

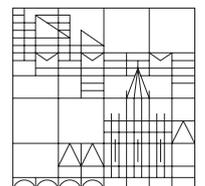
# Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

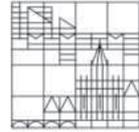


CD: br-promotions.com | Universität Konstanz | WWA-Grafik | Bild: Fahlbusch



Universität  
Konstanz





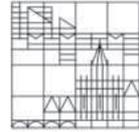
## Vorbemerkungen

**Berichtserstellung:** An der Erarbeitung des Zwischenberichts haben die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung Prof. Dr. Silvia Mergenthal und die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Nathalie Behnke mitgewirkt, sowie die Mitglieder des Gleichstellungsrats, der Rektor Prof. Dr. Ulrich Rüdiger, das Rektorat, sowie Marion Woelki und Tanja Edelhäußer vom Referat für Gleichstellung und Familienförderung. Der Bericht wurde vom Gleichstellungsrat und vom Rektorat im Januar 2013 verabschiedet. Dem Senat und dem Universitätsrat wird er in den nächsten Sitzungen präsentiert.

**Wesentliche personelle Änderungen:** Zum 01.10.2012 hat Prof. Dr. Silvia Mergenthal das Amt der Prorektorin für Internationales und Gleichstellung übernommen. Als neue Gleichstellungsbeauftragte amtiert ebenfalls seit diesem Datum Prof. Dr. Nathalie Behnke.

Der vorliegende Bericht orientiert sich am Leitfaden der DFG. Der **Umsetzungsstand** sowie die **Finanzierung** pro Jahr sind im Dokument bei jeder Maßnahme jeweils in Klammern mit folgenden Abkürzungen angegeben:

Umsetzungsstand		Finanzierung	
Z	Für die Zukunft geplant	PM	Personalmittel
B	Bereits beschlossen	SM	Sachmittel
I	Bereits implementiert	UF	Unbefristet finanziert
Und jeweiliger Zeitpunkt		BF	Befristet bis ... finanziert
		L	Laufend kostenneutral



## Gleichstellungspolitik der Universität Konstanz

Der **Gender Kodex** der Universität Konstanz diente auch im 3. Berichtszeitraum der Universität als Basis für die Gleichstellungspolitik und alle Gleichstellungsmaßnahmen. Er wurde vom Rektorat und den Dekanen am 24.11.2010 und unter Beteiligung von Senat und Universitätsrat verabschiedet. Mit dieser Selbstverpflichtung wurden Standards in zehn Handlungsfeldern festgeschrieben und eine für alle Fach- und Verwaltungsbereiche der Universität verbindliche Handlungsgrundlage geschaffen, die Strukturen und die Organisationskultur nachhaltig verändern werden. Dieser breit angelegte Diskussions- und Abstimmungsprozess über die gesamtuniversitäre sowie eine fächerspezifische Gleichstellungspolitik setzt sich in der Umsetzungsphase fort. So wurde Gleichstellung in strategierelevante Arbeitsgruppen und Organisationsprozesse integriert und in allen vier eingereichten und bewilligten Anträgen zur zweiten Phase der Exzellenzinitiative (1., 2. und 3. Förderlinie) umfassend berücksichtigt.

Die strategische Arbeit an der Universität Konstanz war im Jahr 2011 stark durch die Vorgespräche und Erarbeitung der Anträge für die zweite Phase der **Exzellenzinitiative** geprägt. Das Thema Gleichstellung war intensiv eingebunden und stets integraler Bestandteil von Auswertungen, Analysen, Diskussionen und Modellen. Gleichstellung war daher auch ein wichtiger Pfeiler in allen vier eingereichten Anträgen für die drei Förderlinien der Exzellenzinitiative, die allesamt bewilligt wurden. Insbesondere im Zukunftskonzept, das in die Hochschule als Ganzes hineinwirkt, wird der Gleichstellung sowohl konzeptionell als auch finanziell erneut ein großer Wirkungsraum zugesprochen. Die Universität und das baden-württembergische Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) verpflichten sich, Projekte und Maßnahmen, die sich in der Evaluation als besonders wirksam erweisen, auch nach dem Ende der externen Finanzierung – in reduziertem Umfang, jedoch mindestens mit 25 % – weiterzuführen. Eine vorläufige Priorisierung ist bereits erfolgt und im Dokument gekennzeichnet.

## Gleichstellungsziele und -strategien

Die Universität Konstanz orientiert sich wie auch im Zwischenbericht an zwei grundlegenden Zielen. Sie möchte **auf allen Qualifikationsstufen mehr Frauen gewinnen** und deren Ausstieg aus der Wissenschaft verhindern. Dieses Ziel wird seit 2008 durch quantitative Zielvorgaben verfolgt, die im Dialog mit den Fachbereichen ausgearbeitet wurden und nach wie vor Gültigkeit haben (s. Anlage). Im Jahr 2013 werden diese Zielvorgaben neu verhandelt und im Gleichstellungsplan verankert, der als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität von 2014 bis 2019 gilt. Als zweites Ziel sind **durchgängig geschlechtergerechte Universitätsstrukturen** sowie eine entsprechende **Organisations- und Wissenschaftskultur zu gestalten**.

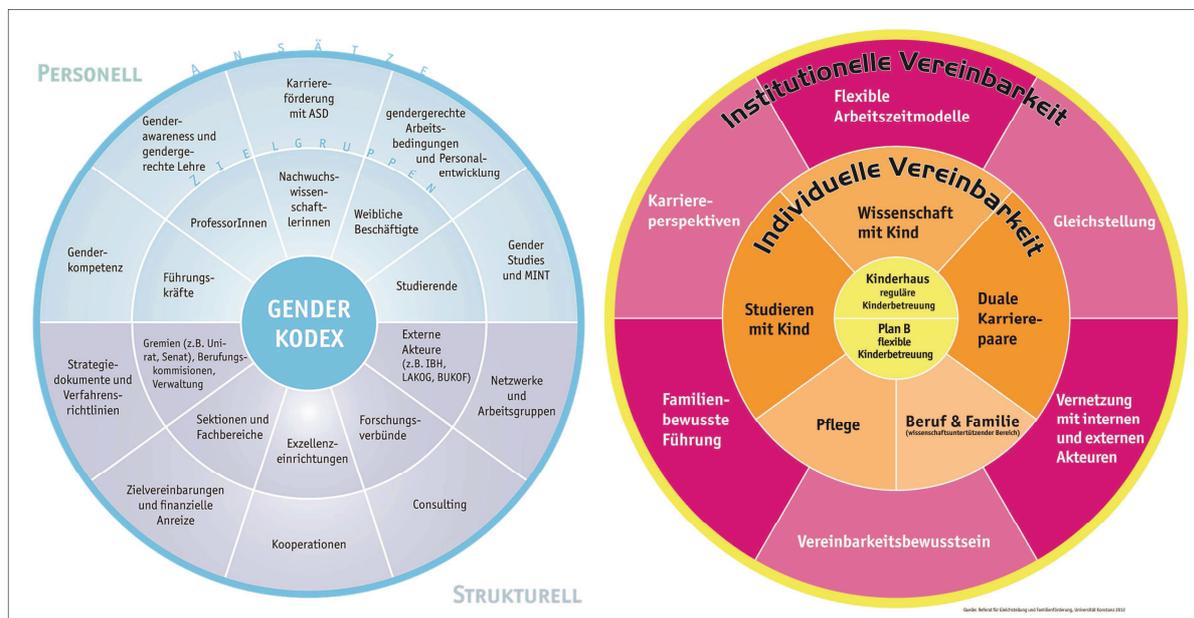
Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität drei Strategien ein, die durch zahlreiche individuelle wie auch strukturelle Maßnahmen verfolgt werden:

**Strategie 1:** Gewinnung und gezielte Förderung von (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen

**Strategie 2:** Schaffung familienfreundlicher Forschungs-, Arbeits- und Studienbedingungen

**Strategie 3:** Verankerung von Gender Mainstreaming in der Organisation

Um den konzeptionellen Ansatz der Universität Konstanz darstellen und kommunizieren zu können, wurde 2012 das **Konstanzer Gender Mainstreaming Modell** entwickelt (s. Grafik). Es geht vom Gender Kodex als Kern aus und stellt auf struktureller (untere Hälfte) und personeller Ebene (obere Hälfte) die Zielgruppen im inneren Kreis dar, und den jeweiligen Ansatz des organisatorischen Handelns mit Instrument bzw. Ziel im äußeren Kreis. In Analogie dazu wurden die Maßnahmen zur Familienförderung im **Konstanzer Family Center Konzept** (s. Grafik) gebündelt. Das Konzept sieht im Kern die Angebote zur Kinderbetreuung vor, im nächsten Kreis die Zielgruppen, für die jeweils spezifische Maßnahmen erarbeitet werden, und im äußeren Kreis die eingesetzten institutionellen Ansätze, die Konstanz als eine familienfreundliche Universität verfolgt. Unterstützt wurde die Entwicklung durch paritätisch besetzte Workshops im Rahmen der dritten Auditierung zur familiengerechten Hochschule (durch beruf&familie/Hertie-Stiftung), die im vierten Quartal 2012 stattfanden.



Das Konstanzer Gender Mainstreaming Modell

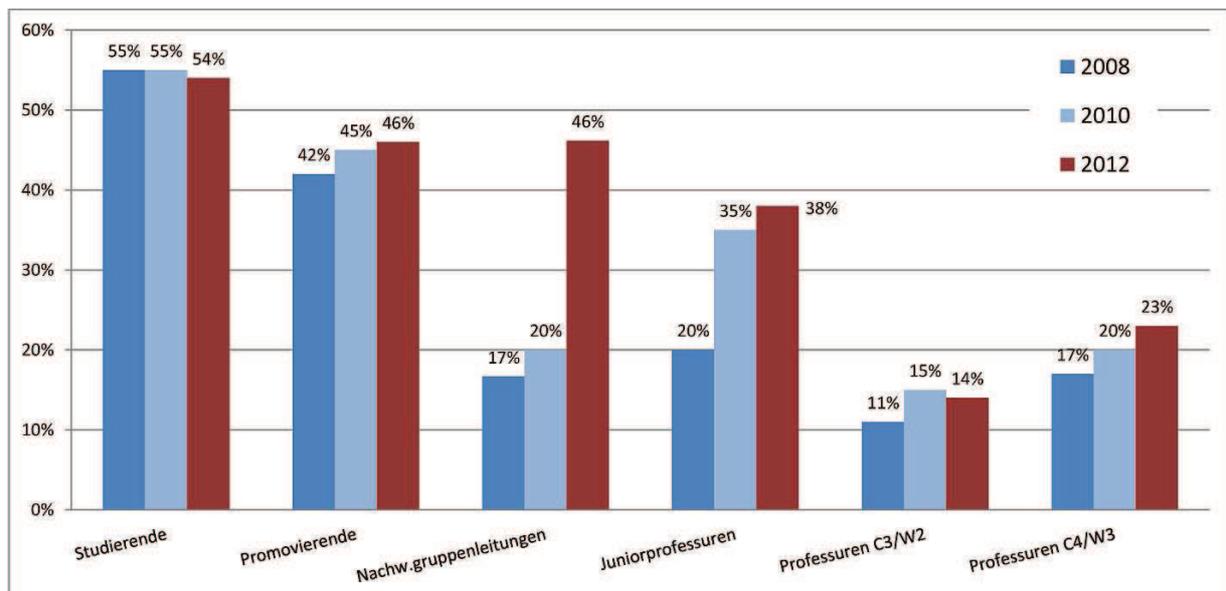
Das Konstanzer Family Center Konzept

## Bisherige Ergebnisse

Auch im Jahr 2011 zeigten sich wie in den Vorjahren auf struktureller und kultureller Ebene weitere Veränderungen an der Universität Konstanz. Im breit angelegten Erarbeitungsprozess des **Gender Kodex** wurden alle organisatorischen Bereiche der Universität einbezogen. Damit wurden die Eckpfeiler einer geschlechter- und familiengerechten Hochschule festgehalten und eine konkrete Umsetzung der Standards für eine geschlechtergerechte Hochschule in den Fachbereichen und verschiedenen Abteilungen initiiert. Die **Fachbereiche** werden dabei mit konkreten Maßnahmen unterstützt. Für die naturwissenschaftlichen **Verbundforschungsprojekte** und die assoziierten Fachbereiche wurde eine Stelle für Gender Consulting eingerichtet, die sowohl die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Familienförderung als auch individuelle Karrieren von Naturwissenschaftlerinnen unterstützt. Allen Fachbereichen steht darüber hinaus die Bewerbung für eine neue interne Ausschreibung offen, in der sie in den nächsten Jahren Mittel für fachspezifische Projekte zur Umsetzung des Gender Kodex beantragen können.

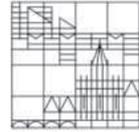
Gleichstellung wird auf der gesamtuniversitären Ebene sowohl ideell als auch personell nun standardmäßig in **strategischen Entwicklungen und Projekten** eingebunden und als Teil der Organisationskultur verstanden. Gleichzeitig werden **Entscheidungs- und Vergabeprozesse** im Rahmen des Gender Mainstreaming unter Genderaspekten analysiert und wo notwendig in Absprache mit den Verantwortlichen und ggf. Gremien umgestaltet. So wird beispielsweise im internen Antragsverfahren für Forschungsinitiativen ein Konzept zur Förderung der Gleichstellung angefordert. Nach wie vor wird Gleichstellungsexpertise für Antragsverfahren sowie für Stellenbesetzungsverfahren explizit nachgefragt (z.B. in Auswahlkommissionen des Zukunftskollegs, in der Maßnahmenplanung des Exzellenzclusters, in DFG-Verbundverfahren, in der Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement u.v.m.). Die Zuordnung des Verantwortungsbereichs Gleichstellung in eines der drei Prorektorate und Familienförderung zum Kanzler hat sich seit 2010 etabliert und als erfolgreich für strategische Politik und die Entscheidungsprozesse im Rektorat wie auch für die Gleichstellungsarbeit erwiesen.

Auf personeller Ebene zeigen sich positive Entwicklungen der **Frauenanteile** seit 2007, als die Universität Konstanz Gleichstellung als strukturelle Aufgabe verankert hat (siehe Grafik).



So hat sich der Frauenanteil bei Promovierenden von 42 % auf 46 % (Ziel 50 %), bei Juniorprofessuren von 20 % auf 38 % (Ziel 40 %), und bei W3/C4-Professuren von 17 % auf 23 % (Ziel 30 %) erhöht. Nachwuchsgruppenleitungen wurden erstmals 2008 erfasst, als etwa 17 % von Frauen besetzt waren. Mittlerweile sind dies 46 % (Ziel 40 %). Nachdem die Zielerreichung für die nicht-professoralen Ebenen bereits fortgeschritten ist, liegt der Fokus der Gleichstellungspolitik nun verstärkt auf der Gewinnung von Professorinnen. Für 2012 ist hier aufgrund der laufenden Berufungsverfahren nochmals eine Steigerung abzusehen.

In den Fachbereichen zeigt sich ein positiver Effekt des Exzellenzclusters, der mit verantwortlich war, dass beispielsweise der Frauenanteil bei Promotionen im Fachbereich Geschichte/Soziologie auf über 50 % stieg, oder die Literaturwissenschaft als einziger Fachbereich nun mit 62 % mehr Professorinnen als Professoren stellt. Auch in den Wirtschaftswissenschaften ist positiv zu vermerken, dass die Hälfte der acht Juniorprofessuren mit Frauen besetzt ist.



## Ausblick

Hinsichtlich der Zielerreichung sind bereits zahlreiche Schritte in die richtige Richtung gemacht worden. Die Kombination der oben genannten Ziele und drei Strategien hat sich bewährt und wird auch zukünftig die Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung an der Universität Konstanz leiten. Die Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung im Zukunftskonzept, in den Exzellenzeinrichtungen sowie in den 13 Fachbereichen wird mit dem Fokus auf eine **fächerspezifische Umsetzung** vorangetrieben. Durch die oben genannte Ausschreibung für die Fachbereiche kann die Hochschulleitung im Sinne des Gender Mainstreaming struktur- und kulturprägende Projekte fördern, die bedarfsgerecht von Nutzerseite aus konzipiert sind und fachspezifisch ihre Wirkung entfalten können. Weiterhin liegen die Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik zukünftig in den Bereichen **Struktur** (z.B. Umsetzung des Gender Kodex in die tägliche Praxis in allen wissenschaftlichen und Verwaltungsbereichen), **Kultur** (z.B. innovative Maßnahmen zur Veränderung der Organisationskultur mit Fokus auf Leistungsbeurteilung, Geschlechterstereotype), **Vereinbarkeit** (z.B. Reauditierung, familienbewusste Führungskultur, familienfreundlicher Master), **Diversity** (z.B. Migrationshintergrund und Ausweitung auf weitere fachspezifische Handlungsbereiche), sowie **wissenschaftlicher Karriereförderung** (z.B. die Ebene vor der Professur). Alle Maßnahmen werden kontinuierlich auf ihre Wirksamkeit überprüft und mit Blick auf ihre Nachhaltigkeit weiterentwickelt.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

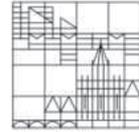
#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

An der Universität Konstanz ist Gleichstellung eine **gesamtuniversitäre Aufgabe**. Ihr kommt im Universitätsrat, Senat, Rektorat und allen anderen Gremien eine herausragende Bedeutung zu. Im Rektorat ist für Gleichstellung insbesondere ein Rektoratsmitglied zuständig, dessen Aufgabenbereich entsprechend ausgewiesen ist (**Prorektorin für Internationales und Gleichstellung** (I, 11/2010, L). Des Weiteren wurde der Kanzler als Beauftragter für Familienförderung im Rahmen des 3. Audits als Zuständiger für das Thema im Rektorat benannt (I, 2006, L).

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist kraft Amtes stimmberechtigtes Mitglied des Senats, von dem sie aus dem Kreis des hauptamtlich tätigen weiblichen Personals auf maximal zwei Jahre gewählt wird. Weiterhin ist sie in den Senatsausschüssen (Ausschuss für Forschungsfragen, Ausschuss für Lehre und Weiterbildung sowie Ausschuss für Kommunikation und Information) beratendes Mitglied und wird dort durch die Sektionsgleichstellungsbeauftragten vertreten (I, 2000, L).

Der Senat bildet den **Gleichstellungsrat** als ständigen Ausschuss, der sich mit Gleichstellungsfragen beschäftigt. Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte. Der Gleichstellungsrat ist in den Statusgruppen paritätisch zusammengesetzt, erarbeitet strategische Leitlinien zur Gleichstellung und begleitet die Umsetzung der Maßnahmen (I, 1990, L).

Die **Gender AG** (I, 2006, L) ist eine im Zuge der Exzellenzinitiative gegründete Arbeitsgruppe, die als Vernetzungsgremium die Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung



koordiniert und Vertretungen aller wissenschaftlichen Einrichtungen und relevanten Abteilungen vereint. Den Vorsitz hat die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung. Ziele, Arbeitsweise und Zusammensetzung werden für die 2. Förderphase der Exzellenzinitiative nochmals geschärft.

Das **Referat für Gleichstellung und Familienförderung** (RGF) erarbeitet Vorlagen für die strategischen Leitlinien und setzt die Ziele und Vorgaben von Gleichstellungsrat, Rektorat, Gender AG und Universitätsrat um, konzipiert Projekte und Maßnahmen, implementiert und evaluiert diese. Die **Beauftragte für Chancengleichheit** ist Ansprechpartnerin für Chancengleichheit und Familienförderung im wissenschaftsunterstützenden Bereich (laut Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg). Sie wird zukünftig in das Referat für Gleichstellung und Familienförderung integriert, um die beiden Bereiche stärker aufeinander abzustimmen und Synergien zu nutzen.

Der **Gleichstellungsplan** ist ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplans, der für fünf Jahre durch das MWK verabschiedet wird. Der aktuelle Plan (2009 bis 2013) enthält Strategien und zentrale Maßnahmen zur Gleichstellung sowie eine Beschreibung der Organisationsstrukturen. Die Überarbeitung ist für 2013 geplant und wird sich an der Struktur der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards orientieren.

Die **Grundordnung** der Universität wurde durchgängig in gendergerechter Sprache verfasst. Die Stellung des Gleichstellungsrats als Senatsausschuss für die Gleichstellung in der Überarbeitung wurde – durch eine weitgehende Gleichstellung mit anderen zentralen Ausschüssen – gestärkt und dessen Zusammensetzung erweitert (I, 12/2010, L).

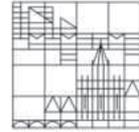
Der **Universitätsrat** begleitet die Gleichstellungsarbeit der Universität und fordert eine regelmäßige Berichterstattung zur Gleichstellung und Familienförderung (I, 2010, L). Die Gleichstellungsbeauftragte, das Rektorat und damit auch das Prorektorat für Gleichstellung sind kraft Amtes beratende Mitglieder des Universitätsrats (I, 2000, L).

## 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Alle Fachbereiche legen im **Struktur- und Entwicklungsplan** Ziele für die Frauenanteile in allen wissenschaftlichen Karrierestufen sowie dazugehörige Maßnahmen fest. Die Umsetzung der Maßnahmen und die Zielerreichung werden in jährlichen Gesprächen zwischen Referat für Gleichstellung und Familienförderung, (Sektions-)Gleichstellungsbeauftragter sowie den FachbereichssprecherInnen diskutiert, bewertet und im Jahresbericht zur Gleichstellung dokumentiert (I, jährlich, L).

Die Fachbereiche sind auf drei **Sektionen** verteilt, in denen die Gleichstellungsbeauftragte vertreten wird. Diese werden durch die Sektionsräte benannt und sind kraft Amtes beratendes Mitglied im jeweiligen Sektionsrat sowie stimmberechtigtes Mitglied im Gleichstellungsrat. Damit nehmen sie aktiv an strategischen Diskussionen und Entscheidungen über zentrale und dezentrale Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung teil und repräsentieren die Fachbereiche. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte steht in engem Austausch mit ihnen und lässt sich in den Senatsausschüssen sowie ggf. in Berufungskommissionen von ihnen vertreten (I, 2010, L). Für bestimmte Themen werden zusätzliche AGs eingerichtet, z.B. für Empfehlungen zu Berufungsverfahren.

Neben der regulären Universitätsstruktur besetzen auch die **Exzellenzeinrichtungen** Gleichstellungsämter. Die Gleichstellungsbeauftragte des Exzellenzclusters „Kulturelle Grundlagen von Integration“ ist zugleich Mitglied des Vorstands und unterstützt gemeinsam



mit einer Referentin und dem Geschäftsführer den Sprecher bei der Ausrichtung der Gleichstellungspolitik und bei der Entwicklung der clusterspezifischen Maßnahmen. Die Referentin wird dabei anteilig aus Clustermitteln finanziert (I, 2008, 25% TVL 13, BF bis 10/2017) und ist Mitarbeiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung, so dass die Verzahnung mit der zentralen Gleichstellungspolitik sichergestellt ist. Auch das Zukunftskolleg wird durch eine Referentin des RGF beraten und begleitet. In den Graduiertenschulen sind Zuständige benannt worden, so bei „Chemical Biology“ eine Diversity Person und bei „Decision Sciences“ ein Gleichstellungsbeauftragter.

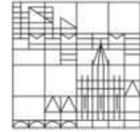
In allen **Arbeitsgruppen** zu Gleichstellung, Familienförderung und Diversity sind Vertretungen aus den relevanten Verwaltungsabteilungen, Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen aktiv. Somit sind einerseits wesentliche Informationen für die Planung und Durchführung von Gleichstellungsprojekten unmittelbar verfügbar und andererseits werden aktuelle gleichstellungsbezogene Themen in die Abteilungen getragen (I, 2008, L).

Insgesamt ist es auch aufgrund der Größe der Universität Konstanz gut möglich, die relevanten Personen auf allen Ebenen und aus allen Bereichen einzubinden und so zentrale und dezentrale Gleichstellungsaktivitäten systematisch zu verzahnen.

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

Die Abstimmung über das strategische, konzeptuelle und operative Vorgehen zwischen den GleichstellungsakteurInnen erfolgt sowohl institutionalisiert über einen regelmäßigen Jour Fixe, als auch anlassbezogen als themenorientierter Austausch. Zur strategischen Aufgabe Gleichstellung treffen sich **Prorektorin** für Internationales und Gleichstellung, **Gleichstellungsbeauftragte** und **Leiterin des Referats** für Gleichstellung und Familienförderung einmal monatlich. Gleichstellungsbeauftragte und Referatsleitung haben zusätzlich einen wöchentlichen Jour Fixe. Zum Thema Familienförderung hat die Referatsleiterin einen monatlichen Jour Fixe mit dem **Kanzler** als zuständiges Rektoratsmitglied. Das RGF ist Teil der **Verwaltungsabteilung** für Akademische und Internationale Angelegenheiten und in deren monatlichen Jour Fixe eingebunden. An strategisch und strukturell bedeutenden Prozessen (z.B. Vorbereitung Antrag zur 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative, Beantragung Verbundforschungsanträge, Begehungen, Erarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans, Maßnahmen der Organisations- und Qualitätsentwicklung etc.) ist die Beteiligung der Gleichstellungsvertretung durchgängig und systematisch sichergestellt (I, L). Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Senatssitzungen sowie bei ProrektorInnenrunden, in denen Berufungslisten beraten werden, eingeladen. Seit über 15 Jahren besteht an der Universität Konstanz eine enge Kooperation von AkteurInnen aus Gleichstellung und **Gender Studies**. Daraus entstand der regelmäßige Workshop „Gender in Progress“, der WissenschaftlerInnen aller Disziplinen ermöglicht, ihre Forschungsarbeiten vorzustellen und zu diskutieren. Ebenso ging der Studiengang Gender Studies aus dieser Kooperation hervor (I, 2003, L). Eine W3-Professur für Soziologie mit Schwerpunkt Gender Studies wird voraussichtlich 2013 besetzt (I, 2011, L).

Im Rahmen des Dual Career Programms der Universität (I, 2007, PM 60.000€, BF bis 10/2015) bestand eine Kooperation mit zwei **Forschungsprojekten** in Soziologie und Psychologie, deren Ergebnisse auf der von der Dual Career Beratungsstelle organisierten Abschlusskonferenz „Duale Karrieren an Hochschulen: Zwischen Mythos, Anspruch und Realität“ am 08./09. Oktober 2012 in Konstanz vorgestellt wurden (I, 2007, PM 101.000€, SM 20.500€, BF bis 10/2012). Im Rahmen der Familienförderung besteht ein enger Austausch



mit dem „Konstanzer Interdisziplinären Netzwerk Kindheit“ (KIND), in dem sich Forschungsprojekte zum Thema frühe Kindheit zusammenschließen (I, 2010, L).

Alle Beratungsstellen des Referats für Gleichstellung und Familienförderung zu Frauenförderung, Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, Dual Career und Diversity kooperieren eng mit weiteren **Service- und Beratungsstellen** der Universität Konstanz sowie mit regionalen Einrichtungen. Besonders bedeutend ist die Kooperation mit dem Academic Staff Development, das Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifizierungsstufen mit Karriereförderung und Personalentwicklung unterstützt. Deren Leitung ist im Besonderen für Wissenschaftlerinnen zuständig. Mit der Studentischen Abteilung besteht eine Zusammenarbeit über das „Mentoring Programm Konstanz“. Mit den MentorInnen ist 2013 ein gemeinsamer Führungskräfteworkshop zum Thema Vereinbarkeit geplant.

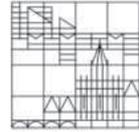
Die Universität Konstanz ist seit langem bestrebt, die eigenen Initiativen und Maßnahmen auch in **externen Netzwerken** zu verankern und die Erfahrungen im gesamten deutschen Hochschulsystem auszutauschen. Dazu arbeitet die Universität Konstanz gemeinsam mit anderen Hochschulen, z.B. im Netzwerk der GleichstellungsakteurInnen an den bisherigen und neuen Exzellenzuniversitäten „GEx15“, im Netzwerk „Gender Mainstreaming an Hochschulen“, im Vorstand bzw. in Kommissionen der BuKoF, in der LaKoG Baden-Württemberg (Beirat), im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit CHE sowie im Hochschulverbund Internationale Bodensee-Hochschule (IBH). In letzterem initiierte die Universität Konstanz eine AG und übernahm die Sprecherinnenfunktion für die neue Arbeitsgruppe „Gender und Diversity“, die Gender und Diversity Standards für die IBH erarbeitet. Ferner hat die Dual Career Beratungsstelle das transnationale und hochschulübergreifende Netzwerk „Förderung Dualer Karrieren“ initiiert, in dem bisher zwölf Veranstaltungen zur Dual Career Thematik durchgeführt wurden, sowie das Arbeitgebernnetzwerk „2careers“, das für den Wirtschaftsstandort Bodensee das Thema DCC bewirbt und gebündelte Informationen anbietet.

Eine umfassende Rückmeldung über ihre **gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumente** erhielt die Universität im Projekt „EQUISTU - Bestandsaufnahme und Weiterentwicklung der Equality-Steuerungsinstrumente“ (FAM München e.V. und SFS TU Dortmund). Es zeigt sich, dass Konstanz das Thema Gleichstellung umfassend in Steuerungsinstrumente integriert hat, und insbesondere über die dialogische Kommunikationskultur ein nachhaltiges Commitment bei Akteurinnen und Akteuren erzielt hat. Der öffentliche Vortrag am 28. Januar 2013 zu diesem Thema ist in die Vortragsreihe „Informations- und Diskussionsveranstaltungen für Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung“ eingebettet.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung der Universität Konstanz folgt dem Gender Kodex (I, 2010, L). Die Referentin für Gender Mainstreaming ist zuständig für dessen Umsetzung und die Integration von Gleichstellung in relevante Strukturen, Prozesse und Entscheidungsprozeduren der Universität. Ihre Aufgaben umfassen insbesondere Gleichstellung in der Qualitäts- und Organisationsentwicklung, Chancengleichheit bei Berufungs- und anderen Auswahlverfahren und Gender in Lehre und Forschung (I, 2008, PM 75% TV-L 13, BF bis 10/2015). Die geplante Genderverträglichkeitsprüfung konnte aufgrund einer Vakanz auf der Stelle 2012 noch nicht entwickelt werden und soll 2013 initiiert werden.

Die Universität Konstanz unterzieht sich derzeit einem Prozess der **Zieldefinition für ihre strategischen Kernaufgaben** in Form von Zieletafeln. Dazu gehören Forschung, Lehre,



Studium, Nachwuchsförderung sowie Gleichstellung und Familienförderung. Gleichstellung ist als eigenes strategisches Ziel über eine eigene Zieletafel repräsentiert, jedoch auch als Querschnittsaufgabe in alle weiteren Zieletafeln integriert.

Die Universität versteht **Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren** als wichtiges Element der Qualitätssicherung auch in Bezug auf Chancengleichheit. So wurde eine AG „Wertschätzendes Berufungsmanagement“ mit dem Kanzler und den Dekanen eingerichtet, die seit 2011 insbesondere unter der Gleichstellungsperspektive die Themen aktive Rekrutierung, Stellenwert von Lehrerfahrungen, transparente Verfahrensabläufe und Informationspolitik sowie die Herstellung von wertschätzendem Vortrags- und Gesprächsklima diskutiert.

Das Referat für Gleichstellung und Familienförderung berät alle Initiativen zur **Forschungsförderung** (insb. koordinierte Programme der DFG) bei der Integration von Gleichstellung und Genderperspektiven in die Förderanträge; außerdem begleitet es die Begehungen und die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen nach Antragsbewilligung (I, 2008, L). Eine Referentin berät und begleitet alle Verbundforschungsprojekte sowie Fachbereiche der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion bei deren Gleichstellungsstrategie sowie den jeweiligen Maßnahmen (I, 2011, 80 % TV-L 13, BF bis 10/2015, Verlängerung über Mittel aus Forschungsprojekten beabsichtigt).

Gleichstellung und Familienförderung werden in die **Öffentlichkeitsarbeit** und das **Marketing** der Universität integriert, einschließlich gendergerechter Sprache und Gestaltung aller neuen Materialien (I, 2009, L).

Im Rahmen des Qualitätsmanagements und Controllings wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

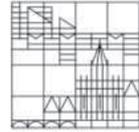
Gleichstellung wird bei allen Maßnahmen der **Qualitätsprüfung und -sicherung** berücksichtigt, z.B. Studierenden-Befragung, Lehrveranstaltungsevaluation, Verwaltungsevaluation u.ä. (I, 2008, L). In der AG Qualitätsmanagement, die auch für die Begleitung der Systemakkreditierung zuständig ist, ist eine Vertreterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung Mitglied (I, 2012, L).

Das IQF-Projekt des Landes „**Entwicklung und Implementierung eines Systems zur Erfassung und Analyse wissenschaftlicher Leistungen an Hochschulen**“ wurde in der erfolgreichen Antragstellung und nun in der Umsetzung vom Referat für Gleichstellung und Familienförderung begleitet (I, 2012, BF bis 2015). Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Steuerungsgruppe. Die Gleichstellungsperspektive wird in einem monatlichen Jour Fixe mit dem Projektkoordinator gesichert. Hier werden – insbesondere unter der Gleichstellungsperspektive – Indikatoren entwickelt, die wissenschaftliche Leistungen spezifisch nach Fachkultur fassbar und in Datenbanksystemen abbildbar machen sollen. Insbesondere für die Nachwuchsförderung werden geschlechter- und diversitygerechte Indikatoren erwartet.

Gleichstellung wird bei der Konzeption des **Controlling-Datenbanksystems „SuperX“** einbezogen (P, 2011, L). Für die Gleichstellung werden spezifische Auswertungsmodi entwickelt und Frauenanteile standardmäßig in allen Auswertungen für die User ausgewiesen.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universität Konstanz erhebt seit 1995 geschlechterdifferenzierte Daten, um die Entwicklung der Gleichstellung zu beobachten. Durch die Einrichtung einer Stabsstelle **Controlling** (I, 2008, 100% TVL12, UF), sowie einer anteiligen Stelle im Referat für



Gleichstellung und Familienförderung für **Monitoring** der Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Familienförderung (I, 2008, 25% TVL13, BF bis 10/2015) konnte das Datenmanagement professionalisiert und ausgebaut werden.

Die bereits im Zwischenbericht detailliert beschriebene geschlechterdifferenzierte Datenverfügbarkeit wird durch die Einführung des in 1.4 genannten **SuperX** nochmals verbessert (P, 2013, L). Somit können zu jedem beliebigen Stichtag detaillierte Daten abgerufen werden, die über Rollenkonzepte vorab definiert und geschlechtersegregiert ausgewiesen werden können. Alle Daten werden auf verwertbare Ebenen (Fachbereiche, Arbeitsgruppen) heruntergebrochen, ohne die Anonymität der Daten zu verletzen.

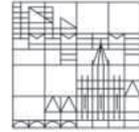
Bisher noch nicht über Systeme erfassbare Daten (z.B. Postdocs, Nachwuchsgruppenleitungen, Frauenanteil in Gremien) werden weiterhin über das Monitoring im Referat für Gleichstellung und Familienförderung erfasst. Damit liegen geschlechterdifferenzierte detaillierte Daten für **sämtliche Qualifikationsstufen** im wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden sowie Studierenden-Bereich vor (I, 2008, L). Eine Besonderheit in Konstanz ist die Unterscheidung der PostdoktorandInnen in Juniors und Seniors, um solche separat ausweisen zu können, die sich erfolgversprechend auf eine W3-Professur bewerben können. Ebenso werden im Referat für Gleichstellung und Familienförderung detaillierte Daten zur Beteiligung von Frauen in **Berufungsverfahren** erhoben (I, 2006, L), die von anderen universitären Einheiten bei Bedarf abgerufen werden.

Umfangreiche Daten zur Gleichstellungssituation werden seit Langem gebündelt im **Jahresbericht zur Gleichstellung** veröffentlicht (I, 1995, L). Die Dokumentation wurde stetig erweitert und professionalisiert. Zukünftig soll der wissenschaftsunterstützende Bereich dort auch erfasst werden. 2013 wird die Essenz des aktuellen Berichts in einem englisch verfügbaren „**University of Konstanz Gender Factsheet**“ zusammengefasst (P, 2013, L). Geschlechterdifferenzierte Daten sind zudem Bestandteil des **Zahlenspiegels der Universität Konstanz**, der je Hochschuljahr einmal erscheint und kontinuierlich erweitert wird (I, 2010, L).

So sind alle notwendigen Gleichstellungsdaten für interne und externe Zwecke verfügbar (z.B. Jahresbericht des Rektors, Jahresbericht zur Gleichstellung, Anträge für Verbundforschungsprojekte, Anfragen von Ministerien oder Forschungsprojekten etc.).

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Konstanz orientiert sich an höchsten Standards bei der Gestaltung von Forschungs-, Arbeits- und Studienbedingungen. Dabei werden auch externe Prüfverfahren und Maßstäbe herangezogen: 2012 wurde die Universität Konstanz zum zweiten Mal mit dem Prädikat Total E-Quality ausgezeichnet. Sie hat das Konsolidierungsaudit familiengerechte Hochschule (Grundzertifizierung 2006, Reauditierung 2009) im Dezember 2012 abgeschlossen, zurzeit erfolgt die Prüfung durch die Hertie-Stiftung. Als Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“, der von der Robert Bosch Stiftung und dem Bundesbeauftragten für die neuen Länder finanziert wurde (I, 2011, PM 5.000 €, SM 5.000€, BF bis 12/2012), arbeitet die Universität mit weiteren 13 Hochschulen an innovativen Projekten zur Vereinbarkeit. Konstanz hat hier das herausfordernde Thema „Familienbewusste Führung“ besetzt, das die Universität auch über die Projektlaufzeit hinaus weiterbearbeiten wird, um die Wissenschaftskultur der Hochschule familienbewusster, aber auch geschlechter- und diversitygerechter zu gestalten. Weiterhin gilt Konstanz als Good



oder Best Practice in verschiedenen deutschland- und europaweiten Initiativen, z.B. DFG, ESF, GENDERA.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind Telearbeit (I, 2000, L), zeitlich befristete Reduzierungen der Arbeitszeit sowie ein Jahresarbeitszeitkonto (I, 2007, L) möglich.

Wissenschaftlich tätige Eltern ab der Postdoc-Ebene werden bei einer kontinuierlichen Karriereentwicklung unterstützt, indem ihnen – auch während der Elternzeit – Unterstützung für **flexible Arbeitsbedingungen** angeboten wird. Kombinierbare Bausteine sind Teilzeit, personelle Unterstützung (Hilfskräfte) sowie stundenweise Kinderbetreuung zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Labortätigkeiten können während Schwangerschaft/Mutterschutz/Stillzeit, sowie für Experiment-Phasen, die über die reguläre Kinderbetreuungszeit hinausgehen, eine **Laborstellvertretung** beantragen (I, 2010, PM 25.000 €, für Koordinations- und Beratungsstelle 50% TVL13, BF bis 10/2015). Reisen Kinder und PartnerInnen oder Babysitter auf Tagungen und Dienstreisen mit, werden deren **Reise- bzw. Betreuungskosten** im wissenschaftlichen und im wissenschaftsunterstützenden Bereich bezuschusst (I, 2008, SM 5.000 €, BF bis 10/2015).

Einzelne Forschungseinrichtungen (bspw. Exzellenzcluster, Zukunftskolleg, SFBs) bieten ihren Mitgliedern weitere Unterstützungen an.

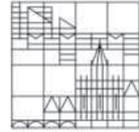
### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

In Konstanz gibt es – trotz starken Ausbaus durch Stadt und Universität – nach wie vor zu wenige Kinderbetreuungsplätze. Im Oktober 2011 wurde das **Kinderhaus** mit 60 Plätzen für Unterdreijährige und 40 zusätzlichen Plätzen für Überdreijährige auf dem Campus eröffnet (7 bis 17 Uhr, erweiterbar auf 20 Uhr, I, PM ca. 1.000.000 €, SM 300.000 €, BF bis 12/2014, teilweise bis 10/2015). Zusätzlich führt das Studentenwerk ein weiteres Kinderhaus in Campusnähe für 70 Kinder (7 bis 17 Uhr, UF). Im April 2012 wurde das „**Kinderzimmer KiZ**“ mit 10 flexiblen Plätzen für ein- bis sechsjährige Kinder auf dem Campus eröffnet (8.45 bis 16.45 Uhr, I, PM ca. 75.000 €, BF bis 10/2015). Und schließlich wurde im September 2012 eine **Schulkindbetreuung** eingerichtet, die das Altersspektrum der Betreuungsmöglichkeiten von 3 Monaten durch die **Notfallbetreuung** (I, 2008, PM 40.000 € für Koordination, BF bis 10/2015) bis 10 Jahre erweitert (I, PM ca. 50.000€, BF bis 10/2015). Eine **Samstags- und Veranstaltungsbetreuung** wird auf Anfrage angeboten. Die **Ferienbetreuung** wird weiterhin während 6 Wochen im Jahr angeboten (I, SM ca. 5.000 €, UF). Diese Angebote stehen allen Universitätsmitgliedern offen.

Die Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit werden von der am Referat für Gleichstellung und Familienförderung angesiedelten **Koordinationsstelle familiengerechte Hochschule** entwickelt, umgesetzt und begleitet (I, 2007, PM 60 % TVL 13, SM 3.000 €, BF bis 10/2015). Ferner wird ein **Notfallgroschen** für studierende Eltern vergeben (I, 2007, SM 7.000 €, BF bis 10/2015) sowie **Veranstaltungen** für Eltern organisiert (I, 2007, SM 2.000 €, UF).

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Universität Konstanz hat sich dazu verpflichtet, „die Vielfalt von Persönlichkeiten sowie deren unterschiedliche Karrierewege und Lebensmodelle zu fördern“ (Gender Kodex, Präambel). Das damit verbundene **Gender- und Diversity-Management** wird derzeit konzeptionell und mit Maßnahmen für einzelne Zielgruppen aufgebaut.



Die drei Programme „**Wissenschaft mit Kind**“, „**Studieren mit Kind**“ und „**Beruf & Kind**“ sind etabliert und werden weiterhin für WissenschaftlerInnen, Studierende und wissenschaftsunterstützendes Personal mit Kindern angeboten. Das Angebot umfasst Beratung, schriftliche Informationen, Veranstaltungen und gemeinsame Beratung oder passgenaue Weitervermittlung an sonstige inner- oder außeruniversitäre Beratungsstellen (I, 2006, PM ca. 70 % TVL 13, BF bis 10/2015).

Insbesondere um die Vereinbarkeit von Familie mit wissenschaftlicher Karriere zu erleichtern, werden folgende Angebote weitergeführt:

Das Academic Staff Development unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern durch **Coaching und Karriereförderung** zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (I, 2010, PM ca. 15 % TVL13, BF bis 10/2015), sowie individuelle Karriereplanungen.

Durch „**Vereinbarungen zur Vereinbarkeit**“ wird insbesondere die Verantwortung von Führungskräften für die Vereinbarkeit adressiert (I, 2009, ca. 10 % TVL13, BF bis 10/2015). In diesen moderierten Gesprächen zwischen Elternteil, vorgesetzter Person sowie zwei Mitarbeitenden des Referats für Gleichstellung und Familienförderung werden nach einem Leitfaden zentrale Punkte zur Vereinbarkeit geklärt und ggf. schriftlich vereinbart.

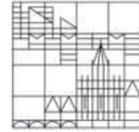
**Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern** konnten bei Brückenstipendien eine verlängerte Laufzeit (max. 9 statt 6 Monate) beantragen (siehe B2), oder über ein Landesprogramm, an der sich die Universität beteiligt, finanziert werden. Zukünftig ist ein Kinderzuschlag in Stipendien vorgesehen. Für Universitätsmitglieder, die Angehörige pflegen, wurde ein Beratungsangebot inklusive Internetforum aufgebaut (I, 2010, ca. 10 % TVL 9, UF).

**Dual Career Paare** werden gezielt unterstützt, indem PartnerInnen von neu nach Konstanz kommenden WissenschaftlerInnen zu beruflichen bzw. wissenschaftlichen Anschlussmöglichkeiten in der Region beraten und bei Bewerbungsprozessen begleitet werden – als Konstanzer Besonderheit auch bereits PartnerInnen von Promovierenden. Die Evaluation der Beratungsstelle durch Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS) ergab eine sehr gute Bewertung hinsichtlich Kompetenz, Freundlichkeit und Beurteilung der Vermittlungsleistung. Für PartnerInnen steht ein **Stellenpool** zur Verfügung (I, 2008, PM 140.000 €, BF bis 10/2015), aus dem das Rektorat Stellen in Abstimmung mit der Dual Career Stelle und dem aufnehmenden Bereich (plus Co-Finanzierung) vergibt.

Neu nach Konstanz kommende (Gast- bzw. Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen werden durch das **Welcome Center** bei Planung, Vorbereitung und Durchführung des Aufenthaltes besonders unterstützt (I, 2008, PM 200 % TVL13 BF bis 10/2015, PM 100 % TVL 13 UF).

Eine neue Maßnahme fokussiert das Thema **Diversity** bei Studierenden. In einem ersten Projekt werden Studierende mit Migrationshintergrund über Schreibpatenschaften sowie Schreibkurse zur Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten beim Verfassen wissenschaftlicher Texte unterstützt (I, 2012, 50 % TVL 13, BF bis 9/2015). Jüngst hat das Wissenschaftsministerium einen Projektantrag für die Entwicklung von Pilotprojekten für spezifische Zielgruppen in drei ausgewählten Fachbereichen unter einer Diversity-Perspektive bewilligt (B, 2012, 200 % TVL 13, BF bis 2016).

Im **Exzellenzcluster** werden die Förderinstrumente je nach individuellen Bedürfnissen angepasst (z.B. Stellenaufstockung oder Laufzeitverlängerung für Wissenschaftlerinnen mit Kind).



## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität Konstanz setzt sich intensiv mit der Herstellung von Chancengleichheit bei Auswahl- und Beurteilungsprozessen (Stellenbesetzung/Tenure Track, Weiterbeschäftigung/Beförderung etc.) auseinander. Für Stellenbesetzungen wurde durch Senat und Rektorat die Richtlinie „Transparenz bei der Stellenbesetzung“ beschlossen (I, 2008, L).

In Berufungsverfahren greift die **Richtlinie „Berufungspolitik und -verfahren** für die Besetzung einer W 3-Professur an der Universität Konstanz“, in der Gleichstellung ein Bestandteil ist (I, 2008, L). Sie wird derzeit überarbeitet, indem Ergebnisse der bereits erwähnten AG Wertschätzendes Berufungsmanagement eingehen. Insbesondere zur Gleichstellung sind hier Formalisierungen zur frühzeitigen aktiven Rekrutierung und die Abfrage zu Gender- und familiengerechter Führungskompetenz bei den BewerberInnen vorgesehen.

Jedes **Berufungsverfahren** wird von einer geschulten Berichterstatte(r)in der Gleichstellungsbeauftragten begleitet und in einem detaillierten Fragebogen dokumentiert (I, 2002, L). Zugleich sind Vorsitzende und Mitglieder der Berufungskommissionen für die Verwirklichung von Chancengleichheit zuständig und werden hierzu beraten und geschult. Alle Berufungsverfahren der Universität werden aus Gleichstellungsperspektive in einem übergreifenden Monitoring dokumentiert. Zukünftig sollen die für Berufungsverfahren entwickelten Verfahrensregeln stärker auch bei anderen Stellenbesetzungen, insbesondere bei Postdoc-Stellen, genutzt werden (Z, 2011, L).

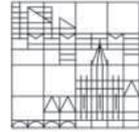
Als erste deutsche Universität verabschiedete die Hochschulleitung im Juli 2011 eine **Dual Career Policy**, die den Umgang mit Dual Career PartnerInnen bei Stellenbesetzungsverfahren klärt und die Dual Career Unterstützung auch langfristig in der Universität verankert. Diese Policy wird derzeit anhand der bisherigen Erfahrungen evaluiert und dann ggf. angepasst (I, 2011, L).

Das 2012 begonnene Projekt zu **Indikatoren wissenschaftlicher Leistung** (s. A 1.4) soll dazu beitragen, dass Beurteilungskriterien geschlechtergerecht konzipiert und Bewertungsprozesse entsprechend gestaltet werden.

### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Strukturell bietet die Universität Konstanz über die **strukturierten DoktorandInnenprogramme** sowie über die Möglichkeiten der **Juniorprofessur** und der Fellowships im **Zukunftskolleg** gute Voraussetzungen für eine Karriereentwicklung frei von persönlichen Abhängigkeiten. Außerdem bietet die Universität allen promovierten WissenschaftlerInnen der Universität **Independent Research Start-up Grants** sowie den **Young Scholar Fund** zur Unterstützung bei der wissenschaftlichen Unabhängigkeit an.

Unabhängige Karriereentwicklung wird zudem durch den **Academic Staff Development** unterstützt, z.B. durch Beratung bei Karriereplanung und Kompetenzentwicklung oder Coaching, das auf Vermittlungsgespräche vorbereitet. NachwuchswissenschaftlerInnen können sich im Rahmen des landesweiten **Mentoring und Training-Programms** (MuT) von externen MentorInnen begleitet lassen. Um die Konzentration auf die Qualifizierungsarbeiten sicherzustellen, werden Finanzierungszusagen im Rahmen der Gleichstellungsprogramme in Einzelfällen an Auflagen gekoppelt (z.B. Freistellung von Lehrstuhlarbeit). Durch einen **Notfalltopf** können finanzielle Schwierigkeiten aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen beim Promotionsabschluss aufgefangen werden (I, 2010, 15.000 €, BF bis 10/2015).



## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

In der **wissenschaftlichen Karriereplanung und Kompetenzentwicklung** (Academic Staff Development) sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit zentrale Querschnittsthemen. Zudem werden spezifische Maßnahmen für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen konzipiert und angeboten, z.B. Coachings, Trainings, Vorträge (I, 2008, PM 100% TVL 13, SM 13.000 €, BF bis 10/2015).

Zur Stärkung der **aktiven Rekrutierung** von Wissenschaftlerinnen in Stellenbesetzungs-, insbesondere Berufungsverfahren wurden „Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen“ herausgegeben und eingeführt (I, 2008, L). Diese unterstützen die Kommissionsvorsitzenden oder -mitglieder bei der Rekrutierung, insbesondere mit einem Dokumentationsbogen. Aktive Rekrutierung ist als zentrales Element in der Berufungspolitik der Universität verankert und fließt in das Monitoring zur Gleichstellung ein.

Die Universität Konstanz beteiligt sich am **Professorinnenprogramm** des Bundes und der Länder und hat darüber die Finanzierung von zwei Professorinnenstellen für eine Laufzeit von fünf Jahren erhalten (I, 2010, BF bis 2015). Für die nächste Ausschreibung ist ein weiterer Antrag geplant.

Die Universität Konstanz führt regelmäßig **Schülerinnen-Programme** zur Gewinnung von Studentinnen für MINT-Fächer durch, z.B. den Schülertag (I, 2007, SM 1.000 €, BF bis 10/2015) oder das Konstanzer Physiklabor KonPhys-Lab (I, PM 25.000 €, BF bis 2016).

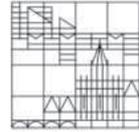
#### 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Um Frauen für die Universität Konstanz und insbesondere für höhere wissenschaftliche Positionen zu gewinnen, wurde ein **Anreizsystem** für Fachbereiche zur Gewinnung von Professorinnen entwickelt. Berufene (Junior-) Professorinnen können eine zusätzliche Mitarbeiterinnenstelle erhalten (I, 2009, PM 230.000 €, BF bis 12/2017). Dieses Programm wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms co-finanziert.

Das Projekt **Gender Budgeting** wurde implementiert, um die Geschlechtergerechtigkeit des Finanz- und Ressourcenmanagements der Universität zu prüfen (I, 2008, bis 10/2012). Eine Arbeitsgruppe analysierte dabei den Universitätshaushalt auf geschlechterrelevante Titel (z.B. Vergabe von Hiwi- oder Lehrstuhlmitteln). Die z.T. sehr aufwändigen Analysen der vergebenen Haushaltsmittel an Professorinnen und Professoren zeigten heterogene Ergebnisse, die Einzelfälle überakzentuierten und schwierig zu interpretieren waren. Zukünftig sollen daher fokussiert die Vergabeprozesse für Forschungsmittel, leistungsabhängige Zulagen sowie Stipendien analysiert werden.

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

Zur Beseitigung von Nachteilen und um Frauen gezielt für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen, werden zusätzlich zu den Landesprogrammen, an denen sich die Universität beteiligt (I, 2008, insgesamt ca. 100.000 €, je nach Laufzeit), **Brückenstipendien** für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben und in Anlehnung an die DFG-Praxis durch einen Kinderbetreuungszuschlag ergänzt (I, 2002, 90.000 €, BF bis 10/2015). Bisher wurden Karriere fördernde Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Teilnahme an



karriererelevanten Kongressen, Netzwerktreffen und Weiterbildungsmaßnahmen finanziert, die jedoch aufgrund des hohen Koordinierungsaufwands und der nicht eindeutig nachweisbaren Wirkung eingestellt wurden (I, 2008, SM 30.000 €, BF bis 10/2012).

Für NachwuchswissenschaftlerInnen bietet das Academic Staff Development **Karriere-coaching** sowie ein umfangreiches **Seminar- und Informationsveranstaltungsangebot** für alle wissenschaftlichen Karrierephasen und jeweils mit spezifischen Angeboten für Wissenschaftlerinnen.

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

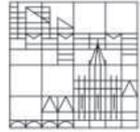
Zur Sensibilisierung und zur Kompetenzstärkung der **Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung** werden Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu Gleichstellung und Familienförderung angeboten, die die Thematik noch stärker an der Universität verankern sollen (I, 2008, L). Im Zeitraum 2011/12 wurden fünf Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung angeboten, z.B. „Gender in Research? Wissenschaftlerinnen und Genderaspekte auf der Forschungs-Agenda der EU“, „Streitgespräch: Zeit für die Quote?! Können Universitäten es sich noch leisten, auf die Quote zu verzichten?“. Für Studierende und Dozierende werden Gender & Diversity-Seminare und -Fortbildungen durchgeführt (I, 2008, L).

Im Rahmen des Best Practice Clubs „Familie in der Hochschule“ hat die Universität Konstanz eine Workshopmethode erarbeitet und implementiert, in der **Führungskräfte** anhand von Übungen und einer neu entwickelten Theatermethode (Gender & Diversity Theater) für das Thema Vereinbarkeit ihrer Mitarbeitenden bzw. Studierenden sensibilisiert werden. Die Workshops werden nun regelmäßig für Führungskräfte angeboten und in das Weiterbildungsangebot für den akademischen Bereich integriert. Für die Teilnahme werden derzeit verschiedene Anreizmodelle mit dem Rektorat diskutiert.

## Impressum

Rektorat der Universität Konstanz  
Universität Konstanz  
78457 Konstanz, Germany  
Tel.: ++49 (0)7531 / 88 – 0

Druck: Januar 2013



## Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Studierende	3827	4659		45%	55%		4494	5587		45%	55%		5206	6129		46%	54%		k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	91	60		60%	40%		112	64		64%	36%		94	64		59%	41%		50%	50%
Anzahl Promovierender	599	437		58%	42%		669	544		55%	45%		694	591		54%	46%		50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	13	5		72%	28%		9	3		75%	25%		7	2		78%	22%		60%	40%
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	20	4		83%	17%		12	3		80%	20%		28	24		54%	46%		60%	40%
Juniorprofessuren	16	4		80%	20%		17	9		65%	35%		16	10		62%	38%		60%	40%
Professuren C3/W2	39	5		89%	11%		28	5		85%	15%		18	3		86%	14%		70%	30%
Professuren C4/W3	105	22		83%	17%		118	30		80%	20%		109	32		77%	23%		70%	30%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	14	4		78%	22%		13	5		72%	28%		17	4		81%	19%		k.A.	k.A.

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Mathematik und Statistik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	186	132	58%	42%	267	215	55%	45%	243	200	55%	45%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1			3	0			1	1	50%	50%		
Anzahl Promovierender	11	1	92%	8%	11	2	85%	15%	20	3	87%	13%	67%	33%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0			1	0			2	1	67%	33%	75%	25%
Juniorprofessuren	1	0			2	0			1	0				
Professuren C3/W2	4	0			1	0			1	0			90%	10%
Professuren C4/W3	6	0			9	1			9	1	90%	10%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	193	24	89%	11%	267	41	87%	13%	372	70	84%	16%	82%			18%
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	1			6	0			4	1						
Anzahl Promovierender	48	10	83%	17%	48	7	87%	13%	51	9	85%	15%	80%			20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0						
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	1			0	1			1	0						1 halten
Juniorprofessuren	0	0			0	1			2	1						
Professuren C3/W2	1	0			0	0			0	0						
Professuren C4/W3	10	0	100%	0%	9	0			9	0			90%			10%

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Physik																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Studierende	313	76		80%	20%	432	94		82%	18%	434	96		82%	18%	75%	25%			
Anzahl der Promotionen im Jahr	21	6		78%	22%	27	2		93%	7%	31	3		91%	9%					
Anzahl Promovierender	78	19		80%	20%	114	22		84%	16%	124	26		83%	17%	75%	25%			
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0				0	0				0	0								
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	0				5	0				3	2				90%	10%			
Juniorprofessuren	0	0				0	0				1	0				k.A.	k.A.			
Professuren C3/W2	3	0				2	0				2	0								
Professuren C4/W3	8	1				10	1		91%	9%	9	1		90%	10%	84%	16%			

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Chemie**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	%		
Studierende	180	150	55%	45%	245,5	192	56%	44%	397	278	59%	41%	397	278	59%	41%	k.A.	k.A.	k.A.		
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	6	57%	43%	12	5	71%	29%	6	5	55%	45%	6	5	55%	45%					
Anzahl Promovierender	58	34	63%	37%	61	43	59%	41%	78	50	61%	39%	78	50	61%	39%	50%	50%	50%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0			0	0							
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	1			k.A.	k.A.			6	1			6	1			60%	40%			
Juniorprofessuren	3	0			1	0			0	0			0	0							
Professuren C3/W2	4	0			3	0			3	0			3	0							
Professuren C4/W3	6	0			7	1			9	1	90%	10%	9	1	90%	10%	80%	29%			

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.  
 \* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009  
 \*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Biologie**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende	189	320	37%	63%	253,5	450	36%	64%	289	39%	61%	450	39%	61%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	
Anzahl der Promotionen im Jahr	9	11	45%	55%	24	13	65%	35%	14	50%	50%	14	50%	50%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	
Anzahl Promovierender	73	67	52%	48%	70	110	39%	61%	75	38%	62%	120	38%	62%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1			1	0			3	0		0									
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	0			3	0			3	1		1			65%	35%					
Juniorprofessuren	2	0			2	0			1	0		0									
Professuren C3/W2	6	0			6	0			5	0		0									
Professuren C4/W3	14	3	82%	18%	13	3	81%	19%	14	3	82%	14	3	82%	18%	18%	78%	22%			

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Psychologie																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Studierende	117	443		21%	79%		138	471		23%	77%		143	501		22%	78%		k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	10		29%	71%		7	11		39%	61%		3	12		20%	80%		k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	14	47		23%	77%		19	59		24%	76%		23	68		25%	75%		23%	77%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0					2	1					0	0						
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1					1	2					9	5		64%	36%		50%	50%
Juniorprofessuren	1	1					0	1					0	0						
Professuren C3/W2	2	0					3	1					1	0						
Professuren C4/W3	3	3					3	2					3	3						

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Philosophie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	113	65	63%	37%	123	68	64%	36%	134	79	63%	37%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	0	1			2	0			1	0			k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	12	3	80%	20%	14	9	61%	39%	16	9	64%	36%	60%	40%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			0	0			0	0			k.A.	k.A.
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0			1	0			3	0			75%	25%
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	0				
Professuren C3/W2	3	0			1	0			1	0				
Professuren C4/W3	3	0			4	1			2	1			80%	20%

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Geschichte und Soziologie mit Sport- und Erziehungswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	523	548	49%	51%	561	546	51%	49%	589	596	50%	50%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	5	62%	38%	9	5	64%	36%	7	8	47%	53%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	49	40	55%	45%	77	67	53%	47%	73	66	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2			2	0			4	1				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0			2	0			0	0			80%	20%
Juniorprofessuren	1	0			3	1			3	1				
Professuren C3/W2	5	1			4	1			2	1			69%	31%
Professuren C4/W3	10	2	83%	17%	12	4	75%	25%	10	3	77%	23%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Literaturwissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	309	1008	23%	77%	311	1201,5	21%	79%	455	1699	21%	79%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	5			0	7			3	3			k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	30	72	29%	71%	35	87	29%	71%	33	94	26%	74%	29%	71%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2			1	2			0	1				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			0	1			73%	27%
Juniorprofessuren	2	0			2	2			3	2				
Professuren C3/W2	4	2			5	0			2	1			50%	50%
Professuren C4/W3	6	7	46%	54%	7	8	47%	53%	5	8	38%	62%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Sprachwissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	167	511	25%	75%	186	579,5	24%	76%	57	179	24%	76%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1			1	0			1	2			k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	9	10	47%	53%	18	17	51%	49%	16	16	50%	50%	40%	60%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			1	0			0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			1	10	9%	91%	50%	50%
Juniorprofessuren	1	1			1	2			0	2				
Professuren C3/W2	1	2			1	3			1	1				
Professuren C4/W3	5	2			5	3			4	3			50%	50%

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Rechtswissenschaft														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	620	644	49%	51%	609	741	45%	55%	690	795	46%	54%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	8	64%	36%	14	10	58%	42%	14	6	70%	30%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	117	70	63%	37%	101	65	61%	39%	95	72	57%	43%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			0	0			paritätisch	paritätisch
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	0				
Professuren C3/W2	4	0			0	0			0	0				
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	16	1	94%	6%	16	2	89%	11%	73%	27%

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Wirtschaftswissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	564	430	57%	43%	724	599	55%	45%	887	713	55%	45%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	4	76%	24%	2	5			3	5			k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	45	27	63%	38%	52	25	68%	32%	50	26	66%	34%	57%	43%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0			0	0				
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			0	1			60%	40%
Juniorprofessuren	3	2			5	2			4	4				
Professuren C3/W2	0	0			1	0			0	0			85%	15%
Professuren C4/W3	13	1	93%	7%	14	2	88%	13%	10	2	83%	17%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 15.10.2012** [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	%		
Studierende	347	308	53%	47%	377	390	49%	51%	516	473	52%	48%	516	473	52%	48%	50%		50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1			5	6	45%	55%	6	4	60%	40%	6	4	60%	40%	k.A.		k.A.		
Anzahl Promovierender	36	23	61%	39%	49	31	61%	39%	40	32	56%	44%	40	32	56%	44%	50%		50%		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			0	0			0	0			0	0							
Anzahl Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	0			0	0			1	1			1	1			k.A.		min 1 Frau		
Juniorprofessuren	1	0			1	0			1	0			1	0							
Professuren C3/W2	2	0			1	0			0	0			0	0							
Professuren C4/W3	7	2			7	3	70%	30%	9	4	69%	31%	9	4	69%	31%	70-75%		25-30%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2008/09; NW-Leitung Stand 10/2009

\*\* Promotionen, Habilitationen Studienjahr 2010/11; NW-Leitung Stand 10/2011