

## Qualitätsmatrix Gleichstellung und Familienförderung

Vom Gleichstellungsrat am 24.07.2019 verabschiedet (als Überarbeitung der 2014 vom Senat verabschiedeten Version)

Laut Qualitätsmanagement-Konzept der Universität Konstanz wird das Qualitätsverständnis der verschiedenen Bereiche (Studium und Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung, Gleichstellung und Internationales) anhand von Qualitätszielen und -kriterien näher bestimmt, welche sich aus den strategischen Zielen der Universität ableiten. Die Qualitätskriterien werden wiederum anhand von Indikatoren konkretisiert. Die Qualitätsziele, -kriterien und die ihnen zugeordneten Indikatoren werden in sogenannten Qualitätsmatrizen festgehalten. Die Bestimmung der Zielerreichung kann dabei sowohl auf universitärer Ebene als auch auf Ebene der Fachbereiche erfolgen. Auf Ebene der Fachbereiche geschieht dies im sogenannten Monitoringverfahren (s.u.). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass manche Kennzahlen aufgrund kleiner Fallzahlen nur auf universitärer Ebene sinnvoll zu interpretieren sind.

Die Festlegung operativer, fachspezifischer Ziele und Standards erfolgt im Rahmen von Strategiegesprächen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen, um die unterschiedlichen Bedingungen und Standards in den Fächern berücksichtigen zu können (siehe QM-Konzept, S. 7; <http://www.uni-konstanz.de/qms/qm-konzept/>).

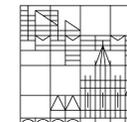
Die Qualitätsmatrix Gleichstellung und Familienförderung orientiert sich am Gender Kodex der Universität, dem Gleichstellungsplan, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans ist, dem Gleichstellungszukunftskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms, dem Antrag im Rahmen der Exzellenzstrategie sowie an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die vorliegende Matrix ist eine Weiterentwicklung der ersten Version, um die vom Senat in seiner Sitzung vom 09.04.2014 verabschiedete Version den Standards anzupassen.

Konkrete operative Ziele bzw. Zielwerte wurden für die Ebene der Universität formuliert. Auf Ebene der Fachbereiche existieren sie durch die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils für Professuren und auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen. Die quantitativen Indikatoren sollen mittelfristig im Controllingdatenportal abgebildet werden.

Der Bereich Diversity wird derzeit nicht in die Qualitätsmatrix aufgenommen.

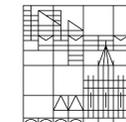
Die Qualitätsmatrix Gleichstellung und Familienförderung ist gemeinsam mit den Qualitätsmatrizen Studium und Lehre, Lehramt, Internationalisierung sowie Forschung Grundlage des Qualitätsmanagementkonzepts und des Monitoringverfahrens der Universität Konstanz. Die Qualitätsmatrizen geben die Indikatoren und Kennzahlen vor, welche in Monitoring-Berichten den Fachbereichen alle vier Jahre (Studium und Lehre: alle zwei Jahre) zur Verfügung gestellt werden. Diese werden in verschiedenen Zyklen besprochen: alle zwei Jahre in den Studienkommissionen im sogenannten Fachbereichszyklus (nur Studium und Lehre), alle vier Jahre zwischen Fachbereich, dem Ausschuss für Lehre und Weiterbildung (ALW) (nur Studium und Lehre) sowie dem Rektorat im sog. Rektoratszyklus und schließlich alle acht Jahre unter Einbeziehung externer Gutachter im sogenannten Peer-Review-Zyklus.

Gleichstellung ist hierbei in allen Review-Zyklen Gegenstand, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß.

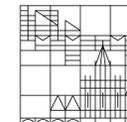


Qualitätsziele	Kriterien	Kriterienbeschreibung	Indikatoren
<p><b>Gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter auf allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen</b></p> <p>Ziele siehe Anlage</p>	<p><b>Frauenanteile gemäß Kaskadenmodell</b></p>	<p><i>Mittelfristig ist das Geschlechterverhältnis in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen auf der Universitätsebene ausgeglichen. Beim Übergang auf die nächste Karrierestufe wird der Frauenanteil gehalten. Für die Universität orientieren sich die Ziele an der Parität, zusätzlich sind Gleichstellungsziele auf Fachbereichsebene definiert. Gemäß der Vorgabe durch das LHG (§4 Abs. 5) folgt die Zielfestlegung mindestens dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe (Kaskadenmodell).</i></p>	<p>Universitäts- und Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil Studierende in Mathematik, Physik, Informatik</li> <li>- Frauenanteil Doktorand*innen</li> <li>- Frauenanteil Postdoktorand*innen</li> <li>- Frauenanteil Unabhängige Konstanzer Nachwuchswissenschaftler*innen (ad interim: Nachwuchsgruppenleiter*innen)</li> </ul>
<p><b>Gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an Professuren</b></p> <p>Ziele siehe Anlage</p>	<p><b>Frauenanteil bei Professuren</b></p>	<p><i>Langfristig ist das Geschlechterverhältnis bei Professuren auf der Universitätsebene ausgeglichen. Als Etappenziel bis 2025 strebt die Universität für Professuren auf der Universitätsebene einen Frauenanteil von 35% an. Zusätzlich sind Gleichstellungsziele auf Fachbereichsebene definiert. Gemäß der Vorgabe durch das LHG (§4 Abs. 5) folgt die Zielfestlegung mindestens dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe (Kaskadenmodell).</i></p>	<p>Universitäts- und Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil Juniorprofessor*innen (W1)</li> <li>- Frauenanteil Professor*innen mit Tenure Track</li> <li>- Frauenanteil Professor*innen (W3/2, C4/3)</li> </ul>
	<p><b>Frauenanteil in Berufungsverfahren</b></p>	<p><i>Erst wenn ausreichend Frauen einen Ruf auf eine Professur erhalten, ist eine gleichberechtigte Teilhabe an Professuren möglich. Berufungsverfahren sind daher wertschätzend, fair und geschlechtergerecht gestaltet und bieten allen Geschlechtern durch standardisierte Verfahren dieselben Chancen. Die Standards der Universität sind in der Berufungsrichtlinie festgehalten, Kriterien zur aktiven Rekrutierung zusätzlich in den Empfehlungen zur aktiven Rekrutierung. Diese werden eingehalten, z.B. werden die Auswahlkriterien zu Beginn definiert und transparent sowie über das Verfahren hinweg angewendet. Über eine aktive Rekrutierung soll der Frauenanteil in allen Verfahrensstufen erhöht werden. Der Zielwert für den Frauenanteil bei den Bewerbungen orientiert sich am deutschlandweiten Frauenanteil von Habilitationen und Juniorprofessuren im Fach. Er wird im weiteren Verlauf des Verfahrens nicht unterschritten. Die Frauenanteile im Verlauf der Berufungsverfahren werden in einem Monitoring erfasst. Die Berufungsverhandlungen und die Bedingungen der Ruferteilung sind für beide Geschlechter gleich attraktiv gestaltet, so dass sich die Rufannahmequoten von Frauen und Männern nicht unterscheiden.</i></p>	<p>Universitäts- und Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil Bewerber*innen in Berufungsverfahren</li> <li>- Frauenanteil Bewerber*innen bei Einladungen zum Vortrag</li> <li>- Frauenanteil Bewerber*innen auf Listenplätzen</li> <li>- Frauenanteil Rufe</li> <li>- Frauenanteil Ernennungen</li> <li>- Rufannahmequote von Frauen und Männern</li> </ul>
<p><b>Gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter an Entscheidungsprozessen</b></p>	<p><b>Frauenanteil in Gremien und Schlüsselfunktionen</b></p>	<p><i>Langfristig ist das Geschlechterverhältnis in zentralen und dezentralen Gremien und in Schlüsselfunktionen ausgeglichen. Gemäß der LHG-Vorgabe (§10 Abs. 2 Satz 2) sollen Frauen und Männer bei der Gremienbesetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden. In den Gleichstellungsplänen werden jeweils für fünf Jahre</i></p>	<p>Universitätsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil im Universitätsrat</li> <li>- Frauenanteil im Senat</li> <li>- Frauenanteil in den Senatsausschüssen</li> </ul>

## Qualitätsmatrix Gleichstellung und Familienförderung



Ziele siehe Anlage		<p><i>Etappenziele festgelegt.</i></p> <p><i>Gremienmitglieder sind für Gleichstellung sensibilisiert und besitzen Genderkompetenz. Qualifizierungsstufe (Kaskadenmodell).</i></p>	<p>AFF, ALW, AKI, GR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil auf Leitungsebene (Rektorat, Dekan*innen, Fachbereichs-sprecher*innen)</li> </ul> <p>Sektions-/Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil in den Sektionsräten</li> <li>- Frauenanteil in den Fachbereichsräten</li> </ul>
<p><b>Gender- und familiengerechte Organisation</b></p>	<p><b>Geschlechter und familien-gerechte Arbeits- und Forschungsbedingungen</b></p>	<p><i>Organisationsstrukturen sind geschlechter- und familiengerecht gestaltet, so dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgt und allen Universitätsmit-gliedern ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben ermöglicht wird.</i></p> <p><i>Die Personalrekrutierung erfolgt gleichstellungsorientiert und aktiv. Stellenbeset-zungs- und Beförderungsverfahren sind transparent und wertschätzend gestaltet. Eine zentrale Zielgruppe sind weibliche Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung.</i></p> <p><i>Die Arbeitsbedingungen sind geprägt durch eine flexible Gestaltung, ein positives Klima und einen partnerschaftlichen Umgang. Der Frauenanteil für höherwertige und unbefristete Stellen unterscheidet sich nicht vom Frauenanteil in anderen Stellen- und Finanzierungsarten.</i></p> <p><i>Die Führungskräfte nehmen ihre Verantwortung und Fürsorgepflicht dahingehend wahr, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen unterschiedlichen Lebensmodellen Rechnung tragen, sowie sexuelle Belästigung und Diskriminierungen verhindert werden. Die Führungskultur ist gendergerecht und inklusiv ausgestaltet.</i></p> <p><i>Das Arbeitsklima und die Organisationsstrukturen sind familienfreundlich. Mitglieder der Universität erhalten nach Verfügbarkeit reguläre und flexible Kinderbetreuung, duale Karrierepaare werden unterstützt, und eine familienfreundliche Wissenschaftskultur wird gefördert. Besonders unterstützt werden Wissenschaftlerinnen und »aktive Väter« in der Familienphase.</i></p>	<p>Universitäts- und Sektionsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergebnis von Frauen und Männern bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen bzgl. Haushalts- und Zweitmittel (<math>\emptyset</math> über 5 Jahre für Sach-, Personal- und Investitionsmittel nach Geschlecht)</li> </ul> <p>Universitäts- und Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frauenanteil bei befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Stellen</li> <li>- Frauenanteil bei befristeten und unbefristeten nicht-wissenschaftlichen Stellen</li> <li>- Frauenanteil bei wissenschaftlichen E13-/E14-/E15-/A13-/A14-/A15-Stellen</li> <li>- Frauenanteil bei Finanzierungsarten für Promotion (Haushalt, Projekt, Hiwi, Stipendium, Sonstige)</li> <li>- Prospektiv: Einschätzung der Arbeits- und Forschungsbedingungen hinsichtlich ihrer Geschlechtergerechtigkeit sowie ihrer Familienfreundlichkeit, z.B. Diversity-Klima-Index</li> </ul>
	<p><b>Geschlechter-gerechte Vergabe von Forschungsmitteln</b></p>	<p><i>Gleichstellung und Genderperspektiven sind bei der Forschungsförderung berücksichtigt. Dies gilt insbesondere bei der internen Vergabe von Forschungsmitteln und –freistellungen. Wissenschaftler*innen werden bei der Entwicklung forschungsverbundbezogener Gleichstellungskonzepte für die Beantragung von Drittmitteln unterstützt.</i></p> <p><i>Ein geschlechtergerechtes Ressourcenmanagement wird eingehalten. Personal- und Sachmittel sowie Räume werden geschlechtergerecht verteilt.</i></p> <p><i>Geschlechtergerechtigkeit erstreckt sich auch auf Gehaltsstrukturen wie</i></p>	<p>Universitätssebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Förderungen durch AFF</li> <li>- Förderungen durch YSF</li> <li>- Zusätzliche Forschungsfreistellungen („Free Spaces“)</li> <li>- Frauenanteil bei der internen Vergabe von Promotionsstipendien und –stellen</li> </ul>



	<i>Eingruppierungen und die Vergabe von Leistungszulagen. Entscheidungen über die Ressourcenverteilung werden transparent und unter angemessener Beteiligung aller Geschlechter getroffen.</i>	(strukturierte Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs)
<b>Gendergerechte Lehre und hochschuldidaktische Weiterbildung</b>	<p><i>Die Universität Konstanz verpflichtet sich, ihr Lehrangebot gender- und diversitygerecht zu gestalten (Kodex für gute Lehre).</i></p> <p><i>Bei der Studiengangentwicklung werden Curricula sowie Lehr-, Lern-, Prüfungs- und Beratungsformate so gestaltet, dass sie gendergerecht sind und die Heterogenität der Studierenden berücksichtigen.</i></p> <p><i>Eine gender- und diversitygerechte Lehre zeigt sich in einer Didaktik, Methodik und Sprache, die alle Geschlechter sowie Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Hintergründen gleichermaßen anspricht, in Freiräumen zur Gestaltung der Lehr- und Lernprozesse sowie in flexiblen Prüfungsformaten. Gleichstellungs- und Diversity-Themen sowie Erkenntnisse der Genderforschung werden angemessen in Lehrinhalte integriert.</i></p> <p><i>Gleichstellungsaspekte sind in Regelwerken, Ausschreibungen, Auswahlprozessen und weiteren Dokumenten zu Lehre und Weiterbildung integriert. Bei der Vergabe von lehrbezogenen Mitteln wird berücksichtigt, ob in den Projekten auf Gender Bezug genommen wird.</i></p> <p><i>Lehrende werden bei einer geschlechtergerechten Lehre unterstützt, z.B. durch hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote oder geeignete Fragestellungen in Evaluationsinstrumenten.</i></p>	<p>Universitätsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Genderaspekte sind im Rahmen der Systemakkreditierung in den Prozessen und im Monitoring integriert.</li> <li>- Angebote zur Personalentwicklung (PE) und zur Hochschuldidaktik (HD) sind geschlechtergerecht gestaltet</li> <li>- Genderkompetenz von Trainer*innen wird als Kriterium in Auswahlprozess einbezogen</li> </ul> <p>Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehre und Studiengangentwicklung nehmen Bezug auf Genderaspekte</li> </ul>
<b>Familiengerechte Studienbedingungen</b>	<p><i>Die Studienbedingungen sind familiengerecht gestaltet. Dies betrifft Studienordnungen sowie Studieninformation, -beratung und -betreuung auf Universitäts- und Fachbereichsebene. Studierende erhalten umfassende Informationen zum Thema Studium mit Kind von der Universität und für ihr Studium.</i></p> <p><i>Das Studium kann von Studierenden je nach Lebenslage flexibel ausgestaltet werden.</i></p>	<p>Universitätsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelwerke, in denen Studierende mit Kind berücksichtigt sind</li> <li>- Einschätzung der Studienbedingungen hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit durch Studierende/Absolvent*innen</li> </ul> <p>Fachbereichsebene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Studierende mit Kindern sind anhand des Studierende-Elternpass erhoben</li> </ul> <p>Alle Fachbereiche halten spezifische Informationen zu Studium mit Kind auf den Webseiten vor</p>

## Qualitätsmatrix Gleichstellung und Familienförderung

### Anlage Gleichstellungsziele bis 2025

Folgende Gleichstellungsziele für Frauenanteile wurden im Gleichstellungszukunftskonzept, in der Exzellenzstrategie sowie im Gleichstellungsplan verankert.

#### Gleichstellungsziele für wissenschaftliche Statusgruppen – Ebene Universität

Promovierende	50 %
Postdocs	50 %
Nachwuchsgruppenleitungen	50 %
Juniorprofessuren	50 %
Tenure Track Professuren	50 %
Professuren (W3/2, C4/3)	35 %

#### Gleichstellungsziele für wissenschaftliche Statusgruppen – Ebene Fachbereiche

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs	W1/Nachwuchsgruppenleitung	W3/2, C4/3-Professuren
Mathematik und Statistik	42 %	33 %	33 %	33 %	25 %
Informatik	25 % (M.A.)	20 %	Mind. 30 %	-	15 %
Physik	25 %	25 %	25 %	-	23 %
Chemie		42 %	42 %	-	25 %
Biologie		-	50 %	50 %	30 %
Psychologie		-	-	-	50 %
Geschichte/Soz./Bild./Sport		50 %	50 %	Halten (71 %)	45 %
Philosophie	50 % (M.A.+LA)	40 %	40 %	-	30 %
Literatur-, Kunst-, Medienwiss.		-	-	-	-
Linguistik		-	-	-	-
Rechtswissenschaft		50 %	50 %	-	22 %
Wirtschaftswissenschaften		43 %	37 %	37 %	30 %
Politik und Verwaltungswiss.		50 %	50 %	50 %	40 %
<b>Universität</b>		<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>50 %</b>	<b>35 %</b>

Ein Strich bedeutet, dass entweder das Ziel ausgesetzt ist oder die Fallzahl zu klein für eine Zieldefinition ist.

#### Gleichstellungsziele für Organe und Gremien – Ebene Universität

Universitätsrat	40 %
Senat	40 %
Rektorat	40 %
Senatsausschüsse	40 %
Sektionsräte	40 %
Fachbereichsräte	40 %
Berufungskommissionen	40 %
Dekan*innen	33 %
Fachbereichssprecher*innen	35 %