



Gleichstellungs-
plan 2024-2028



**This document corresponds in its two parts to requirements for
Gender Equality Plans within Horizon Europe¹**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Teil 1: Gleichstellungsplan gemäß den Vorgaben des Wissenschaftsministeriums	2
1 Übersichtstabelle	2
2 Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase	3
3 Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	4
4 Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	6
4.1 Gewinnung von Professorinnen	6
4.2 Gremienbonus für Professorinnen	7
4.3 Konstanzia Programm	8
5 Festlegung von Zielzahlen auf Fachbereichsebene	9
5.1 Übersicht aller Fachbereiche	10
5.2 Fachbereich Mathematik und Statistik	11
5.3 Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft	11
5.4 Fachbereich Physik	12
5.5 Fachbereich Chemie	13
5.6 Fachbereich Biologie	13
5.7 Fachbereich Psychologie	14
5.8 Fachbereich Philosophie	15
5.9 Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft	15
5.10 Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft	16
5.11 Fachbereich Linguistik	17
5.12 Fachbereich Rechtswissenschaft	17
5.13 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	18
5.14 Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft	19
6 Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal	20
6.1 Bewertung der Entwicklung in der vergangenen Planungsphase	20

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

6.2	Erläuterung des Zielwerts für die kommende Planungsperiode	21
6.3	Maßnahmen zur Zielerreichung	22
6.4	Beteiligung und Zustimmung des Personalrats	22
7	Beteiligung und Bekanntmachung	22
Teil 2: Gleichstellungs- und Diversity-Konzept		23
8	Vision	23
9	Leitziele für Gleichstellung und Diversity	23
9.1	Etablierung einer inklusiven Universitätskultur	24
9.2	Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen	24
9.3	Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen	25
10	Strategien	25
10.1	Strategie „Messen und Lernen“	26
10.2	Strategie „Strukturen und Prozesse gestalten“	26
10.3	Strategie „Personal- und Mitgliederentwicklung“	26
11	Maßnahmen	27
11.1	Maßnahmen für eine Etablierung einer inklusiven Universitätskultur	27
11.2	Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen	29
11.3	Maßnahmen für geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen	30
12	Verbindung und Synergien zu anderen Strategien	31
13	Strukturen und Zuständigkeiten	32
14	Monitoring	36
15	Anhang	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersichtstabelle zum Gleichstellungsplan	2
Tabelle 2: Gleichstellungsziele bis 2028	5
Tabelle 3: Maßnahme Gewinnung von Professorinnen	6
Tabelle 4: Maßnahme Gremienbonus für Professorinnen	7
Tabelle 5: Maßnahme Konstanzia Programm	8
Tabelle 6: Übersicht der Gleichstellungsziele der Fachbereiche	10
Tabelle 7: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Mathematik und Statistik	11
Tabelle 8: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Informatik	11
Tabelle 9: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Physik	12
Tabelle 10: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Chemie	13
Tabelle 11: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Biologie	14
Tabelle 12: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Psychologie	14
Tabelle 13: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Philosophie	15
Tabelle 14: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft	16
Tabelle 15: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Literatur-, Kunst-, Medienwissenschaft	16
Tabelle 16: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Linguistik	17
Tabelle 17: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Rechtswissenschaft	17
Tabelle 18: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	18

Tabelle 19: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft	19
Tabelle 20: Übersicht der VZÄ, Frauen, Frauenanteile und Ziele im wissenschaftsunterstützenden Bereich	20
Tabelle 21: Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Unterrepräsentanzbereichen	22
Tabelle 22: Maßnahmen für die Etablierung einer inklusiven Universitätskultur	28
Tabelle 23: Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen	30
Tabelle 24: Maßnahmen für geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen	31
Tabelle 25: Gesetzlich vorgesehene Gleichstellungs- und Diversity-Strukturen und -Funktionen	34
Tabelle 26: Weitere Gleichstellungs- und Diversity-Strukturen und –Funktionen	35

Vorwort

Der Gleichstellungsplan der Universität Konstanz gliedert sich in zwei Teile. Im ersten Teil sind alle Informationen gemäß den Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg vom Mai 2022 enthalten. Nach einer Übersichtstabelle zu den Frauenanteilen werden der zurückliegende Zeitraum bewertet, die Ziele für die kommende Planungsperiode erläutert und zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen dargestellt. Nach der Festlegung der Zielzahlen auf Fachbereichsebene werden Maßnahmen für das wissenschaftsunterstützende Personal beschrieben. Der Teil schließt mit der Darstellung der Beteiligung des Personalrats und den Unterschriften des Rektorats.

Der zweite Teil beschreibt die Gleichstellungs- und Diversity-Strategie der Universität. Auf die Vision folgen die Leitziele zu Gleichstellung und Diversity, die Strategien zur Zielerreichung sowie die Maßnahmen zur Zielerreichung. Anschließend werden Verbindungen zu anderen Strategien der Universität hergestellt, die Zuständigkeiten dargelegt sowie das Monitoring der Zielerreichung beschrieben.

Die Inhalte des Gleichstellungsplans und der Gleichstellungs- und Diversity-Strategie beruhen auf den Ergebnissen einer Arbeitsgruppe, die im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität Ziele, Strategien und Maßnahmen zu Gleichstellung, Familienförderung, Diversity und Antidiskriminierung erarbeitete. In der Arbeitsgruppe waren verschiedene Statusgruppen, Mitglieder des Gleichstellungsrats, Vertreter*innen aus zentralen und dezentralen Einrichtungen, Stakeholder und Studierende vertreten.

Teil 1: Gleichstellungsplan gemäß den Vorgaben des Wissenschaftsministeriums

1 Übersichtstabelle

Die Übersichtstabelle zeigt die Frauenanteile in ausgewählten Qualifizierungsstufen und Bereichen zu verschiedenen Stichtagen, die bisherigen und neuen Zielwerte sowie landes- und bundesweite Vergleichszahlen.

	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2019-23	Zielwerte vorheriger StEP 2019-23	Ist aktuell	Landeswei- ter Durch- schnitt Univ./PH	Bundeswei- ter Durch- schnitt Univ./PH	Zielwerte StEP 2024-28
	1.12.2018	31.12.2023	1.12.2021	2017-19	2017-19	31.12.2028
Studienabschlüsse (Mas- ter, Staatsexamen, ...)	58 %	Kein Ziel	63 %	46 %	53 %	-
Wiss. Mitarbeitende ohne Promotion	45 %	50 %	47 %	42 %	43 %	50 %
Erfolgreiche Promotionen	43 % (2016/17/18)	50 %	40 % (2019/20/21)	46 %	45 %	50 %
Wiss. Mitarbeitende mit Promotion	42 %	50 %	48 %	44 %	45 %	50 %
Ernennungen (alle Professuren)	35 % (2016/17/18)	50 %	50 % (2019/20/21)	33 % (Univ.)	Nicht verfügbar	50 %
Unbefristete Professuren	25 %	35 %	30 %	23 %	23 %	37 %
Leitungsfunktionen der Hochschule	17 %	40 %	28 %	22 %	-	40 %
Professorale Gremienmitglieder	Nicht aus- gewiesen	Nicht aus- gewiesen	29 %	-	-	40 %
Nichtwissenschaftliches Leitungspersonal	Nicht aus- gewiesen	Nicht aus- gewiesen	61 %	-	-	50 %

Tabelle 1: Übersichtstabelle zum Gleichstellungsplan

2 Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Die Vision des Gleichstellungsplans 2019 bis 2023 hat sich in vielen Bereichen erfüllt: Die Universität Konstanz gehört im Bereich Gleichstellung weiterhin zur Spitzengruppe der deutschen Universitäten. Sie ist ihrem Ziel, Parität der Geschlechter in allen Statusgruppen und Entscheidungsgremien zu erreichen und die Geschlechtergerechtigkeit als durchgängigen Wert für alle Leistungsbereiche zu verankern, erheblich nähergekommen. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit gelten in der Universität als fest verankerte Säulen in bestehenden und neuen Strategien. Gleichstellung und Diversity haben sich als Leitungsaufgabe gefestigt, insbesondere durch ein gleichnamiges Prorektorat; ebenso sind sie in den Fachbereichen, in der Verwaltung und den verschiedenen Einrichtungen der Universität inzwischen als wichtige Leitwerte verankert.

Im Gleichstellungsplan 2019-23 wurde das Gleichstellungsziel von 50 % für Promovierende festgelegt. Mit einem erreichten Frauenanteil von 47 % zum 1.12.2021 wurde das Ziel nicht vollständig erreicht, es gab jedoch eine Steigerung im Vergleich zum Ausgangswert von 45 % zum 1.12.2018. Da Promovierende zumeist an einzelnen Lehrstühlen und in Arbeitsgruppen arbeiten und in der Regel in Einzelverfahren eingestellt werden, sind hier zentral gesteuerte Ansatzmöglichkeiten eingeschränkt. Daher ist es wichtig, professorale Mitglieder der Universität in dieser Hinsicht weiter zu sensibilisieren. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion steigerte sich der Frauenanteil unter den Promovierenden leicht von 41 % auf 42 %, in der Geisteswissenschaftlichen Sektion ebenso leicht von 64 % auf 65 % und in der Sektion Wirtschaft-Recht-Politik von 37 % auf 41 %. In den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Physik, Chemie, Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften liegt der Frauenanteil unter den Promovierenden momentan noch unterhalb von oder bei 40 %.

Für alle weiteren Qualifizierungsphasen nach der Promotion wurde ebenso ein Gleichstellungsziel von 50 % festgelegt. Die Universität Konstanz praktiziert bereits seit 2008 ein Modell der getrennten Betrachtung der unterschiedlichen Qualifizierungswege nach der Promotion, das sich auch an den von der Europäischen Kommission definierten Profilen R1-R4 orientiert. Somit wird hier zwischen zwei Gruppen unterschieden: Einerseits gibt es die Gruppe der Postdocs, also Wissenschaftler*innen, die sich in einer ersten Phase nach der Promotion befinden (R2), andererseits gibt es eine Gruppe fortgeschrittener Wissenschaftler*innen, die sich zusammensetzt aus Nachwuchsgruppenleitungen, die eine eigene Arbeitsgruppe leiten, und Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track (R3). Bei den Postdoktorand*innen lag der Frauenanteil zum 1.12.2018 (Kopfstatistik) bei 42 %. Bis zum 1.12.2021 konnte dieser Anteil auf 46,5 % gesteigert werden. Die Steigerung geht stark auf die Geisteswissenschaftliche Sektion zurück, die ihren Frauenanteil von 39 % zum 1.12.2018 auf 58 % zum 1.12.2021 erhöhte. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion ging der Frauenanteil von 44 % auf 38 % zurück. In der Sektion Recht-Wirtschaft-Politik stieg er von 44 % auf 48 %.

Bei den Nachwuchsgruppenleitungen war der Ausgangswert zum 1.12.2018 bereits sehr hoch bei 48 %, was auf einen hohen Frauenanteil der Research Fellows im Zukunftskolleg

zurückzuführen ist, die auf ihrer 5-Jahres-Stelle eine eigene Arbeitsgruppe aufbauen. Die Steigerung zum 1.12.2021 auf nun 53 % geht zu einem großen Teil auf den Erfolg im Fachbereich Biologie zurück, wo 6 von 8 Nachwuchsleitungen weiblich sind.

Bei den Juniorprofessuren ohne Tenure Track stieg der Frauenanteil vom 1.12.2018 mit 42 % auf 61 % zum 1.12.2021. Bei den Juniorprofessuren mit Tenure Track lag der Frauenanteil zum 1.12.2018 bei 83 % und er liegt zum 1.12.2021 bei 45,5 % (bei 11 Professuren). Die großen prozentuellen Schwankungen sind durch die geringe Anzahl der dadurch erfassten Professuren zu begründen.

Betrachtet man alle Qualifizierungsgruppen für alle promovierten Mitarbeitenden unterhalb der unbefristeten Professur zusammen, hat sich der Frauenanteil von 43 % zum 1.12.2018 auf 48 % zum 1.12.2021 gesteigert. Damit ist das Ziel von 50 % nur knapp verfehlt. In der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Sektion mit der anteilig größten Gruppe liegt der Frauenanteil zum 1.12.2021 bei 36 %, in der Geisteswissenschaftlichen Sektion bei 58 % und in der kleinsten Gruppe der Sektion Recht-Wirtschaft-Politik bei 48 %.

Bei den Ernennungen auf Professuren wurden die Verfahren von jeweils drei Jahren analysiert, um eine aussagekräftigere Zahl zu erhalten. Bei den Ernennungen in den Jahren 2016 bis 2018 lag der Frauenanteil bei 34,5 %. In den Jahren 2019 bis 2021 konnte der Frauenanteil bei den Ernennungen auf 50 % gesteigert werden, so dass das Gleichstellungsziel erreicht wurde. Die verstärkten Maßnahmen im Berufungsmanagement, in der aktiven Rekrutierung und durch gute Angebote in den Berufungsverhandlungen durch das Rektorat waren demnach sehr erfolgreich.

Bei den unbefristeten Professuren (W3/2 und C4/3) lag der Frauenanteil zum 1.12.2018 bei 25 %. Er konnte zum 1.12.2021 bemerkenswert auf 30 % gesteigert werden. Das festgelegte Ziel von 35 % bis Ende 2023 wurde damit zwar noch nicht erreicht, aber der Status Quo liegt weit über dem bundesweiten und landesweiten Frauenanteil von 23 %.

Bei den Leitungsfunktionen der Hochschule werden folgende Ämter und Funktionen berücksichtigt: Rektor*in, Kanzler*in, Prorektor*innen, Dekan*innen, Studiendekan*innen und Fachbereichssprecher*innen. Hier lag der Frauenanteil zum 1.12.2018 bei 17 % (5 von 36) und stieg zum 1.12.2021 auf 28 % (10 von 36).

3 Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Die Gleichstellungsziele der Universität sowie der einzelnen Fachbereiche orientieren sich gleichermaßen an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe (Kaskade), an den landes- und bundesweiten Vergleichszahlen, aber auch an den aktuellen Ist-Zahlen und der Anzahl der zu besetzenden Stellen.

Die Gleichstellungsziele für die Qualifizierungsstufen unterhalb der Professur lagen bereits im vorangegangenen Planungszeitraum bei 50 %. Diese Ziele sollen beibehalten werden.

Somit wird explizit ein Frauenanteil von 50 % für Promovierende festgelegt, ein Frauenanteil von 50 % bei promovierten Wissenschaftler*innen, ein Frauenanteil von 50 % bei Juniorprofessuren und ein Frauenanteil von 50 % bei Tenure Track-Professuren.

Das Gleichstellungsziel für die unbefristeten Professuren (W3/2 und C4/3) wird auf einen Frauenanteil von 37 % festgelegt. Dieser Wert basiert auf der Hochrechnung aller in den Fachbereichen regulär neu zu besetzenden Professuren auf die Universität. Diese Hochrechnung ergibt einen Zielwert von 37,1 %. Die Ziele der Fachbereiche wurden teilweise sehr ambitioniert gesetzt, so dass auch teilweise das Potenzial, das aufgrund weiterer Ernennungen durch Wegberufungen entsteht, einbezogen wird. Für die insgesamt 207 unbefristeten Professuren, die zum 31.12.2028 voraussichtlich besetzt sind, müssen dafür in den Berufungsverfahren 20 weitere Professorinnen zu den 57 aktuell vorhandenen gewonnen werden (insgesamt 77 Professorinnen). Es ist ein ehrgeiziges Ziel, das die Universität Konstanz durch eine intensivierte aktive Rekrutierung und eine ausgearbeitete Gewinnungsstrategie erreichen möchte.

Das Gleichstellungsziel für die Leitungspositionen und für professorale Gremienmitglieder wird bei 40 % festgelegt und orientiert sich an der Vorgabe des Landeshochschulgesetzes für Hochschulräte. Es liegt damit zwischen dem allgemeinen Gleichstellungsgebot von 50 % und dem aktuellen Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren von 30 %. Das Gleichstellungsziel für die Leitungspositionen des nichtwissenschaftlichen Personals orientiert sich an der Parität.

Die folgende Tabelle zeigt die Gleichstellungsziele für Frauenanteile bis 2028:

Bereich	Ziel bis 2028
Promovierende	50 %
Postdoktorand*innen	50 %
Nachwuchsgruppenleitungen	50 %
Juniorprofessuren ohne Tenure Track	50 %
Juniorprofessuren mit Tenure Track	50 %
Ernennungen (alle Professuren)	50 %
Unbefristete Professuren	37 %
Leitungsfunktionen der Universität	40 %
Professorale Gremienmitglieder	40 %
Nichtwissenschaftliches Leitungspersonal	50 %

Tabelle 2: Gleichstellungsziele bis 2028

4 Zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

An der Universität Konstanz werden bereits langjährig umfangreiche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt. Zusätzliche Maßnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, liegen vorrangig in drei Bereichen:

4.1 Gewinnung von Professorinnen

Maßnahme:	<p>Die aktive Rekrutierung ist die direkte und persönliche Ansprache von Personen, um diese als potentielle Bewerberinnen für ein Berufungs- oder Stellenbesetzungsverfahren zu gewinnen. Sie verfolgt das Ziel, einstellungsfähige und berufbare Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und gleichzeitig den Frauenanteil auf den unterschiedlichen Karriere-stufen der Universität zu erhöhen. Die aktive Rekrutierung ist somit eine Strategie, um die Zielzahlen der Fachbereiche gemäß Exzellenzstrategie und Gleichstellungsplan der Universität Konstanz zu erreichen.</p> <p>Zur Unterstützung der Fachbereiche und Sektionen hat das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity 2022 einen Handlungsleitfaden für die aktive Rekrutierung entwickelt. In diesem Leitfaden liegt der Schwerpunkt auf der Identifizierung von geeigneten Wissenschaftlerinnen bereits vor der Eröffnung des formalen Berufungsverfahrens. Mit den dargestellten Gewinnungsstrategien zur aktiven Rekrutierung können insbesondere internationale Talente identifiziert und gewonnen werden. Darüber hinaus eignen sie sich auch, um das Potential junger Wissenschaftlerinnen zu entdecken und sichtbar zu machen.</p> <p>Der Handlungsleitfaden ist als „work-in-progress“ angelegt, so dass die Erfahrungen aus den Fachbereichen und Kommissionen sukzessive eingearbeitet werden können und der Leitfaden in der Laufzeit des Gleichstellungsplans damit evidenzbasiert weiterentwickelt wird.</p> <p>Die vorgesehenen Aktivitäten sind: Durchführung einer Marktsondierung im Vorfeld der Ausschreibung, Einladung einzelner Wissenschaftlerinnen zum Vortrag vor der Wiederzuweisung einer Professur, Durchführung von Diskussions- oder Netzwerkveranstaltungen mit ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen, internationale Streuung von Ausschreibungen.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung:	Fachbereichssprecher*innen, Dekan*innen, Vorsitzende von Berufungskommissionen Mittelvergabe durch Gleichstellungsrat
Stakeholder:	Rektorat, Senat, Professor*innen, Gleichstellungsbeauftragte
Geplanter Umsetzungszeitpunkt:	Fortlaufend
Geplanter Mittelleinsatz:	8.000 bis 10.000 Euro p.a. bis 2026 (für Symposien, Einladungen von Wissenschaftlerinnen), Verlängerung geplant

Tabelle 3: Maßnahme Gewinnung von Professorinnen

4.2 Gremienbonus für Professorinnen

Maßnahme:	<p>Die Universität Konstanz verfolgt das langfristige Ziel, Entscheidungsgremien und Funktionsämter geschlechterparitätisch zu besetzen. Daher werden Professorinnen für ihre Gremienarbeit entlastet und dafür Mittel bereitgestellt. Für den sogenannten „Gremienbonus“ wurde ein Konzept entwickelt, das auf einer schriftlichen Befragung aller Professor*innen der Universität sowie auf Interviews mit 25 Professorinnen beruht.</p> <p>Der Gremienbonus steht für Professorinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Konstanz (W1/2/3 oder C3/4) zur Verfügung. Ausgenommen sind Vertretungs- und Gastprofessorinnen. Personen mit Ämtern, die bereits eine Deputatsreduktion von mindestens vier SWS oder mindestens eine 50 %-Stelle zur Entlastung erhalten, sind von der Antragstellung ausgenommen.</p> <p>Der Gremienbonus belohnt die Mitgliedschaft in Gremien und bietet einen Anreiz, sich als Gremienmitglied aufstellen zu lassen. Ein Punktemodell berücksichtigt eine unterschiedliche Gewichtung der Gremien in Abhängigkeit nach Zeitaufwand und strategischer Verantwortung, aber auch die individuelle Lebenssituation. Die Vergabe des Bonus wird so gestaltet, dass das Verfahren so transparent wie möglich ausgestaltet ist, ein möglichst geringer Aufwand für die Beantragung sowie für die Administration entsteht und die Professorinnen eine Wahlmöglichkeit für den Einsatz der Mittel haben.</p>
Verantwortlich für die Umsetzung:	Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity Mittelvergabe durch Gleichstellungsrat
Stakeholder:	Rektorat, Senat, Professorinnen
Geplanter Umsetzungszeitpunkt:	Ausschreibung, Antragsfrist und Bewilligung jeweils im Herbst, Gremienmitgliedschaft im abgeschlossenen Studienjahr davor, Mittelabruf im Folgejahr
Geplanter Mittelausatz:	Ca. 80.000-100.000 Euro p.a. bis 2026, Verlängerung geplant

Tabelle 4: Maßnahme Gremienbonus für Professorinnen

4.3 Konstanzia Programm

Maßnahme: Das 2020 eingeführte Konstanzia Programm beinhaltet fünf Fördermodule, die ganz spezifisch für die Wissenschaftlerinnen einer bestimmten Karrierephase entwickelt wurden. Hauptelement ist dabei ein Mentoring, aber auch die strategische Vernetzung wird in jeder Phase adressiert.

Im **Konstanzia Fellowship** werden Postdoktorandinnen der Universität Konstanz in der entscheidenden Postdoc-Phase dabei unterstützt, den letzten Schritt zur Professur erfolgreich weiterzugehen. Das Programm beinhaltet ein verpflichtendes Mentoring für die Laufzeit mit einer Mentorin oder einem Mentor und eine verbindliche Teilnahme an Treffen der Fellows. Weiterhin stehen den Fellows ein begleitendes Coaching sowie maßgeschneiderte Trainings offen. Über ein Co-Funding können die Wissenschaftlerinnen wichtige Schritte für ihre Weiterqualifikation im Rahmen des Fellowships finanzieren. Die Laufzeit der Fellowships beträgt zwei Jahre.

Im **Konstanzia MEiN** (Mentoring with Experts and international Networking) werden Doktorandinnen dabei unterstützt, ihre akademische Karriere durch internationale Erfahrungen weiterzuentwickeln. Sie können ihr berufliches Netzwerk in einem frühen Stadium ihrer Karriere durch ein Mentoring mit einer renommierten Wissenschaftlerin oder einem renommierten Wissenschaftler erweitern und nehmen an begleitenden Workshops und Netzwerktreffen teil. Die Kosten für den Auslandsaufenthalt bei der selbst gewählten Mentorin oder dem Mentor werden vom Programm übernommen. Die Dauer des Auslandsaufenthalts kann 2 bis 8 Wochen betragen, die Laufzeit des begleitenden Rahmenprogramms beträgt ein Jahr.

Im Förderprogramm **Konstanzia Duo** werden Wissenschaftlerinnen auf Führungspositionen (Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren) zu Beginn ihrer Tätigkeit an der Universität unterstützt. Kern des Programms ist die One-to-one-Begleitung der Wissenschaftlerin bei ihrem Ankommen an der Universität durch eine etablierte Professorin aus dem Haus. Mentorin und Mentee gehören dabei verschiedenen Fachbereichen an, um eine fachliche Unabhängigkeit zu gewährleisten. Die Begleitung durch die Mentorin erfolgt im Sinne eines Erfahrungsaustausches und einer Beratung auf informeller und persönlicher Ebene. Die Dauer des Mentorats beträgt in der Regel ein Jahr.

Im Förderprogramm **Konstanzia Transition** werden junge Wissenschaftlerinnen beim schwierigen Übergang zwischen Karrierephasen unterstützt. Die Förderung soll sie in einem zeitlich begrenzten besonderen Finanzierungsbedarf und während einer kurzzeitigen Notlage dabei unterstützen, die wissenschaftliche Karriere fortzuführen. Besonders berücksichtigt werden Teilnehmerinnen und Alumnae von Modulen des Konstanzia Programms sowie Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder Pflegeaufgaben.

Im Förderprogramm 'Konstanzia Professorinnenclub' treffen sich die Professorinnen der Universität, um sich zu vernetzen, auszutauschen, strategische Ziele zu entwickeln, eine Willkommenskultur zu entwickeln und neuberufene Professorinnen zu integrieren. Die regelmäßigen Treffen stehen entweder unter einem spezifischen Thema oder sind als Vernetzungsveranstaltung konzipiert.

Alle Maßnahmen im Rahmen des Konstanzia Programms stehen auch Transfrauen offen, die sich in der Transition befinden.

Verantwortlich für die Umsetzung:	Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity Mittelvergabe durch Gleichstellungsrat
Stakeholder:	Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, (Junior-)Professorinnen
Geplanter Umsetzungszeitpunkt:	Laufend
Geplanter Mittelsein-satz:	Ca. 180.000 Euro p.a. bis 2026, Verlängerung geplant

Tabelle 5: Maßnahme Konstanzia Programm

5 Festlegung von Zielzahlen auf Fachbereichsebene

Die Gleichstellungsziele und die damit verbundenen Maßnahmen wurden in Gesprächen erarbeitet, die einzeln für jeden Fachbereich im Juli und im Oktober 2022 stattfanden. An den Gesprächen nahmen jeweils die aktuellen Fachbereichssprecher*innen (z.T. zusätzlich die zukünftigen Sprecher*innen ab dem WS 2022/23), die Fachbereichsreferent*innen, die Prorektorin für Internationalisierung, Gleichstellung und Diversity sowie Vertreter*innen des Referats für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity teil. Zum Teil kamen auch die Gleichstellungsbeauftragte und die/der Sektionsgleichstellungsbeauftragte hinzu. Folgend sind jeweils die Ist-Daten zum 1.12.2021 dargestellt, sowie das Ziel, das bis Ende 2028 erreicht werden soll.

5.1 Übersicht aller Fachbereiche

Die folgende Tabelle zeigt die Frauenanteile der relevanten Qualifizierungsstufen und Professuren zum Stichtag 1.12.2021 sowie die jeweils definierten Gleichstellungsziele bis 2028.

Fachbereich	Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion		Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion		Unbefristete Professuren	
	Ist	Ziel	Ist	Ziel	Ist	Ziel
Mathematik & Statistik	27 %	33 %	44 %	33 %	8 %	25 %
Informatik & Informationswissenschaft	15 %	20 %	33 %	27 %	9 %	21 %
Physik	17 %	25 %	22 %	25 %	14 %	15 %
Chemie	40 %	45 %	46 %	45 %	29 %	29 %
Biologie	56 %	56 %	47 %	50 %	17 %	30 %
Psychologie	77 %	77 %	45 %	55 %	40 %	50 %
Philosophie	50 %	50 %	50 %	50 %	25 %	50 %
Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft	49 %	55 %	49 %	50 %	40 %	50 %
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft	79 %	79 %	65 %	65 %	56 %	56 %
Linguistik	79 %	79 %	71 %	71 %	58 %	58 %
Rechtswissenschaft	36 %	50 %	40 %	50 %	19 %	24 %
Wirtschaftswissenschaften	40 %	50 %	50 %	50 %	22 %	32 %
Politik und Verwaltungswissenschaft	53 %	50 %	50 %	50 %	44 %	44 %
Gesamt Universität	47 %	50 %	48 %	50 %	30 %	37 %

Tabelle 6: Übersicht der Gleichstellungsziele der Fachbereiche

Die Tabellen der einzelnen Fachbereiche finden sich im Anhang.

Bei den unbefristeten Professuren werden zwischen dem Stichtag 1.12.2021 und Ende 2028 insgesamt 53 Professuren regulär besetzt. Darunter sind 21 Professuren, die im Gültigkeitszeitraum geplant besetzt werden, 22 davor abgeschlossene Besetzungen sowie zehn weitere interne Wechsel bzw. Ablösen. Bei diesen 53 Professurbesetzungen müssen mindestens 25 Frauen ernannt werden, um das Gleichstellungsziel von 37% zu erreichen.

5.2 Fachbereich Mathematik und Statistik

Der Fachbereich Mathematik und Statistik setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	9	27 %	unbekannt	33 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	4	44 %	5	33 %
Unbefristete Professuren	1	8 %	5	25 % (3 von 12)

Tabelle 7: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Mathematik und Statistik

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion liegt der Ist-Wert hoch (geringe Fallzahl), deshalb wurde das Ziel zwischen den Kaskaden-Werten und dem Ist-Wert angesetzt. Für die Professuren kann ebenso nicht die Kaskade herangezogen werden, da aufgrund des regulären Ausscheidens der vorhandenen Professorin maximal drei neue Professorinnen gewonnen werden können. Es wurden die folgenden Maßnahmen vereinbart:

- Wissenschaftlerinnen werden zum Vortrag eingeladen.
- Zur Sondierung von interessanten Kandidatinnen für die ausgeschriebenen Professuren wird ein Symposium ausgerichtet.
- Es wird geklärt, ob der Forschungspreis des Zukunftskollegs genutzt werden kann, um aussichtsreiche Kandidatinnen für eine der Professuren zu gewinnen.
- Es wird geklärt, ob eine Professur als vorgezogene Professur im Rahmen des Professorinnenprogramms IV eingereicht werden kann.

5.3 Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft

Der Fachbereich Informatik setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	9	15 %	unbekannt	20 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	5	33 %	11	27 %
Unbefristete Professuren	1	9 %	2	21 % (3 von 14)

Tabelle 8: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Informatik

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion liegt der Ist-Wert hoch (geringe Fallzahl), deshalb wurde das Ziel zwischen den Kaskaden-Werten und dem Ist-Wert angesetzt. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Für die Nachbesetzung der Akademischen Ratsstelle könnte eine aktive Rekrutierung oder ein Findungssymposium umgesetzt werden. Das wird im Professorium besprochen.
- Der Fachbereich beabsichtigt, für eine Privatdozentin eine unbefristete Stelle (50 %) in Verbindung mit einer außerplanmäßigen Professur zu beantragen.
- Für Schülerinnen wird ein Informatik-Sommercamp angeboten.

5.4 Fachbereich Physik

Der Fachbereich Physik setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	17	17 %	unbekannt	25 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	7	22 %	25	25 %
Unbefristete Professuren	2	14 %	0	15 % (2 von 13)

Tabelle 9: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Physik

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Es stehen keine Professuren regulär zur Besetzung an, deshalb kann das Ziel nicht entsprechend dem Kaskadenwert angesetzt werden. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Der Fachbereich bemüht sich bei allen Berufungsverfahren engagiert darum, freiwerdende Professuren mit einer Frau zu besetzen.
- Maßnahmen des Fachbereichs zur Gewinnung von Studentinnen und Doktorandinnen:
 - Ausschreibungen für Master-Studiengänge werden in Google-Ads veröffentlicht.
 - Treffpunkt Physik, um andere AGs kennenzulernen.
 - Studentinnen könnten z.B. in der Biophysik und im Bereich Photovoltaik angesprochen werden.
 - Masterstudiengang ist in englischer Sprache studierbar, auch um Studentinnen aus dem Ausland zu gewinnen.

- Die Girls Camps werden ab Oktober 2022 im Verbund von 4 Fachbereichen (Chemie, Informatik, Physik und Biologie) organisiert.
- Im Fall einer Ausschreibung wird frühzeitig aktiv rekrutiert. Wissenschaftlerinnen sollen über ein Findungssymposium, über Einladungen oder über eine Tenure Track-Lösung gewonnen werden.
- Es wird geprüft, ob eine vorgezogene Nachbesetzung der Professur von Herrn Bechinger im Professorinnenprogramm möglich ist (Ablöse ca. 2030). Es wäre aber wichtig, Räume und Ausstattung zur Verfügung zu haben.

5.5 Fachbereich Chemie

Der Fachbereich Chemie setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	64	40 %	unbekannt	45 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	6	46 %	11	45 %
Unbefristete Professuren	4	29 %	1 (reserviert für TT-Professur)	29 % (4-5 von 15)

Tabelle 10: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Chemie

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Es stehen keine Professuren regulär zur Besetzung an, deshalb kann das Ziel nicht entsprechend dem Kaskadenwert angesetzt werden. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Nach einer positiven Evaluierung der Tenure Track-Professorin Barra wird diese 2028 voraussichtlich auf eine W3-Professur übergehen (Nachfolge Herr Prof. Wittmann).
- Es wird geprüft, ob die eigentlich als Tenure Track vorgesehene vorgezogene Besetzung der Nachfolge Herr Prof. Winter zum 1.4.2025 als auch vorgezogene W3-Professur im Professorinnenprogramm eingereicht werden kann. Falls es bei einer Tenure Track-Professur bleibt, wird eine aktive Rekrutierung ggf. über ein Findungssymposium unterstützt.
- Die Module des Konstanzia Programms (Konstanzia Fellowship, Konstanzia MEiN) werden im Fachbereich stärker beworben.

5.6 Fachbereich Biologie

Der Fachbereich Biologie setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	115	56 %	unbekannt	56 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	39	47 %	60	50 %
Unbefristete Professuren	4	17 %	3	30 % (7-8 von 25)

Tabelle 11: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Biologie

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Organisation eines Symposiums in Zusammenarbeit mit dem Cluster zur Sondierung interessanter Kandidatinnen für die Professur für Evolutions- und Verhaltensbiologie.
- Ausrichtung eines „Marcus-Groettrup-Gedächtnissymposiums“, zu dem insbesondere Wissenschaftlerinnen eingeladen werden, zur Sondierung von interessanten Kandidatinnen für die Professur Immunologie.
- Einladung von Wissenschaftlerinnen zum Vortrag ins Fachbereichsseminar.
- Gemeinsame Berufung von Elisa May mit dem Deutschen Krebsforschungszentrum der Helmholtz-Gemeinschaft.
- Prüfung, ob die Professur für Umweltphysik (vorgezogene Nachfolge Herr Prof. Peeters, Ablöse voraussichtlich ca. 2029) im Professorinnenprogramm als Vorgriffspr Professur eingereicht werden kann (Laufzeit 5 Jahre).
- Es wird ein Mehrbedarf an Kinderbetreuungsplätzen im Kinderhaus angemeldet.
- Dual Career-Perspektiven im Blick behalten und nach Lösungen suchen.

5.7 Fachbereich Psychologie

Der Fachbereich Psychologie setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	46	77 %	50	77 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	10	45 %	20	55 %
Unbefristete Professuren	4	40 %	0 (Stellenantritt einer Professorin 2023)	50 % (5-6 von 11)

Tabelle 12: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Psychologie

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Es stehen keine Professuren regulär zur Besetzung an, deshalb kann das Ziel nicht entsprechend dem Kaskadenwert angesetzt werden. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Es werden Trainings zu Unconscious Bias für die Führungskräfte angeboten.
- Im Fachbereich werden Diskussionen darüber geführt und ggf. Studien, Abschlussarbeiten oder Seminare initiiert, wie Biases in der Leistungsbeurteilung reduziert oder eine inklusive Führung unterstützt werden können (z.B. in der kognitiven Psychologie, Entscheidungspsychologie). Hier kann eine Zusammenarbeit zwischen Fachbereich und RGFD zielführend sein.

5.8 Fachbereich Philosophie

Der Fachbereich Philosophie setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	10	50 %	Unbekannt	50 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	7	50 %	4	50 %
Unbefristete Professuren	1	25 %	1	50 % (2-3 von 5)

Tabelle 13: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Philosophie

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen und damit durchgehend bei der Parität festgelegt. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Falls eine Professur durch Wegberufung frei wird, werden Wissenschaftlerinnen für die ausgeschriebene Professur aktiv rekrutiert, für Vorträge eingeladen oder ein Symposium zur Vorsondierung von interessanten Kandidatinnen organisiert.

5.9 Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft

Der Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	43	49 %	unbekannt	55 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	25	49 %	40	50 %
Unbefristete Professuren	10	40 %	3	50 % (14 von 28)

Tabelle 14: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungswissenschaft

Die Ziele wurden auf Basis der Kaskaden- und Ist-Werte sowie freiwerdenden Stellen festgelegt. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Breite Ausschreibung der Nachfolge Frau Prof. Signori, da es eine zentrale Professur für das Lehrangebot ist, und Stellenaufstockung für eine Recherche potenzieller Kandidatinnen.
- Ggf. frühzeitige Durchführung eines Workshops („Findungssymposium“) oder eine Einladung von Wissenschaftlerinnen in Kolloquien oder für einen Aufenthalt in Konstanz (Invitation).
- Reflektion über die Förderung einer inklusiven Kultur.

5.10 Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft

Der Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	69	79 %	2	79 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	20	65 %	20	65 %
Unbefristete Professuren	9	56 %	2	56 % (10 von 18)

Tabelle 15: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Literatur-, Kunst-, Medienwissenschaft

Als Ziele wurden die Ist-Werte herangezogen, da die Parität bereits in allen Phasen überschritten ist. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Es werden keine Gleichstellungsmaßnahmen festgelegt.

- Die Ansprechperson für Gleichstellung und Diversity im Fachbereich wird mit dem Koordinator für den Studiengang Gender Studies neue Diversity-Aktivitäten planen.

5.11 Fachbereich Linguistik

Der Fachbereich Linguistik setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	33	79 %	20	79 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	15	71 %	3	71 %
Unbefristete Professuren	7	58 %	1	58 % (7 von 12)

Tabelle 16: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Linguistik

Als Ziele wurden die Ist-Werte herangezogen, da die Parität bereits in allen Phasen überschritten ist. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Es werden keine Gleichstellungsmaßnahmen festgelegt.
- Sobald die Ansprechperson für Gleichstellung und Diversity im Fachbereich geklärt ist, werden Diversity-Maßnahmen diskutiert und geplant. Ein möglicher Ansatzpunkt wäre die Gruppe der First-Generation-Students, z.B. ein Preis für die beste Abschlussarbeit oder die Rekrutierung für Hilfskraftstellen.

5.12 Fachbereich Rechtswissenschaft

Der Fachbereich Rechtswissenschaft setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	51	36 %	unbekannt	50 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	4	40 %	2	50 %
Unbefristete Professuren	3	19 %	1	23,5 % (4 von 17)

Tabelle 17: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Rechtswissenschaft

Die Ziele wurden als Parität bzw. für die Professuren anhand der Möglichkeiten durch eine zu besetzende Professur festgelegt. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Aktive Rekrutierung, z.B. Studentinnen mit guten Noten auf eine Promotion ansprechen und motivieren.
- Begonnene Maßnahmen wie „Juristinnen in der Praxis“ und gestuftes Mentoring weiterführen.
- Modelle für berufsbegleitende Promotionen ausbauen.
- Das bestehende Netzwerk von Professorinnen in Deutschland für die Rekrutierung nutzen.
- Nachfolge Frau Prof. Stadler: Hier sollen die aktuellen gesetzlichen Vorgaben im Hinblick auf den Zuschnitt der Professur beachtet und ggf. ein Findungssymposium durchgeführt werden, wenn es sich thematisch anbietet.

5.13 Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaft setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	16	40 %	unbekannt	50 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	10	50 %	20	50 %
Unbefristete Professuren	4	22 %	1	32 % (6 von 19)

Tabelle 18: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Die Ziele wurden als Parität bzw. für die Professuren anhand der Möglichkeiten durch eine zu besetzende Professur festgelegt (eine weitere W3-Professur wurde seit dem Stichtag mit einer Frau besetzt). Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Für eine gute Vorbereitung der Nachfolge Herr Prof. Fischbacher sollten frühzeitig alle Akteure identifiziert werden und ca. 2024 eine enge Abstimmung mit dem Rektorat, der Graduate School, den Clustern und der Gleichstellung erfolgen.
- Informationsveranstaltung für Masterstudentinnen, um ihnen Promotionsmöglichkeiten aufzuzeigen (Professorinnen als Vorbilder) und zu motivieren, um den Frauenanteil bei den Promotionen zu erhöhen.
- Anmeldung von mehr Bedarf für Kinderbetreuungsplätze im Kinderhaus in Berufungsverhandlungen.
- Schaffung von guten Dual Career-Perspektiven.

5.14 Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft

Der Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft setzt sich bis 2028 folgende Gleichstellungsziele:

	Anzahl Frauen 1.12.2021	Frauenanteil 1.12.2021	Freiwerdende Stellen bis 2028	Ziel Frauenanteil
Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion	31	53 %	unbekannt	50 %
Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion	17	50 %	10	50 %
Unbefristete Professuren	7	44 %	1	44 % (8 von 18)

Tabelle 19: Ist-Werte, freiwerdende Stellen und Ziele im Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft

Die Ziele wurden als Parität bzw. für die Professuren anhand der Kaskade festgelegt. Die Gesamtzahl der Professuren erhöht sich auf 18, daher bleibt der Frauenanteil von Ist- und Zielwert gleich. Es wurden folgende Maßnahmen vereinbart:

- Diversity wird beim Tag der Lehre als Fokusthema mit begleitender Befragung der Fachbereichsmitglieder behandelt.
- Weiterführung der innovativen Maßnahmen zum Berufungsmanagement.
- Suche nach einer 15 %-Stelle für Unterstützung der Ansprechperson, ist ggf. aber schwierig, insbesondere wegen zeitlicher Befristung.
- Der Fachbereich wird prüfen, ob durch das Pooling von Mitarbeiter*innenstellen die Einrichtung von weiteren Tenure Track-Professuren möglich ist.

6 Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal

Die folgenden Tabellen zeigen die Vollzeitäquivalente (VZÄ), die Frauenanteile und die Zielwerte für den wissenschaftsunterstützenden Bereich zum 1.12.2021. Die VZÄ sind zur besseren Lesbarkeit gerundet auf ganze VZÄ. Auf die Spalte „Sonstiger Dienst“ wurde verzichtet, da hier kein Personal eingeordnet ist. Stattdessen wurde zusätzlich die Gesamtzahl aller Berufsgruppen angegeben.

	Verwaltung	Bibliotheks- dienst	Technischer Dienst	Gesamt
Anzahl VZÄ Gesamt (davon Frauen) Frauenanteil	437 (357) 82 %	80 (55) 68 %	355 (129) 36 %	872 (541) 62 %
mittlerer Dienst	209 (181) 87 %	33 (24) 72 %	198 (81) 41 %	440 (286) 65 %
gehobener Dienst	81 (57) 70 %	23 (16) 69 %	121 (44) 36 %	225 (116) 52 %
höherer Dienst	155 (121) 78 %	21 (10) 47 %	26 (3) 10 %	202 (134) 66 %
Anzahl Teilzeitbeschäftigte gesamt (davon Frauen) Frauenanteil	331 (296) 89 %	38 (30) 78 %	132 (88) 67 %	501 (414) 83 %
Anzahl befristet Beschäftigte gesamt (davon Frauen) Frauenanteil	172 (135) 78 %	8 (5) 63 %	68 (25) 37 %	248 (165) 67 %
Anzahl Köpfe Leitungspersonal (davon Frauen) Frauenanteil	44 (26) 59 %	10 (8) 80 %	35 (6) 17 %	89 (40) 45 %
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	4 (3)	1 (1)	10 (2)	15 (6)
Zielwert 2028 Frauenanteil Leitungspersonal			50 %	

Tabelle 20: Übersicht der VZÄ, Frauen, Frauenanteile und Ziele im wissenschaftsunterstützenden Bereich

6.1 Bewertung der Entwicklung in der vergangenen Planungsphase

Insgesamt liegt der Frauenanteil im wissenschaftsunterstützenden Bereich zum 1.12.2021 bei 62 %, am 1.12.2018 lag dieser noch bei 58 %. In der Berufsgruppe Verwaltung liegt der Frauenanteil zum 1.12.2021 bei 82 %, zum 1.12.2018 lag er bei 80 %, im Bibliotheksdienst liegt der Frauenanteil sowohl zum 1.12.2021 als auch zum 1.12.2018 bei 68 % und im technischen Dienst liegt der Frauenanteil zum 1.12.2021 bei 36 %, zum 1.12.2018 lag er bei 30 %. Insgesamt ist in allen Bereichen von einer Steigerung der Frauenanteile zu sprechen, lediglich im Bibliotheksdienst gab es keine Veränderung.

Es fällt auf, dass in der Verwaltung und in der Bibliothek im mittleren und gehobenen Dienst der Frauenanteil besonders hoch ist, in der Verwaltung ist auch im höheren Dienst der Frauenanteil hoch und liegt bei 78 %. Im Bibliotheksdienst liegt der Frauenanteil im höheren

Dienst bei 47 %. Deutlich abgeschlagen ist der technische Dienst, hier sind lediglich 10 % der Beschäftigten im höheren Dienst weiblich. Frauen sind im technischen Dienst generell nach wie vor unterrepräsentiert, auch im mittleren und gehobenen Dienst. Im mittleren Dienst sind 41 % weiblich, im gehobenen Dienst sind 36 % weiblich.

Um ein vollständiges Bild über die Beschäftigungssituation von Frauen zu erhalten, hat die Universität Konstanz zusätzlich erhoben, wie viele Personen befristet und wie viele Personen in Teilzeit beschäftigt sind. Im Vergleich zu 2018 ist der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt gleichgeblieben. Der Frauenanteil der befristet Beschäftigten ist von 70 % auf 67 % leicht gesunken.

Zum 1.12.2021 haben 89 Personen eine Leitungsfunktion inne, davon sind 40 Frauen und damit 45 %. Der Zielwert von 50 % ist hier noch nicht erreicht. Als Personen mit Leitungsfunktion sind diejenigen Personen erfasst, die eine administrative Leitungsfunktion inne haben mit der Berechtigung, Urlaubsanträge von Mitarbeitenden zu genehmigen.

Die Zahlen zeigen auf, wo zum 1.12.2021 Bereiche mit einer Unterrepräsentanz von Frauen vorlagen („Unterrepräsentanzbereiche“). In diesen Bereichen sind besondere Maßnahmen zu treffen, zum Beispiel werden in Ausschreibungen Frauen explizit zur Bewerbung ermutigt. Teilweise sind die Bereiche sehr klein, so dass das Ausscheiden oder die Neueinstellung einer Person, die Frauenquote stark beeinflussen kann. Für eine sinnvolle Entwicklung von Maßnahmen sollte daher immer auch eine Hierarchieebene tiefer geblickt werden. Der Blick auf die Nachbesetzung von Stellen im Verlauf der letzten zehn Jahre zeigt, dass in den meisten Fällen die vakante Leitungsposition mit den bisherigen Stellvertreter*innen besetzt wurde. Frauen sollten frühzeitig auf freiwerdende Führungspositionen sowie stellvertretende Leitungspositionen vorbereitet und in Personalverantwortung geschult werden.

6.2 Erläuterung des Zielwerts für die kommende Planungsperiode

Gemäß dem ChancenG (Chancengleichheitsgesetz) sollen die Frauenanteile in Unterrepräsentanzbereichen erhöht werden. Die vorliegenden Zahlen zeigen, dass die Frauenanteile im gesamten technischen Dienst stark sowie im höheren Dienst des Bibliotheksdienstes leicht unter 50 % liegen. Bei den Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil auch im technischen Dienst mit 67 % darüber. Der Frauenanteil bei den Führungskräften liegt mit 59 % in der Verwaltung und mit 63 % im Bibliotheksdienst über der Parität, allerdings im technischen Dienst nur bei 37 %. Ziel ist es, in diesem Bereich einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen und in den anderen Bereichen zu halten, um Geschlechterparität herzustellen.

6.3 Maßnahmen zur Zielerreichung

Die folgenden Maßnahmen sollen ergriffen werden, um die Ziele zu erreichen:

Bereich	Maßnahme
Stellenausschreibungen	Ausschreibungstexte sprechen Frauen direkt an, indem sie geschlechtsneutral formuliert sind und Frauen im Text explizit zur Bewerbung ermutigt werden.
Aktive Rekrutierung und Förderung von vollzeitnaher Beschäftigung	Als Instrument zur Förderung von intern in Teilzeit beschäftigten Frauen wird die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Chancengleichheitsstelle den Frauenfachkräftepool (mit der Ausschreibung JJJJ/000) stark bewerben und den stellenausschreibenden Verantwortlichen diesen zur Verfügung stellen.
Auswahlkommissionen	Stellenbesetzungsverfahren werden gender- und diversitygerecht gestaltet. Auswahlkommissionen sollen auf das Selbstlerntool zur Vermeidung von unbewussten Stereotypen hingewiesen werden („unconscious bias“). Auswahlkommissionen sollen sich auf gemeinsame Kriterien einigen und dadurch Bewerbende vorurteilsfrei bewerten.
Positionierung als Arbeitgeberin	Die Universität stellt sich als moderne familiengerechte Arbeitgeberin vor, ermöglicht flexible Arbeitsmodelle und bietet eine systematische Personalentwicklung.
Stellenbesetzungsverfahren	Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an allen Stellenbesetzungsverfahren frühzeitig zu beteiligen. Besonders in Unterrepräsentanzbereichen und bei freiwerdenden Leitungspositionen, kann sie durchgängig am Verfahren teilnehmen. Während des Auswahlverfahrens achtet sie auf eine faire und vorurteilsfreie Auswahl.
Teilzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte Frauen, die eine Erhöhung auf mehr Stellenprozente oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, werden bei Stellenbesetzungsverfahren vorrangig berücksichtigt. Darüber hinaus soll weiterhin für Teilzeitbeschäftigte oder befristet Beschäftigte die Möglichkeit bestehen, sich im internen Stellenpool zu registrieren.

Tabelle 21: Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in Unterrepräsentanzbereichen

6.4 Beteiligung und Zustimmung des Personalrats

Der Personalrat war an der Erstellung des Teils zum wissenschaftsunterstützenden Bereich beteiligt und stimmte in seiner Sitzung vom 16.03.2023 zu.

7 Beteiligung und Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wurde federführend durch das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity erarbeitet. Er wurde vom Gleichstellungsrat am 26.04.2023 verabschiedet und vom Senat am 17.05.2023. Der Universitätsrat stimmte am 29.03.2023 zu. Der Gleichstellungsplan wurde gemäß der Auflagen von Seiten des MWK um Erläuterungen ergänzt und im Juli 2024 erneut dem MWK vorgelegt. Er ist auf der Webseite der Universität veröffentlicht (uni.kn/rgf/gleichstellungsplan).

Teil 2: Gleichstellungs- und Diversity-Konzept

8 Vision

Die Universität Konstanz versteht sich als Vorreiterin einer geschlechter- und diversitygerechten Hochschule, an der Studierende gerne und gut studieren, Wissenschaftler*innen gerne und gut forschen, Lehrende gerne und gut lehren, Mitarbeitende gerne und gut arbeiten, und an die Gäste gerne kommen. Die Universität fördert dazu eine Kultur der Zusammenarbeit und eines wertschätzenden Umgangs untereinander. Unterschiedliche Hintergründe, Bedürfnisse und Lebensrealitäten werden respektvoll behandelt und als Bereicherung wahrgenommen, so dass sich alle Hochschulangehörigen optimal in Studium, Beruf und Hochschulalltag einbringen können - sei es in der akademischen Selbstverwaltung oder beim Engagement in Projekten und Initiativen.

Zu dieser gelebten Demokratie gehört die faktische Gleichstellung der Geschlechter, die Anerkennung von Vielfalt und die Förderung von Teilhabe („*Inclusion*“) und Antidiskriminierung. Diversity bedeutet im Verständnis der Universität, Vielfalt zu erkennen und anzuerkennen, zu fördern und zu gestalten. Vielfalt umfasst persönliche und soziale Merkmale wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität, Hautfarbe, körperlichen oder gesundheitlichen Zustand wie Behinderung, Beeinträchtigung und chronische Erkrankung, Lebens- und Familienmodelle mit und ohne Elternschaft und Pflegeverantwortung, sowie ethnische, nationale, soziale oder ökonomische Hintergründe (wie zum Beispiel *first generation academics*). Um eine gleichberechtigte Teilhabe aller („*Inclusion*“) zu ermöglichen, muss der Zugang zum Studium und zu den wissenschaftlichen Qualifizierungswegen unabhängig von den genannten Merkmalen möglich sein. Dazu muss der Zugang zu Stellen, Förderprogrammen, Gremien und Netzwerken chancengerecht gefördert werden. Durch Maßnahmen zur Antidiskriminierung werden direkte und indirekte Diskriminierungen aktiv vermieden und Betroffenen Beratung und Unterstützung angeboten. Dazu zählen auch präventive Maßnahmen, eine Sensibilisierung von Amtsträger*innen, Entscheider*innen und Führungskräften und die transparente und konsequente Umsetzung von Nachteilsausgleichen. Die Universität möchte sich als Institution weiterentwickeln, in der Erfolg unabhängig von der individuellen Situation möglich ist.

9 Leitziele für Gleichstellung und Diversity

Für die Umsetzung dieser Vision werden im Planungszeitraum 2024 bis 2028 folgende Leitziele verfolgt:

9.1 Etablierung einer inklusiven Universitätskultur

Die Universität Konstanz steht für einen fairen Umgang und eine inklusive Kultur. Sie fördert eine wertschätzende Diskussions- und Kommunikationskultur, die auf eine gleichberechtigte, respektvolle sowie diskriminierungssensible Zusammenarbeit ihrer Mitglieder und Angehörigen auf allen Funktionsebenen ausgerichtet ist. Geschlechtergerechtigkeit, Teilhabe und Antidiskriminierung sind dabei Qualitätskriterien für gute Lehre, gute Forschung und gutes Arbeiten an der Universität.

Indikatoren für eine inklusive Universitätskultur sind:

- eine partizipative Erarbeitung neuer Strategien und Maßnahmen,
- Vielfalt in Bezug auf die Zusammensetzung der Mitglieder (z.B. nationale und soziale Herkunft), die sich an der Zusammensetzung der relevanten Bevölkerungsgruppen orientiert
- eine hohe Diversity-Kompetenz ihrer Mitglieder,
- ein regelmäßiges Angebot von Fortbildungen zu Diversity, (Anti-)Bias und Antidiskriminierung für alle Universitätsmitglieder,
- eine regelmäßige Reflektion der Entscheidungs- und Bewertungsprozesse,
- eine positive Einschätzung des Diversity-Klimas durch die Universitätsmitglieder,
- eine abnehmende Nennung der Häufigkeit von Benachteiligungen und diskriminierenden Strukturen,
- eine gute Bekanntheit der Diversity-Maßnahmen und –Angebote und
- eine Schreibweise, die geschlechtsneutral ist oder den Genderstern beinhaltet.

9.2 Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen

Langfristig wird universitätsweit eine Geschlechterparität angestrebt, bis 2028 sind ein Frauenanteil von 37 % bei den Professuren und von 50 % auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen geplant (siehe Teil 1 für Gleichstellungsziele der einzelnen Fachbereiche). Die erfolgreiche Gewinnung von Wissenschaftlerinnen, vor allem für Professuren, ist ein wichtiges Qualitätskriterium für eine exzellente Universität.

Indikatoren für eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen sind:

- ein Frauenanteil von 50 % bei Promovierenden,
- ein Frauenanteil von 50 % bei Nachwuchsgruppenleitungen und Postdoc-Stellen,
- ein Frauenanteil von 50 % bei Junior- und Tenure Track-Professuren,
- ein Frauenanteil von 50 % bei Listenplätzen, Rufen und Ernennungen,
- ein Frauenanteil von 37 % bei Professuren (W2/3 und C3/4) und
- ein Frauenanteil von 40 % bei professoralen Gremienmitgliedern.

9.3 Geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen

Erfolgreiche Wissenschaft erfordert fördernde Rahmenbedingungen. Die Hochschulen tragen dabei eine Verantwortung für einen Kulturwandel hin zu einer chancengerechteren und noch stärker inhaltlich orientierten wissenschaftlichen Bewertung. Dazu gehören eine ganzheitliche Betrachtung des wissenschaftlichen Karrierewegs sowie Bewertungsprozesse, die individuelle Lebensumstände, körperliche und mentale Gesundheit und Vereinbarkeit mit Familienaufgaben berücksichtigen. Verlässliche Karrierewege, die eine Perspektive aufzeigen und für die klare Kriterien definiert sind, erleichtern die Orientierung im wissenschaftlichen System, reduzieren Unsicherheiten und fördern die Planbarkeit und die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Karriere mit Familienaufgaben. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder durch entsprechende Angebote und achtet auf einen Nachteilsausgleich.

Indikatoren für geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen sind:

- bei Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren die Berücksichtigung von Umständen, die die wissenschaftliche Qualifizierung unterbrochen oder verzögert haben,
- bei Leistungsbeurteilungen die Berücksichtigung von Umständen, die die wissenschaftliche Qualifizierung unterbrochen oder verzögert haben,
- eine geschlechterparitätische Besetzung von Qualifizierungsstellen,
- ausreichende und flexible Angebote für die Kinderbetreuung sowie Dual Career Unterstützung,
- eine gute Unterstützung von Universitätsmitgliedern mit Familienverantwortung,
- eine gute Unterstützung von Universitätsmitgliedern, die Diskriminierungen erfahren,
- gezielte Programme zur Förderung von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Wissenschaftlerinnen (inklusive Transfrauen),
- Vernetzungsmöglichkeiten für Gruppen mit ähnlichen Qualifizierungs- und Lebenslagen und
- die Anwendung von Nachteilsausgleichen.

10 Strategien

Veränderungen im Bereich Gleichstellung und Diversity erfordern eine gute Planung und müssen systematisch und mit einem intersektionalen Ansatz angegangen werden. Es hat sich ein Vorgehen etabliert, das im gesamten Qualitätszyklus des „Plan-Do-Check-Act“ sowohl datengeleitet ist, als auch die Erfahrungen und Rückmeldungen der Stakeholder in einem partizipativen Verfahren aufgreift. Dabei sind die Umsetzungsstrategien stets in die Gesamtstrategie der Universität eingebettet. Zur Erreichung der Leitziele werden jeweils die folgenden drei Strategien angewendet:

10.1 Strategie „Messen und Lernen“

Daten, Erhebungen, Evaluationen und zielgruppenspezifische Auswertungen für verschiedene Bereiche bieten eine evidenzbasierte Grundlage für die Entwicklung neuer und die Umsetzung relevanter Maßnahmen. Dabei werden Daten zu Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten aus nationalen, internationalen und universitären Monitorings und Befragungen generiert und in Bezug zu den Rahmenbedingungen an der Universität gestellt. Daten zur Gleichstellungssituation (Frauenanteile) sind bereits gut verfügbar und in Monitorings integriert. Zu Diversity müssen die Datengrundlagen noch aufgebaut und sinnvoll mit den Zielen der Universität zusammengeführt werden. Evaluationen werden für umfangreichere, mehrjährige Programme und Maßnahmen der Universität durchgeführt. Neben unmittelbaren Ergebnissen für die Teilnehmenden werden dabei vorrangig die längerfristigen Wirkungen für die Teilnehmenden aber auch für die Universität als Ganzes betrachtet. Dabei geht es um den Beitrag zur individuellen und institutionellen Karriereförderung, Antidiskriminierung und die Teilhabe im Arbeitsfeld Wissenschaft. Zielgruppenspezifische Auswertungen werden vorgenommen, wo umfangreiche Daten vorliegen, um aussagekräftige Einzelauswertungen zu erhalten. Hier wird insbesondere die Intersektionalität als Zusammenspiel verschiedener Diversity-Kategorien betrachtet, um eine Mehrfachdiskriminierung zu minimieren.

10.2 Strategie „Strukturen und Prozesse gestalten“

Instrumente der Organisationsentwicklung und der Governance werden im Hinblick auf Fairness, Transparenz, Nachhaltigkeit, Leistungskriterien und Antidiskriminierung reflektiert und gegebenenfalls angepasst. Genutzt werden dazu die langjährigen Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit und das Prinzip des Gender Mainstreamings, das bereits seit dem Gleichstellungsplan aus dem Jahr 2007 an der Universität verankert ist. Strukturen und Prozesse sollen von Beginn an so gestaltet sein, dass sie bestehende Nachteile und Barrieren für bestimmte Personengruppen vermeiden bzw. sie frühzeitig erkennen und abbauen. In Entscheidungs- und Bewertungsprozessen sollen unterschiedliche Ausgangslagen und Rahmenbedingungen gewürdigt und berücksichtigt werden. Geschlechtergerechtigkeit, Fairness und Teilhabe werden so zu impliziten Prinzipien der Kernbereiche Forschung und Lehre und in der Organisationsentwicklung. Die an der Universität Konstanz bereits gut umgesetzte Querverbindung mit den strategischen Ansätzen von Nachwuchsförderung, Internationalisierung, Transfer, Digitalisierung und Nachhaltigkeit ermöglicht weiterhin eine besondere umfassende Wirkung für eine inklusive Universitätskultur, von der Studierende, Forschende, Lehrende und Mitarbeitende der Universität profitieren (vgl. Kap. 12).

10.3 Strategie „Personal- und Mitgliederentwicklung“

Die Gender- und Diversity-Kompetenz in Führung, Auswahlprozessen und Nachwuchsförderung wird durch Fortbildungen und diverse Austauschformate erhöht, sowie institutionell durch zentrale und dezentrale Ansprechpersonen und Anlaufstellen gestärkt. Führungskräften und Gremienmitgliedern der Universität kommt dabei in zweierlei Hinsicht eine zentrale

Verantwortung zu: Zum einen beeinflussen sie die individuellen Karrierewege von Studierenden und Mitarbeitenden, indem sie Studierende und Personal nach Konstanz rekrutieren, auswählen, bewerten und fördern. Andererseits tragen sie zum wahrgenommenen Klima an der Universität bei, indem sie gute Studien-, Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen ermöglichen können. Auf zentraler Ebene bieten Förderprogramme individuell wirksame Unterstützung bei der Qualifizierung und der Personalentwicklung.

11 Maßnahmen

Die Maßnahmen für den Planungszeitraum 2024 bis 2028 sind den drei Leitziele für Gleichstellung und Diversity zugeordnet. Die Darstellung ist jeweils gegliedert nach den Strategien „Messen & Lernen“, „Strukturen und Prozesse etablieren“ und „Personal- und Mitgliederentwicklung“. Unterschieden werden dabei wiederum Maßnahmen, die im Planungszeitraum neu eingeführt werden, und erfolgreiche Maßnahmen, die fortgeführt werden. Eine Trennung nach den Wirkungsbereichen Gleichstellung, Familienförderung und Diversity wird nicht vorgenommen, da viele der Maßnahmen intersektional angelegt sind und verschiedene Diversity-Merkmale adressieren. Für jede Maßnahme wird eine verantwortliche Einheit und – falls erforderlich – ein Budget angegeben. Die personelle Umsetzung der Maßnahmen erfolgt hauptsächlich durch das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity (im Folgenden: RGFD), das mit Referent*innen im Umfang von 10,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) und einer Sekretariatsstelle mit 0,8 VZÄ ausgestattet ist (davon 3,3 befristet). Davon sind 4,65 VZÄ für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen befasst (davon 1,8 befristet), 2,55 VZÄ für die Umsetzung von familienfördernden Maßnahmen und 3,0 VZÄ für die Umsetzung von Diversity-Maßnahmen (davon 1,5 befristet).

11.1 Maßnahmen für eine Etablierung einer inklusiven Universitätskultur

Strategie	Maßnahmen
Messen & Lernen	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Projekt: „Round Tables for Diversity“ mit strukturierten und partizipativen Austausch-Formaten von Rektorat, Ansprechpersonen, Expert*innen und Stakeholdern (RGFD). – Ausbau und Etablierung der Diversity-Klima Erhebung unter Studierenden und in Fachbereichen (RGFD, Qualitätsmanagement). – Erhebung von Daten zu Ethnie, sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität in Befragungen (RFGD, Qualitätsmanagement). – Austausch unter den Ansprechpersonen für Gleichstellung und Diversity in den Fachbereichen (RGFD, Prorektorin, Fachbereiche). – Verstärkte Fokussierung auf die Gruppe der first generation academics in Austauschformaten (RGFD). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Erhebung von Diversity-Merkmalen in Befragungen (Qualitätsmanagement). – Diversity-Klima Erhebung bei Mitarbeitenden (RGFD, Qualitätsmanagement).

	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Diversity-Monitoring des Netzwerks Diversity an Hochschulen (RGFD).
Strukturen & Prozesse gestalten	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Umsetzung der Policy zu inklusiver Führung (RGFD). – Etablierung der Ansprechpersonen für Gleichstellung und Diversity in den Fachbereichen mit Vernetzung und Umsetzung von Maßnahmen (RGFD, Prorektorin und Fachbereiche). – Entwicklung einer Umsetzungsrichtlinie zur Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt, deren Kommunikation und Anwendung des offiziellen Beschwerdeverfahrens (RGFD und Justizariat). – Projekt: Anonymisierung von Prüfungsleistungen in Lehrveranstaltungen (RGFD). – Projekt: Anonyme Kandidat*innenbewertung in Berufungsverfahren (RGFD). – Entwicklung von Guidelines mit Best Practices zur Bias- und Fehlervermeidung in Berufungsverfahren (RGFD). – Erweiterung der Kommunikationsmaßnahmen zu Diversity in der Universitätsöffentlichkeit über die Ausschreibung „Diversity Champions“ und die Verbreitung eines Online-Diversity-Kalenders (RGFD). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anwendung des Diversity Kodex (RGFD, Prorektorin). – Anwendung der Dual Career Policy (RGFD, Prorektorin). – Anwendung der Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt (RGFD, Justizariat). – Anwendung der Standards für Diversity in der Beratung (RGFD, Abt. Studium und Lehre). – Anwendung der „Leitlinie inklusive Sprache“ (RGFD) – Angebote für Studierende im Asyl mit Beratung, Orientierungssemester, Auffrischkursen und sprachvorbereitende Kurse (RGFD, Abt. Studium und Lehre, International Office, SLI, voraussichtlich ca. 140.000 Euro p.a. inkl. Stellen). – Angebote für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen mit Anlaufstellen, Beratung, Nachteilsausgleichen, Begleitung durch „Studis mit Studis“ und Kontaktgruppen (RGFD, Abt. Studium und Lehre, voraussichtlich ca. 30.000 Euro p.a.). – Verfahren zur Änderung der Geschlechtsangabe und des Vornamens.
Personal- & Mitgliederentwicklung	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fortbildungen und Informationen zu inklusiver Führung (RGFD). – Einsatz eines webbasierten Selbsterntools zu Unconscious Bias für alle Universitätsangehörigen (RGFD, 500 Euro p.a.). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fortbildungen und Informationen zu Unconscious Bias (RGFD). – Fortbildungen von Lehrenden zu Diversity in der Lehre mit Handreichung und Präsentation (RGFD). – Fortbildungen zur Anwendung der Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt (RGFD). – Impulsvortrag zu Diversity & Bias im Onboarding für neue Professor*innen (RGFD, ASD). – Veranstaltungen zur Information, zur Sensibilisierung und zum Austausch über Diversity-Themen wie Antidiskriminierung, Queer, Mental Load, Flucht, People of Colour, Antisemitismus etc.

Tabelle 22: Maßnahmen für die Etablierung einer inklusiven Universitätskultur

11.2 Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen

Strategie	Maßnahmen
Messen & Lernen	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Projekt: Auswertung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Stellenbesetzungsverfahren bei Bewerbungen, Einladungen und Einstellungen (RGFD). – Erweiterung des Controllingdatenportals um weitere Berichte zur Gleichstellung (Controlling). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Weitere Professionalisierung des Gleichstellungsmonitorings zu Berufungsverfahren (RGFD). – Gleichstellungsmonitoring für Gremien (RGFD). – Gleichstellungsmonitoring für Professurbesetzung (RGFD). – Mitarbeit im bundesweiten Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten (RGFD).
Strukturen & Prozesse gestalten	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Einführung einer Marktsondierung im Vorfeld jeder Wiederzuweisung einer Professur mit Dokumentation der Ergebnisse im Rahmen des Antrags zur Wiederzuweisung (Fachbereiche, Rektorat, RGFD, Gleichstellungsbeauftragte). – Umsetzung von (fachspezifischen) Gewinnungsstrategien (Fachbereiche, RGFD). – Erfahrungsbasierte Weiterentwicklung der Handreichung zur aktiven Rekrutierung und der Dokumentationsvorlagen (RGFD). – Etablierung der Einladung von Wissenschaftlerinnen im Vorfeld von Ausschreibungen (RGFD, Fachbereiche, ca. 8.000 Euro p.a. bis 2026). – Monitoring der aktiven Rekrutierung in Berufungsmanagement (RGFD, Berufungskommissionen). – Projekt: Reduzierung von Bias in Berufungsverfahren durch anonyme Kandidat*innenbewerbung (RGFD). – Projekt: Reduzierung von Bias in Berufungsverfahren durch die begleitende Beobachtung von Berufungskommissionssitzungen (RGFD). – Projekt: Kritische Reflektion der „Bestenauslese“ unter Berücksichtigung der Qualifizierungsbedingungen und Diversity (RGFD). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hauptamtliche Gleichstellungsvertretung in allen Berufungskommissionen (RGFD, Gleichstellungsbeauftragte). – Strukturierte Stellungnahmen zu Berufslisten (RGFD, Gleichstellungsbeauftragte). – Weiterführung der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungskonzepten in Exzellenzclustern und in Verbundforschungsprojekten (RGFD, Einrichtungen). – Weiterführung der Ausschreibungspflicht für wissenschaftliche Stellen. Eine Befreiung kann durch die Gleichstellungsbeauftragte (delegiert an die Leitung des RGFD) erteilt werden. Der Antrag ist formlos per E-Mail unter Angabe von stichhaltigen Gründen an gleichstellungsbeauftragte@uni-konstanz.de zu senden. Unter anderem sprechen folgende Gründe für eine Ausnahme: <ul style="list-style-type: none"> – Neuberufene Professor*innen bringen eine Person für eine ihrer zugesagten Stellen mit nach Konstanz (wird ohne Antrag schon von der PA bewilligt). – Die Stelle ist in einem Drittmittelantrag für eine bestimmte, namentlich genannte Person vorgesehen, die inhaltlich die benötigten Kenntnisse für die Durchführung des Projektes hat (ggf. sogar selbst den Antrag geschrieben hat).

Personal- & Mitgliederentwicklung	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen zu Bias (RGFD). – Erhebung der Gender- und Diversity-Kompetenz von Bewerber*innen als Bestandteil der Führungskompetenzen in Berufungsverfahren (RGFD, Berufungskommissionen). – Anwendung flexibler Lösungen für Wissenschaftlerinnen bis hin zur Berufbarkeit, z.B. Tenure Track-Stellen, Überbrückungen, Konstanzia Transition. <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gremienbonus für Professorinnen (RGFD, 100.000 Euro p.a. bis 2026). – Beratung von Dual Career Paaren (RGFD). – Stellenpool für Dual Career-Partner*innen von neu an die Universität berufenen Professorinnen (RGFD, ca. 50.000 Euro p.a. bis 2026).
-----------------------------------	---

Tabelle 23: Maßnahmen für die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen

11.3 Maßnahmen für geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen

Strategie	Maßnahmen
Messen & Lernen	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Recherche des Verbleibs von Habilitierten, Juniorprofessor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen der Universität Konstanz nach Geschlecht, auf Grundlage webbasierter Daten und in regelmäßigen Abständen, mit gleichstellungsspezifischen Analysen (Qualitätsmanagement, ASD, RGFD). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Regelmäßige Auswertung der Befragung von Promovierenden und Promovierten hinsichtlich Geschlecht, Familienverantwortung und Diversity-Merkmalen (Qualitätsmanagement).
Strukturen & Prozesse gestalten	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Projekt: Umstände, die die wissenschaftliche Qualifizierung unterbrochen oder verzögert haben (z.B. Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, akute oder chronische Erkrankung, Behinderung, Beeinträchtigung) werden bei der Leistungsbeurteilung angemessen berücksichtigt (RGFD). – Projekt: Anwendung der DFG-Regelungen zur wissenschaftlichen Bewertungskultur (RGFD). – Integration der Aspekte körperliche und mentale Gesundheit, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben und individuelle Lebensumstände in die Angebote zur Karriereentwicklung (ASD, RGFD). – Geschlechtergerechte Ausgestaltung von Stellenprogrammen wie z.B. verlässliche Karrierewege (RGFD, ASD, Prorektor Karriereentwicklung). <p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Umfassende Kinderbetreuungsangebote mit Kinderhaus auf dem Campus, Plan B mit Notfall-, Abend- und Samstagsbetreuung, Ferienbetreuung (RGFD, Knirps e.V., Defizitdeckung von maximal 350.000 Euro p.a.). – Angebote zu Gleichstellung, Familienförderung und Diversity in Exzellenzclustern und in Verbundforschungsprojekten (RGFD, Einrichtungen, DFG-Gleichstellungsmittel je Verbund bzw. Einrichtung).
Personal- & Mitgliederentwicklung	<p>Neu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Etablierung von Outgoing Mobility with Family mit Unterstützung bei Auslandsaufenthalten mit Familienmitnahme durch Länderinformationen, Vernetzung von Eltern und administrativer Unterstützung (RGFD, International Office, ca. 2.000 Euro p.a.).

-
- Etablierung einer positiven Feedbackkultur in der Qualifizierung (ASD, RGFD).

Weiterführung:

- Konstanzia Programm mit seinen 6 Modulen (alle RGFD):
 - a. Konstanzia Fellowship für Postdoktorandinnen (ca. 35.000 Euro p.a. bis 2025/26)
 - b. Konstanzia Mentoring with Experts and international Networking (MEiN) für Doktorandinnen (30.000 Euro p.a. bis 2025/26)
 - c. Konstanzia Duo für neu nach Konstanz kommende Wissenschaftlerinnen
 - d. Konstanzia Transition mit Übergangsförderungen für Wissenschaftlerinnen in besonderen Situationen (ca. 68.000 Euro p.a. bis 2025/26)
 - e. Konstanzia Professorinnenclub (2.000 Euro p.a. bis 2026)
- Diversity-Mentoring für Promovierende mit besonderen Herausforderungen (RGFD).
- Diversity-Pool zum Nachteilsausgleich für Nachwuchswissenschaftler*innen, für Zusatzkosten zur Einladung von Wissenschaftler*innen mit besonderen Bedarfen sowie für Kosten für Angebote zur Diversity Kompetenz (RGFD, 20.000 Euro p.a. bis 2026).
- Programm Wissenschaft mit Kind mit Beratung, Information, Ausschreibungen wie Flexible Arbeitsbedingungen, Laborunterstützung bei Schwangerschaft, Reisekosten für Familienmitnahme (RGFD, ca. 40.000 Euro p.a. bis 2026).
- Programm Studieren mit Kind mit Beratung, Information, Studierende-Eltern-Pass, Vernetzung (RGFD).
- Programm Beruf und Kind mit Beratung und Information (Beauftragte für Chancengleichheit).
- Mentoring Programm Konstanz für Studentinnen und Doktorandinnen zum Berufseinstieg (RGFD).
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen (Beauftragte für Chancengleichheit).
- Explizite Berücksichtigung von Geschlecht, Familienverantwortung und Diversity-Merkmalen im Coaching des ASD (ASD).

Tabelle 24: Maßnahmen für geschlechter-, familien- und diversitygerechte Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen

12 Verbindung und Synergien zu anderen Strategien

Im Sinne eines Gender- und Diversity-Mainstreamings werden die Ziele als Schnittstellen und Querschnittsthemen in allen Leistungsdimensionen und -bereichen der Universität integriert.

In der **Forschung** wird die Checkliste der DFG zur Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit in der Forschung angewendet, und geprüft, inwieweit die Regelungen der DFG zur Berücksichtigung von unvermeidbaren Ausfallzeiten auf Prozesse an der Universität Konstanz übertragen werden können. Die Clusterinitiativen, zu denen in den kommenden Jahren im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder Skizzen bzw. Anträge eingereicht werden, berücksichtigen ebenso Gleichstellung und Diversity.

Für eine gender- und diversityorientierte **Lehre** werden die bestehenden Angebote weiter ausgebaut und kommuniziert, wie z.B. die Handreichung und weitere Angebote zu „Diversity in der Lehre“, und die Broschüre „Inklusion in Studium und Lehre“, die Handlungsempfehlungen zur Barrierefreiheit und zu Nachteilsausgleichen im Studium beinhaltet.

Internationalisierung trägt zu Diversity bei und Unterstützungsangebote für internationale Studierende und Forschende fördern deren Inklusion und Beteiligung, z.B. durch Diversity in der Lehre, Diversity in der Beratung, Trainingsangebote zu Bias und zu inklusiver Führung. Außerdem kann durch eine Language Policy die Beteiligung und Inklusion von internationalen Wissenschaftler*innen gestärkt werden. Gleichstellung und Diversity spielen auch eine wichtige Rolle im Netzwerk der „European University for Well-Being (EUniWell)“, dem die Universität Konstanz 2022 beiträgt.

Die Förderung von **Wissenschaftskarrieren** („Nachwuchsförderung“) wird durchgehend und systematisch geschlechter- und diversitygerecht gestaltet. Insbesondere das Konstanzer Modell der verlässlichen Karrierewege kann dazu genutzt werden, den Drop-out von Wissenschaftlerinnen und Forschenden in besonderen Lebenslagen zu reduzieren. In der neu gegründeten Konstanz Research School (KRS) wird auf die Angebote zu Gleichstellung, Familienförderung und Diversity verwiesen. Die Auswahlverfahren für Postdoctoral Fellows und Research Fellows im Zukunftskolleg erfolgen unter besonderer Berücksichtigung von Gleichstellung und Diversity, z.B. durch Schulungen der Mitglieder der Auswahlkommission zu Bias.

Gleichstellung und Diversity spielen eine wichtige Rolle in der **Nachhaltigkeitsstrategie** der Universität, da durch geschlechter- und diversitygerechte Strukturen eine langfristige Partizipation und Inklusion von Studierenden und Wissenschaftler*innen mit unterschiedlichen Hintergründen sichergestellt wird.

Bei der **Digitalisierung** und der Umsetzung der E-Science-Strategie werden die Handlungsempfehlungen für eine geschlechtergerechte Digitalisierung an Hochschulen, die die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) im Jahr 2023 herausgegeben hat, berücksichtigt.

Im Bereich **Transfer** sollten Transfer-Initiativen auch unter Gleichstellungs- und Diversity-Perspektive reflektiert werden, z.B. bezüglich Ausgründungen und deren Erfolge, da hier ggf. spezifische Unterstützungsmaßnahmen notwendig sein könnten.

In der **Wissenschaftskommunikation** wird die Leitlinie zu inklusiver Sprache angewendet.

13 Strukturen und Zuständigkeiten

Für die Steuerung und Umsetzung der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit sind bestimmte Funktionen, Ämter, Gremien und Einheiten zuständig, die zum Teil auf gesetzlichen Vorgaben beruhen und zum Teil von der Universität eingerichtet wurden, um eine bestmögliche Governance im Bereich Gleichstellung und Diversity zu entwickeln. Die Fassungen der genannten Gesetze und Dokumente beziehen sich auf den Stichtag 3.1.2023.

Die folgende Tabelle listet gesetzlich vorgesehene Gremien, Ämter, Funktionen und Einheiten zu Gleichstellung und Diversity auf.

Funktion/Amt/Gremium	Beschreibung
Gleichstellungsrat	<ul style="list-style-type: none"> – LHG § 4 Abs. 4 regelt die Einrichtung des Gremiums. – GO § 12 regelt Aufgaben, Mitglieder und Vorsitz in Abhängigkeit von der Mittelvergabe. – Weitere Regelungen: Der Gleichstellungsrat entscheidet über Anträge im Rahmen von Ausschreibungen und Programmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, von Familien und von Diversity. Fördersummen unter 2.000 Euro werden im Rahmen der jeweiligen Konzeption durch das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity zugewiesen.
Gleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> – LHG § 4 Abs. 2-6 regeln Wahl, Aufgaben, Rechte, Pflichten, Mitgliedschaften im Senat und Berufungskommissionen, Teilnahme an Sitzungen von Sektionsräten und Hochschulrat, Vertretungsrechte, Beteiligungsrechte an Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren, Ausstattung und Entlastung. – GO § 12 regelt die Anzahl der Stellvertreterinnen, Amtszeiten und die Teilnahme an Sitzungen der Findungskommissionen für Mitglieder der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder und des Universitätsrats. – GO §§ 9-11 regeln die beratende Mitgliedschaft in den Senatsausschüssen – GEVO regelt die Entlastung. – Amtl. Bekanntmachung 2/2015 § 6 regelt die Funktionsleistungsbezüge. – Weitere Regelungen: Die Wahl erfolgt auf Vorschlag des Gleichstellungsrats und in Absprache mit der zuständigen Prorektorin durch den Senat. Die Gleichstellungsbeauftragte legt fest und informiert das Rektorat darüber, welche Aufgaben sie an die Sektionsgleichstellungsbeauftragten und an die Leitung des Referats für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity delegiert. In den Berufungs- und Auswahlverfahren wird sie in der Regel durch die hauptamtliche Referentin für Berufungsverfahren vertreten. Insbesondere in den Berufungsverfahren achtet die Gleichstellungsbeauftragte auf eine geschlechtergerechte Ausgestaltung und auf die Erreichung der selbstgesteckten Ziele der Fachbereiche.
Beauftragte für Chancengleichheit im wissenschaftsunterstützenden Dienst	<ul style="list-style-type: none"> – ChancenG §§ 15-23 regeln Aufgaben, Amtszeit, Verfahren zur Bestellung, Rechte, Pflichten und Stellvertretung. – GO §12 Abs. 3 regelt die Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat. – Der Etat liegt jährlich bei 2.000 Euro.
Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> – LHG § 2 Abs. 3 regelt die Einrichtung des Amtes. – GO § 13 regelt Bestellung, Amtszeit, Aufgaben, Rechte und Entlastung. – GO § 12 Abs. 3 regelt die Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat. – Für das Amt und die Stellvertretung wird eine 50 %-Stelle TV-L E13 besetzt sowie Sach- und Hilfskraftmittel im erforderlichen Umfang.
Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	<ul style="list-style-type: none"> – LHG § 4a Abs. 1 regelt die Einrichtung des Amtes. – GO § 12 Abs. 3 regelt die Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat. – Die Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt des Senats (Amtl. Bekanntmachung 34/2015) regelt Bestellung, Aufgaben und Rechte. – Weitere Regelungen: Die weibliche Person ist im Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity angesiedelt. Für ihre Aufgaben erhält die Ansprechperson für die operative Umsetzung eine angemessene Entlastung von ihrer Stelle oder eine Stellenaufstockung von mindestens 15 %.
Ansprechperson für Antidiskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> – LHG § 4a Abs. 2 regelt die Einrichtung des Amtes. – GO § 12 Abs. 3 regelt die Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat. – Die Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt des Senats (Amtl. Bekanntmachung 34/2015) regelt Bestellung, Aufgaben und Rechte.

Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson)	– SGB IX §§ 177-179 regeln Wahl, Amtszeit, Aufgaben, Rechte und Pflichten.
Inklusionsbeauftragte*r der Universität	– SGB IX § 181 regelt die Bestellung und Aufgaben.
Unbeschadet davon sind weitere gesetzliche Funktionsträger*innen in diesem Bereich bestellt, z. B. nach dem AGG	

Tabelle 25: Gesetzlich vorgesehene Gleichstellungs- und Diversity-Strukturen und -Funktionen

Die folgende Tabelle listet weitere, intern benannte Funktionen, Ämter und Einheiten zu Gleichstellung und Diversity auf.

Funktion/Amt/Einheit	Beschreibung
Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Diversity	<ul style="list-style-type: none"> – GO § 12 regelt die beratende Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat.
Familienbeauftragte*r	<ul style="list-style-type: none"> – Das Rektorat benennt eine zuständige Person im Rektorat als Familienbeauftragte*n für alle Zielgruppen. Die*der Familienbeauftragte ist verantwortlich für die Berücksichtigung familien- und vereinbarkeitsbezogener Themen bei allen Rektoratsentscheidungen. Sie*er sorgt für den Informationsfluss zwischen Rektorat und operativen Einheiten. Sie*er setzt sich darüber hinaus für die Weiterentwicklung der familienfreundlichen Universität und die Finanzierung entsprechender Angebote für alle Mitglieder ein. – Das Amt übernimmt aktuell der Kanzler.
Sektionsgleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> – Drei der Stellvertreter*innen der Gleichstellungsbeauftragten kommen aus den drei Sektionen und repräsentieren diese im Gleichstellungsrat. – GO § 12 regelt die Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat. – In der Regel lässt sich die Gleichstellungsbeauftragte in den Sektionsräten und in den Senatsausschüssen durch eine*n Sektionsgleichstellungsbeauftragte*n vertreten. – Eine Entlastung ist in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Wenn eine Stellvertreterin keine Deputatsreduktion in Anspruch nimmt, steht alternativ ein Lehrauftrag oder ein Betrag für Hilfskräfte zur Verfügung.
Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity	<ul style="list-style-type: none"> – GO § 12 regelt die Mitgliedschaft der Leitung im Gleichstellungsrat. – Weitere Regelungen: Das Referat ist Teil der Abteilung für akademische und internationale Angelegenheiten. Es arbeitet in drei Teams zu Gleichstellung, Familienförderung und Diversity und verbindet die Themen intersektional. Die Aufgaben umfassen dabei die Gleichstellung der Geschlechter in Studium, Wissenschaft und der akademischen Selbstverwaltung, die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben sowie Diversity, <i>Inclusion</i> und Antidiskriminierung für die gesamte Universität. Das Referat unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten, zuständige Prorektorat und die*den Familienbeauftragten der Universität bei deren Aufgaben. Es übernimmt die Geschäftsführung des Gleichstellungsrats und die Außenvertretung der Universität in Netzwerken zu den Themen Gleichstellung, Familie und Diversity.
Steuerungsgruppe Prorektor*in – Gleichstellungsbeauftragte – Referatsleitung	<ul style="list-style-type: none"> – Die Steuerungsgruppe tritt in der Regel einmal monatlich zusammen, um die hochschulpolitischen und universitätsinternen Prozesse und Entwicklungen zu Gleichstellungsthemen zu analysieren und Empfehlungen für Rektorat und weitere Gremien abzuleiten. Weiterhin stimmt sie Governance-Themen, Gremienwege und -vorlagen, Konzepte und neue Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsarbeit ab. – Zu Diversity-Themen stimmen sich die*der Prorektor*in und die Referatsleitung ebenso ab.
Ansprechpersonen für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity in den Fachbereichen	<ul style="list-style-type: none"> – Die Fachbereiche benennen durch den Fachbereichsrat jeweils eine professoral besetzte Ansprechperson für Gleichstellung und Diversity. Die Ansprechpersonen werden durch das Rektorat jeweils für zwei Jahre bestellt. – Die Einsetzung der Ansprechpersonen erfolgt unabhängig von den rechtlichen Rahmenbedingungen des LHG und berührt nicht die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 4. – Die Ansprechpersonen beraten den*die Fachbereichssprecher*in bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele und vernetzen sich untereinander und mit der Prorektorin für Internationales, Gleichstellung und Diversity.
Equal Opportunity und/oder Diversity Representatives in wissenschaftl. Einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> – GO § 12 regelt die beratende Mitgliedschaft im Gleichstellungsrat.

Tabelle 26: Weitere Gleichstellungs- und Diversity-Strukturen und –Funktionen

14 Monitoring

Daten zur Gleichstellungssituation werden jährlich zum 1.12. für die unter Kapitel 1 und 2 genannten Statusgruppen sowie für die Gremien der Universität erhoben. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Senat jährlich über ihre Arbeit (LHG § 4 Abs. 3). Das Rektorat legt dem Senat und dem Universitätsrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zur Erfüllung des Gleichstellungsplans vor (LHG § 4 Abs. 7). Darüber hinaus sind Gleichstellungsdaten mit Frauenanteilen in den Regelberichten zu Studium, Nachwuchs und Personal des Controllingdatenportals enthalten, das für alle Universitätsmitglieder verfügbar ist.

15 Anhang

Im Anhang sind die Daten-Tabellen aller 13 Fachbereiche aufgelistet. Der Stichtag ist 1.12.2021 (soweit nicht anders angegeben).

Quellen:

- Controllingdatenportal für Abschlüsse, laufende Promotionen, erfolgreiche Promotionen, W1- und unbefristete Professuren
- Sachgebiet Controlling für VZÄ
- Sachgebiet Controlling und Fachbereiche für Postdocs und Nachwuchsgruppenleitungen
- MWK bzw. destatis für Daten zu Baden-Württemberg und Bund

Universität Konstanz		
Fachbereich Mathematik		
		Studienbereich
Studienbereich		Mathematik
Proportionalität		100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
	Eigene Universität	26%
	Baden-Württemberg	32%
	Bund	48%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion	33
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	27%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	33%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	18%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	30%
	Bund (Univ. und PH)	25%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl wiss. MA mit Promotion	9
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	44%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	5
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	33%
		Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs		Mathematik
Proportionalität		100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:		
	Baden-Württemberg	30-39%
	Bund	24-25%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl der unbefristeten Professuren	12
	Frauenanteil unbefristete Professuren	8%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	5
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	21%
	Bund (Univ. und PH)	16%
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	25%

Universität Konstanz		
Fachbereich Informatik		
		Studienbereich
Studienbereich		Informatik
Proportionalität		100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	Eigene Universität	20%
	Baden-Württemberg	19%
	Bund	21%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	Anzahl wiss. MA ohne Promotion	61
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	15%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	20%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	16%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	23%
	Bund (Univ. und PH)	16%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	Anzahl wiss. MA mit Promotion	15
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	33%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	ca. 11
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	27%
		Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs		Informatik
Proportionalität		100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	Baden-Württemberg	13-14%
	Bund	15-17%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	Anzahl der unbefristeten Professuren	11
	Frauenanteil unbefristete Professuren	9%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	12%
	Bund (Univ. und PH)	12%
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	21%

Universität Konstanz	
Fachbereich Physik	
	Studienbereich
Studienbereich	Physik, Astronomie
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 17%
	Baden-Württemberg 19%
	Bund 23%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 103
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 17%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion 25%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 16%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 30%
	Bund (Univ. und PH) 21%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 32
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 22%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 25
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 25%
	Lehr- und Forschungsbereich
	Physik, Astronomie
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 27-30%
	Bund 20-24%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 14
	Frauenanteil unbefristete Professuren 14%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 11%
	Bund (Univ. und PH) 11%
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren 15%

Universität Konstanz	
Fachbereich Chemie	
	Studienbereich
Studienbereich	Chemie
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Universität	52%
Baden-Württemberg	45%
Bund	47%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	159
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	40%
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	45%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	33%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	41%
Bund (Univ. und PH)	42%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	13
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	46%
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	ca. 11
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	45%
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	Chemie
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
Baden-Württemberg	29-30%
Bund	24-31%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
Anzahl der unbefristeten Professuren	14
Frauenanteil unbefristete Professuren	29%
vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	15%
Bund (Univ. und PH)	15%
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	29%

Universität Konstanz		
Fachbereich Biologie		
		Studienbereich
Studienbereich		Biologie
Proportionalität		100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
	Eigene Universität	71%
	Baden-Württemberg	63%
	Bund	66%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion	204
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	56%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	56%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	57%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54%
	Bund (Univ. und PH)	57%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl wiss. MA mit Promotion	83
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	47%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	ca. 60
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%
		Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs		Biologie
Proportionalität		100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:		
	Baden-Württemberg	30-36%
	Bund	24-39%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs		
	Anzahl der unbefristeten Professuren	23
	Frauenanteil unbefristete Professuren	17%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	3
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11%
	Bund (Univ. und PH)	11%
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	30%

Universität Konstanz	
Fachbereich Psychologie	
	Studienbereich
Studienbereich	Psychologie
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 85%
	Baden-Württemberg 82%
	Bund 82%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 60
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 77%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 50
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion 77%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 78%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 67%
	Bund (Univ. und PH) 72%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 22
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 45%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 20
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 55%
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	Psychologie
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 50-64%
	Bund 38-57%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 10
	Frauenanteil unbefristete Professuren 40%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 45%
	Bund (Univ. und PH) 38%
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren 50%

Universität Konstanz	
Fachbereich Philosophie	
	Studienbereich
Studienbereich	Philosophie
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 58%
	Baden-Württemberg 37%
	Bund 52%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 20
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 50%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion 50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 22%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 20%
	Bund (Univ. und PH) 33%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 14
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 50%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 4
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 50%
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	Philosophie
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 38-58%
	Bund 39-41%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 4
	Frauenanteil unbefristete Professuren 25%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 16%
	Bund (Univ. und PH) 23%
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren 50%

Universität Konstanz					
Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungsforschung					
	Fachbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich	Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungsforschung	Geschichte	Sozialwissenschaften/ Soziologie	Sport, Sportwissenschaft	Erziehungswissenschaften
Proportionalität	100%	39%	32%	11%	18%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil					
Eigene Universität	58%				
Baden-Württemberg	-	50%	69%	82%	54%
Bund	-	79%	61%	81%	48%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs					
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	88				
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	49%				
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt				
Zielwert GSP 2024-28:					
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	55%				
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:					
Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	47%				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	-	48%	56%	59%	46%
Bund (Univ. und PH)	-	47%	60%	68%	44%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs					
Anzahl wiss. MA mit Promotion	51				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	49%				
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	ca. 40				
Zielwert GSP 2024-28:					
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%				
	Fachbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
	Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungsforschung	Geschichte	Sozialwissenschaften/ Soziologie	Sport, Sportwissenschaft	Erziehungswissenschaften
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs					
Proportionalität	100%	39%	32%	11%	18%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:					
Baden-Württemberg	-	33-59%			
Bund	-	23-64%			
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs					
Anzahl der unbefristeten Professuren	25				
Frauenanteil unbefristete Professuren	40%				
vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	3				
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:					
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	-	25%	36%	26%	41%
Bund (Univ. und PH)	-	33%	39%	22%	49%
Zielwert GSP 2024-28:					
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50%				

14 von 28

Die Proportionalität wurde errechnet anhand der 28 Professuren in den Studien- bzw. Lehr- und Forschungsbereichen.

Universität Konstanz Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaft									
	Fachbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich	Literatur-, Kunst- und Medienwissen-schaft	Allg. und vergleich. Literatur- und Sprachwissen-schaft	Altphilologie (klass. Philologie), Neugriechisch	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	Anglistik, Amerikanistik	Romanistik	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	Medien-wissenschaft	Kunst, Kunst-wissenschaft allgemein
Proportionalität	100%	5%	5%	30%	25%	10%	5%	10%	10%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil									
Eigene Universität	85%								
Baden-Württemberg	-	62-88%							
Bund	-	57-86%							
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs									
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	87								
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	79%								
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	2								
Zielwert GSP 2024-28:									
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	79%								
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:									
Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	64%	(Fallzahlen zu klein für Aufschlüsselung nach Studienbereichen)							
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	-	47-83%							
Bund (Univ. und PH)	-	46-88%							
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs									
Anzahl wiss. MA mit Promotion	31								
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	65%								
vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	20								
Zielwert GSP 2024-28:									
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	65%								
	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
	Literatur-, Kunst- und Medienwissen-schaft	Allg. und vergleich. Literatur- und Sprachwissen-schaft	Altphilologie (klass. Philologie), Neugriechisch	Germanistik (Deutsch, german. Sprachen ohne Anglistik)	Anglistik, Amerikanistik	Romanistik	Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik	Medien-wissenschaft	Kunst, Kunst-wissenschaft allgemein
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs									
Proportionalität	100%	6%	6%	28%	17%	17%	6%	11%	11%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:									
Baden-Württemberg	-	38-75%							
Bund	-	41-68%							
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs									
Anzahl der unbefristeten Professuren	16								
Frauenanteil unbefristete Professuren	56%								
vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2								
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:									
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	-	30-54%							
Bund (Univ. und PH)	-	21-50%							
Zielwert GSP 2024-28:									
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	56%								

Universität Konstanz	
Fachbereich Linguistik	
	Studienbereich
Studienbereich	Allg. und vgl. Literatur- und Sprachwissensch.
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 83%
	Baden-Württemberg 71%
	Bund 57%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 42
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 79%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 20
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	79%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 75%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 59%
	Bund (Univ. und PH) 62%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 21
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 71%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 3
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	71%
	Lehr- und Forschungsbereich
	Allg. und vgl. Literatur- und Sprachwissensch.
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 38-50%
	Bund 41-54%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 12
	Frauenanteil unbefristete Professuren 58%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 46%
	Bund (Univ. und PH) 42%
Zielwert GSP 2024-28:	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	58%

Universität Konstanz	
Fachbereich Rechtswissenschaft	
	Studienbereich
Studienbereich	Rechtswissenschaft
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 51%
	Baden-Württemberg 55%
	Bund 58%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 142
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 36%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion 50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 25%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 45%
	Bund (Univ. und PH) 43%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 10
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 40%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 2
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 50%
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	Rechtswissenschaft
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 38-50%
	Bund 33-38%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs zum 1.12.2021	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 16
	Frauenanteil unbefristete Professuren 19%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 16%
	Bund (Univ. und PH) 17%
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren 23,5%

Universität Konstanz	
Fachbereich Wirtschaftswissenschaften	
	Studienbereich
Studienbereich	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität	100%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	
	Eigene Universität 54%
	Baden-Württemberg 46%
	Bund 47%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion 40
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion 40%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit unbekannt
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion 50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021) 32%
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 42%
	Bund (Univ. und PH) 35%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl wiss. MA mit Promotion 20
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 50%
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit ca. 20
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion 50%
	Lehr- und Forschungsbereich
	Wirtschaftswissenschaften
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs	
Proportionalität	100%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	
	Baden-Württemberg 35-50%
	Bund 29-38%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs	
	Anzahl der unbefristeten Professuren 18
	Frauenanteil unbefristete Professuren 22%
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit 1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH) 22%
	Bund (Univ. und PH) 17%
Zielwert GSP 2024-28:	
	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren 32%

Universität Konstanz			
Fachbereich Politik und Verwaltungswissenschaft			
	Fachbereich	Studienbereich	Studienbereich
Studienbereich	Politik und Verwaltungs- wissenschaft	Politik	Verwaltungswissenschaft
Proportionalität	100%	70%	30%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
	Eigene Universität		
	Baden-Württemberg	54%	46%
	Bund	49%	41%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo des Fachbereichs			
	Anzahl wiss. MA ohne Promotion	58	
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	53%	
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	unbekannt	
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50%	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
	Eigene Universität (Amtl. Statistik 1.12.2019/2020/2021)	32%	
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	-	46%
	Bund (Univ. und PH)	-	44%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo des Fachbereichs			
	Anzahl wiss. MA mit Promotion	34	
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%	
	vorauss. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	ca. 8 Postdocs, 2 JP	
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%	
	Fachbereich	Lehr- und Forschungsbereich	Lehr- und Forschungsbereich
	Politik und Verwaltungs- wissenschaft	Politik	Verwaltungswissenschaft
Lehr- und Forschungsbereich des Fachbereichs			
Proportionalität	100%	70%	30%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:			
	Baden-Württemberg	41-50%	33-50%
	Bund	38-40%	38-46%
Unbefristete Professuren: Status quo des Fachbereichs			
	Anzahl der unbefristeten Professuren	16	
	Frauenanteil unbefristete Professuren	44%	
	vorauss. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	1	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28%	0%
	Bund (Univ. und PH)	30%	44%
Zielwert GSP 2024-28:	Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	44%	