlechtergerechten Organisations- und Personalentwicklung. Im Rahmen der Verhandlungen über Leistungsbezüge für Professor\*innen sollen daher Aktivitäten zur Steigerung von Gendersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit zukünftig ebenso Berücksichtigung finden wie die Forschungs- und Lehrleistung.

Aktive Rekrutierung ist ein feststehender Bestandteil von Berufungsverfahren. In den Fächern der TF ist der Frauenanteil auch in den darunterliegenden Qualifikationsebenen relativ gering. Bereits bei der Einstellung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte sowie bei der Einstellung von Promovierenden soll mit gezielter Ansprache von Frauen für diese Stellen ein Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils auf den weiteren Qualifikationsebenen geleistet werden.

## 2.2 Gendersensible und diskriminierungsfreie Öffentlichkeitsarbeit sowie Arbeits-, Forschungs-, Lehr- und Lernumgebung

Bei allen Formen der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation muss geschlechtergerechte Schrift- und Bildsprache verwendet werden. Dies ist noch nicht bei allen Dokumenten und Internetseiten der TF der Fall. Gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungs- und Lehrleistung von Frauen an der TF ist geplant, um erfolgreiche und vielfältige „Role Models“ zur Motivation für den wissenschaftlichen Nachwuchs sichtbar zu machen.

Die verstärkte Integration der Genderdimension in der Lehre ist erforderlich. Als einleitende Maßnahme sollen Modulnamen und -beschreibungen auf gendergerechte Sprache geprüft werden. Zur weiteren Optimierung sind für die kommenden Jahre Schulungen für die Erstellung gendersensibler und diskriminierungsfreier Materialien geplant. Eine gender- und diversityfreundliche Arbeits-, Forschungs-, Lehr- und Lernumgebung ist wichtig für den produktiven Austausch und die erfolgreiche Zusammenarbeit. Diese wird nicht nur, aber auch, durch die Sprache bestimmt. Es soll daher in allen Bereichen auf eine gendersensible und diskriminierungsfreie Kommunikation in Wort, Schrift und Bild geachtet werden. Bis zum Beginn des Wintersemesters 2022/23 sollen, ausgehend von der Richtlinie der CAU zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, Handlungsempfehlungen zunächst für Lehrveranstaltungen entwickelt werden. Im Verlauf der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans ist dann die kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung sowie die Ergänzung um Handlungsempfehlungen für die Zusammenarbeit in den Arbeitsgruppen der TF vorgesehen. Es ist wichtig, Maßnahmen sowohl zur Verringerung von Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing als auch zum Umgang damit zu schaffen. Beide Aspekte sollen in den Handlungsempfehlungen beachtet werden.

## 2.3 Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Zur Gewinnung von mehr Frauen für die Forschung in den Fächern der TF werden Masterstudentinnen in den Studiengängen der TF mit überdurchschnittlichen Bachelorabschlüssen bereits seit einigen Jahren Hilfskraftstellen in der Forschung angeboten. Diese Maßnahme wurde zu Beginn aus Mitteln des Strategiebudgets der CAU kofinanziert. Zuletzt erfolgte die Finanzierung ausschließlich aus dem Gleichstellungsetat der TF. Es hat sich gezeigt, dass diese Maßnahme ein Baustein zur verstärkten Gewinnung von Frauen für die Einstellung zur Promotion ist. Das Verfahren zur Vergabe der Stellen soll daher ausgeweitet und vereinfacht werden, indem allen B.Sc.-Absolventinnen der TF, deren ECTS-Note B oder besser ist, mit dem Zeugnis das Angebot für einen Hilfskraftvertrag in der Forschung ausgehändigt wird. Dieses kann während der Laufzeit ihres Masterstudiums an der TF in einer der Arbeitsgruppen der Fakultät eingelöst werden. Für Masterstudentinnen, die ihren Bachelorabschluss nicht an der TF erworben haben, soll eine Antragsmöglichkeit geschaffen werden. Dies gilt auch für Studentinnen, deren Abschlussnote nach den mit dem Deutschlandstipendium vergleichbaren Kriterien soweit verbessert wird, dass sie den Vergabekriterien entspricht.

Masterstudentinnen der Informatik und Materialwissenschaft sollen gezielt auf die in den jeweiligen Fachprüfungsordnungen vorgesehenen Möglichkeiten aufmerksam gemacht werden, Leistungspunkte für Forschungsarbeit zu erhalten. Darüber hinaus können alle Studierenden Veranstaltungen aus dem Themenbereich Gender und Diversity belegen und sich diese in den außerfachlichen Wahlbereichen vieler Studiengänge anrechnen lassen.

Familiengerechte Arbeitsbedingungen sind ein Baustein für den erfolgreichen Abschluss von Qualifikationsphasen. Als Ansprechperson und zur Vernetzung im Rahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ der CAU wurde ein\*e Familienbeauftragte\*r benannt. Aus

Haushaltsmitteln der TF werden Belegrechte für Krippenplätze am Gustav-Schatz-Hof in Gaarden finanziert. Es wurde ein Eltern-Kind-Büro am Standort Gaarden der TF eingerichtet sowie Wickelmöglichkeiten, Kinderspielzeug und Kinderstühle in der Mensa Gaarden bereitgestellt. Das Institut für Informatik befindet sich am Hauptcampus, sodass die dort lokalisierten Angebote der CAU genutzt werden können. Neben diesen äußeren Rahmenbedingungen soll eine familiengerechte Führungskultur nachhaltig in der Fakultät verankert werden, um Benachteiligungen im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung und Pflege weiter abzubauen.

Als Unterstützung bei der Fortsetzung der Karriere inner- aber auch außerhalb der Forschung sollen an der TF Frauen in der Postdoc-Phase gezielt auf das Mentoringprogramm der CAU aufmerksam gemacht werden.

### 3. Geschlechterverhältnisse – Quantitative Ziele erreichen

#### 3.1 Studium und Lehre

In allen Fächern der Technischen Fakultät sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Die Ursachen dafür sind vielfältig und in hohem Maße von stereotypen Rollen- und Fächerbildern beeinflusst. Zu beachten ist allerdings zusätzlich, dass der Frauenanteil unter den Studierenden etwas höher ist als unter den Studienabschlüssen. Dies widerspricht dem Trend in vielen anderen Fächern und auch an der CAU insgesamt. Ob und wenn ja in welchem Umfang dies durch Maßnahmen des Gleichstellungsplans beeinflusst werden kann, ist unklar. Die geschlechterdifferenzierten Daten zur Studien- und Prüfungssituation einschließlich des Übergangs zum Masterstudium werden im Zusammenhang mit den qualitativen Maßnahmen zur Erhöhung der Gender- und Diversity-Sensibilität bei der Öffentlichkeitsarbeit weiter beobachtet.

#### 3.2 Hilfskräfte

Erste Stichproben für Winter- und Sommersemester haben für das letzte Studienjahr gezeigt, dass der Frauenanteil bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften teilweise nur knapp dem Frauenanteil unter den Studierenden entspricht oder noch darunter liegt. Zukünftig sollen die Daten zu den Stichtagen 01.05. und 01.11. für die drei Institute der TF erhoben werden, damit die Effekte der qualitativen Maßnahmen beobachtet und evaluiert werden können.

#### 3.3 Qualifikationsphasen – Promotion, Postdoc-Phase und Habilitation

Bei der Besetzung dieser Stellen stehen die einzelnen Fächer der TF in Konkurrenz mit dem Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule. Das Angebot von attraktiven Stellen mit Qualifikationsmöglichkeit ist daher wesentlich für die Personalgewinnung. Zur Steigerung des Frauenanteils soll bei Ausschreibungen zusätzlich zu den Vorgaben durch die Dienstvereinbarung zum Ausschreibungsverfahren auch bei der Formulierung des Aufgabengebietes und des Anforderungsprofils verstärkt auf die Empfehlungen zur gendergerechten Sprache und eine transparente Gestaltung der Personalauswahlverfahren geachtet werden.

Die bestehenden Angebote zur Qualifikation, Vernetzung und Beratung des Graduiertenzentrums der CAU, des Wissenschaftlerinnennetzwerks und des Mentoring-Programms sollen innerhalb der TF bekannter gemacht werden. Darüber hinaus soll die Attraktivität der TF als Arbeitgeberin mit den qualitativen Maßnahmen für eine gender- und diversityfreundliche Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung gesteigert werden.

#### 3.4 Wissenschaftliches Personal

Innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans werden voraussichtlich 2 bereits vorhandene Dauerstellen, 3 aus dem Zukunftsprogramm Studium und Lehre neu geschaffene Dauerstellen



<b>Wiss. Beschäftigte</b>	20	19	19,8	16,8	15,6	20,3	18,4	17,5
<b>Postdocs</b>	7	50	10	18,2	21,4	12,5	16,7	14,3

Daten und Fakten zu den Studienabschlüssen

<b>Frauenanteil in Abschlüsse %</b>	<b>SJ 2015/16</b>	<b>SJ 2016/17</b>	<b>SJ 2017/18</b>	<b>SJ 2018/19</b>	<b>SJ 2019/20</b>
<b>ET&amp;IT (BSc. + MSc.)</b>	12	12	14	9	11
<b>WIng. ET&amp;IT (BSc. + MSc.)</b>	11	9	14	20	18
<b>Studiengänge ET&amp;IT</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
<b>Inf (BSc. + MSc.)</b>	16	21	16	19	10
<b>WInf (BSc. + MSc.)</b>	4	18	16	10	10
<b>Studiengänge IfI</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>10</b>
<b>MaWi (BSc. + MSc.)</b>	30	22	24	24	10
<b>WIng. MaWi (BSc. + MSc.)</b>				6	44
<b>Studiengänge MaWi</b>	<b>30</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>17</b>
<b>TF gesamt</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>14</b>

Daten und Fakten aus der Statistik 2021 für das wissenschaftliche Personal nach Instituten

<b>Frauenanteil in %</b>	<b>ET&amp;IT</b>	<b>MaWi</b>	<b>IfI</b>
<b>Postdocs</b>	0	25	0
<b>Promotionsstellen</b>	7	33,9	9,8

<b>Andere Mitarbeiter*innen auf Dauer</b>	33,3	11,1	25
<b>Andere Mitarbeiter*innen auf Zeit</b>	10	27,3	30
<b>Beamte</b>	0	0	0
<b>Gesamt</b>	8,3	28,9	12,7

Es handelt sich um Daten aus der offiziellen Personalstatistik. Nur wer darin ein "Postdoc" ist, erscheint auch in der Tabelle als Postdoc. In der Kategorie "andere Mitarbeiter\*innen" können Personen aufgeführt sein, die sich als Postdocs oder Promovierende ansehen bzw. angesehen werden. Wenn sie nicht mit einer entsprechenden Vertragsart in der Datenbank stehen, dann erscheinen sie in der Statistik nicht in dieser Kategorie.

Daten und Fakten aus der speziellen Studierendenstatistik

<b>Frauenanteil in %</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>ET&amp;IT (BSc. + MSc.)</b>	9	9	8	10	12	13	15	14
<b>WIng. ET&amp;IT (BSc. + MSc.)</b>	14	16	15	16	16	16	17	16
<b>Studiengänge ET&amp;IT</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>Inf (BSc. + MSc.)</b>	19	18	19	20	20	20	18	19
<b>WInf (BSc. + MSc.)</b>	12	14	14	15	11	17	15	14
<b>Studiengänge IfI</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>18</b>
<b>MaWi (BSc. + MSc.)</b>	26	24	23	25	20	22	24	26
<b>WIng. MaWi (BSc. + MSc.)</b>				34	26	24	28	22
<b>Studiengänge MaWi</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>24</b>

<b>CAU gesamt</b>	<b>54</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>53</b>
-------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Frauenanteil Studierende im Vergleich zum Frauenanteil Hilfskräfte

<b>Frauenanteil in %</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>01.11.2020 Hiwis</b>	<b>01.05.2021 Hiwis</b>
<b>Studiengänge ET&amp;IT</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		<b>15</b>	<b>12</b>
<b>Studiengänge Ifl</b>	<b>17</b>	<b>18</b>		<b>15</b>	<b>20</b>
<b>Studiengänge MaWi</b>	<b>25</b>	<b>24</b>		<b>29</b>	<b>22</b>
<b>CAU gesamt</b>	<b>53</b>				