

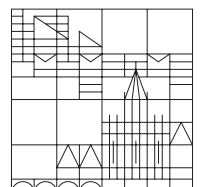
Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards



CD: hr-promotions.com | Universität Konstanz | WWA-Grafik | Bild: Fahibusch



Universität
Konstanz



Impressum

Rektorat der Universität Konstanz
Universität Konstanz
78457 Konstanz, Germany
Tel.: +49 (0)7531 / 88 – 0
Druck: Februar 2011

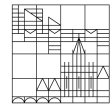
Vorbemerkungen

Berichtserstellung: An der Erarbeitung des Zwischenberichts haben die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung Prof. Dr. Katharina Holzinger, die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Barbara Feichtinger-Zimmermann und die Mitglieder des Gleichstellungsrats, der Rektor Prof. Dr. Ulrich Rüdiger und das erweiterte Rektorat (mit Dekanen) sowie die Leiterin Marion Woelki und Mitarbeiterinnen des Referats für Gleichstellung und Familienförderung mitgewirkt. Der Bericht wurde vom Gleichstellungsrat am 26.01.2011 und vom Rektorat am 02.02.2011 verabschiedet. Zudem wird er dem Senat und dem Universitätsrat vorgestellt.

Wesentliche personelle Änderungen: Seit dem letzten Bericht im März 2009 hat sich ein Wechsel im Rektorat vollzogen. Herr Prof. Dr. Ulrich Rüdiger übernahm zum 01.10.2009 das Rektorenamt. Zudem sind alle drei ProrektorInnen sowie zwei der drei Dekane neu im Amt. Gleichstellungsbeauftragte ist seit Oktober 2010 Frau Prof. Dr. Barbara Feichtinger-Zimmermann.

Der vorliegende Bericht orientiert sich am Leitfaden der DFG für die Zwischenberichte. 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

Um die Gleichstellungspolitik der Universität nach innen und außen noch sichtbarer zu machen und die Umsetzung im täglichen Handeln weiter voranzutreiben, haben das Rektorat und die Dekane am 24.11.2010 und unter Beteiligung von Senat und Universitätsrat den **Gender Kodex der Universität Konstanz** verabschiedet. Mit dieser Selbstverpflichtung werden Standards in zehn Handlungsfeldern festgeschrieben und eine für alle Fach- und Verwaltungsbereiche der Universität verbindliche Handlungsgrundlage geschaffen, die nachhaltig struktur- und kulturverändernd wirken soll. In diesem Sinne stellt der Gender Kodex einerseits den Abschluss eines breit angelegten Diskussions- und Abstimmungsprozesses über die gemeinsame Gleichstellungspolitik dar und andererseits den Auftakt für die weitere Implementierung von Gender Mainstreaming, wobei insbesondere die Ausdifferenzierung für die einzelnen Sektionen und Fachbereiche im Fokus steht. Aufgrund der zentralen Stellung des Gender Kodex für die Umsetzung von Gleichstellung und Familienförderung an der Universität Konstanz wird er nachfolgend vollständig abgedruckt.

Mit der **Exzellenzinitiative** hat die Universität auch den Auftrag erhalten, Best Practice zu Gleichstellung und Familienförderung zu entwickeln und hat die ihr zur Verfügung gestellten Ressourcen für die Implementierung vielfältiger Maßnahmen genutzt. Die Laufzeit der Exzellenzinitiative ist auf fünf Jahre beschränkt (11/2007 – 10/2012). Die Universität Konstanz wird sich erneut mit ihrem Zukunftskonzept bewerben und geht davon aus, dass sich mit hoher Wahrscheinlichkeit eine zweite Förderperiode anschließen kann, in der die bewährten bisherigen Maßnahmen weitergeführt werden. 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 – weiterzuführen. Eine vorläufige Priorisierung ist bereits erfolgt und im Dokument gekennzeichnet.

Gender Kodex der Universität Konstanz

Präambel

Die Universität Konstanz versteht sich als geschlechtergerechte und familienfreundliche Hochschule. Die Hochschulleitung setzt sich entschlossen und kreativ dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen wissenschaftlichen, wissenschaftsunterstützenden und studentischen Bereichen zu verwirklichen. Chancengleichheit und Gleichstellung werden als Qualitäts- und Exzellenzkriterium in Entscheidungsprozessen sowie im organisatorischen und individuellen Handeln berücksichtigt.

Basierend auf dem Prinzip Gender Mainstreaming verankert die Universität ihre Gleichstellungsstrategien im Gender Kodex, um personelle und strukturelle Maßnahmen zu Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit transparent, durchgängig, wettbewerbsfähig, zukunftsorientiert und nachhaltig zu gestalten und wirksam umzusetzen. Dies verlangt neben der Transformation von Organisationsstrukturen auch einen Wandel der Wissenschaftskultur. Daher wirkt die Universität Benachteiligungen und geschlechterstereotypen Zuschreibungen aktiv entgegen. Genderforschung gilt als unverzichtbare Grundlage für Gleichstellung und wird von der Universität unterstützt. Um die Vielfalt von Persönlichkeiten an der Hochschule sowie deren unterschiedliche Karrierewege und Lebensmodelle zu fördern, bedarf es eines gezielten Gender- und Diversity-Managements.

Mit dem Gender Kodex legt die Universität Standards für geschlechtergerechtes Handeln in zehn Handlungsfeldern fest:

1 Beteiligung und Interessensvertretung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, in allen zentralen und dezentralen Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis anzustreben sowie die Beteiligung der Gleichstellungsvertretung zu ermöglichen. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung zu sensibilisieren und ihre Genderkompetenz zu erhöhen.

2 Information und Kommunikation

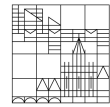
Die Universität Konstanz verpflichtet sich auf eine gendergerechte Sprache und Gestaltung der grundlegenden Dokumente (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketing sowie der internen Kommunikation. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder bei der Umsetzung durch Fortbildungen und geeignete Instrumente.

3 Forschung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, Gleichstellung und Genderperspektiven bei der Forschungsförderung zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei der internen Vergabe von Forschungsmitteln und bei der Freistellung für Forschungsaufgaben. Sie unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Entwicklung projektbezogener Gleichstellungskonzepte für die Beantragung von Drittmitteln.

4 Lehre

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, ihr Lehrangebot geschlechtergerecht zu gestalten. Dies betrifft die Anwendung



einer geschlechtergerechten Didaktik sowie die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Themen und Erkenntnissen der Genderforschung bei den Lehrinhalten. Die Universität unterstützt die Lehrenden durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote und durch geeignete Fragestellungen in Evaluationsinstrumenten.

5 Arbeits- und Forschungsbedingungen

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, Organisationsstrukturen geschlechtergerecht zu gestalten, so dass allen Universitätsmitgliedern ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglicht wird. Sie sorgt für eine flexible Arbeitsgestaltung, ein positives Arbeitsklima und partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz. Sie setzt sich verstärkt für langfristige Anstellungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung ein. Die Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht dahingehend wahr, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen unterschiedlichen Lebensmodellen Rechnung tragen, sowie sexuelle Diskriminierung und Belästigung verhindert wird.

6 Studienbedingungen

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur gendergerechten Gestaltung von Studienbedingungen. Dies betrifft Studienordnungen sowie Studieninformation, -beratung und -betreuung auf Universitäts- und Fachbereichsebene. Sie schafft Möglichkeiten der flexiblen Ausgestaltung des Studiums. Sie bemüht sich aktiv um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern und ergreift entsprechende Maßnahmen.

7 Personalentwicklung und -rekrutierung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und -rekrutierung. Sie sorgt für aktive Rekrutierung und eine transparente, wertschätzende Gestaltung von Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren sowie für ein umfassendes Monitoring. Ein Ziel der Personalentwicklung sind gendergerechte Führungskulturen. Die Universität fördert die wissenschaftliche (Weiter-)Qualifizierung auch durch Maßnahmen der Potenzial-, Kompetenz und Karriereentwicklung. Eine zentrale Zielgruppe sind weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Die Universität setzt sich aktiv ein für die Erreichung der übergreifenden und fachbereichsspezifischen Zielvorgaben der Frauenförderung.

8 Finanz- und Ressourcenmanagement

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zur Einhaltung eines geschlechtergerechten Ressourcenmanagements. Sie sorgt für eine geschlechtergerechte Verteilung von Personal- und Sachmitteln sowie Räumen und stellt sicher, dass sich Geschlechtergerechtigkeit auch auf Gehaltsstrukturen wie Eingruppierungen und Vergabe von Leistungszulagen erstreckt. Sie trifft Entscheidungen über die Ressourcenverteilung transparent und unter angemessener Beteiligung beider Geschlechter.

9 Familienförderung

Die Universität Konstanz verpflichtet sich, ein familienfreundliches Arbeits- und Studienklima und entsprechende Organisationsstrukturen zu schaffen. Die Universität bietet ihren Mitgliedern reguläre und flexible Kinderbetreuung, unterstützt duale Karrierepaare und fördert eine familienfreundliche Wissenschaftskultur. Besonders unterstützt werden Wissenschaftlerinnen und „aktive Väter“ in der Familienphase. Eine externe Evaluation begleitet die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen und Angebote.

10 Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement

Die Universität Konstanz verpflichtet sich zu Gleichstellung als integralem Bestandteil von Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement. Grundlage dafür sind genderdifferenzierte Statistiken, umfassendes Monitoring und Evaluationen sowie eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Die Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung der Gleichstellung wird durch personelle und finanzielle Ressourcen nachhaltig unterstützt. Das Gender Mainstreaming der Universität Konstanz wird kontinuierlich weiterentwickelt und zu einem Gender und Diversity-Management ausgebaut.

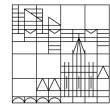
Die Hochschulleitung fordert alle Universitätsmitglieder auf, im Sinne des Gender Kodex zu handeln.

Konstanz, den 24.11.2010, gezeichnet Prof. Dr. Ulrich Rüdiger (Rektor), Prof. Dr. Katharina Holzinger (Prorektorin für Internationales und Gleichstellung), Prof. Dr. Barbara Feichtinger (Gleichstellungsbeauftragte), Jens Aplitz (Kanzler), Prof. Dr. Andreas Marx (Prorektor für Forschung), Prof. Dr. Carsten Eulitz (Prorektor für Lehre), Prof. Dr. Martin Scheffner (Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion), Prof. Dr. Thomas Hinz (Dekan der Geisteswissenschaftlichen Sektion), Prof. Dr. Friedrich Breyer (Dekan der Rechts-, Wirtschafts- und Verwaltungswissenschaftlichen Sektion).

Gleichstellungsziele und -strategien

Die Universität Konstanz möchte auf allen Qualifikationsstufen mehr Frauen gewinnen (quantitative Ziele s. Anlage) und deren Ausstieg aus der Wissenschaft verhindern. Zweites Ziel sind durchgängig geschlechtergerechte Universitätsstrukturen sowie eine entsprechende Organisations- und Wissenschaftskultur. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Universität drei Strategien ein, die über zahlreiche individuelle wie auch strukturelle Maßnahmen umgesetzt werden:

Strategie 1	Gewinnung und gezielte Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
Strategie 2	Schaffung familienfreundlicher Forschungs-, Arbeits- und Studienbedingungen
Strategie 3	Verankerung von Gender Mainstreaming

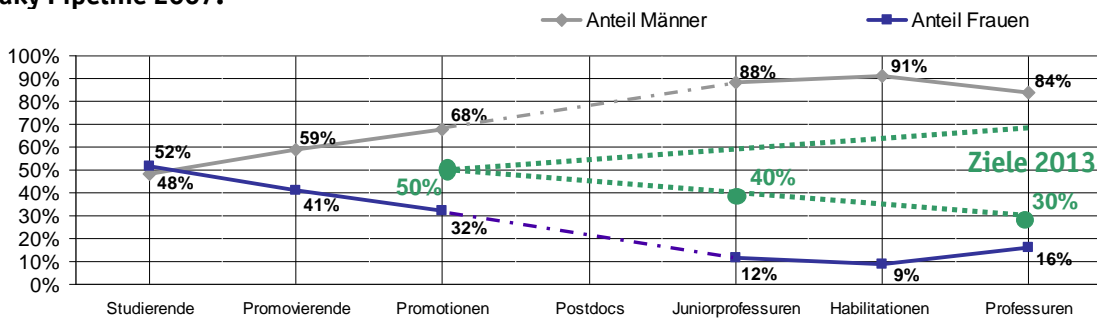


Bisherige Ergebnisse

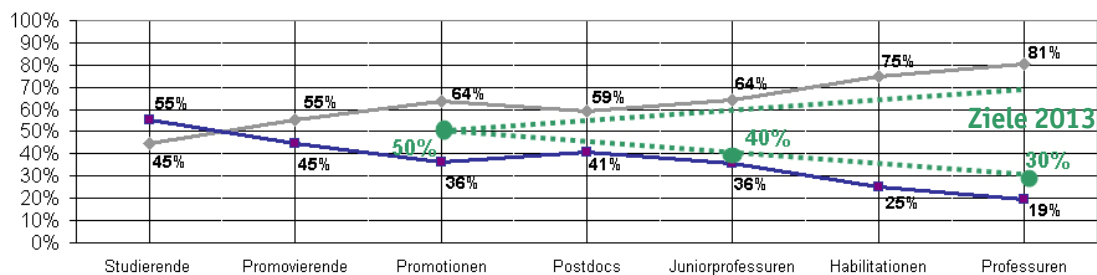
Gerade seit zwei Jahren zeigen sich auf struktureller und kultureller Ebene deutliche Veränderungen an der Universität Konstanz. Prozesse sowie Entscheidungs- und Vergabekriterien werden zunehmend geschlechtergerecht gestaltet und die zuständigen FunktionsträgerInnen fragen vermehrt Gleichstellungsexpertise an und tragen Sorge für die Erhöhung der Genderkompetenz in ihrem Arbeitsbereich. Insgesamt wurde die strukturelle Zuständigkeit für Gleichstellung nachhaltig in Funktionen, Gremien und Arbeitsbereichen verankert. In der Forschungsförderung und -beantragung ist Gleichstellung und Familienförderung standardmäßig integriert. Verschiedene Arbeitsgruppen zu Gleichstellung, Gender und Diversity werden eingesetzt, um innovative Ideen und Konzepte zu erarbeiten und die Umsetzung zu begleiten.

Auf personeller Ebene zeigen sich wie in der nachfolgenden Leaky Pipeline dargestellt die Veränderungen bei den Frauenanteilen auf den relevanten Karrierestufen seit 2007: So hat sich der Frauenanteil bei Promovierenden von 41% auf 45%, bei Juniorprofessuren von 12% auf 36%, und bei Professuren von 16% auf 19% erhöht. Für Postdoktorandinnen wurden erstmals 2008 differenzierte Daten erfasst (etwa 41%). Im Jahr 2010 waren 27% der Erstplatzierten für eine W3-Professur Frauen. Die Zahlen veranlassen dazu, das Verbleiben in der Wissenschaft besonders im Übergang zur Berufbarkeit besonders zu fördern.

Leaky Pipeline 2007:



Leaky Pipeline 2010:



Ausblick

Hinsichtlich der Zielerreichung sind bereits zahlreiche Schritte in die richtige Richtung gesetzt worden. Die Kombination der Ziele und Strategien hat sich bewährt und wird auch zukünftig die Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung an der Universität Konstanz leiten. In den Fortsetzungsantrag zur 3. Förderlinie der Exzellenzinitiative werden Gleichstellung und Familienförderung wieder als eine zentrale Säule eingehen und zusätzlich noch stärker in alle Teilbereiche des Antrags integriert.

Inhaltliche Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der Universität werden gesetzt 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 wie Leistungsbeurteilung, Geschlechterstereotype), Familie (z.B. Reauditierung, Familienorientierung in der Führungskultur, Unvereinbarkeitsmythos), Diversity (insbesondere Migrationshintergrund), sowie bei der wissenschaftlichen Karriereförderung (z.B. auf der Ebene 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. Unmittelbar zuständig ist das Rektorat, in dem für Gleichstellung ein Rektoratsmitglied zuständig ist. Diese Zuständigkeit wurde jüngst explizit in den Titel aufgenommen – **Prorektorin für Internationales und Gleichstellung** – und so unmittelbar sichtbar gemacht (I, 11/2010, L). Nach wie vor ist der **Kanzler** für Familienförderung zuständig (I, 2006, L).

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist kraft Amtes stimmberechtigtes Mitglied des **Senats**, von dem sie aus dem Kreis des hauptamtlich tätigen weiblichen Personals auf max. 2 Jahre gewählt wird. Weiterhin ist sie in den **Senatsausschüssen** (Ausschuss für Forschungsfragen, Ausschuss für Lehre und Weiterbildung, Ausschuss für Kommunikation und Information) beratendes Mitglied (I, 2000, L). Entsprechend ist die **Beauftragte für Chancengleichheit** Ansprechpartnerin für Chancengleichheit und Familienförderung im wissenschaftsunterstützenden Bereich.

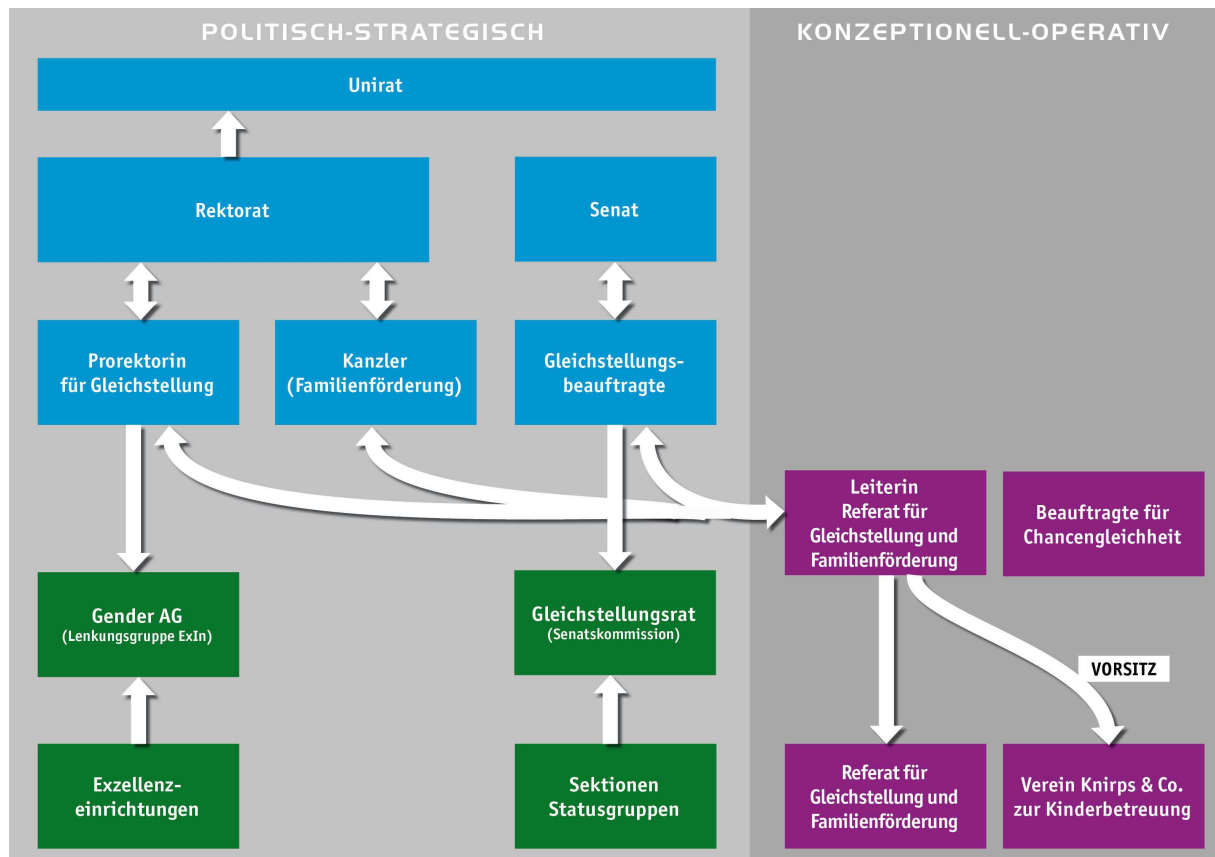
Der Senat bildet den **Gleichstellungsrat** als ständigen Ausschuss, der sich mit Gleichstellungsfragen beschäftigt. Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte. Der Gleichstellungsrat erarbeitet strategische Leitlinien zur Gleichstellung und begleitet die Umsetzung der Maßnahmen (I, 1990, L).

Die **Gender AG** ist eine im Zuge der Exzellenzinitiative gegründete Arbeitsgruppe, die als Steuerungsgremium für strategische und finanzielle Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienförderung VertreterInnen aller wissenschaftlichen Einrichtungen und relevanten Abteilungen vereint. Den Vorsitz hat die Prorektorin für Internationales und Gleichstellung inne (I, 2008, L).

Der **Universitätsrat** begleitet die Gleichstellungsarbeit der Universität und fordert eine regelmäßige Berichterstattung zur Gleichstellung und Familienförderung (I, 2010, L). Die Gleichstellungsbeauftragte ist kraft Amtes beratendes Mitglied des Universitätsrats (I, 2000, L).

Das **Referat für Gleichstellung und Familienförderung** setzt die strategischen Leitlinien von Gleichstellungsrat, Rektorat, Gender AG und Universitätsrat um, konzipiert Projekte und Maßnahmen und implementiert und evaluiert diese.

Die Zuständigkeiten für Gleichstellung und Familienförderung (Personen und Gremien) sowie deren Zusammenwirken sind in der folgenden Grafik veranschaulicht.

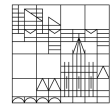


Daneben wurden auf Arbeitsebene verschiedene Gruppen zu Gender- und Diversity-Themen eingerichtet:

- Der geschlechtergerechte Einsatz von Ressourcen wird im Projekt Gender Budgeting untersucht. Die begleitende **Arbeitsgruppe Gender Budgeting** mit VertreterInnen relevanter Verwaltungsabteilungen plant und steuert den Projektablauf und bereitet die Analyseergebnisse und Handlungsempfehlungen für die Universitätsleitung vor (I, 2008, bis 10/2012).
- Die **Arbeitsgruppe Gender Studies** arbeitet zur Stärkung der Gender Studies in Lehre und Forschung und sichert den Wissenschaftstransfer zwischen Gleichstellung und Genderforschung. In ihr sind u.a. VertreterInnen des Studiengangs und der Fachschaft Gender Studies, Forschende unterschiedlicher Disziplinen sowie Referat für Gleichstellung vertreten (I, 2010, SM 5.000€, BF bis 10/2012).
- Die **Arbeitsgruppe Migrationshintergrund** initiiert und koordiniert Projekte und Angebote für Studierende und WissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund (I, 2010, L).
- Sicherheit auf dem Campus ist das Thema der **Arbeitsgruppe Sicherheit**, in der Maßnahmen zur Prävention und für Notfälle erarbeitet werden (I, 2010, L).

Die Universität Konstanz hat sich eigene Standards zur Gleichstellung gesetzt. Sie sind im **Gender Kodex** der Universität Konstanz zusammengefasst, der im Rektorat verabschiedet wurde und für die gesamte Universität Gültigkeit besitzt (I, 12/2010, L).

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, Organisationsweise und zentrale Maßnahmen zur Gleichstellung. Weiterhin verpflichten sich darin die Fachbereiche zu spezifischen Zielen bei Frauenanteilen auf allen Qualifikationsstufen, die innerhalb der Gültigkeit des Gleichstellungsplans erreicht werden sollen und die jeweils mit Maßnahmen hinterlegt sind (I, 2002, L).



Die **Grundordnung** der Universität wird derzeit überarbeitet. Neben der durchgängig gendergerechten Sprache wird die Stellung des Gleichstellungsrats als Senatsausschuss für die Gleichstellung in der Überarbeitung gestärkt (weitgehende Gleichstellung mit anderen zentralen Ausschüssen) und dessen Zusammensetzung erweitert (I, 12/2010, 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 FachbereichssprecherInnen besprochen und im Jahresbericht dokumentiert (I, jährlich, L).

Die drei **Sektionsgleichstellungsbeauftragten** vertreten Gleichstellungsanliegen in der jeweiligen Sektion und den zugehörigen Fachbereichen. Sie 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. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte pflegt einen engen Kontakt mit ihnen und lässt sich ggf. von ihnen vertreten (I, 2010, L).

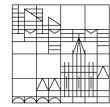
Die Diversity Person der **Graduiertenschule** „Chemische Biologie“ und die Gleichstellungsbeauftragte des **Exzellenzclusters** „Kulturelle Grundlagen von Integration“ unterstützen die jeweiligen SprecherInnen bei der Ausrichtung der Gleichstellungspolitik dieser Einrichtungen. Im Exzellenzcluster wird die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zusätzlich durch eine Referentin (I, 2008, 25% TVL 13, BF bis 10/2012) unterstützt. Diese ist Mitarbeiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung, so dass die Verzahnung mit der zentralen Gleichstellungspolitik sichergestellt ist.

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

Insgesamt ist es 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 **Zusammenarbeit** zwischen der Prorektorin für Internationales und Gleichstellung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung erfolgt sowohl institutionalisiert über einen regelmäßigen **Jour Fixe** als auch anlassbezogen als **themenorientierter Austausch** (I, laufend). Ebenso findet ein regelmäßiger Jour Fixe der Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung mit dem Kanzler statt. Das Referat ist Teil der Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten und in deren Jour Fixe eingebunden. An strategisch und strukturell relevanten 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).



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 die Möglichkeit bietet, ihre Forschungsarbeiten vorzustellen und zu diskutieren. Ebenso ging der **Studiengang Gender Studies** aus dieser Kooperation hervor, der von Studierenden im Bachelorstudium als Nebenfach belegt werden kann (I, 2003, L). Eine **Professur für Soziologie mit Schwerpunkt Gender Studies** wird im Jahr 2011 eingerichtet und besetzt werden. 2010 wurde ein **Genderforschungspreis** vergeben (I, 2010, 5.000€, einmalig).

Im Rahmen des **Dual Career Programms** der Universität (I, 2007, PM 50.000€, BF bis 10/2012, Weiterfinanzierung in Beantragung) besteht eine Kooperation mit zwei **Forschungsprojekten**: „Gemeinsam zum Ziel – Individuelle und institutionelle Fördermöglichkeiten von Doppelkarrieren“ (Arbeits- und Organisationspsychologie, Prof. Dr. Cornelia Niessen) und „Räumliche und institutionelle Koordination von Doppelkarrieren“ (Empirische Sozialforschung, Prof. Dr. Thomas Hinz) (I, 2007, PM 101.000€, SM 20.500€, BF bis 10/2012). Unter Beteiligung der Universität Konstanz wurde der **Sammelband** „Dual Career Couples an Hochschulen. Zwischen Wissenschaft, Praxis und Politik“ (hrsg. v. E. Gramespacher, J. Funk, I. Rothäusler, 2010) veröffentlicht, sowie mehrere Artikel in Fachzeitschriften (z.B. femina politica, Gender). Das Dual Career Programm kooperiert eng mit weiteren Service- und Beratungsstellen der Universität Konstanz sowie mit regionalen Unternehmen und Wirtschaftskammern. Ferner hat es das transnationale und hochschulübergreifende **Netzwerk „Förderung Dualer Karrieren“** initiiert, in dem bisher zwölf Veranstaltungen zur Dual Career Thematik durchgeführt wurden.

Auch für die Angebote der **Familienförderung** besteht ein intensiver Austausch mit **Forschungsprojekten (B, 2010, L)**, z.B. zur pädagogischen Konzeption des Kinderhauses. Ab dem Studienjahr 2011/2012 bietet die Universität Konstanz in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Thurgau den gemeinsamen **Masterstudiengang Frühe Kindheit** an.

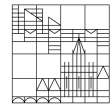
Im Bereich **Karriereförderung** besteht eine enge Zusammenarbeit des Referats für Gleichstellung und Familienförderung mit anderen Einrichtungen insb. dem Academic Staff Development. Mit der Studentischen Abteilung besteht eine Zusammenarbeit über das **Mentoring Programm „Frauen im Tandem zum Erfolg!“**, das über das regionale Netzwerk der sog. „Expertinnenrunde“ Mentorinnen vermittelt.

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 9 Exzellenzuniversitäten GEx⁹, im Netzwerk „Gender Mainstreaming an Hochschulen“, im Vorstand der BuKoF, in der LaKoG, im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit CHE sowie im Hochschulverbund Internationale Bodensee-Hochschule (I, Zeitpunkt je nach Netzwerk).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Für die Universität Konstanz wurde ein **Gender Mainstreaming-Konzept** entwickelt und mit allen relevanten Personen und Gremien abgestimmt (I, 2009, L). Es stellt den inhaltlichen Rahmen für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit dar und diente dem Rektorat u.a. als Grundlage für die Entwicklung des Gender Kodex.

Für die Entwicklung struktureller Maßnahmen ist eine **Referentin für Gender Mainstreaming** tätig. Ihre Aufgaben umfassen insbesondere Gleichstellung in der Qualitäts- und Organisationsentwicklung,



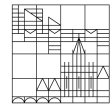
Chancengleichheit bei Berufungs- und anderen Auswahlverfahren und Gender in Lehre und Forschung (I, 2008, PM 60.000€, SM 25.000€, BF bis 10/2012).

Folgendes wird bereits umgesetzt:

- 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).
- Genderbezogene Fragestellungen und Kriterien gehen in die **Qualitätsmanagement-Verfahren und -Maßnahmen** ein (I, 2008, L), bisher u.a. in die Studierenden- und AbsolventInnen-Befragungen, die Überarbeitung der Lehrveranstaltungsevaluationen, das Quality Audit im Rahmen der Vorarbeiten zur Systemakkreditierung durch evalag (einschl. Entwicklung von Qualitätskriterien), in das HRK-Audit zur Internationalisierung und in die Verwaltungsevaluation. Die dadurch gewonnenen Ergebnisse werden für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen genutzt.
- Die Universität versteht **Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren** als wichtiges Element der Qualitätssicherung auch in Bezug auf Chancengleichheit. Entsprechend wurden Richtlinien zur gleichstellungsorientierten Stellenbesetzung entwickelt (I, 2008, L) und Gleichstellung in die Berufungspolitik der Universität integriert (I, 2008, L), siehe A 4.1).
- Das Referat für Gleichstellung und Familienförderung hat zusammen mit den Stabstellen Controlling und Qualitätsmanagement das Projekt „Entwicklung und Implementierung eines Systems zur Erfassung und Analyse wissenschaftlicher Leistungen an Hochschulen“ konzipiert und wird nach der erfolgten positiven ersten Begutachtung einen Vollertrag beim Innovations- und Qualitätsfonds (MWK-Ausschreibung) einreichen (Z, 2010, L). Ziel ist es, Gleichstellung zukünftig noch systematischer und differenzierter bei der **Leistungsbewertung** zu berücksichtigen. Gleichstellung wird aktuell im Rahmen der „AG Nachwuchsförderung“ bei der Erstellung von Evaluationskriterien für den akademischen Nachwuchs ab Postdoc-Ebene eingebracht (B, 2011, L).
- Bei der Einführung neuer und der Anpassung bestehender **Datenverarbeitungssysteme** (bspw. Datawarehouse Super X) werden genderspezifische Anforderungen an die Datenerfassung und -auswertung berücksichtigt (siehe A.2)
- Gleichstellung und Familienförderung werden in **Öffentlichkeitsarbeit und Marketing** der Universität integriert, einschließlich **gendergerechter Gestaltung** aller neuen Materialien (I, 2009, L).
- In Gremien werden bei **Förderentscheidungen** bereits Gleichstellungsaspekte berücksichtigt (u.a. Vergabe von Forschungsmitteln, Verwendung von Studiengebühren, Entscheidungen über Stellenbesetzungen im Rektorat). Ein einheitliches Verfahren für Prozessschritte und Entscheidungskriterien steht noch aus. Dementsprechend wird 2011 eine **Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung** entwickelt und implementiert (s. Gender Kodex 10).

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, PM 100% TVL12, UF), sowie einer anteiligen **Stelle im Referat für Gleichstellung und Familienförderung** für Monitoring der Maßnahmen zur Gleichstellungs- und Familienförderung (I, 2008, PM 25% TVL13, BF bis 10/2012) konnte das Datenmanagement professionalisiert und ausgebaut werden.

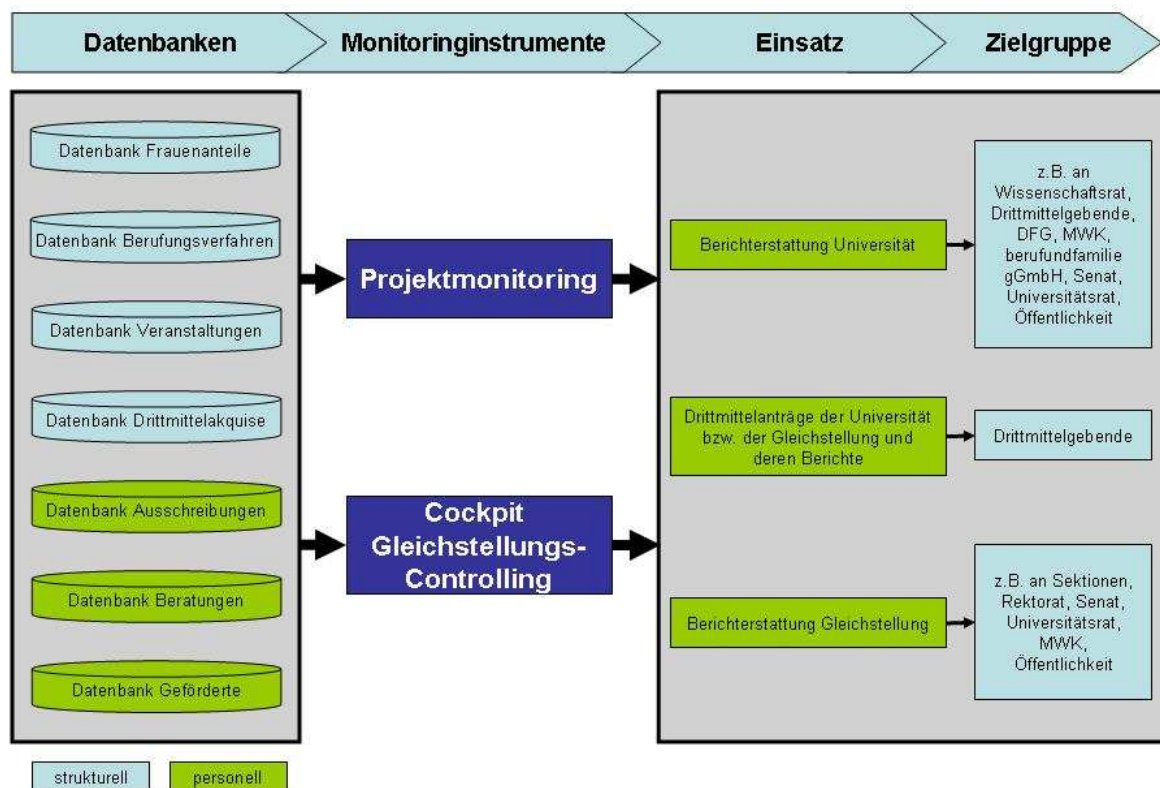


Geschlechterdifferenzierte Studierenden- und Promovierendendaten werden in den offiziellen Statistiken der Studentischen Abteilung erhoben und ausgewiesen, so z.B. die Studierendenstatistik je Semester (I, 1999, L), die Prüfungsstatistik je Studienjahr (I, 1997, L) und die DoktorandInnenstatistik je Hochschuljahr (I, 2008, L). **Personaldaten** werden in der Personalabteilung geschlechterdifferenziert gepflegt, ausgewertet und aufbereitet. Es werden jeweils Kopffzahlen, Vollzeitäquivalente, Anzahl Frauen, Anzahl Männer, Anzahl gesamt sowie prozentuale Anteile Frauen und Männer ausgewiesen. Die Daten werden **getrennt ausgewiesen** nach Sektionen, Fachbereichen, wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen. Zahlen zu wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Mitarbeitenden werden ebenso getrennt ausgewiesen. Im wissenschaftlichen Bereich wird differenziert nach Promovierenden, Junior Postdocs, Senior Postdocs („berufbar“ über abgeschlossene Habilitation, Juniorprofessur oder Nachwuchsgruppenleitung), Juniorprofessuren, Professuren (W3/C3/C4) (I, 2008, L).

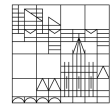
Umfangreiche Daten zur Gleichstellungssituation werden seit 1995 gebündelt im **Jahresbericht zur Gleichstellung** veröffentlicht. Die Dokumentation wurde stetig erweitert und professionalisiert. Geschlechterdifferenzierte Daten sind zudem Bestandteil des **Zahlenspiegel der Universität Konstanz**, der je Hochschuljahr erscheint und ebenso kontinuierlich erweitert wird (I, 2010, L).

Seit 2010 existiert ein ausgearbeitetes **Gleichstellungsmonitoring**, das zwei Steuerungsinstrumente mit unterschiedlichem Fokus verknüpft: Projektmonitoring und Cockpit Gleichstellungs-Controlling. Die folgende Grafik veranschaulicht, inwieweit die beiden Instrumente mit Daten gespeist werden und für welche Zwecke sie eingesetzt werden.

Monitoring zur Gleichstellung



Mit dem **Projektmonitoring** werden die Projekte zur Gleichstellung und Familienförderung hinsichtlich Umsetzung, Kosten, Risiken und Erfolgskriterien dokumentiert und überwacht. Das Projektmonitoring wird im Referat für Gleichstellung und Familienförderung geführt und dem Rektorat zwei Mal jährlich zur Verfügung gestellt (I, 2008, L). Das **Cockpit Gleichstellungs-Controlling** integriert Ziele und Umsetzung



in ein übersichtliches Cockpit, das sowohl dem Universitätsrat als auch dem Rektorat vorgelegt wird (I, 2010, L). Beide Instrumente werden genutzt, um die Gleichstellungsaktivitäten anzupassen und weiterzuentwickeln.

Beide Steuerungsinstrumente werden über verschiedene **Datenbanken** gespeist, die strukturelle und personelle Maßnahmen abbilden. Die dafür notwendigen Daten werden aufgrund von spezifizierten Datenanforderungen von den entsprechenden Stellen an das Referat für Gleichstellung und Familienförderung geliefert und dort in die Datenbanken eingepflegt. So sind alle notwendigen Gleichstellungsdaten für **Berichte und Anträge** verfügbar (z.B. Jahresbericht des Rektors, Jahresbericht zur Gleichstellung, Verbundforschungsanträge, Anfragen von Ministerien 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: 2009 wurde die Universität Konstanz als **familiengerechte Hochschule** rezertifiziert (berufundfamilie) sowie mit dem Zertifikat **Total E-Quality** ausgezeichnet. 2010 wurde das Programm „Science Goes Family“ in die Good-Practice Datenbank des **Projekts „GENDERA Gender Debate in the European Research Area“** (7. EU-Rahmenprogramm) bei insgesamt 14 deutschen Initiativen aufgenommen. Das Dual Career Programm wird als Best Practice bei der **European Science Foundation** geführt und war aktiv an den Vorarbeiten zur Gründung des bundesweiten „Dual Career Netzwerk Deutschland“ beteiligt. Weiterhin wurde die Universität Konstanz im Herbst 2010 in den **Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“** der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit CHE aufgenommen, der innovative zukunftsweisende Konzepte zur Familienförderung erarbeitet und implementiert.

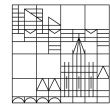
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich sind **Telearbeit** (I, 2000, L) und zeitlich befristete **Reduzierungen** der Arbeitszeit bereits seit Langem möglich. Ein **Jahresarbeitszeitkonto** ermöglicht allen Mitarbeitenden das Ansammeln von Arbeitszeit und deren Ausgleich über Gleitzeit (I, 2007, L).

Im wissenschaftlichen Bereich werden Eltern ab der Postdoc-Ebene durch **familienfreundliche und flexible Arbeitsmodelle** unterstützt. Diese zielen auf die Kontinuität der wissenschaftlichen Karriere – auch während der Elternzeit – und können individuell gestaltet werden. Kombinierbare Bausteine sind Teilzeit, personelle Unterstützung (Hilfskräfte) sowie stundenweise Kinderbetreuung zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs. Zusätzlich können Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Labortätigkeiten ab der Promotion während Schwangerschaft/Mutterschutz/Stillzeit, sowie für Experiment-Phasen, die über die reguläre Kinderbetreuungszeit hinaus gehen, eine **Laborstellvertretung** beantragen (I, 2010, PM 90.000€, PM für Koordinationsstelle 50% TVL13, BF bis 10/2012).

Reisen Kinder und PartnerInnen oder Babysitter auf Tagungen und Dienstreisen mit, oder wird aufgrund von Dienstreisen über die übliche Betreuungszeit hinaus zusätzliche Kinderbetreuung benötigt, werden die **Reisekosten bzw. Kinderbetreuungskosten** sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich bezuschusst (I, 2008, SM 5.000€, BF bis 10/2012).

Diese Angebote stehen allen wissenschaftlichen Universitätsangehörigen zur Verfügung. Daneben bieten einzelne Forschungseinrichtungen (bspw. Exzellenzcluster, Zukunftskolleg, Sonderforschungsbereiche, Masterstudiengänge) ihren Mitgliedern weitere Unterstützungen an.



3.2 Kinderbetreuungsangebote

Der Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten ist in Konstanz nach wie vor hoch, auch wenn die Anzahl an **Betreuungsplätzen** in den letzten Jahren – insbesondere an der Universität – stetig ausgeweitet wurde. Derzeit werden in der Kindertageseinrichtung der Universität „Knirps & Co.“ 60 Kinder unter 3 Jahren von Universitätsangehörigen betreut (8 bis 17 Uhr; I, PM ca. 600.000€, SM 180.000€, UF), bei weiterhin über 60 Kindern auf der Warteliste. Zusätzlich unterhält das Studentenwerk eine Kindertageseinrichtung für 10 Kinder unter 3 Jahren und für 60 Kinder von 3 bis 6 Jahren in Campusnähe (7 bis 17 Uhr; I, UF). Kinder von Studierenden werden hier bevorzugt aufgenommen.

Die Universität eröffnet im Sommer 2011 auf dem Campus ein **Kinderhaus** für die 60 bereits betreuten Kinder unter 3 Jahren sowie für zusätzlich 40 Kinder zwischen 3 und 6 Jahren (7.30 – 18 Uhr; Planung: I, 2007, PM 42.000€, SM 5.000€, BF bis Eröffnung; Betrieb: B, Sommer 2011, PM ca. 1.000.000€, SM ca. 220.000€, UF). Das Kinderhaus zeichnet sich durch einen überdurchschnittlichen Betreuungsschlüssel und thematische Schwerpunkte (z.B. gendergerechte Pädagogik, naturwissenschaftliche und interkulturelle Bildung) sowie durch gesundheitsfördernde Maßnahmen (z.B. Ruhe- und Rückzugsräume für die ErzieherInnen) aus. Darüber hinaus werden wissenschaftliche Studien sowie Lehrveranstaltungen im bzw. in Zusammenarbeit mit dem Kinderhaus durchgeführt.

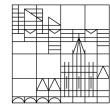
Die reguläre Betreuung wurde durch das **flexible Betreuungsangebot „Plan B“** bedarfsgerecht erweitert (I, 2008, PM 9.000€ für Koordination, BF bis 10/2012, Weiterfinanzierung wird im März 2011 geklärt). So kann die tägliche reguläre Kinderbetreuung auf Randzeiten und Samstage erweitert werden. Flexible Betreuungsplätze werden für einzelne Tage bis zu einem Monat für Universitätsangehörige, sowie bis zu 6 Monate für GastwissenschaftlerInnen angeboten. Eine Notfallbetreuung für zu Hause kann bei Engpässen auch kurzfristig gebucht werden. Während aller Ferien (außer Weihnachtsferien) wird Ferienbetreuung für Schulkinder angeboten.

Diese Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit werden von der am Referat für Gleichstellung und Familienförderung angesiedelten **Koordinationsstelle familiengerechte Hochschule** entwickelt, umgesetzt und begleitet (I, 2007, PM 31.000€, SM 3.000€, BF bis 10/2012). Ferner wird ein Notfallgroschen für studierende Eltern vergeben (I, 2007, SM 5.000€, BF bis 10/2012) 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). Dazu bedarf es eines gezielten **Gender- und Diversity-Managements**, das sich in den Angeboten widerspiegelt.

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen von WissenschaftlerInnen, Studierende und wissenschaftsunterstützendes Personal mit Kind/ern Rechnung zu tragen, wurden für diese drei Gruppen Programme mit spezifischen Angeboten entwickelt (I, stetige Weiterentwicklung seit 2006, PM ca. 70% TVL 13, BF bis 10/2012): „**Wissenschaft mit Kind**“, „**Studieren mit Kind**“ und „**Beruf & Kind**“. Die **Beratung** zur Vereinbarkeit, zu Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg erfolgt stets individuell und mit spezifischen Materialien wie Faltblättern, Gesprächsleitfäden und universitätsintern erstellten Broschüren. Je nach Fragestellung werden auch FachbereichsvertreterInnen und weitere Servicestellen der Universität oder der Stadtverwaltung einbezogen.



Die **Vereinbarkeit von Familie mit wissenschaftlicher Karriere** stellt besondere Schwierigkeiten. Um die Planungs- und Entwicklungsperspektiven der Betroffenen zu stärken und eine familienfreundlichere Wissenschaftskultur zu erreichen, wurden folgende Angebote entwickelt:

Das Academic Staff Development unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern durch **Coaching und Karriereförderung zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**. Dabei werden verschiedene Coaching-Methoden von erfahrenen Coaches eingesetzt, z.B. auch Paarcoaching (I, 2010, PM ca. 15% TVL13, BF bis 10/2012).

Durch **Vereinbarungen zur Vereinbarkeit** wird insbesondere die Verantwortung von Führungskräften für die Vereinbarkeit adressiert (I, 2009, ca. 10% TVL13, BF bis 10/2012). 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.

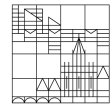
Die Universität Konstanz erarbeitet im Rahmen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ ein **Training zur Familienorientierung in der Führungskultur**, das auch Erfahrungen regionaler Unternehmen einbezieht (B ab 01/2011, PM 15.000€, SM 10.000€, BF bis 12/2012).

Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern können bei Brückenstipendien für Promotion oder Habilitation eine verlängerte Laufzeit (max. 9 statt 6 Monate) beantragen (siehe B2). Zudem beteiligt sich die Universität am baden-württembergischen Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind mit einem stark erhöhten Eigenanteil (I, 2008, PM 50.000€, bis jeweiliges Laufzeitende). Zur Förderung egalitärer Partnerschaften werden Brückenstipendien zum Promotionsabschluss (3 bis 6 Monate) auch an **aktive Väter** vergeben. Für Universitätsangehörige, die **Angehörige pflegen**, werden derzeit Angebote entwickelt (B, 2010).

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. Das Beratungsangebot richtet sich explizit auch an den wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotionsphase. Die Beratung wird aktuell durch das Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien (BASS) extern evaluiert. Für PartnerInnen steht ein **Stellenpool** zur Verfügung (I, 2008, PM 200.000€, BF bis 10/2012). Beim Rektorat können Mittel für PartnerInnenstellen bis maximal 12 Monate beantragt werden. Die aufnehmenden Arbeitsgruppen/Fachbereiche müssen sich zu einer Co-Finanzierung von mindestens 25% verpflichten und die Suche nach Anschlussfinanzierungsmöglichkeiten unterstützen.

Neu nach Konstanz kommende internationale DoktorandInnen, GastwissenschaftlerInnen, Post-DoktorandInnen und neuberufene ProfessorInnen sowie deren Familien werden durch das **Welcome Center** bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung des Aufenthaltes besonders unterstützt (I, 2008, PM 200% TVL13 BF bis 10/2012, PM 100% TVL 13 UF).

Studierende mit Migrationshintergrund sollen über das Projekt „Schreibpatenschaften“ eine erfahrene Patin oder einen Paten zur Weiterentwicklung ihrer Fertigkeiten beim Schreiben wissenschaftlicher Texte erhalten (B, 2011).



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). Zudem ist Gleichstellung in die „Berufungspolitik und -verfahren für die Besetzung einer W 3-Professur an der Universität Konstanz“ integriert (I, 2008, L).

Die Verfahrensregeln zu Chancengleichheit und Transparenz werden bisher am umfänglichsten in **Berufungsverfahren** umgesetzt. Jedes Berufungsverfahren wird von einer geschulten Berichterstatteerin der Gleichstellungsbeauftragten begleitet und in einem 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 genutzt, insbesondere bei Postdoc-Stellen implementiert werden (Z, 2011, L).

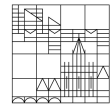
Das geplante Projekt zur **Leistungsbewertung** (s. A 1.4) soll dazu beitragen, dass Beurteilungskriterien geschlechtergerecht konzipiert und Bewertungsprozesse entsprechend gestaltet werden.

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 (Postdoc-Phase) 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: dies schließt die Beratung bei Karriereplanung und Kompetenzentwicklung ebenso ein wie die Unterstützung durch Coaching mit dem auch auf Vermittlungsgespräche vorbereitet wird. Internationale NachwuchswissenschaftlerInnen, die in besonderem Maße von persönlichen Abhängigkeiten betroffen sein können, erhalten ein spezifisches Beratungs- und Seminarangebot. Vermittlungsgespräche werden durch die Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung begleitet. 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** kann bei Abhängigkeiten aufgrund von Finanzierungsmodalitäten der Abschluss begünstigt werden (I, 2010, 5.000€, BF bis 10/2012).

Derzeit wird geprüft inwieweit diese Regelungen für einzelne Bereiche oder Forschungseinrichtungen der Universität differenziert und modifiziert werden sollten. Zudem werden weitere Bereiche identifiziert, in denen zukünftig Vorkehrungen getroffen werden sollen.



B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität Konstanz hat in den letzten Jahren ihre Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung ausgebaut (Personalgewinnung) und zugleich Angebote der Karriereentwicklung auf- und ausgebaut (Academic Staff Development).

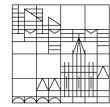
Zur Stärkung der **aktiven Rekrutierung** von Wissenschaftlerinnen in Stellenbesetzungs-, insbesondere Berufungsverfahren wurden „Tipps zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen“ herausgegeben und eingeführt (I, 2008, L). Diese unterstützen die Kommissionsvorsitzenden oder -mitglieder bei der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

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).

Die Universität Konstanz führt regelmäßig Schülerinnen-Programme zur Gewinnung von **Studentinnen für MINT-Fächer** durch (I, 2007, SM 1.000€, BF bis 10/2012):

- Beim jährlichen **Schülerinnentag für Natur- und Wirtschaftswissenschaften** können sich Schülerinnen der Klassen 11 bis 13 über die Fächer Chemie, Life Science, Physik, Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften informieren.
- Das universitätseigene Programm **„Komm her, schau zu, mach MINT!“** bietet interessierten Schülerinnen der Oberstufe ein Semester lang einen vertieften Einblick in die Universität. Im sog. MINToring lernen die MINTees gemeinsam mit einer Studentin den Studienalltag in den Fächer Chemie und Life Science, Informatik, Physik und Wirtschaftswissenschaften kennen.
- Das Konstanzer Physiklabor **KonPhys-Lab** lädt Schülerinnen der Klassen 8 bis 10 zu acht Nachmittagen im Rahmen der Initiative „Schülerinnen forschen“ ein. Physik-Studentinnen und -Doktorandinnen unterstützen diese bei Experimenten und beantworten Fragen zum Studium. Zusätzlich können Schülerinnen am Feriencamp **KonPhys-Camp** teilnehmen (I, SM 100.000€, BF bis 09/2011, Weiterfinanzierung über SFB).

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 (Coaching von erstberufenen Professorinnen, Seminare und Informationsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen, die sowohl der Kompetenzentwicklung als auch der Vernetzung dienen). Zu diesem Zweck werden externe Trainerinnen und Coaches, Veranstaltungen, Publikationen und weitere Maßnahmen finanziert (I, 2008, PM 62.000€, SM 13.000€, BF bis 10/2012, Weiterfinanzierung beabsichtigt).



1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Einsatz von Finanzen hängt eng mit der Vergabe von Stellen zusammen. 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 (50% TVL E13 befristet). Zudem können Fachbereiche für Frauen in der Endphase der Habilitation Mittel für studentische Hilfskräfte beantragen (I, 2009, PM 230.000€, BF bis 12/2014). Dieses Programm wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms co-finanziert.

Das **Projekt Gender Budgeting** untersucht die Geschlechtergerechtigkeit des Finanz- und Ressourcenmanagements der Universität (I, 2008, bis 10/2012) über die Analyse von Prozessen und Mittelflüssen, aus der Handlungsempfehlungen hervorgehen sollen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

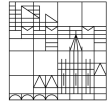
Zur Beseitigung von Nachteilen und um Frauen gezielt für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen, werden **Brückenstipendien** für Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgeschrieben und in Anlehnung an die DFG-Praxis durch einen Kinderbetreuungszuschlag ergänzt (I, 2002, PM 120.000€, BF bis 10/2012, Weiterfinanzierung mit ca. 75.000€ p.a.). Daneben werden **Karriere fördernde Maßnahmen** für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Teilnahme an karriererelevanten Kongressen, Netzwerktreffen und Weiterbildungsmaßnahmen ausgeschrieben (I, 2008, SM 30.000€, BF bis 10/2012).

Die Universität Konstanz beteiligt sich an den Landesprogrammen **Brigitte-Schlieben-Lange Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind** sowie **Margarethe-von-Wrangell-Habilitations-Programm** (I, 2008, insgesamt ca. 100.000€, je nach Laufzeit).

Für NachwuchswissenschaftlerInnen bietet das Academic Staff Development **Karrierecoaching** sowie ein umfangreiches **Seminar- und Informationsveranstaltungsangebot** an, jeweils spezifisch für alle Karrierephasen (Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdocs, JuniorprofessorInnen, NachwuchsgruppenleiterInnen) und jeweils mit spezifischen Angeboten für Wissenschaftlerinnen. Für erstberufene Professorinnen wurde ein eigenes Coaching-Angebot aufgelegt. Daneben werden durch verschiedene Veranstaltungen und ein Netzwerk von internationalen Absolventinnen exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen sichtbar gemacht.

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). Themen der letzten zwei Jahre waren „Sicherung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren“, „Berufungen und Chancengleichheit in der Wissenschaft“, „Wissenschaftlerinnen gewinnen und halten“, „Gleichstellung und Genderperspektiven in der DFG“ sowie „Gender Controlling“. Zusätzlich zu den Vorträgen werden **Workshops** mit Fokus auf die konkrete Umsetzung von Gleichstellung im Arbeitsalltag durchgeführt (z.B. „Chancengleichheit und Transparenz in Berufungsverfahren“, „Gender Controlling“). Für **Studierende und Dozierende** werden **Gender & Diversity-Seminare und -Fortbildungen** durchgeführt (I, 2008, L), z.B. das Gender & Diversity-Theater-Training zur Sensibilisierung und zur Stärkung der Gestaltungskompetenzen für Dozierende der Schlüsselqualifikationen.



Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Siehe Anlage.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 15.10.2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 15.10.2010* [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (<i>Kopfstatistik</i>)	3827	4659	45%	55%	4494	5587	45%	55%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	91	60	60%	40%	112	64	64%	36%	50%	50%
Anzahl Promovierender	599	437	58%	42%	669	544	55%	45%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	13	5	72%	28%	9	3	75%	25%	60%	40%
Habilitierende	21	12	64%	36%	15	12	56%	44%	60%	40%
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	20	4	83%	17%	12	3	80%	20%		
Juniorprofessuren	16	4	80%	20%	17	9	65%	35%	60%	40%
Professuren C3/W2	39	5	89%	11%	28	5	85%	15%	70%	30%
Professuren C4/W3	105	22	83%	17%	118	30	80%	20%	70%	30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Rektorat, Dekane, Abteilungsleitungen der Zentralen und Dezentralen Verwaltung)	14	4	78%	22%	13	5	72%	28%	k.A.	k.A.

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Mathematik und Statistik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	186	132	58%	42%	267	215	55%	45%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1			3	0				
Anzahl Promovierender	11	1	92%	8%	11	2	85%	15%	67%	33%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0			1	0			75%	25%
Juniorprofessuren	1	0			2	0				
Professuren C3/W2	4	0			1	0			90%	10%
Professuren C4/W3	6	0			9	1				

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	193	24	89%	11%	267	41	87%	13%	82%	18%
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	1			6	0				
Anzahl Promovierender	48	10	83%	17%	48	7	87%	13%	80%	20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	1			0	1				1 halten
Juniorprofessuren	0	0			0	1				
Professuren C3/W2	1	0			0	0			90%	10%
Professuren C4/W3	10	0	100%	0%	9	0				

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Physik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	313	76	80%	20%	432	94	82%	18%	75%	25%
Anzahl der Promotionen im Jahr	21	6	78%	22%	27	2	93%	7%		
Anzahl Promovierender	78	19	80%	20%	114	22	84%	16%	75%	25%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	0			5	0			90%	10%
Juniorprofessuren	0	0			0	0			k.A.	k.A.
Professuren C3/W2	3	0			2	0			84%	16%
Professuren C4/W3	8	1			10	1	91%	9%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Chemie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	180	150	55%	45%	245,5	192	56%	44%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	6	57%	43%	12	5	71%	29%		
Anzahl Promovierender	58	34	63%	37%	61	43	59%	41%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	1			k.A.	k.A.			60%	40%
Juniorprofessuren	3	0			1	0				
Professuren C3/W2	4	0			3	0			80%	20%
Professuren C4/W3	6	0			7	1				

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Biologie

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

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Psychologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
									Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	117	443	21%	79%	138	471	23%	77%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	4	10	29%	71%	7	11	39%	61%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	14	47	23%	77%	19	59	24%	76%	23%	77%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			2	1			50%	50%
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	1			1	2				
Juniorprofessuren	1	1			0	1				
Professuren C3/W2	2	0			3	1			50%	50%
Professuren C4/W3	3	3			3	2				

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Philosophie

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

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Geschichte und Soziologie mit Sport- und Erziehungswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	523	548	49%	51%	561	546	51%	49%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	8	5	62%	38%	9	5	64%	36%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	49	40	55%	45%	77	67	53%	47%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	2			2	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	1	0			2	0			80%	20%
Juniorprofessuren	1	0			3	1				
Professuren C3/W2	5	1			4	1			69%	31%
Professuren C4/W3	10	2	83%	17%	12	4	75%	25%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Literaturwissenschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]									
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	309	1008	23%	77%	311	1201,5	21%	79%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	5	17%	83%	0	7	0%	100%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	30	72	29%	71%	35	87	29%	71%	29%	71%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2			1	2			k.A.	k.A.
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			73%	27%
Juniorprofessuren	2	0			2	2				
Professuren C3/W2	4	2			5	0			50%	50%
Professuren C4/W3	6	7	46%	54%	7	8	47%	53%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Sprachwissenschaft										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	167	511	25%	75%	186	579,5	24%	76%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	9	10	47%	53%	18	17	51%	49%	40%	60%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			1	0			k.A.	k.A.
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			50%	50%
Juniorprofessuren	1	1			1	2				
Professuren C3/W2	1	2			1	3			50%	50%
Professuren C4/W3	5	2			5	3				

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Rechtswissenschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	620	644	49%	51%	609	741	45%	55%	k.A.	k.A.
Anzahl der Promotionen im Jahr	14	8	64%	36%	14	10	58%	42%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	117	70	63%	37%	101	65	61%	39%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			paritatisch	paritatisch
Juniorprofessuren	0	0			0	0				
Professuren C3/W2	4	0			0	0			73%	27%
Professuren C4/W3	14	1	93%	7%	16	1	94%	6%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Wirtschaftswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	564	430	57%	43%	724	599	55%	45%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	13	4	76%	24%	2	5	29%	71%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	45	27	63%	38%	52	25	68%	32%	57%	43%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	0	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	0			0	0			60%	40%
Juniorprofessuren	3	2			5	2				
Professuren C3/W2	0	0			1	0			85%	15%
Professuren C4/W3	13	1	93%	7%	14	2	88%	13%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011*]				Zielvorgabe für 2013	
	Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]									
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	347	308	53%	47%	377	390	49%	51%	50%	50%
Anzahl der Promotionen im Jahr	1	1	50%	50%	5	6	45%	55%	k.A.	k.A.
Anzahl Promovierender	36	23	61%	39%	49	31	61%	39%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0			0	0				
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	0			0	0			k.A.	mind. 1 Frau
Juniorprofessuren	1	0			1	0				
Professuren C3/W2	2	0			1	0			70-75%	25-30%
Professuren C4/W3	7	2			7	3	70%	30%		

Hinweis: Bei Fallzahlen < 10 werden keine Prozentwerte angegeben.

* Promotionen, Habilitationen, NW-Leitung Stand 10/2009, neuere Zahlen liegen noch nicht vor.