

**Gleichstellung, Familienförderung
und Diversity an der
Universität Konstanz**



Impressum

Herausgegeben von	Universität Konstanz Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity Fach 59 78457 Konstanz – uni.kn/rgfd
Leitung (V.i.S.d.P.)	Marion Woelki Tel.:+49 7531 88-2032 marion.woelki@uni-konstanz.de
Redaktion	Marion Woelki, Dr. Roxane Soergel, Lana Daudrich
Konzept	Marion Woelki und Dr. Anke Schwarzenberger
Bildnachweis	Seite 1, 2: Universität Konstanz, Inka Reiter Portraitfotos Referatsmitarbeiterinnen: Schatten Licht Farbe Ulrike Sommer Fotografie Seite 15: Anne Emmert Seite 31: Anne Emmert Seite 33: Rene Lamb Seite 44: Andreas Sauer Weitere Grafiken: dreisatz — büro für gestaltung, Fellbach; Anne Emmert, Dr. Anke Schwarzenberger
Layout	Anne Emmert
Stand	Februar 2019

Vorgedacht



Prof. Dr. Karin Leonhard
Gleichstellungsbeauftragte 2018/2019

Der Zukunft offen und bereit für Veränderungen zu begegnen – dafür steht unsere Universität seit ihrer Gründung. Die Arbeit als Professorin gibt mir die Möglichkeit, mich mit einer Vielfalt von Fächern, Perspektiven und Menschen zu beschäftigen, aber seit meinem Antritt als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Konstanz ist der bewusste Umgang mit Vielfalt – und das umfasst die der Kulturen und Religionen, des Alters, Geschlechts oder der sexuellen Orientierung gleichermaßen – zu einem expliziten Thema geworden.

„Ich lerne immer noch.“
– Michelangelo

Seitdem verstehe ich die Ziele von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als ersten Schritt zu einer Kultur gelebter Diversität. An dieser Stelle geben sich Denken und Tun, Tun und Denken tatsächlich die Hand, denn die Ziele

**Denken und Tun,
Tun und Denken,
das ist die Summe aller
Weisheit.**

– Johann Wolfgang von Goethe

werden nicht nur auf operativer Ebene verfolgt, sondern greifen inhaltlich und gestalten unsere Lebenswelt ebenso wie unser Verständnis von integrierter Wissenschaft.

Die besten Köpfe können nur in einem solchen offenen Wettbewerb gefunden werden – durch Vielfalt wird exzellente Wissenschaft befördert. Vor dem Hintergrund der Globalisierung, Internationalisierung und Migration der Gesellschaft brauchen wir kreative Geister und alle Talente, die es uns ermöglichen, weiter, offener und anders zu denken als bisher.

Nicht zuletzt stellt die Universität für mich einen solchen Ort der Nachdenklichkeit dar, an dem die Toleranz anderer Gedanken und Meinungen selbstkritisch eingeübt wird.



Vorgeschrieben



Prof. Dr. Silvia Mergenthal
Prorektorin für Internationales und Chancengerechtigkeit

Sehr geehrter Herr Dahrendorf,

als Gedenk-Kopf begegnen Sie mir sehr oft: Prominent platziert vor dem Senatssaal – einem Senatssaal übrigens, in dem es statt der Porträts ehemaliger Rektoren eine Kunstinstallation aus unvollständigen Bilderrahmen ohne Bilder gibt – können Sie tagtäglich überprüfen, ob denn 53 Jahre nach der Gründung der Universität die „Begabungsreserve“ (Ihre Wortwahl) in der deutschen Bevölkerung besser genutzt wird als dies im Gründungsjahrzehnt der Fall war.

Vielleicht dringt ja auch, wenn die Tür aufgeht, der eine oder andere Wortfetzen an Ihr Ohr; heute, am 13. Februar 2019, hätten Sie dann gehört, dass sich die Universität einen Diversity-Kodex (wahrscheinlich wäre das nicht Ihre Wortwahl gewesen) gegeben hat, in dessen Präambel es heißt: „Als Reformuniversität führt sie ihre Gründungsvision, Bildungs- und Chancengerechtigkeit zu realisieren, konsequent weiter.“

Offenbar, lieber Herr Dahrendorf, ist Bildungs- und Chancengerechtigkeit immer noch nicht verwirklicht: Zwar sind mittlerweile über die Hälfte derer, die ein Studium aufnehmen, weiblich, aber nur 9% aller Studierenden kommen aus Familien, in denen höchstens ein Elternteil eine nicht-akademische Berufsausbildung abgeschlossen hat, und obwohl in der Alterskohorte der 20- bis 25-Jährigen fast ein Viertel einen Migrationshintergrund hat, finden sich nur 11% aus dieser Kohorte an Universitäten wieder.

Ich selbst, lieber Herr Dahrendorf, war ein „Stipendien-Mädchen“. Ich möchte in meinem Amt als Prorektorin für Internationales und Chancengerechtigkeit einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass das Leben aller Mitglieder und Angehörigen dieser Universität, unabhängig von ihren persönlichen und sozialen Merkmalen, das hält, was ihre Chancen versprechen.

Mit herzlichen Grüßen
Ihre Silvia Mergenthal

„Auf dem Weg zur mündigen Gesellschaft wird es manche Stipendien-Jungen und Stipendien-Mädchen geben, deren Leben nicht hält, was ihre Chancen versprechen. Wie in anderer Hinsicht ist jedoch auch hier das Risiko der Modernität zugleich ihre Hoffnung: Das größte Glück der größten Zahl.“

– Ralf Dahrendorf (1929 – 2009),
Mitbegründer der Universität Konstanz

Inhalt

Der Weg	4
Die Zuständigkeiten	5
Die Zeitleiste	7
Einige Stimmen	8
Gleichstellung	11
Vereinbarkeit und Familienförderung	25
Diversity	35
Highlights aus 10 Jahren	46
Vernetzung	50
Links	51
Bastelbogen „Glückswürfel“	52

Tradition und Vielfalt: die Universität Konstanz auf ihrem Weg zu mehr Gerechtigkeit mit Gleichstellung



Marion Woelki, Leiterin des Referats für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity

Seit den 1980er Jahren fordern Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Konstanz, dass die Universität aktiv Frauen fördert und Diskriminierungen verhindert. Vor 30 Jahren richtete der damalige Rektor Horst Sund 1989 mit dem Frauenrat eine Senatskommission ein, die Ungleichheiten analysieren, Frauen und ihre Forderungen sichtbar machen und Förderungen institutionalisieren sollte. Mit neuen Aufträgen aus dem Landeshochschulgesetz und Bundesprogrammen versuchte dieses Selbstverwaltungsgremium mit einer Referentin und einer professoralen Frauenbeauftragten viele Jahre lang, die „männliche Vorherrschaft“ aufzubrechen und mit symbolischen Maßnahmen und praktischen Angeboten Frauen reale Chancen auf Professuren zu eröffnen.

Die Arbeit ist in den 1990er Jahren vielseitig, aber mühsam – und wie Schnecken kriechen die Erfolge den Gießberg hinauf, begleitet werden sie dabei von zahnlösen Tigern, wie den gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderplänen, die

kaum Wirkung zeigen. 10 Jahre später sind im Jahre 2000 trotz Wiedereinstiegsstipendien – oder gerade deshalb, weil der Ausstieg aufgrund von Kindern weiterhin gewollt und moralisch legitimiert ist – gerade einmal rund 10% Wissenschaftlerinnen auf Professuren.

„Vom Recht über die Wissenschaft bis zur Religion werden Regeln und Erklärungen gefunden, wurden und werden Mythen kreiert, um männliche Vormachtstellungen und weibliche Benachteiligungen als Norm zu definieren.“

– Johanna Dohnal

Nach 15 Jahren wird Mitte der 2000er Frauenförderung zu Gleichstellung, die Prorektorin Brigitte Rockstroh übernimmt aktiv Verantwortung für das Thema und die Exzellenzinitiative steht in Konstanz vor der Tür. Die internationalen Gutachtenden wundern und fragen sich,

**Frauen, die nichts fordern,
werden beim Wort genommen
– sie bekommen nichts.**

– Simone de Beauvoir

warum das Wissenschaftssystem in Deutschland so wenige Frauen (und „andere Minderheiten“) integriert. Sie sind nun diejenigen, die tatsächliche Chancengleichheit und Gleichstellung erwarten und fordern, dass exzellente Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, unter denen alle ihre Potenziale entfalten können. Der nun tatsächlich eintretende „warme Regen“ lässt den Schnecken Flügel wachsen. Die Referentin des Gleichstellungsrats erhält Unterstützung, es werden Expertinnen für Gender Mainstreaming, Nachwuchsförderung und Personalentwicklung eingestellt, das Management wird professionalisiert. So können Frauen zielgerichtet in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden, um strukturelle Barrieren zu überwinden. Der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen steigt stetig an.

Nach 20 Jahren erobern sich Prorektorinnen im Jahr 2010 die offizielle Bezeichnung „Gleichstellung“ in ihren Titel, als erste Katharina Holzinger, die zusammen mit der Gleich-

stellungsbeauftragten Juliane Vogel und dem Gleichstellungsreferat den Gender Kodex erarbeitet. Diese bundesweit erste Initiative setzt sich per Selbstverpflichtung das Ziel, in allen Handlungsfeldern der Universität geschlechtergerecht zu agieren. Damit zeigt die Universität deutlich, dass sie Gender Mainstreaming ernst nimmt und macht sichtbar, dass nicht Frauen das Problem sind, sondern die männlich geprägten Strukturen und Prozesse. Der Fokus verschiebt sich nun auf die Selektionsprozesse, wie Berufungs- und Auswahlverfahren, auf die Leistungsmessung im Kontext von Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und auf die immer noch stark verzerrte Wahrnehmung von Leistungen und Potenzialen unterschiedlicher Geschlechter („Gender Bias“). Hinzu kommen erprobte Angebote aus der Frauenförderung, wie das Mentoring, die nun noch stärker auf die Anforderungen in den (internationalen) Wissenschaftskarrieren zugeschnitten werden. Diese Perspektive erlaubt zudem weitere Diversitykriterien einzubinden, da die Auseinandersetzungen mit Normen und Mythen die Ausschlussmechanismen auch jenseits von Geschlecht offenbaren. Barrieren und Chancengleichheit durch Zuordnungen zu sozioökonomischer, kultureller oder nationaler Herkunft, aufgrund sexueller Identitäten und Orientierungen öffnen den Diskurs um die diversitygerechte Universität.

Nach 30 Jahren sind im Jahre 2019 Strukturen und Angebote geschaffen, die eine gute Basis für eine geschlechtergerechte Universität darstellen. Diese sichtbar zu machen und sie im Kontext der Organisations- und Personalentwicklung unserer Universität zu präsentieren, ist Sinn und Zweck der vorliegenden Broschüre.

Wer ist zuständig an der Universität Konstanz?

Rektorat

Prorektorin für Internationales und Chancengerechtigkeit, Ansprechperson
 Antidiskriminierung: Prof. Dr. Silvia Mergenthal
 Familienbeauftragter: Jens Apitz (Kanzler)

Gleichstellungsrat

Professor*innen	Mittelbau
Gleichstellungsbeauftragte (Vorsitz*)	Zwei Mitglieder Zwei Stellvertretungen
Sektionsgleichstellungsbeauftragte	Studierende Zwei Mitglieder Zwei Stellvertretungen
Sektion I, II, III	Ein*e Promotionsstudierende*r
Hochschullehrerin	

qua Funktion

Kanzler*in
 Leiter*in RGFD
 Chancengleichheitsbeauftragte
 Beauftragte*r für Studierende mit Behinderungen

* bei Vergaben übernimmt Prorektorin für Chancengerechtigkeit den Vorsitz

Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity (RGFD)

Leiterin: Marion Woelki
 Stellvertreterin: Tanja Edelhäuser
 Assistentin: Anne Emmert

Drei Teams:

Gleichstellung
 Familienförderung
 Diversity

Einrichtungen zur Kinderbetreuung
 Knirps & Co. e.V.

Interne und externe AGs und Kooperationen

Abt. f. Akad. u. Internat. Angelegenheiten

In Amt und Würden

Frauenbeauftragte

Prof. Dr. Dr. h.c. Aleida Assmann	1995/96
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Christa Ortmann	1996 – 98
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Dorothea Wagner	1998/99
Informatik und Informationswissenschaft	
Prof. Dr. Elizabeth Couper-Kuhlen	1999/2001
Linguistik	
Prof. Dr. Reingard Nischik	2001/02
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Brigitte Rockstroh	2002/03
Psychologie	
Prof. Dr. Silvia Mergenthal	2003/04
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Bianka Pietrow-Ennker	2004/05
Soziologie	
Prof. Dr. Miriam Butt	2005 – 07
Linguistik	

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Anna Kusser	2007 – 09
Philosophie	
Prof. Dr. Juliane Vogel	2009/10
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Barbara Feichtinger	2010/11
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Ulrike Stefani	2011/12
Wirtschaftswissenschaften	
Prof. Dr. Nathalie Behnke	2012/13
Politik- und Verwaltungswissenschaft	

Prof. Dr. Beate Ochsner	2013/14
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Sabine Boerner	2014/15
Politik- und Verwaltungswissenschaft	
Prof. Dr. Tanja Kupisch	2015/16
Linguistik	
Prof. Dr. Salma Kuhlmann	2016/17
Mathematik und Statistik	
Prof. Dr. Sophie Schönberger	1.10.17 – 31.3.18
Rechtswissenschaft	
Prof. Dr. Eva Weig	1.4.18 – 30.9.18
Physik	
Prof. Dr. Karin Leonhard	2018/19
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	

Prorektorinnen für Internationales und Gleichstellung

Prorektorin für Allgemeine Vertretung:	
Prof. Dr. Brigitte Rockstroh	2004 – 2009
Psychologie	
Prof. Dr. Katharina Holzinger	2009 – 2012
Politik- und Verwaltungswissenschaft	
Prof. Dr. Silvia Mergenthal	2012 – 2015
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	
Prof. Dr. Nicole Dehé	2015 – 2018
Linguistik	

Prorektorin für Internationales und Chancengerechtigkeit

Prof. Dr. Silvia Mergenthal	seit 2018
Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften	

Wir haben gefragt...



Prof. Dr. Juliane Vogel, Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften

Gendergerechtigkeit muss für alle Fächer gelten. Das Konstanzer Gleichstellungsreferat hat ausgezeichnete Strukturen entwickelt, um Asymmetrien zu bekämpfen. Beeindruckend ist seine Flexibilität und seine Fähigkeit, schnell auf neue Herausforderungen zu reagieren und zugleich langfristige Ziele zu verfolgen.



Prof. Dr. Katharina Holzinger, Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft

Die Universität Konstanz hat in der Gleichstellung und Diversität viel erreicht durch strukturelle Maßnahmen. Die nächste – und größere – Herausforderung ist, Ideen zu entwickeln, wie latente Einstellungen sichtbar gemacht und verändert werden können.

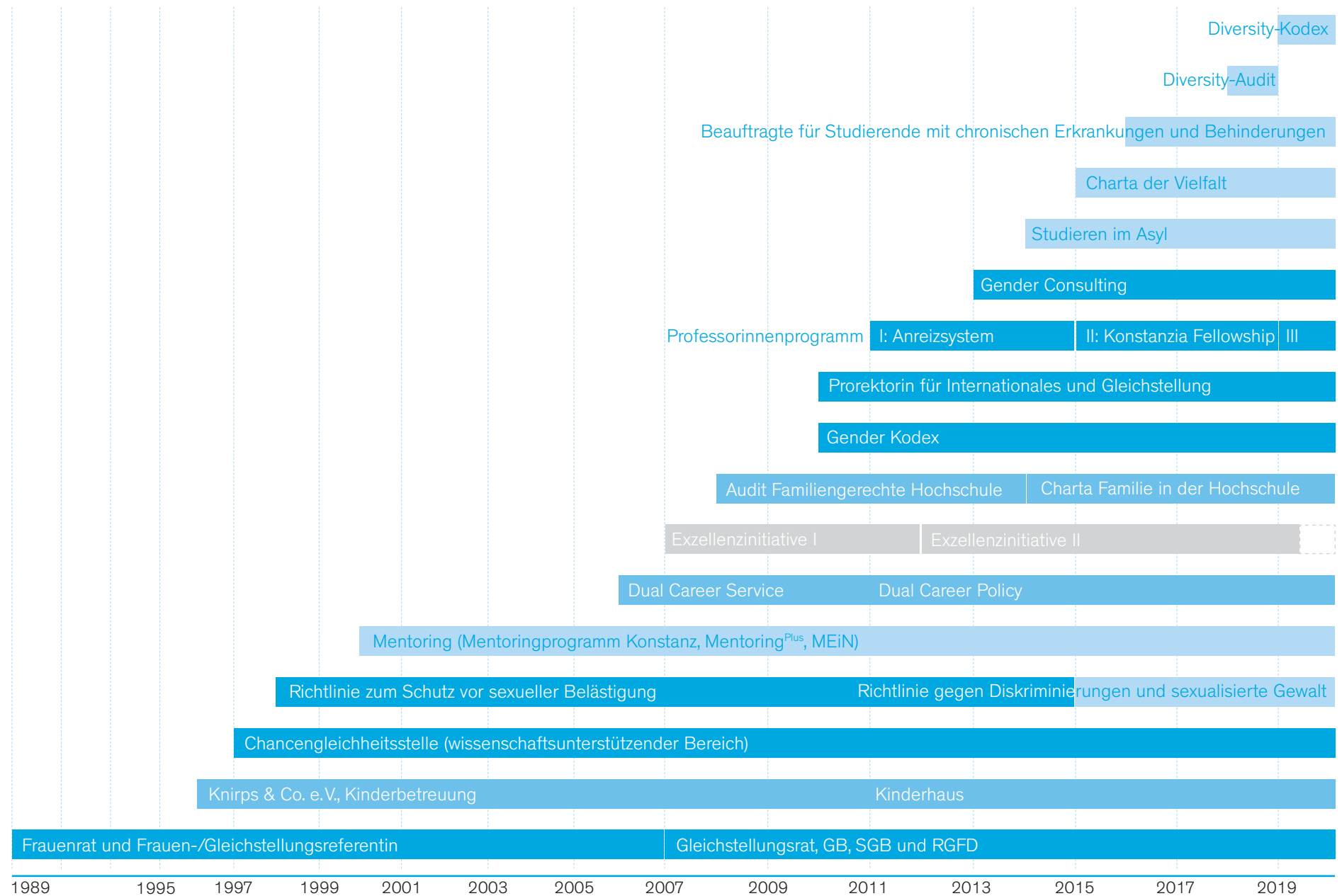


Prof. Dr. Barbara Feichtinger, Fachbereich Literatur-, Kunst- und Medienwissenschaften

[Gleichstellung, Familienförderung und Diversity] tragen nicht nur beständig Sorge für die Wahrung (und Durchsetzung) von Chancengleichheit, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zu einem respektvollen Umgang aller am Universitätsleben Teilnehmenden.

Seit 30 Jahren exzellent – und es geht weiter...

Gleichstellung Familienförderung Diversity



Wir haben gefragt, sie haben geantwortet



Helena Akst, Studentin, Vertreterin im Gleichstellungsrat

Gleichstellung und Diversity stehen an der Uni Konstanz für das Streben nach Chancengleichheit für alle, indem (Macht-) Strukturen reflektiert, kritisch hinterfragt und hin zu einer möglichst inklusiven Form verändert werden.



Prof. Dr. Miriam Butt, Fachbereich Linguistik, Senatorin

Das Besondere an der Universität Konstanz ist, dass sie in Hinsicht auf Inklusion und Gleichstellung vorausdenkend und proaktiv mit Modellcharakter agiert, statt nur reaktiv mit aktuell bestehenden Handlungszwängen umzugehen.



Dr. Johannes Dingler, Leiter International Office

Gleichstellung und Diversity sind zentrale Themen für eine Internationalisierungsstrategie der Universität Konstanz, da sich weitreichende Überschneidungen in diesen Themenfeldern ergeben. Eine umfassende Internationalisierungsstrategie kann nur durch den Einbezug eines Diversity-Ansatzes gedacht werden.



Sigrid Elmer, Geschäftsstelle Zukunfts-kolleg

Was bedeutet Gleichstellung an der Universität Konstanz? – Für mich KKK: _K_arriere, _K_inder und _k_eine Abstriche; meine wissenschaftlichen, persönlichen und familiären Interessen werden gleichgestellt.



Prof. Dr. Urs Fischbacher, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Senator

In einer Studie mit einer Kollegin aus Berlin haben wir herausgefunden, dass Studierende gemischtgeschlechtlichen Arbeitsgruppen mehr zutrauen. Dies stimmt mit meiner eigenen Einschätzung überein.



Prof. Marcus Groettrup, Fachbereich Biologie

Die Universität Konstanz und ihr Referat für Gleichstellung haben es in den vergangenen zehn Jahren geschafft, dass wir als Lehrende die Förderung von Wissenschaftlerinnen als einen Leitgedanken und bedeutendes Anliegen verinnerlicht haben.



Prof. Dr. Giovanni Galizia, Direktor Zukunftskolleg

No talent left behind: Thanks, equal opportunity!



Prof. Dr. Thomas Hinz, Fachbereich Soziologie

Eine kluge Gleichstellungspolitik und eine entschiedene Familienförderung gehören gewissermaßen zur DNA der Universität Konstanz. Das Team ruht sich nicht auf Erfolgen aus, sondern steckt sich neue Ziele, wie die überlegte aktive Rekrutierung.



Dr. Lucas Keller, Fachbereich Psychologie, Mittelbauvertreter im Gleichstellungsrat

Gleichstellungsarbeit an der Universität Konstanz bedeutet, der Vielfalt der Universitätsmitglieder mit einer Vielfalt an Maßnahmen und Möglichkeiten zu begegnen. Eine besondere Herausforderung bei der Gleichstellungsarbeit ist die Gratwanderung zwischen gut gemacht und gut gemeint, da es immer leichter sein wird, sich über jemanden mit guten Absichten lustig zu machen, als über jemanden mit schlechten.



Prof. Dr. Andreas Marx, Fachbereich Chemie, Senator

[Diese Themen stehen bei uns für] Pragmatismus – und nicht Ideologie; das beste Beispiel ist das Kinderhaus, ohne das Vieles in meinem Familien- und Berufsleben nicht (voran)gegangen wäre!



Prof. (apl.) Dr. Elisa May, Fachbereich Biologie, Ansprechperson Gleichstellung

Für mich ist das Besondere – und Herausfordernde – an universitärer Gleichstellungspolitik, dass man zwischen Positionen vermitteln muss, die sehr stark vom unconscious bias geprägt sind, aber von Menschen vertreten werden, die ein hohes Maß an Rationalität und Objektivität für sich beanspruchen.



Christopher Möllmann, Geschäftsführer Zentrum für kulturwissenschaftliche Forschung

Wenn Universitäten Häuser kritischen Denkens und gesellschaftlicher Aufklärung sein wollen, dann brauchen sie einen lebendigen Raum wie unser Gleichstellungsreferat, aus dem es klar und deutlich herausruft: Hinterfragt Eure Geschlechterklischees, setzt Euch ein für ungewöhnliche Karriereverläufe und Lebensumstände, erkennt das Erkenntnispotenzial einer diversen Kolleg*innenschaft. Danke!



Prof. Dr. Winfried Pohlmeier, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

Im Vergleich zu den männlichen Kollegen ist für junge Frauen eine wissenschaftliche Karriere immer noch mit sehr viel größeren Risiken verbunden. Die Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz leistet einen wichtigen Beitrag dazu, diese Barrieren zu reduzieren.



Prof. Dr. Hans Christian Röhl, Fachbereich Rechtswissenschaft, Senator

Die Gleichstellung an der Universität Konstanz zeigt, wie ein wichtiges Anliegen mit Beharrlichkeit, Ausdauer, großem persönlichen Einsatz und durch geeignete institutionelle Strukturen durchgesetzt werden kann. Sie steht zugleich für die beständige Herausforderung, monothematische Agenden mit der Multiperspektivität der Wissenschaft zu vereinbaren.



Prof. em. Dr. Wolfgang Spohn, Fachbereich Philosophie

Die 'weibliche' Hartnäckigkeit des Gleichstellungsrats tut auch der Universität insgesamt gut!



Ilmari Thömmes-Jeltsch, Student, Senator

Als Herausforderung sehe ich den Leistungsdruck einer akademischen Laufbahn und der damit einhergehenden geringeren Vereinbarkeit mit Familie und Care-Arbeit. Als Mitglied des studentisch geführten Nachhaltigkeitsbüros unserer Uni beschäftigt mich insbesondere Gerechtigkeit im Spannungsfeld der öko-sozialen Frage. Wie begegnen wir den ökologischen Herausforderungen unserer Zeit wie Klimawandel, schwindender Biodiversität oder Energiewende, ohne Personengruppen auszugrenzen oder zu bevorzugen?



Prof. Dr. Eva Weig, Fachbereich Physik, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Sektion I

An der Universität Konstanz wird Familienförderung wirklich gelebt.



Dr. Nikolaus Zahnen, Leiter Abteilung Studium und Lehre

Vielfalt, Transparenz, Familienfreundlichkeit: Der Beitrag der Gleichstellung zur Weiterentwicklung unserer Universität als Arbeitgeberin kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.



Gleichstellung

- Gleichstellung an der Universität Konstanz
- Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung
- Berufungen: Das Konstanzer Gender Mainstreaming Modell
- Gender Consulting in der Forschungsförderung
- Förderung der Personalentwicklung durch Mentoring
- Förderung des wissenschaftsunterstützenden Bereichs durch die Beauftragte für Chancengleichheit

Gleichstellung an der Universität Konstanz

Der Auftrag, Gleichstellung von Frauen tatsächlich umzusetzen, ist in Deutschland explizit vom Gesetzgeber über die Landeshochschulgesetze den Hochschulen übertragen worden. Diese müssen Strukturen und Zuständigkeiten schaffen, Zielvorgaben erarbeiten und regelmäßig über die Erfolge berichten. Diese Erfolge stellen sich jedoch bundesweit sehr langsam ein, daher haben auch andere Akteur*innen, wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, dieses Thema aufgegriffen und verlangen von den Universitäten eine klare Haltung und gezielte Maßnahmen, um Wissenschaftlerinnen die gleichen Chancen auf eine „Laufbahn“ zu geben.

Wir in Konstanz versuchen seit dem Beginn der Gleichstellungsarbeit 1989 einen Weg zu gehen, der über den gesetzlichen Auftrag hinausgeht. Mit großer Hartnäckigkeit stoßen wir immer wieder die Diskussion darüber an, wie wir mit unserer Tradition als Reformuniversität die Bildungsgerechtigkeit weiterentwickeln können, um Wissenschaftlerinnen* den Weg zur Professur zu ermöglichen. Dabei haben wir immer die Rahmenbedingungen im Blick: Sei es, Vereinbarkeit mit Familienarbeit zu ermöglichen, sei es, die Arbeitsbedingungen – und das Arbeitsklima – besser zu gestalten oder eine Ermöglichungskultur zu forcieren, die die individuellen Lebensumstände berücksichtigt.

Auch nutzen wir die Gender Studies, um mit den vielen interessanten Forschungsergebnissen zu arbeiten, die Geschlechterbilder, -rollen und -identitäten untersuchen und diskutieren, oder Ansätze, die das binäre System der Aufteilung

in Männer und Frauen in Frage stellen. Viele unserer Instrumente werden bundesweit auch als best practice wahrgenommen.

Aus unserer Erfahrung sind Mentoringprogramme entscheidende Instrumente, um die Solidarität und das Netzwerken zwischen Wissenschaftlerinnen zu stärken. Viele unserer erfahrenen Professorinnen sehen sehr genau, wo und an welcher Stelle Machtspiele um Reputation und Ressourcen stattfinden und wo Frauen ausgeschlossen werden oder sich schlicht der Beteiligung verweigern. Um diese Fremd- und Selbstselektionsprozesse zu durchbrechen, hilft nur ein strategisches Miteinander.

Ein weiteres wichtiges Element sind Gender Bias-Trainings für Führungskräfte. Ob implizit oder explizit, unsere Vorstellungen und Wahrnehmungen täuschen uns oft und verleiten zu falschen Urteilen. Dies ist besonders verheerend, wenn es um Einstellungen oder Beurteilungen von Personen und ihren Leistungen geht (siehe Broschüre „Gender Bias in der Wissenschaft“), denn dies führt zu Ausschlüssen und hohen Belastungen für Wissenschaftlerinnen. Homoziale Kooptation ist der soziologische Fachbegriff dafür, dass Männer verstärkt dazu neigen, anderen Gleichgesinnten oder im Habitus ähnlichen Personen den Vorrang zu geben. Der umgangssprachliche Begriff „(old) boys network“ beschreibt dieses Phänomen sehr anschaulich.

Führungsgrundsätze sind in der Wissenschaft allerdings ein heikles Thema, vor allem wenn sie aus der Gleichstellung heraus initiiert werden.

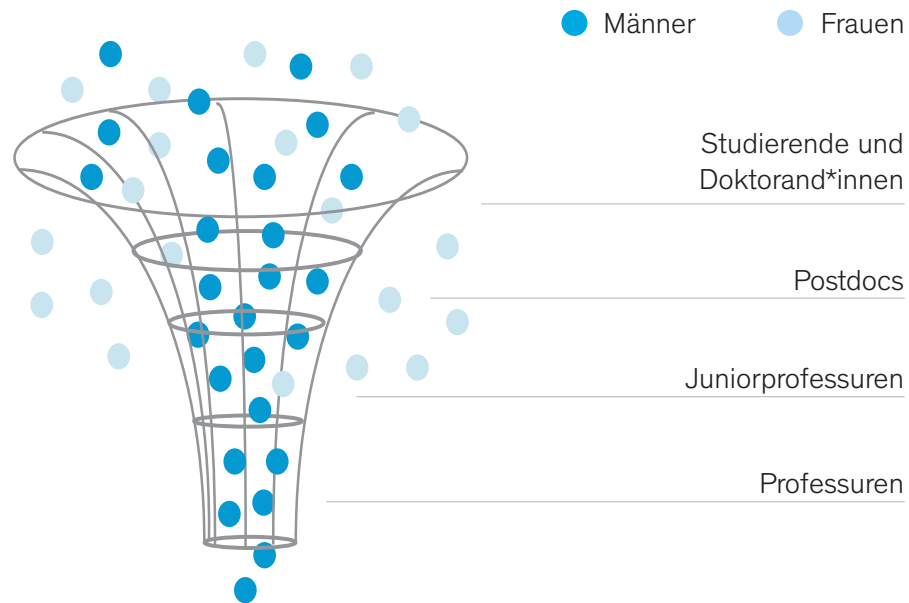
Hier müssen noch gute Strategien gefunden werden, zusammen mit denjenigen, die Führungskompetenzen in den verschiedenen Handlungsfeldern an der Hochschule als sinnvoll ansehen und ausbauen wollen.

„Wir brauchen einen Kulturwandel in der Wissenschaft: Fix the system, not the women.“

Die interessante Frage dabei ist: Wie viele Spieler*innen, die Veränderung wollen („change agents“), müssen im System mitspielen, um die Spielregeln langfristig zu ändern? Einzelne reichen nicht aus, denn Untersuchungen zeigen, dass es zum Beispiel mindestens eine kritische Masse von einem Drittel Frauen benötigt, um überhaupt stereotype Geschlechtszuordnungen zu reflektieren und überwinden zu können. Unser nächstes Ziel liegt daher bei 35 % Professorinnen.

Wir sind auf gutem Wege, auch wenn es manchmal Umwege gibt. Aber um alle mitzunehmen, sind diese notwendig und stellen sich im Nachhinein auch oft als sinnvoll dar. Im folgenden Abschnitt werden nun Teilstrecken und Raststätten vorgestellt, die uns unserem Ziel der geschlechtergerechten Universität Konstanz näher bringen.

Von Trichtern und Flaschenhälsen

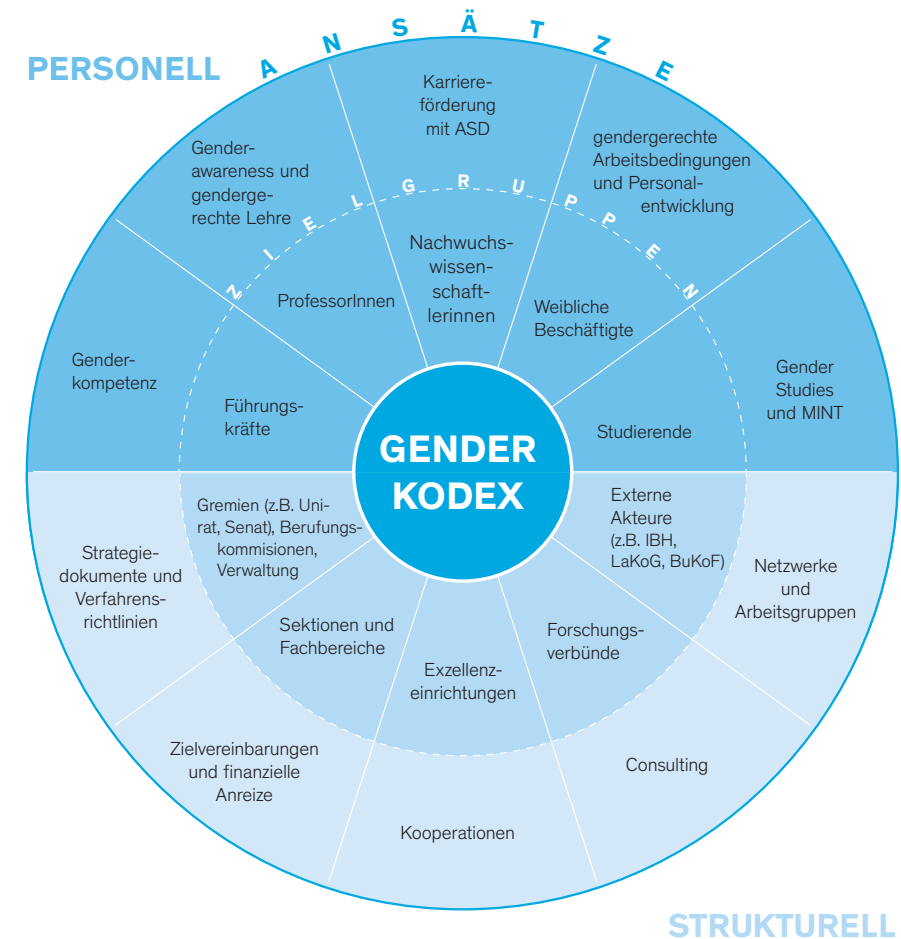


Auf dem Weg zur Professur scheiden deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler aus der Universität aus.

Dieser Schwund kann in allen Karrierestufen beobachtet werden und führt zu einem hohen Verlust von Talenten und Innovationspotential in der akademischen Welt.

Ein wichtiger Grund für dieses Ausscheiden ist der sogenannte 'implizite Gender Bias', d. h. geschlechterbezogene Haltungen, Einstellungen und Wahrnehmungen, die unbewusst und automatisch bestehen.

Das Konstanzer Gender Mainstreaming Modell



Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung



Tanja Edelhäuser
Stellvertretende Leiterin des RGF

**We must raise both the ceiling
and the floor.**

– Sheryl Sandberg, COO bei Facebook

Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind feste Säulen der erfolgreichen Strategie der Universität Konstanz als forschungsstarke, flexibel agierende Reformuniversität. Über den **Gender Kodex** verpflichtet sie sich, Geschlechtergerechtigkeit in allen Einrichtungen und Entscheidungsprozessen umzusetzen. Sie folgt dabei einer Vision, die eine geschlechterbalancierte **Partizipation** bei Professor*innen, Führungs- und Nachwuchskräften vorsieht.

Im Rahmen einer geschlechtergerechten Organisations- und Personalentwicklung definieren alle Fachbereiche gemeinsam mit dem RGF und dem Rektorat alle fünf Jahre **Gleichstellungsziele** für die wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der Promotion. Die Ziele und fachspezifische Maßnahmen zur Zielerreichung werden im **Gleichstellungsplan** festgelegt.

Um Führungskräfte dabei zu unterstützen, mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen für freie Stellen zu rekrutieren, stellt das RGF fächübergreifend verschiedene **Instrumente** zur Verfügung, z.B. den „Leitfaden Chancengleichheit bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen“, der hilfreiche Anregungen für die verschiedenen Phasen der Stellenbesetzungsverfahren gibt. Weiterhin informiert die Broschüre „Gender Bias in der Wissenschaft“ über Studien zu vorurteilsbehafteten Entscheidungen und entsprechende Ansatzmöglichkeiten, um die „gläserne Decke“ für Wissenschaftlerinnen zu durchstoßen.

Eine weitere wichtige Erklärung dafür, warum die Partizipation von Wissenschaftlerinnen noch immer nicht zufriedenstellend erreicht ist, ist deren größere Unsicherheit über ihren wissenschaftlichen Karriereweg und damit verbunden

eine geringere Zielstrebigkeit auf dem Weg zur Professur im Vergleich zu Männern (vgl. Schürmann und Sembritzki, 2017). Daher verbindet die **geschlechtergerechte Nachwuchsförderung** der Universität Konstanz eine frühe Unabhängigkeit mit einem passgenauen Karriereförderungsangebot. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden dabei unterstützt, ihr Profil wettbewerbsfähig und strategisch auf eine Berufbarkeit oder auf Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft auszurichten. Das **Konstanzia Programm** beinhaltet sechs Module, die genau hier ansetzen. Die enthaltenen Module zielen insbesondere auf die strategische Vernetzung der Wissenschaftlerinnen ab. Alle Angebote werden durch familienorientierte Maßnahmen ergänzt, um die Vereinbarkeit in der Qualifizierungsphase weitestgehend zu ermöglichen.



Dr. Jennifer Randerath, Fachbereich Psychologie, Marie Curie Research-Fellow, Mitglied des Zukunftskollegs und Konstanzia Fellow

Das kreative Denken, die Umsetzung eigener Ideen und vielseitiges, flexibles Arbeiten in einer Denkfabrik sind nur einige der reizvollen Attribute einer wissenschaftlichen Karriere, in der zumindest der Einstieg bei entsprechender Qualifikation gut möglich ist. Wichtig ist jedoch, sich früh klar zu machen, dass der Weg bis zur Professur ein sehr hart erarbeiteter ist und es zumeist nur wenige offene Stellen gibt. Insbesondere für Frauen wird das Ziel, eine akademische Laufbahn zu verfolgen, zum Zeitpunkt der Familiengründung schwierig umsetzbar bzw. für einige unattraktiv.

Die informellen Regeln, wie man sich für eine Professur qualifiziert, diktieren den Alltag, auch meinen. Neben meiner experimentellen Forschung

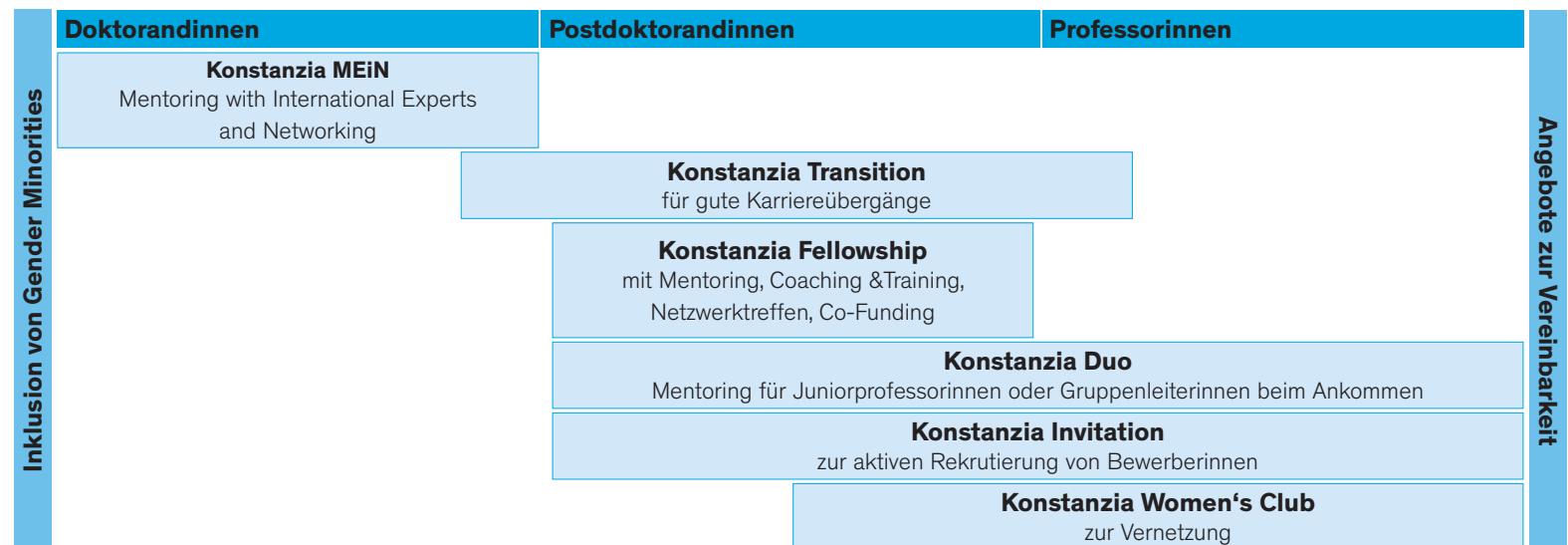
arbeite ich daher an zahlreichen Aufgaben, die mir viel Freude bereiten, wie der Leitung meiner eigenen Arbeitsgruppe am Zukunftskolleg, Kollaborationen mit örtlichen Kliniken, der mehrjährigen berufsbegleitenden Therapieausbildung,



Lehre, Einwerbung von Forschungsgeldern, Publikationen, der Betreuung von Abschlussarbeiten und Promovierenden, und auch universitärer Gremienarbeit.

Für meine Qualifizierung ist die Unabhängigkeit als Forscherin und die fachliche Profilierung enorm wichtig. Die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie ist bei einem solchen Alltag nur mit einem unterstützenden Netzwerk gut leistbar. Unser Kind wird beispielsweise im Kinderhaus auf dem Campus hervorragend betreut. Besonders hilfreich ist zudem die Notfallkinderbetreuung der Universität. Damit ich auch Freizeit mit unserer Tochter verbringen kann, muss ich mich fokussieren und zum Teil Arbeit delegieren. Dabei hilft mir beispielsweise das Mentoring-Programm im Rahmen des Konstanzia Fellowships der Universität Konstanz. Mein Mentor ermöglicht mir mein wissenschaftliches Netzwerk zu stärken, die qualifizierenden Schritte zu definieren und die vielen Anforderungen zu priorisieren. Ich freue mich sehr darüber, an einer familienfreundlichen Universität tätig zu sein.

Überblick über bewährte und neue Bausteine des Konstanzia Programms der Universität Konstanz für Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen.



Berufungen: Das Konstanzer Gender Mainstreaming Modell



Michaela David
Referentin für Gender Mainstreaming

Eines der Ziele der Universität Konstanz ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gender Mainstreaming soll ein Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit schaffen. Die institutionalisierten Gleichstellungsstandards der Universität Konstanz sind darauf ausgerichtet, die **Wissenschaftskultur nachhaltig zu verändern**. Als Leitungs- und Querschnittsaufgabe ist Gleichstellung bei ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen, in Verfahren der Qualitätssicherung sowie der Personalentwicklung durchgängig integriert. Sie wird durch das Prorektorat für Internationales und Chancengerechtigkeit in enger Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten, dem Gleichstellungsrat und dem RGFd entwickelt und von vielen Personen umgesetzt.

Zur Integration von Gender in den Universitäts-

alltag dient im Wissenschafts- und Verwaltungsbereich der Gender Kodex als Handlungsmaxime.

Der Universität ist es ein wichtiges Anliegen, Benachteiligungen und geschlechterstereotypen Zuschreibungen in den Berufungsverfahren aktiv entgegenzuwirken. Zur Umsetzung **geschlechtergerechter Berufungsverfahren** konzipieren wir bspw. Checklisten für Kommissionvorsitzende, Leitfäden für Gleichstellungsvertretungen, Empfehlungen für die Kommissionen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen oder initiieren fach- und organisationsübergreifende thematische Arbeitsgruppen. Operativ arbeiten in den Berufungskommissionen Gleichstellungsvertretungen aus den Fachbereichen mit.

Ergebnisse der Zusammenarbeit mit dem

Nicht die Leistung zählt, sondern vor allem wie sie von anderen wahrgenommen wird.

— Prof. Dr. Peter Strohschneider, DFG-Präsident

Qualitätsmanagement sind Gleichstellungsindikatoren beispielsweise als integraler Bestandteil des **Controllings** und geschlechterdifferenzierte Statistiken und Evaluationen in Monitoringverfahren. Auch in der „Zielematrix Gleichstellung“ haben wir wesentliche Inhalte und Ziele des Gleichstellungsplans aufgeführt.

Wir initiieren Maßnahmen, um eine geschlechtergerechte Lehre anzubieten. Geschlechtergerechte Didaktik sowie Gender- und Diversity-Themen und **Erkenntnisse der Genderforschung werden in Lehrinhalte** integriert. Lehrende unterstützen wir durch entsprechende hochschuldidaktische Materialien und Weiterbildungsangebote. Als Umsetzungsanreiz wurden die Ausschreibung „Gender in der Lehre“ und die „Gastprofessur für Gender Studies/Frauenförderung“ ins Leben gerufen.

— uni.kn/rgfd/berufungsmanagement

— uni.kn/rgfd/gil

Stimmen aus der Community



Prof. Dr. Dr. h. c. Horst Hippler, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz 2012 – 2018

Ich hoffe, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen im Wissenschaftssystem in zehn Jahren weitgehend gelebte Realität sein wird, das heißt, dass unterschwellige Skepsis gegenüber Wissenschaftlerinnen, auf die wir gelegentlich noch treffen, überwunden sein wird.




Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Ernst Theodor Rietchel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft 2005 – 2010

Ziel ist daher Geschlechtergerechtigkeit – als eine entscheidende Maßnahme zur Steigerung der wissenschaftlichen Exzellenz. Darüber hinaus muss die Geschlechterfrage in Wissenschaft und Hochschulen vor allem als Frage der Gerechtigkeit behandelt werden.

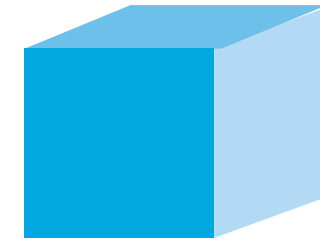


Prof. Dr. Martina Brockmeier, Vorsitzende des Wissenschaftsrates seit 2017

Ziel bis 2020 muss es sein, eine Verpflichtung aus der Wissenschaft heraus zu erreichen, Gleichstellung ernster und schneller voranzutreiben. Wichtig ist mir bei dieser Vorstellung, dass dieser Impuls aus der Wissenschaft kommt und nicht aus der Politik.



Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Geschlechterrollen (gender) in der Gesellschaft unterschiedliche Lebensbedingungen und Chancen vorfinden und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind.



Was steht auf dem Würfel?
Seite 52



Jens Apitz, Kanzler der Universität Konstanz

Gleichstellung und wertschätzende Berufungsverfahren sind Qualitätskennzeichen in unseren Verfahren.



anonymisierte Rückmeldungen berufener Personen an Dr. Brigitte Rieger, Sektionsreferentin der Sektion Politik – Recht – Wirtschaft

- Ich habe mich besonders über die hervorragende Betreuung per Mail und vor Ort gefreut.
- Das Verfahren an der Universität Konstanz ist vorbildlich transparent und schnell.
- Ein, wenn nicht DER Faktor nach Konstanz zu kommen, war der Platz im Kinderhaus [...]. Es war sehr wichtig für mich, dass das im Rahmen des Verfahrens thematisiert werden konnte.

Gender Consulting in der Forschungsförderung



Dr. Sandra Weimer
Referentin für Gender Consulting

Gender discrimination is everywhere. But what makes the experience unique among scientists is their almost unflappable belief in objectivity and meritocracy.

— Christine Williams, Soziologin

Die Wissenschaft hat den Anspruch, objektiv und unabhängig (unbeeinflusst von den involvierten Personen, Geschlecht oder Gender) zu sein. Die Wissenschaftskultur jedoch ist beeinflusst von Geschlecht und Gender: In Seminarräumen, Laboren und der Wissenschaftsgeschichte sind Männer überrepräsentiert. Ein Grund für die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen ist ein **impliziter Gender Bias**¹. Diverse Untersuchungen zeigen, wie Frauen damit konfrontiert werden: In Empfehlungsschreiben für Frauen finden zahlreiche negative, Zweifel äussernde Wörter Verwendung². In Auswahlverfahren werden die Lebensläufe von Frauen negativer beurteilt als die Lebensläufe von Männern. Frauen erhalten seltener Forschungspreise und Auszeichnungen, geringere Fördersummen und erzielen weniger Publikationen zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere³. Dem Gender Bias wirkt unser Gender Consulting aktiv entgegen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Vorteile der gemeinsamen Arbeit von Männern und Frauen erkannt: Vielseitigere Perspektiven, Ansätze und Erfahrungen erhöhen die Qualität der Forschung und das Potenzial für Innovationen⁴. Die DFG stellt in ihren Förderprogrammen daher zusätzliche Mittel zur Erreichung eines ausgewogenen Verhältnisses der Geschlechter und einer familienfreundlichen Wissenschaftskarriere bereit. An der Universität Konstanz nahmen 2018 zehn DFG-geförderte Forschungsverbände den Gender Consulting Service in Anspruch. Seit 2019 arbeiten wir zudem mit den beiden Exzellenzclustern „Die politische Dimension von Ungleichheit“ und „Centre for the Advanced Study of Collective Behaviour“ zusammen. Wir begleiten jeden Verbund von der Antragstellung bis zum erfolgreichen Ende der Förderperiode. Wir koordinieren verbundspezifische Maßnahmen bei

Familienaufgaben (z.B. Kinderbetreuung bei Tagungsreisen), organisieren Angebote zur Karriereentwicklung und Vernetzung von Wissenschaftlerinnen. Um die Wissenschaftskultur nachhaltig zu formen, adressieren wir Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemeinsam mit unterschiedlichen Veranstaltungsformaten. Zusammen mit den Forschungsverbänden zielen wir auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Wissenschaft und Forschung und auf eine familienfreundliche Wissenschaftskarriere ab.

¹ “Implicit bias” is a term of art referring to relatively unconscious and relatively automatic features of prejudiced judgment and social behavior. (<https://plato.stanford.edu/entries/implicit-bias>)

² Madera/Hebl/Martin (2009); Trix/Psenska (2003)

³ Mihaljević-Brandt/Santamaria/Tullney (2016)

⁴ DFG, FOGS 2008

— uni.kn/gender-consulting

— uni.kn/rgfd/stellenbesetzungsverfahren



Prof. Dr. Oliver Deussen, Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft, Cluster Collective Behaviour

Als Informatiker versuche ich insbesondere, Mädchen davon zu überzeugen, dass sie mindestens genauso gut formale Probleme lösen und Informatikmethoden beherrschen wie Jungen. In unserem aktuellen Bildungssystem werden Mädchen immer noch auf verschiedenste Weise demotiviert und daran gehindert, sich mit Informatik zu beschäftigen, und das kann nicht so bleiben.



Prof. Dr. Elke Deuerling, Fachbereich Biologie, Sprecherin SFB 969

Das Kinderhaus an der Universität ist exzellent und durch seine Flexibilität in den Betreuungszeiten erlaubt es mir, Beruf und Familie zu kombinieren.



Prof. Dr. Claudia Diehl, Fachbereich Soziologie, Cluster Inequality

Das Gleichstellungsreferat hat dazu beigetragen, dass beim Thema Familienförderung an unserer Universität niemand mehr mit den Augen rollt.

Der berühmte Klaps auf den Hintern gehört weitgehend der Vergangenheit an, aber Frauen melden sich seltener zu Wort, werden häufiger unterbrochen und trauen sich weniger zu. Das Thema Gleichstellung ist insofern auch an unserer Universität noch lange nicht durch, aber das Bewusstsein dafür ist auch dank des Gleichstellungsreferats geschärft.



Prof. Dr. Helmut Cölfen, Sprecher des Sonderforschungsbereiches 1214

In einem Sonderforschungsbereich werden spezielle finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt, um die Gleichstellung der Forscher*innen zu erreichen. Diese werden teils dafür eingesetzt, die anteilige Betreuung der Forschungsverbände durch das Gender Consulting finanziell zu unterstützen. So auch beim SFB 1214.

Anfangs war ich als Sprecher sehr skeptisch, wie gut wir in unserem SFB Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen könnten, da der SFB thematisch in den Nano- und Materialwissenschaften angesiedelt ist und die Arbeitsgruppenleiter aus

den MINT-Fachbereichen Chemie und Physik stammen. Hier ist es nach wie vor eine besondere Herausforderung, Frauen zu begeistern und dann auf allen Karrierestufen bis zur Professur zu unterstützen. Daher war ich sehr auf die Diskussionen zu möglichen Maßnahmen gespannt. Zunächst wurden wir über alle Fördermaßnahmen informiert und konnten für den SFB 1214 relevante Maßnahmen diskutieren.

Besonders hervorzuheben ist, dass uns wiederholt kreative Vorschläge gemacht werden, wie Frauen für eine Karriere in den MINT-Fächern begeistert und weiter gefördert werden können und die Gender Mittel bestmöglich eingesetzt

werden.

Das sind beispielsweise Career Lunches, mit namhaften Wissenschaftlerinnen als Role Models in informeller Atmosphäre. Das Highlight war aber für mich die Organisation des Gastspiels „Curie, Meitner, Lamarr indivisible“ im Wolkensteinsaal Konstanz, welches finanziell von den SFBs 767 und 1214 unterstützt wurde. Die positive Resonanz zeigte, dass mit Kreativität auch abseits der bekannten Pfade viel erreicht werden kann.

Daher freue ich mich auf die weitere erfolgreiche Zusammenarbeit in den nächsten Jahren.

Förderung der Personalentwicklung durch Mentoring



Gudrun Damm
Referentin für Mentoring

**Mentoring wirkt – für die Mentees,
für die Mentor*innen,
für die Organisation.**

Mentoring ist ein Personalentwicklungsinstrument. Eine erfahrene Person (Mentorin/Mentor) begleitet eine weniger erfahrene Person (Mentee) in allen Fragen rund um die berufliche Laufbahnplanung. Mentoring an Hochschulen ist aber viel mehr: Es ist eine individuelle Maßnahme, die in die Strukturen wirkt. In unseren Mentoring-Programmen ermutigen unsere Mentorinnen und Mentoren in ihrer Vorbildfunktion und in ihrer beratenden Rolle unsere Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, ihren beruflichen Weg strategisch und mutig anzugehen. Die Mentees erhalten weiteren Input durch begleitende Workshops. Sie können ihre für die berufliche Laufbahn und Weiterentwicklung relevanten Kompetenzen sichtbar machen, weiterentwickeln oder neu erwerben. Wir fördern in unseren Programmen den **Aufbau und die Pflege von strategischen Netzwerken**. Durch den Wissens- und

Erfahrungsaustausch werden Hürden und Hindernisse sichtbar, die auf allgemeinen Strukturen beruhen. Diese Erkenntnis kann für die Studentinnen und Wissenschaftlerinnen dabei hilfreich sein, sich in bestimmten Hierarchie- und Machtebenen sicher zu bewegen. Professorinnen der Universität Konstanz, die als Mentorinnen aktiv sind, erhalten von ihren Mentees (Juniorprofessorinnen und Gruppenleiterinnen) ebenfalls Feedback, wo strukturelle Hürden und Hindernisse auftauchen. Mentorinnen nutzen diese Erfahrung, um ihr Führungsverhalten auf die vielfältigen Bedarfe und Lebenssituationen der eigenen Mitarbeitenden anzupassen und in ihren Fach- und Forschungsbereichen diese Erfahrungen miteinzubinden. Somit trägt Mentoring zu einer **guten Kommunikations- und Anerkennungskultur** in der Universität bei. Mit unseren Mentoring-Programmen an der

Universität Konstanz fördern wir den Berufseintritt in Wirtschaft, Politik und Kultur und unterstützen Wissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Weg. Für manche Mentees entscheidet sich erst im Mentorat, welcher Weg für sie der geeignete und gewünschte ist. Alle Teilnehmerinnen werden in ihrer Fähigkeit gestärkt, ihren **persönlichen Berufsweg kompetent** und selbstbewusst zu gehen. Seit dem Jahr 2001 wurden in unserem wirtschaftsorientierten Programm 776 Studentinnen und Doktorandinnen gefördert. In den jüngeren Programmen für Wissenschaftlerinnen* konnten seit 2016 bereits 50 Doktorandinnen gefördert werden und im Konstanzia Fellowship seit 2015 28 Postdocs. Geglückte Berufseinstiege, internationale Kooperationen der Doktorandinnen und gelungene Wege in die Professur bestätigen die Erfolgsgeschichten unserer Mentees: Mentoring wirkt.



**Sandra Rudman, seit 2015
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Fachbereich Literatur-, Kunst-
und Medienwissenschaften,
von Januar 2017 bis Juni 2018
Teilnehmerin am Mentoringpro-
gramm MEiN (Mentoring with
Experts and International Net-
working)**

Das MEiN-Programm hat mir einen Forschungsaufenthalt am renommierten Instituto de Estudios Avanzados der Universidad de Santiago de Chile ermöglicht. Als Mentorin konnte ich die Expertin für Lateinamerikanische Literatur und Kultur Prof. Dr. Carolina Pizarro gewinnen.

Bei einem Vorgespräch in Konstanz besprachen wir die Ziele unserer Zusammenarbeit und das Vorgehen während des Aufenthalts. Während meines 8-wöchigen Aufenthalts in Santiago de Chile traf ich mich wöchentlich mit meiner Mentorin eine bis eineinhalb Stunden für einen anregenden Dialog, in dem sich das Geschriebene sowie das Vorhaben weiterkonzeptualisierten.

Darüber hinaus teilte Dr. Pizarro Erfahrungen aus ihrer akademischen Laufbahn mit mir, weshalb ich einen tieferen Einblick in die Deutsch-Lateinamerikanische Forschungslandschaft bekam und sich

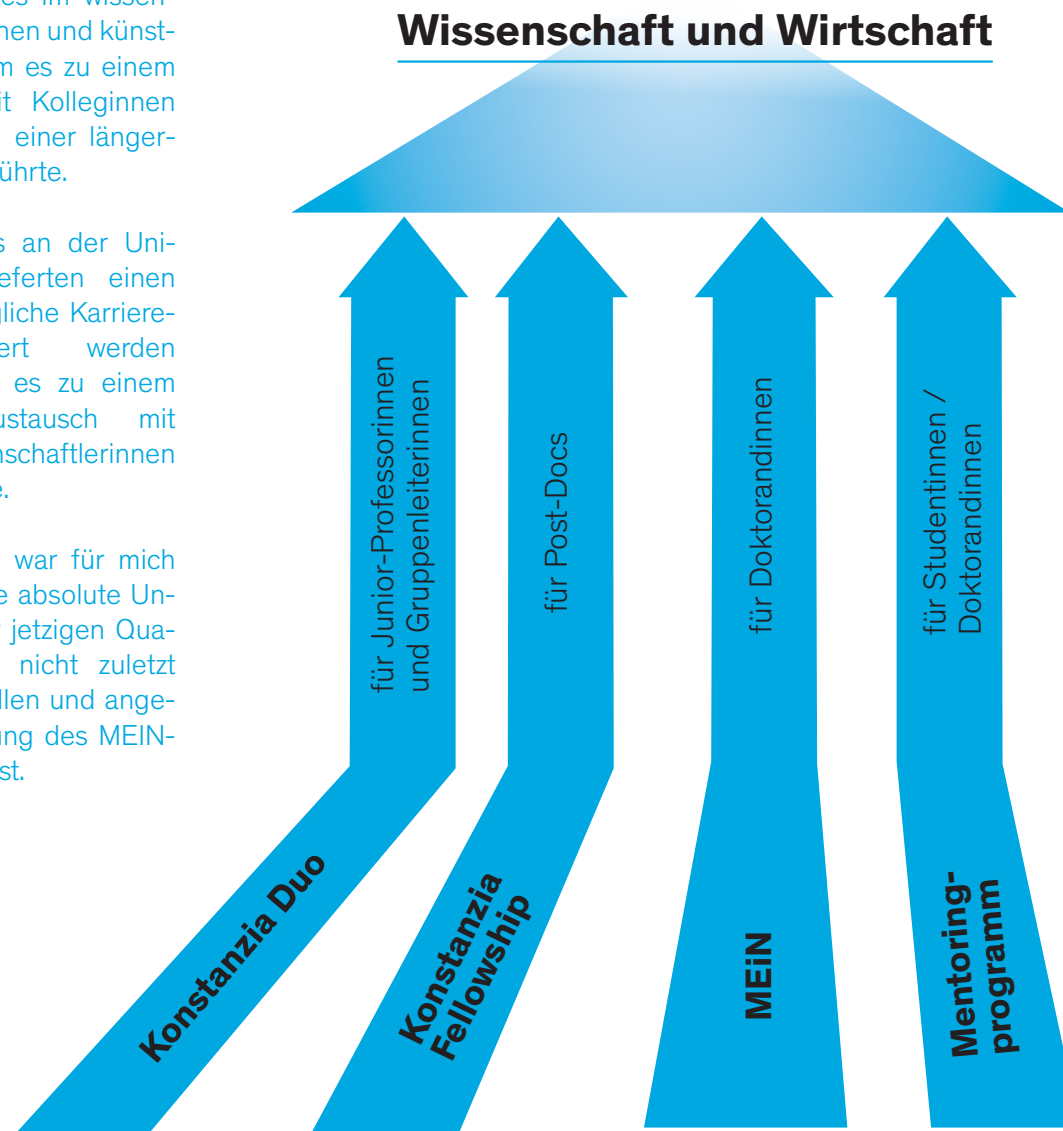
Entwicklungsmöglichkeiten wie Zukunftsperspektiven auftraten.

Bei Kolloquien am IDEA-Institut sowie bei round tables im wissenschaftlichen, literarischen und künstlerischen Bereich kam es zu einem regen Austausch mit Kolleginnen vor Ort, was auch zu einer längerfristigen Vernetzung führte.

Die MEiN-Workshops an der Universität Konstanz lieferten einen Rahmen, in dem mögliche Karrierestrategien diskutiert werden konnten. Dabei kam es zu einem einsichtsreichen Austausch mit Konstanzer Wissenschaftlerinnen anderer Fachbereiche.

Das MEiN-Programm war für mich auf allen Ebenen eine absolute Unterstützung in meiner jetzigen Qualifikationsphase, was nicht zuletzt auch der professionellen und angenehm flotten Betreuung des MEiN-Teams zu verdanken ist.

Mentoring – Laufbahnbegleitung in Wissenschaft und Wirtschaft



Förderung des wissenschaftsunterstützenden Bereichs durch die Beauftragte für Chancengleichheit



Inés Eckerle

Beauftragte für Chancengleichheit für die Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Eine Universität ist ein heterogenes Gebilde: Einerseits eine Einrichtung des öffentlichen Dienstes und andererseits eine Bildungseinrichtung für Forschung und Lehre. Daher unterliegt sie unterschiedlichen Gesetzen.

Für die **Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich**, die dafür sorgen, dass Studierende, Forschende und Lehrende optimale Bedingungen vorfinden, gilt das **Chancengleichheitsgesetz** des Landes. Dieses sieht vor, dass die Universität Konstanz die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert, bestehende Nachteile für Frauen abbaut und dass Frauen gezielt gefördert werden, speziell in ihren Zugangs- und Aufstiegschancen. Der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll erhöht werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Frauen und Männer verbesser

sert werden.

Die Ziele für die unterschiedlichen Personengruppen, d.h. Beschäftigte, Studierende und Wissenschaftler*innen, ähneln sich, aber die Maßnahmen sind unterschiedlich.

Mit dem **Chancengleichheitsplan**, der Teil des Gleichstellungsplans ist, werden alle fünf Jahre Ziele für die Personalentwicklung definiert. Dort plant und unterstützt die Universität Karrierewege und Qualifizierung für die im wissenschaftsunterstützenden Bereich beschäftigten Frauen.

Der **Girls' Day** als bewährtes Instrument der Frauenförderung gewährt Schülerinnen Einblicke in die Berufswelt von Naturwissenschaft, IT, Technik und in Handwerksberufe. Die Universität sieht eine höhere Diversität in den Arbeitsfeldern als einen großen Gewinn an und

Chancengleichheit bedeutet tatsächlich, dass Privilegierte teilen müssen.

will Frauen für diese Berufsfelder gewinnen.

Werdende Eltern erhalten umfassende Beratung zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld. Universitätsmitglieder mit **pflegebedürftigen Angehörigen** werden durch Informationen über die Angebote der familienfreundlichen Hochschule und kompetente Beratung in schwierigen Situationen unterstützt.

Die Universität hilft ihren Beschäftigten mit flexiblen Arbeitsmodellen und Gesundheitsangeboten dabei, ihre Berufstätigkeit und ihre familiären Aufgaben in einem gesunden Gleichgewicht zu halten. Zusätzlich zu den Beratungsangeboten sensibilisieren Veranstaltungen und Fortbildungen alle Universitätsmitglieder für diese Themen.

Stellvertretung: Angelika Früh, Fachbereich Chemie

Wir haben gefragt...



Petra Hätscher, Direktorin Kommunikations-, Informations-, Medienzentrum (KIM)

Gleichstellung und Familienförderung ermöglichen mir, Beruf und Familie in hervorragender Weise unter einen Hut bringen zu können. Als Leiterin einer großen Einrichtung innerhalb der Universität begrüße und unterstütze ich die Aktivitäten sehr, denn sie helfen uns, qualifiziertes Personal zu finden und zu halten.



Maren Rühmann, Leiterin der Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten

Gleichstellung, Familienförderung und Diversity an der Universität Konstanz: Sie stehen für mich zentral dafür, bei den Menschen das Vertrauen in ihre eigene Kraft zu stärken, weil wir uns hier um Rahmenbedingungen und Strukturen bemühen, in denen das Denken „out of the box“ möglich ist, im Rahmen derer kreative Handlungsoptionen für die Einzelnen eröffnet werden – und so die besondere Konstanzer Ermöglickungskultur zu spüren ist.



Renate Pfeifer, Leiterin der Personalabteilung

Die Universität Konstanz wird in der Region als eine äußerst attraktive Arbeitgeberin angesehen – hier trägt das Engagement in den Themen Familienförderung und Gleichstellung sehr dazu bei.

Eine Kooperationspartnerin antwortet



Gundula Kern, Schulsozialarbeiterin an der Mädchenschule Zoffingen

Inés Eckerle hat unseren Schülerinnen viele Jahre die Chance gegeben, für Mädchen eher ungewöhnliche Arbeitsfelder zu erforschen. So hatten sie mit der Unterstützung der Beauftragten für Chancengleichheit die Möglichkeit, ihre Interessen und Talente bezüglich der Berufswahl zu entdecken, neue Berufsfelder kennen zu lernen und verschiedene Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Im Namen der Teilnehmerinnen der acht Jahrgänge Girls' Day Akademie (GDA) bedanke ich mich ganz herzlich für die gute Kooperation bei der Berufsorientierung!

Die GDA stärkt die oftmals aus sozial

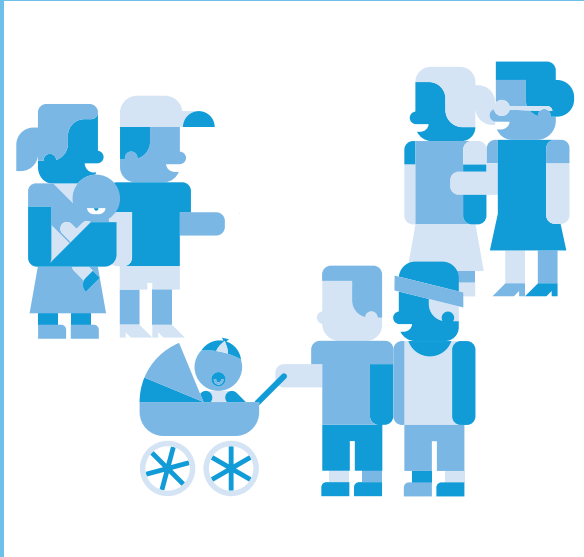
benachteiligten Familien stammenden Mädchen. Die Hauptschülerinnen wurden in ihrer Ausbildungsfähigkeit gestärkt. Die Teilnahme am Girls' Day (ein Baustein der GDA an der Mädchenschule Zoffingen) hat die Lebenschancen und -tüchtigkeit besonders unserer Haupt- und Werkrealschülerinnen – z. T. mit Förderbedarf – grundlegend verbessert.

Von den Teilnehmerinnen an der Girls' Day Akademie in den Jahren 2009 – 2017 haben sich im Anschluss an den Hauptschulabschluss 25 Schülerinnen für eine weiterführende Schule bzw. Ausbildung im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich entschieden. 19 Schülerinnen wollten den Werkrealschulabschluss

ablegen oder besuchten das Berufsvorbereitungsjahr oder eine ähnliche Einrichtung mit handwerklichen Möglichkeiten.

Die Mädchenschule Zoffingen wurde nach einem Vierteljahrtausend erfolgreicher Mädchenbildung per Dekret des Gemeinderates Konstanz 2018 geschlossen.

Die tatkräftige Bereitschaft von Inés Eckerle, unseren Schülerinnen neue Lebensperspektiven mit einer Erweiterung des Berufswahlspektrums in mädchenuntypische Bereiche zu bieten, wird noch viele Jahre und Jahrzehnte Früchte tragen.



Vereinbarkeit und Familienförderung

- Familienförderung an der Universität Konstanz
- Familie in der Hochschule
- Dual Career Programm
- Die Kinderbetreuungsangebote

Vom Unvereinbarkeitsmythos zu einer ganzheitlichen Familienförderung

Im konservativ geprägten Süden von Deutschland war die Frage, wie Frauenförderung und Gleichstellung mit dem „Mutterbild“ und den angeblichen Mutterpflichten zusammengehen, schon seit Beginn der universitären Gleichstellungspolitik eine wichtige Komponente. Es gab (gibt) definitiv zu wenig Kinderbetreuungsangebote in der Stadt Konstanz.

Das Familienideal in den Köpfen und Herzen sieht eine Mutter vor, die mit der Schwangerschaft aus der Wissenschaft aussteigt und nur in Teilzeit zurückkommen will oder kann. Dieses Engagement in der Familie wird in der Wissenschaft nicht belohnt, denn sie funktioniert nach den Regeln von Konkurrenz und Selektion und erwartet gerade in der kritischen Postdoc-Phase 150 % Einsatz mit hoher Mobilität. Aber nicht nur Kinder können hier die Frauenkarrieren beeinträchtigen, sondern auch schon eine Partnerschaft, in der von der Frau erwartet wird, dass sie ihrem Partner beim Umzug in eine andere Stadt oder ein anderes Land folgt. Aufgrund der unglücklichen Umstände, wie dem der Statistik zufolge vorhandenen männlichen Alters- und Karrierevorsprung, trifft das junge Wissenschaftlerinnen in Wissenschaftspaaren im Besonderen.

Wie in der Gleichstellungsarbeit finden wir auch bei der Vereinbarkeitsförderung die Prozesse der Selbst- und Fremdselektion wieder. Eine Wissenschaftskarriere, die so wenig die Bedürfnisse von Müttern oder Eltern berücksichtigt und die so unsichere Perspektiven auf die Professur bietet, scheint für viele nicht attraktiv. Im gleichen Maße wird Müttern oft nicht zugetraut, die

Vereinbarkeit gut zu managen, und sie werden entsprechend weniger motiviert und gefördert. Dies trifft auf Väter oft noch nicht zu, da das traditionelle Familienbild meist eine unterstützende Frau im Hintergrund imaginiert – und diese ja auch in der Tat noch existiert.

Was eine einzelne Universität trotzdem tun kann, um diese „Systemfehler“ auszugleichen, wird auf den folgenden Seiten beschrieben. Wir verfolgen bei unseren Angeboten und Maßnahmen eine Familienpolitik, die auf drei Prinzipien beruht:

Erstens fördern wir im Sinne der Gleichstellung die gleichberechtigten Partnerschaften mit zwei berufstätigen Eltern, z.B. im Dual Career-Programm, bei der Vergabe der Kinderhausplätze oder bei Unterstützung durch Hilfskräfte und Babysitter in der Postdoc-Phase. Hier hat sich das imaginäre Bild auch gewandelt: Wir berufen oder stellen nicht nur exzellente Wissenschaftler*innen ein, sondern immer Menschen, die ein Leben mitbringen, das, wenn gewünscht, von der Arbeitgeberin Universität Konstanz berücksichtigt und unterstützt wird.

Zweitens schaffen wir über qualitativ hochwertige und quantitativ flexible Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung bei Dienstreisen etc. eine gute Basis, die allen erlaubt, mehr Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit, ihren Beruf oder ihr Studium zu haben.

Drittens – und das ist fundamental für einen Kulturwandel – befördern wir eine Wissenschaft, die familiengerecht ist und bei

Leistungsbeurteilungen und in der Organisation (z.B. von Gremienzeiten) Familienzeiten berücksichtigt und verschiedene Familienmodelle anerkennt. Hier binden wir Familienförderung auch in die Diversity-Strategie ein, da auf der strukturellen und kulturellen Ebene Diskriminierungen vermieden und Familienarbeit als Wert geschätzt werden sollen. Dies bedeutet, dass wir unsere Ansätze im Querschnitt in die Personal- und Organisationsentwicklung integrieren.

Die Familienorientierung ist an der Universität Konstanz gut etabliert. Auch auf der Ebene der Professuren gibt es mittlerweile eine große Zahl von Wissenschaftler*innen mit Familienverantwortung und hoher Sensibilität für die Bedürfnisse von Familien. Eltern und Familie werden in verschiedenen Handlungsfeldern der Universität mitgedacht und oft gut berücksichtigt. Trotzdem wirken die eingangs beschriebenen Voreingenommenheiten und Selbst- und Fremdselektionen weiter und lassen viele talentierte Nachwuchswissenschaftler*innen aus dem wissenschaftlichen System ausscheiden. Familien- und Vereinbarkeitsförderung bleibt also nach wie vor ein wichtiges Ziel der Chancengerechtigkeit.

Angebote und Beratung

Dual Career Partner*innen

Kerstin Melzer

- Individuelle Information und Beratung zur Stellensuche
- Begleitung der Bewerbungsprozesse
- Kontakte zu Personalverantwortlichen
- Dual Career Policy
- Regionales Dual Career Netzwerk

Studieren mit Kind

Christiane Harmsen

- Individuelle Information und Beratung
- Studierende-Eltern-Pass zur flexiblen Studienorganisation
- Konzeption und Gestaltung familienfreundlicher Campus
- Vernetzung mit Akteur*innen (intern/extern)
- Elternfrühstück: Vernetzung der Eltern

Wissenschaft mit Kind

Tanja Edelhäuser

- Individuelle Information und Beratung
- Vereinbarungen zur Vereinbarkeit
- Familienbewusste Führung
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung für Gastforschende
- Finanzierung von Laborassistenten, Hilfskräften und Mobilität für Familien

Beruf und Kind

Inés Eckerle

- Individuelle Information und Beratung
- Modelle zur Gestaltung der Elternzeit
- Gleitende Arbeitszeit
- Fortbildungen während der Elternzeit
- Patin oder Pate während der Elternzeit

Pflege von Angehörigen

Inés Eckerle

- Individuelle Information und Beratung
- Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit Beruf, Studium oder Wissenschaft
- Flexible Lösungen zu Homeoffice und Arbeitszeit
- Informationsveranstaltungen für alle Universitätsangehörigen

Familie in der Hochschule



Christiane Harmsen
Koordinierungsstelle familiengerechte Hochschule

Die Universität Konstanz ist seit über 20 Jahren im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wissenschaft und Studium aktiv. Mit ihrer Strategie und den zahlreichen Angeboten für alle Zielgruppen zählt sie deutschlandweit zur Spitzengruppe der familienbewussten Hochschulen.

Mit der langjährigen Teilnahme (von 2006 bis 2016) am Auditverfahren der berufundfamilie gGmbH ist es der Universität Konstanz gelungen, familienfreundliche Standards institutionell zu etablieren und in verschiedenen Handlungsfeldern der Universität zu verankern.

Mit der Beteiligung an der Gründung und ihrer Mitgliedschaft im **Netzwerk Familie in der Hochschule e.V.** verstärkt sie ihr Engagement zur Familienförderung, vernetzt sich mit anderen Hochschulen und entwickelt das Thema der Familienorientierung an Hochschulen auch politisch und gesellschaftlich weiter.

Für die Universität Konstanz sind mit „Familie“ alle Gemeinschaften gemeint, in denen Menschen dauerhaft füreinander Verantwortung und Care-Aufgaben übernehmen. Ihr Vereinbarkeitskonzept zeichnet sich dadurch aus, dass sie sowohl die institutionelle als auch

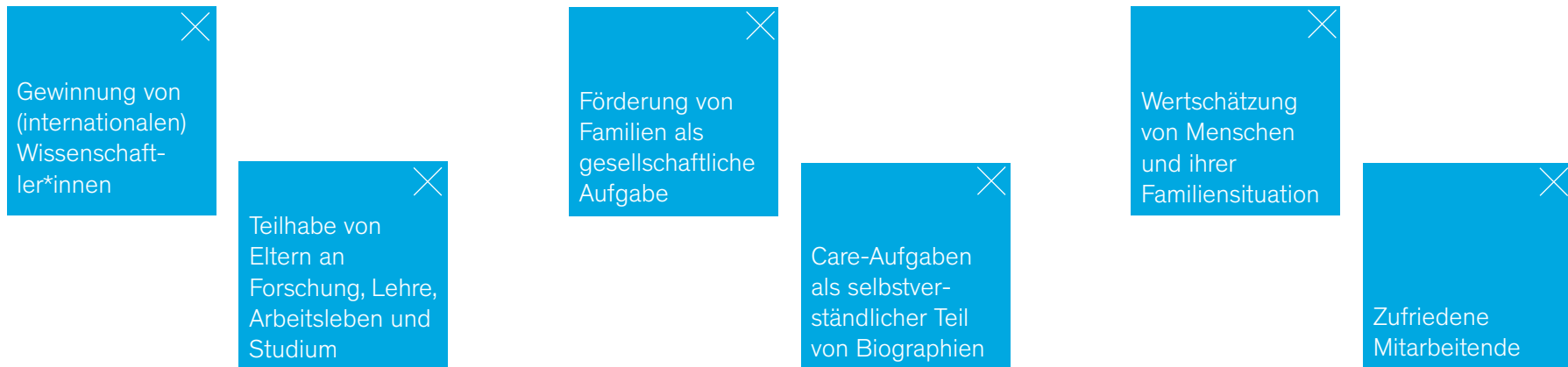
die individuelle Ebene in den Blick nimmt. So werden zum einen die Rahmenbedingungen für die Berufs- und Karriereentwicklung sowie für das Studium familienfreundlich ausgestaltet.

Zum anderen sind die Unterstützungsleistungen wie Kinderbetreuung und Beratung auf individuelle Bedarfe von Eltern, Personen mit Pflegeverantwortung und Dual Career Paaren abgestimmt. Die Universität verfolgt damit einen Ansatz einer **lebensphasenorientierten Unterstützung**, die Care-Aufgaben grundsätzlich institutionell vorsieht und die Arbeitskultur aktiv familienorientiert gestaltet.

**If you want to go fast, go alone.
If you want to go far, go together.**

— Afrikanisches Sprichwort

Warum ist Vereinbarkeit für die Universität so wichtig?



Das Interview „**Juggling PhD Thesis and Parenting**“ widmet sich Fragen zur Vereinbarkeit während der Promotionsphase. Das Interview führte **Professorin Dr. Susanne Goldlücke (SG)** mit **Nadiia Makarina (NM)**, Promotionsstudentin der Graduiertenschule für Entscheidungswissenschaften (GSDS).

SG: Wie fühlt sich Elternschaft als Promotionsstudentin für Dich an?

NM: [...] Das Wichtigste ist, eine zuverlässige und hochqualifizierte Kinderbetreuung zu haben, wenn man Wissenschaft mit Familie vereinbaren möchte. Das Kinderhaus ist deshalb ein wahrer Segen für Studierende mit Kindern. Sie haben dort großartiges Personal und unternehmen viel mit unseren Kindern. Unsere Universität ist eine ziemlich familienfreundliche [...]. Es

gibt viele kleine, aber wichtige Dinge hier, die die Familien unterstützen. Wie z.B. der Still- und Wickelraum der Universität [...] oder die Familienecke in der Mensa, in der es vergünstigtes Essen für Kleinkinder gibt.

SG: Was würdest Du Eltern in der Promotionsphase raten?

NM: Fragt stets nach Unterstützung. Ich habe sehr durch die Angebote des Academic Staff Developments und des Referats für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity profitiert. Sie beraten Studierende mit Kindern zu Themen wie Wohnen, Kinderbetreuung, Finanzierung und bieten darüber hinaus auch psychologische Unterstützung an. [...] Es ist wichtig, mit anderen seine Erfahrungen zu teilen, die in der gleichen Situation

stecken, und sich Netzwerke aufzubauen [...]. Bevor ich ein Kind hatte, dachte ich, ich wäre gut im Organisieren. Aber jetzt realisiere ich, dass man nicht alles vorausplanen kann. [...] Das Leben fühlt sich manchmal an wie Teller jonglieren. Aber ich wollte früh im Leben Mutter werden und natürlich hat das seinen Preis. Vielleicht bin ich langsamer mit dem Studium oder ich kann an einer bestimmten Tagung nicht teilnehmen. Ein Kind ändert das Leben, egal wann man es bekommt. Aber Kinder sind eben auch unendliche Quellen der Inspiration!

Das Interview aus dem Jahresbericht 2017 der GSDS ist in voller Länge abrufbar unter [gsds.uni.kn](https://www.gsd.uni.kn)

Dual Career Programm



Kerstin Melzer,
Referentin für Personalentwicklung und Dual Career

**All you need is love?
And two jobs!**

Die Beobachtung, dass viele mitziehende Partnerinnen von Professoren beim Umzug nach Konstanz Karriere(ab)brüche hinnehmen mussten, war 2007 für die Universität Konstanz der Anlass, Dual Career Partner*innen bei ihrer Stellensuche in der Region professionell zu unterstützen.

Denn: Wer hochqualifiziert ist und sich beruflich in der Bodenseeregion weiterentwickeln will, hat es oft nicht leicht. Größere Arbeitgeber aus Wirtschaft, Wissenschaft und dem Non-Profit-Bereich sind kaum vertreten und Stellensuchende wissen häufig nicht, wie sie hier den Bewerbungsprozess angehen sollen.

Das Dual Career Programm steht dabei den mitziehenden Partner*innen zur Seite: Eine kompetente **Beratung** zu Bewerbungsstrategie und Karriereentwicklung sowie **Kontakte** zu Personalverantwortlichen unterschiedlicher Bereiche beschleunigen ihre Stellensuche. Stetige Fortbildung und kollegialer Austausch sorgen zudem für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und eine hohe Beratungsqualität, damit die Dual Career Partner*innen den bestmöglichen Service erhalten. Neben der gezielten Unterstützung von weit über 300 Partner*innen hat sich auch die Einstellung gegenüber Dual Career Paaren an der Universität verändert. Wissend, dass es schwierig ist,

zwei Partner*innen an der Universität zu integrieren, hat sich ein konstruktiver Umgang mit der Dual Career Problematik und eine Dual Career-freundliche Atmosphäre entwickelt.

2010 folgte konsequenterweise die **Dual Career Policy**, die den Umgang mit Dual Career Paaren an der Universität Konstanz transparent regelt und die Alleinstellungsmerkmale der Konstanzer Dual Career Unterstützung festhält. Neben Rekrutierungsvorteilen setzt sie sich explizit für egalitäre Partnerschaftsmodelle ein und trägt zu den Zielen der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft, der Familienförderung und der Personalentwicklung bei.



Prof. Dr. Stephan Streuber, Fachbereich Informatik und Informationswissenschaft und Dr. María Alejandra Quiros Ramírez, Computer Scientist

Finding academic positions is a whole challenge on its own. Even more so, as an academic couple. We were very lucky to find a lot of support in the Dual Career office at University of Konstanz. From the first contact, Ms. Melzer was extremely helpful and resourceful. She gave us all the tips and connections to possible fundings and jobs in and out of the University. The assistance continued even after finding a job, connecting us with the correct people to arrange daycare for our son. University of Konstanz is the most family-friendly institution I have seen so far in my academic career, I am certainly grateful and impressed about the effort they make to accommodate academic partners and their families and the quality of their Dual Career office.



Prof. Dr. Axinja Hachfeld, Fachbereich Soziologie, Binational School of Education, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Sektion II

Als neuberufene Juniorprofessorin finde ich es besonders bemerkenswert, dass das Dual Career Programm der Universität Konstanz für Frauen bereits an der Post-Doc-Phase ansetzt. Ich habe in den letzten Jahren die Erfahrung gemacht, dass dem Wissenschaftssystem insbesondere in dieser Phase die Frauen „verloren“ gehen. Das liegt häufig auch an den Partnern, die sich weniger gut vorstellen können, mit ihren Partnerinnen mitzuziehen. Hier Möglichkeiten aufzuzeigen und aktiv zu unterstützen, erhöht die Attraktivität des Standortes Universität Konstanz.



Prof. Dr. Almuth Scholl, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Sektion III

Unsere Universität hat gezeigt, dass wir im internationalen Wettbewerb mit attraktiven Dual Career Angeboten exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewinnen können.



Prof. Dr. Susanne Strauß, Fachbereich Soziologie, Schwerpunkt Gender Studies

Wenn meinem Mann nicht eine Stelle als Dozent für Statistik angeboten worden wäre, wären wir heute wahrscheinlich nicht in Konstanz.

Die Kinderbetreuungsangebote: Gut betreut ist halb gewonnen



Yunuen Mann-Maldonado
Koordinierungsstelle Kinderbetreuung

Das Kinderhaus hat sich Familienorientierung in zweierlei Hinsicht zum Ziel gesetzt: Als Teil der Universität stellt es sich erstens ganz grundsätzlich in den Dienst der Unterstützung von Familien. Deren Alltag ist nicht selten durch eine hohe, oft schwer kalkulierbare Arbeitsbelastung bestimmt und erfordert viel Flexibilität und Mobilität. In einem zweiten Sinne arbeiten wir familienorientiert, indem wir unsere pädagogische Arbeit als eine Erziehungs- und Bildungspartnerschaft mit den Eltern verstehen.

Knirps & Co. e.V., der Trägerverein des Kinderhauses an der Universität Konstanz, setzt sich für eine hochwertige, innovative Kinderbetreuung

ein. Der Verein wurde im Jahr 1996 durch eine Elterninitiative und die Gleichstellungsreferentin der Universität Konstanz gegründet.

Das Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity richtet seine Kinderbetreuungsangebote nach den Bedürfnissen der Eltern aus. Im **Kinderhaus** bieten wir 120 Plätze für Kinder zwischen sechs Monaten und sechs Jahren an.

Für Eltern, die kurzfristig oder nur für einen begrenzten Zeitraum einen Platz für ihr Kind benötigen, haben wir das **KiZ** (Kinderzimmer) eingerichtet, mit zehn Plätzen für Kinder zwischen sechs Monaten und drei Jahren.

Die Fragen eines Kindes sind schwerer zu beantworten als die Fragen eines Wissenschaftlers.

— Alice Miller, Psychoanalytikerin und Schriftstellerin

Was tun, wenn eine unvorhergesehene berufliche oder private Situation eintritt und sich kurzfristig keine passende Kinderbetreuung finden lässt? Hierfür bieten wir mit dem **Plan B** die **Notfallbetreuung** an, ein professionelles Team von Erzieherinnen, Tagesmüttern und Kinderkrankenschwestern, das zu den Eltern nach Hause kommt oder die Kinder individuell an der Universität betreut.

Schulferien bedeuten nicht immer auch freie Tage für die Eltern. Unser **Kinderferienprogramm** bietet hier ein vielfältiges Angebot während elf Ferien-Wochen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.



Dr. Hilmar Hofmann, Nachwuchsgruppenleiter am Limnologischen Institut (AG Umweltphysik), Vorstand von Knirps & Co. 2014 – 2018

Meine Kinder Hanna (zehn Jahre) und Frederik (acht Jahre) haben in den letzten neun Jahren die verschiedenen Betreuungsangebote (Kinderkrippe, Kindergarten und die Schulkind-Betreuung) von Knirps & Co. im Kinderhaus der Universität Konstanz genutzt.

Knirps & Co. mit seinen verlässlichen und flexiblen Betreuungsangeboten war ein wichtiger Baustein für meine wissenschaftliche Karriere. Kurz vor der Geburt meiner beiden Kinder habe ich die Stelle als wissenschaftlicher Assistent in der AG Umweltphysik und später als Nachwuchsgruppenleiter am Limnologischen Institut der Universität Konstanz angetreten. Zudem hat sich in dieser Zeit meine Frau beruflich weiterqualifiziert. Der Spagat zwischen Kindern und Karriere war nur durch die verlässlichen und flexiblen Betreuungsangebote von Knirps & Co. möglich. Knirps & Co. hebt sich klar von den städtischen Betreuungsangeboten ab.

Hervorheben möchte ich die flexible

Ganztagsbetreuung in der Kinderkrippe und im Kindergarten zwischen 7.00 und 18.00 Uhr oder auf Anfrage auch bis 20.00 Uhr oder an den Wochenenden und die kurzen Schließzeiten. Gerade in den ersten Jahren waren meine Kinder

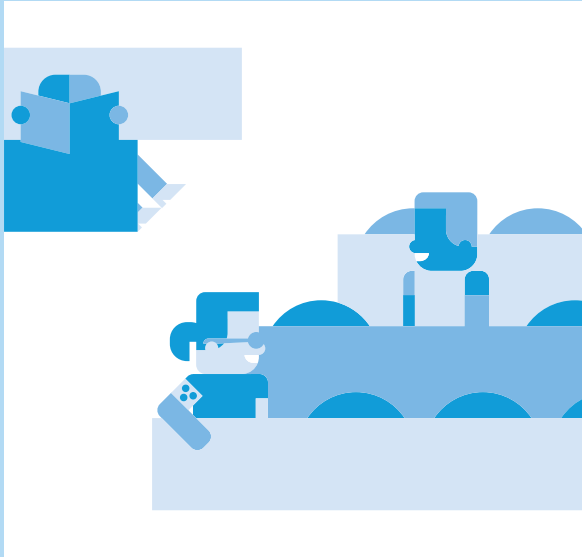


häufig krank, aber auch dafür hat Knirps & Co. ein Konzept: Plan B. So konnte ich Vorlesungen, wichtige Besprechungstermine oder Dienstreisen auch bei kurzfristiger Krankheit meiner Kinder wahrnehmen. Das haben sowohl ich als auch meine Frau als sehr unterstützend und oft letzte Rettung empfunden.

Knirps & Co. zeichnet sich ebenfalls durch seine sehr hohe Betreuungsqualität aus. Diese wird durch das hochmotivierte und sehr qualifizierte Personal gepaart mit einem sehr guten Betreuungsschlüssel erreicht. Das pädagogische Konzept ist am Kind orientiert und ermöglicht eine individuelle Betreuung, die auf die spezifischen Bedürfnisse des Kindes eingeht. Das teiloffene Konzept haben meine Kinder genossen. Zum einen die gemeinsame Zeit in der Gruppe und auf der anderen Seite die freie Gestaltung der Zeit in den Themenräumen, z.B. im Atelier, im Theaterraum, in der Werkstatt, auf dem Markplatz, in den Turnhallen oder im Garten.

Meine Kinder sind immer mit großer Begeisterung zu „Knirps“ gegangen, was für sich spricht. Aber Knirps & Co. bietet mehr als „nur“ eine verlässliche, flexible und qualitativ hochwertige Kinderbetreuung. Als Vorstands-

mitglied hatte ich die Möglichkeit über vier Jahre das operative und pädagogische Konzept aktiv in einem hoch professionellen Team außerhalb der Wissenschaft weiterzuentwickeln. Das war eine tolle Erfahrung, die ich nicht missen möchte und die viel Spaß gemacht hat.



Diversity

- Diversity an der Universität Konstanz
- Umsetzung des Diversity-Audits
- Ein Diversity-Instrument: Mentoring^{Plus}
- Projekt Studieren im Asyl
- Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen
- Anlaufstelle bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

Diversity an der Universität Konstanz

Ralf Dahrendorf, ein Gründungsvater der Reformuniversität Konstanz, illustrierte in den 1960er Jahren mit der Figur der „katholischen Arbeitertochter vom Land“ ungleiche Bildungschancen anhand von vier an den Universitäten unterrepräsentierten Gruppen: den Mädchen, den Katholik*innen, den Arbeiter- und Landkindern. Dahrendorf plädierte für eine konsequente Chancengleichheit im Bildungssystem; leistungsfremde Faktoren, wie soziale Herkunft, dürften Bildungserfolge weder behindern noch befördern.

Dem Grundsatz konsequenter Chancengleichheit folgt die Arbeit im Bereich Diversity an deutschen Universitäten. Die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich heute auch in den Universitäten, mehr als je zuvor. Damit wächst der interne Bedarf an konkret umsetzbaren, für alle Gruppen gerechten Rahmenbedingungen. Das stellt Universitäten vor zahlreiche und immer wieder neue Herausforderungen: Wie werden Vielfalt, Diversity, Benachteiligung und Gerechtigkeit definiert? Wie findet eine organisationsübergreifende Verständigung darüber statt, was Vielfalt an den und für die Universitäten bedeutet? Wann wird welcher Handlungsbedarf für welche oder von welcher „Gruppe“ vorgesehen u.v.m.?

Diese Fragen umfasst der Arbeits- und Schirmbegriff „Diversity“, der in seiner U.S.-amerikanischen Verwendungsweise eine quantitative Vielfalt anerkennt, einen chancengerechten Umgang mit ihr impliziert und institutionelle Öffnungsprozesse für Vielfalt anregt.

Diversityrelevante Fragen nehmen insbesondere Bezug auf Merkmale, aufgrund derer Menschen stereotypisiert, benachteiligt oder diskriminiert werden. Dabei berücksichtigen sie die interne Heterogenität jeder dieser Gruppen sowie potentielle Mehrfachzugehörigkeiten. Dies sind insbesondere die vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale, wie Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, körperliche und gesundheitliche Beeinträchtigungen, ethnische, nationale, soziale Hintergründe und sexuelle Identitäten. Im universitären Kontext können zusätzlich ökonomische Hintergründe, der Bildungsgrad der Herkunftsfamilien und das Familienmodell relevant sein.

„Eine stabile Brücke wird von vielen Pfeilern getragen.“

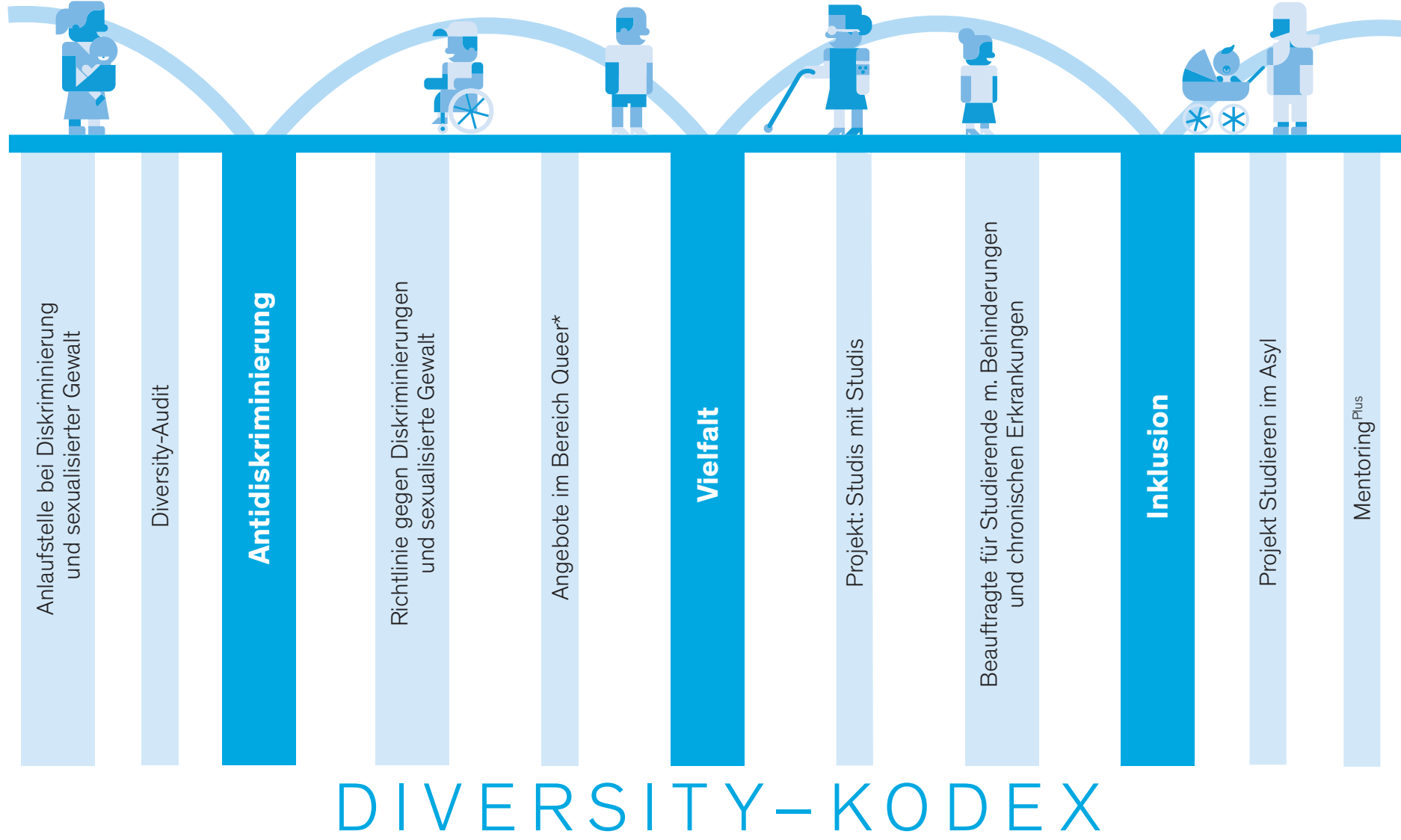
Die Universität Konstanz misst gesellschaftlicher Vielfalt einen hohen Wert bei und erweitert seit 2009 entsprechend Gleichstellungs- und Familienförderungsmaßnahmen um weitere explizite Diversity-Aufgaben. Diversity wird als Querschnittsaufgabe verstanden. Hierbei bemüht sich die Universität um ein höchstmöglich diskriminierungsfreies, inklusives Klima. Vielfalt, Antidiskriminierung und Inklusion sind gemeinsame Pfeiler einer Vision: Die Universität gestaltet optimale Entfaltungsmöglichkeiten für alle Mitglieder und fördert chancengerechte Zugänge und Teilhabe in allen Leistungsbereichen. Damit steigert sie ihre Attraktivität als Lern-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsstandort, auch für zukünftige Generationen.

Die Bandbreite und Komplexität von Diversity, Antidiskriminierung und Inklusion wirft viele Fragen auf, bedarf vieler Akteur*innen und oft kreativer Lösungen.

Diversity an der Universität Konstanz liegt im Verantwortungsbereich des Prorektorats für Internationales und Chancengerechtigkeit und des Gleichstellungsrates. Die Universität unterzeichnete die „Charta der Vielfalt“ (2015) und wurde im Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wirtschaft zertifiziert (2018), dabei bekannte sie sich insbesondere dazu, sich für ein positives Diversity-Klima zu engagieren.

Die Diversity-Arbeit beinhaltet Maßnahmen, die individuelle Förderungen vorsehen, um vorhandene Benachteiligungen auszugleichen, wie die folgenden Arbeitsgebiete Mentoring^{Plus}, Studieren im Asyl und Inklusion zeigen. Weitere Maßnahmen wie der Diversity-Kodex bemühen sich darum, institutionelle Hürden abzubauen und diversitybewusste Öffnungsprozesse der Universität voranzutreiben.

Wir freuen uns sehr, dass Senat und Rektorat am 13. Februar 2019 den Diversity-Kodex verabschiedet haben.



Umsetzung des Diversity-Audits



Lana Daudrich
Projektmanagement Gender und Diversity

Mit der Förderung der Vielfalt in jeglichen Organisationen können wir alle der politischen Gleichschaltung und der sozialen Stagnation entgegenwirken.

Während die Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Konstanz stetig zunimmt, ist eine dazu proportionale Abnahme von Diversität der Universitätsangehörigen mit zunehmender Qualifikationsstufe zu beobachten. Nach den ersten Schritten ab 2009 zur strukturellen Förderung von Diversity entschied sich die Universität Konstanz im Jahr 2015 für die Teilnahme am vom Stifterverband entwickelten Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“. Ziel war und ist es, ein gesamtuniversitäres Verständnis von Heterogenität sowie eine gemeinsame Diversity-Strategie zu entwickeln und die Antidiskriminierungsarbeit zu fördern.

Beim Audit wurden von zahlreichen Beteiligten aus den verschiedenen Fachbereichen und Verwaltungseinheiten der Universität die Handlungsfelder Personalentwicklung, Beratung,

interkulturelle Öffnung sowie Studium und Lehre ermittelt. Vier Arbeitsgruppen bündelten bereits Bestehendes im Bereich der Vielfaltförderung und konzipierten potentielle weitere Maßnahmen, die von einer Steuerungsgruppe in Zusammenarbeit mit einem größeren Lenkungskreis koordiniert wurden. Im März 2018 wurde der Prozess mit einem entsprechenden Zertifikat erfolgreich abgeschlossen.

Das Audit legte den Grundstein für einen internen Partizipations- und Kommunikationsprozess zu den die Diversity betreffenden Themen. Dadurch werden das **Verständnis** der Förderung von Heterogenität als Querschnittsthema betont und Schnittstellen zu anderen Bereichen (z. B. Internationales, Personalentwicklung) identifiziert. Kurz- und langfristige Maßnahmen werden verankert, eine

Diversity-Strategie als operatives Konzept entwickelt und ein **Diversity-Kodex** als Selbstverpflichtung der Universität verabschiedet.

Die Vorgaben des Audits wurden umgesetzt in Form der Beratung und Begleitung der Studierenden im Studienalltag und von thematischen Lehraufträgen, z. B. zum Thema Queer*. Die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit dient dem Zweck der **Sensibilisierung** für wenig bekannte Lebensmodelle, um Diskriminierung entgegenzuwirken.

Weitere Projekte wie etwa ein Leitfaden für Lehrende und Studienberater*innen zum Umgang mit Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sind im Entstehen.



**Dr. Amber Griffioen, Margarete von Wrangel
Fellow in Philosophie, Teilnehmerin am Diversity-Audit,
Mitglied des Gleichstellungsrats seit 2014**

“Diversity” has become somewhat of a corporate “buzz word” in past years, but now more than ever it is an important concept that needs to be taken seriously, especially in the context of higher education. While the term ‘equal opportunity’ falls under the larger heading of diversity, in the German context it tends to connote only equal opportunity with respect to gender, to the exclusion of other groups.

Moreover, questions concerning diversity go beyond the mere equal treatment and representation of underrepresented groups. Indeed, although extremely important, to limit diversity

initiatives to securing the equal treatment of underrepresented groups at the University does not take into account the intrinsic and instrumental value of the inclusion of persons of diverse backgrounds and perspectives in the democratic institution of the German University.

In other words, diversity is not just about compensation for disadvantage but also about opportunity and multiperspectivity. It is thus important for the University to reflect on how it can better attract and foster a positive atmosphere for students and faculty from systematically underrepresented and disadvantaged groups – both to ensure that such groups are given an equal opportunity (or to compensate for disadvantage) and as to proactively embrace the values of inclusivity, plurality, and collaborative innovation



that are part of what it means to create a “culture of creativity” at the University of Konstanz.

The diversity audit was thus important, in order to begin the process of reflecting on these matters. It is even more important that, in addition to the Gender Codex, the university develops an explicit statement in the form of a Diversity Codex, which emphasizes both what the university understands by “diversity” and why diversity is important for an institution of higher education like ours. Indeed, it is not only important that the university promotes diversity internally but also that it does so visibly and publicly, thereby making clear that these are values we really stand behind as an institution and find worth promoting in society at large.

Ein Diversity-Instrument: Mentoring^{Plus}



Dr. Roxane Soergel
Referentin für Diversity und Mentoring

**If you cannot see where you are going,
ask someone
who has been there before.**

— J. Loren Norris, Trainer und Coach

Mobilitätserfahrungen und -bereitschaft sowie Flexibilität werden zunehmend zu Anforderungen, die Unternehmen an ihre Beschäftigten stellen. Doch nicht alle Menschen können in gleichem Maße mobil und flexibel sein, sei es aufgrund familiärer Verpflichtungen (Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben), sei es aufgrund psychischer oder physischer Einschränkungen, fehlender finanzieller Mittel oder aus anderen Gründen. Somit wird der Start ins Berufsleben für eine große Zahl junger Menschen zu einer ganz besonderen Herausforderung.

Den Widerspruch zwischen den Erfordernissen des (deutschen) Arbeitsmarkts auf der einen und der Lebensrealität vieler Bewerber*innen auf der anderen Seite greift das seit 2016 mit Mitteln des Ministeriums für Soziales und Integration und des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg geförderte **Mentoring^{Plus}-Programm** auf:

Mit denjenigen Personen, für die diese Erfordernisse Hürden auf dem Weg in die Arbeitswelt darstellen können, werden Strategien erarbeitet, wie sie sich erfolgreich im Bewerbungsprozess positionieren können. Oftmals sind gerade sie es, die über wichtige Fähigkeiten verfügen (etwa besonderes Organisationsgeschick, Problemlösefähigkeit und Belastbarkeit), die auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls in hohem Maße gefragt sind. Die Workshops, die den Teilnehmerinnen des Mentoring^{Plus}-Programms geboten werden, zielen daher auf die Identifizierung und Stärkung eigener Fähigkeiten und Ressourcen ab.

Zudem erfahren innerhalb des Programms die Mentorinnen, die zumeist Teil solcher Flexibilität und Mobilität fordernder Unternehmen sind, von den Erschwernissen, die diese Anforderungen für viele Mentees beim Berufseinstieg darstellen. Auch Fortbildungen im Rahmen des Mentoring^{Plus}-Programms tragen zu einer

Sensibilisierung der berufserfahrenen Frauen in Bezug auf eine diverse Belegschaft bei. Bestenfalls nehmen die Mentorinnen ihr neu erworbenes Wissen in das eigene Unternehmen mit und initiieren dort langfristig einen Kulturwandel. **So profitieren beide Seiten von der Durchführung des Mentorats.**

Auch andere beratende Institutionen an der Universität Konstanz werden durch mit Mentoring^{Plus}-Mitteln geförderte Trainings und Workshops in der Ausbildung von Diversity-Expertise unterstützt.

Das bislang aufgrund der Drittmittelfinanzierung nur für Frauen konzipierte Programm soll im Rahmen der Exzellenzinitiative ab 2020 für alle angeboten werden.



**Maria Hesse, Fachbereich Informatik
und Informationswissenschaft**

Vorzuleben, dass Diversität, egal in welchem Kontext und in welcher Form sie sich offenbart, einen gewinnbringenden Mehrwert für unsere Gemeinschaft darstellt, ist meines Erachtens eine wichtige programmatische Aufgabe und gesellschaftliche Verantwortung von öffentlichen Bildungseinrichtungen.



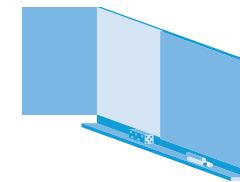
Mentee 2017 – 2018, Erstakademikerin

Mein Mentoringjahr – ein Jahr voller Austausch, Selbstreflexion und interessanten Erfahrungen – verging wie im Flug. Besonders hilfreich war für mich der Workshop zur Standortbestimmung. Durch viele Tests und den Austausch innerhalb der peer group lernte ich, meine eigenen Fähigkeiten und Stärken wahrzunehmen und meine berufliche Perspektive einzuschätzen.

Meine Mentorin riss mich in ihrer Begeisterung für die Arbeit als Freiberuflerin und dem Stichwort „Patchwork-Karriere“ mit. Ich erhielt interessante Einblicke in ihre Arbeit, und sie half mir durch wegweisende Fragen, die Orientierung in schwierigen Situationen zu behalten.

Insgesamt habe ich in der Zeit als Mentee meinen Horizont enorm erweitert – sowohl auf persönlicher als auch auf professioneller Ebene. Ich bin selbstsicherer in der Bewältigung der Schwellenphase zwischen Studium und Beruf geworden, sehe diese nicht mehr negativ und erschreckend, sondern als große Chance an. Zusätzlich ist der ständige Austausch mit Mentorin und Mentees, die sich in sehr ähnlichen Situationen befinden, eine große Hilfestellung, um ständiges Feedback, aber auch Tipps zu erhalten.

Ich bin froh, das Mentoring-Angebot wahrgenommen zu haben, und hoffe, dass Sie noch viele weitere Studentinnen mit Workshops und tollen Persönlichkeiten als Mentorinnen auf ihre individuellen Wege weisen – so wie Sie auch mich ein Stück meines Weges begleitet und an die Hand genommen haben.



Projekt Studieren im Asyl



Andrea Beeken, Koordinatorin Studieren im Asyl

Flucht ist kein Weg, den man freiwillig geht, und Sicherheit stellt sich nicht allein dadurch ein, dass man die Grenze zu einem sicheren Land überschreitet. Die Verluste und andauernden Unsicherheiten, die mit einem Asylstatus verbunden sind, sind nur ein Teil der Schwierigkeiten, die geflüchtete Studieninteressierte bewältigen müssen. Auch ganz konkrete, praktische Hürden stellen sich: Zeugnisanerkennung, Studienfachwahl, Sprachkenntnisse, Finanzierung – und das alles muss unter einen Hut gebracht werden mit anderen Verantwortungen, z.B. für Angehörige, sowie dem Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit.

Unserer Erfahrung nach stehen viele Geflüchtete, die ein Studium anstreben, unter einem enormen Leistungsdruck und sind sich nicht bewusst, wie viel sie selbst seit dem Beginn ihrer Flucht bereits geleistet haben. Sprüche wie

**Es begegnen sich niemals Kulturen,
sondern Menschen.**

– Dr. Sabine Handschuck, Leiterin des Instituts
Interkulturelle Qualitätsentwicklung München

„Alle meine ehemaligen Klassenkamerad*innen haben ihr Studium schon fast abgeschlossen. Und ich mache nichts, ich lerne NUR Deutsch!“ hören wir nicht selten von unseren Sprachkurs Teilnehmer*innen. Als sei Deutschlernen, neben dem Durchlaufen des oft sehr belastenden Asylverfahrens und der Integration in den deutschen Alltag, eine Kleinigkeit. Hinzu kommt oft der Erwartungsdruck, die Familie im Herkunftsland finanziell zu unterstützen, manchmal sogar, Schulden bei Verwandten, die die Flucht mitfinanzierten, abzubauen.

Bundesweit wird davon ausgegangen, dass 36,4% der Asylsuchenden einen Gymnasialabschluss mitbringen oder bereits studiert haben¹. Integrationschancen werden dann geschaffen, wenn alle Akteur*innen zusammenarbeiten², so wie wir mit der HTWG Konstanz und Netzwerkpartner*innen im Landkreis. Das Projekt trägt

auch zur interkulturellen Öffnung und Vielfalt an der Universität bei und versucht, fluchtbedingte Nachteile bei der Aufnahme eines Studiums abzubauen.

Daher bieten wir **Sprachkurse und Beratung** für Geflüchtete an. Unsere Koordinationsstelle sorgt für die Vernetzung der Strukturen mit bestehenden Angeboten. So finden geflüchtete Studienbewerber*innen den Weg zur richtigen Anlaufstelle an der Universität. Beratungseinrichtungen wiederum können bei asylspezifischen Fragen an uns verweisen oder um Rat bitten.

¹ BAMF-Kurzanalyse von März 2018: tinyurl.com/bamf18

² tinyurl.com/daadgefuechtete

Aspekte von Studieren im Asyl



Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen



Anna Blank

Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Referentin für Diversity

Das Zitat von Raul Krauthausen markiert einen für die Inklusion essentiellen Perspektivwechsel, der sich in der Definition von „Behinderung-en“ der UN-Behindertenrechtskonvention manifestiert: Menschen mit körperlicher, seelischer oder geistiger Sinnesbeeinträchtigung werden zusätzlich durch äußere Gegebenheiten darin behindert, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse gleichermaßen zu entfalten wie Menschen ohne Behinderungen.

Für die Universität bedeutet das, dass gleiche Studien- und Rahmenbedingungen nicht allen Studierenden gleiche Chancen auf leistungsabhängige Erfolge ermöglichen. Für Studierende mit Behinderungen können gleiche Strukturen

**Behindert ist man nicht,
behindert wird man.**

— Raul Krauthausen, Aktivist für
Inklusion und Barrierefreiheit

zu zusätzlichen Barrieren werden und Studienerfolge erschweren oder gar unmöglich machen. Ein Beispiel: Ein Student mit einer chronischen Gelenkentzündung benötigt wesentlich mehr Zeit für die schriftliche Beantwortung von Fragen. Er wäre deutlich benachteiligt, würde er seine Aufgaben in der gleichen Zeit schreiben müssen wie Studierende ohne Gelenkentzündung. Durch eine Schreibzeitverlängerung jedoch kann dieser Nachteil ausgeglichen werden.

Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studierendenwerks wirken sich gesundheitliche Beeinträchtigungen bei 11 % aller Studierenden erschwerend auf das Studium aus.

Mit Informations- und Beratungsangeboten möchten wir dazu beitragen, Barrieren abzubauen und Studierende darin zu stärken ihr Studium möglichst uneingeschränkt absolvieren zu können. Auch entwickeln und fördern wir Maßnahmen, die Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in ihrer Studienorganisation unterstützen, wie Prüfungsangstcoachings oder das studentische Tandemprogramm „Studis mit Studis“ für Studierende mit psychischen Beeinträchtigungen.

Stellvertretung: Berit Bethke, Leiterin zentrale Studienberatung

Anlaufstelle bei Diskriminierung und sexualisierter Gewalt



**Nein
heißt
Nein!**

Im Alltag sind nach wie vor viele Menschen, vor allem Frauen, von sexualisierter Diskriminierung, Belästigung oder sogar Gewalt betroffen. Auch Universitäten und Hochschulen als Studien- und Arbeitsort sind davon nicht ausgenommen. Besonders die ausgeprägten Hierarchien und zahlreichen Abhängigkeitsverhältnisse führen häufig zu (subtilen) Formen der sexualisierten Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Die Universität Konstanz stellt sich diesem Missstand offensiv entgegen. Zum Schutz der betroffenen Frauen oder Männer schöpfen wir alle gesetzlich zulässigen Maßnahmen aus und setzen die rechtlich gebotenen Sanktionen um. Darüber hinaus bieten wir Veranstaltungen und Trainings an, um das Thema zu enttabuisieren und alle dafür zu sensibilisieren.

An unserer Hochschule gibt es eine **Anlaufstelle** mit einer weiblichen und einer männlichen Ansprechperson. Hier wird Betroffenen zugehört und mit ihnen gemeinsam das mögliche weitere Vorgehen erörtert. Unsere Universität übernimmt die Verantwortung dafür, dass die persönliche Integrität und Würde aller ihrer Mitglieder respektiert wird.

Wir garantieren und fördern Maßnahmen, um ein dafür zuträgliches Klima zu schaffen. Jede Person, die an der Universität Konstanz studiert oder arbeitet, hat das Recht, dies ohne Einschüchterung, Diskriminierung und Belästigung zu tun.

Ansprechpersonen bei Fragen zu sexueller Belästigung:

Inés Eckerle

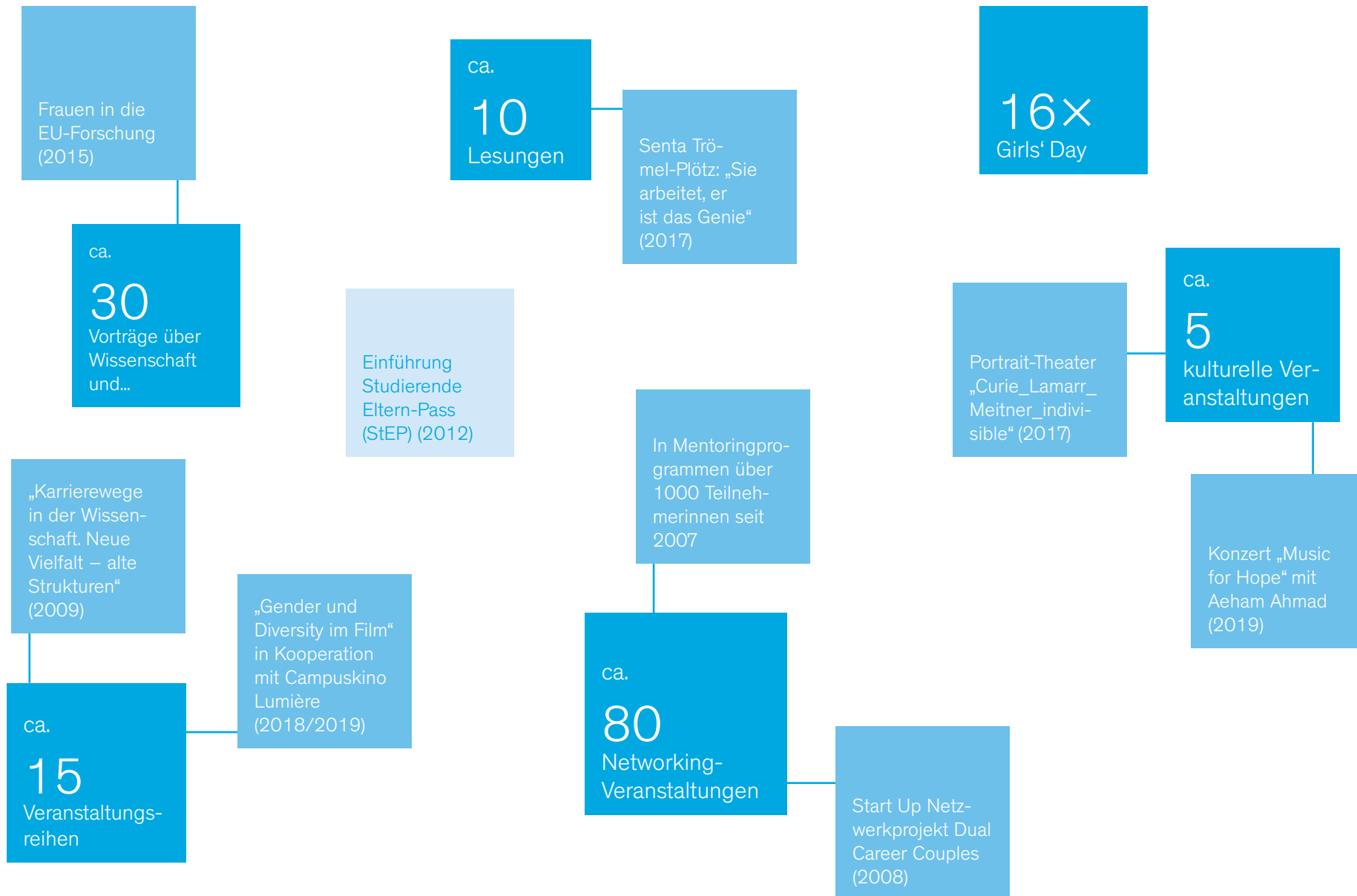
Tel.: +49 7531 88-4747,
Gebäude E, Raum 611

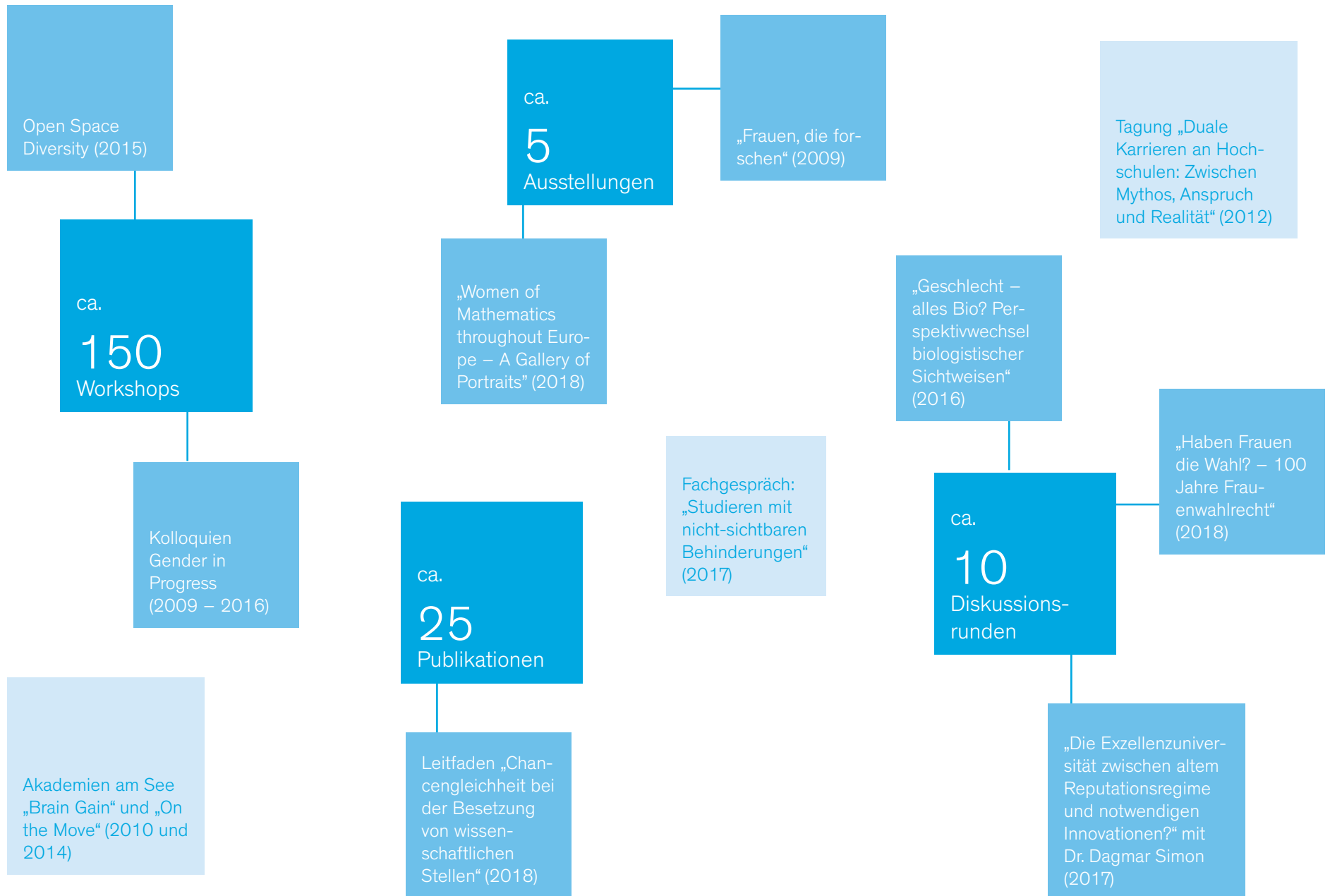
Werner Palz

Tel.: +49 7531 88-4150,
Gebäude D, Raum 322

E-Mail: campussicherheit@uni-konstanz.de

Highlights der letzten 10 Jahre





Ausstellung: Women on the Move



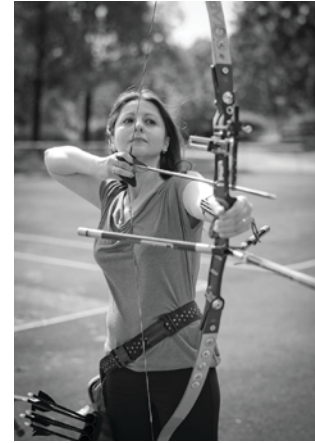
Prof. Dr. Aleida Assmann



Prof. Dr. Miriam Butt



Prof. Dr. Elke Deuerling



Dr. Marilena Manea



Dr. Amber Griffioen



Prof. Dr. Eylem Gevrek



Prof. Dr. Sophie Schönberger



Prof. Dr. Salma Kuhlmann



Prof. Dr. Katharina Holzinger



Prof. Dr. Liliane Dietmar Saube

Fotos der Ausstellung „Women on the Move“ im Rahmen der Tagung „Akademie am See 2014: On the Move“.
Fotografin: Schatten Licht Farbe Ulrike Sommer Fotografie, Kurator: Dr. Albert Kümmel-Schnur

Ausstellung: Balancing Family and Research. International Impressions and Perspectives



Alex Jordan, Carla Avolio, Teal und Arjen Finn



Arash Naghavi, Mansa Sabaghian, Aban und Mani



Haytham Refaei Mohammed Mostafa, Sohaila Mohammed Zaghoul, Khadeja



Yanjie Liu, Yan Li, Qiran



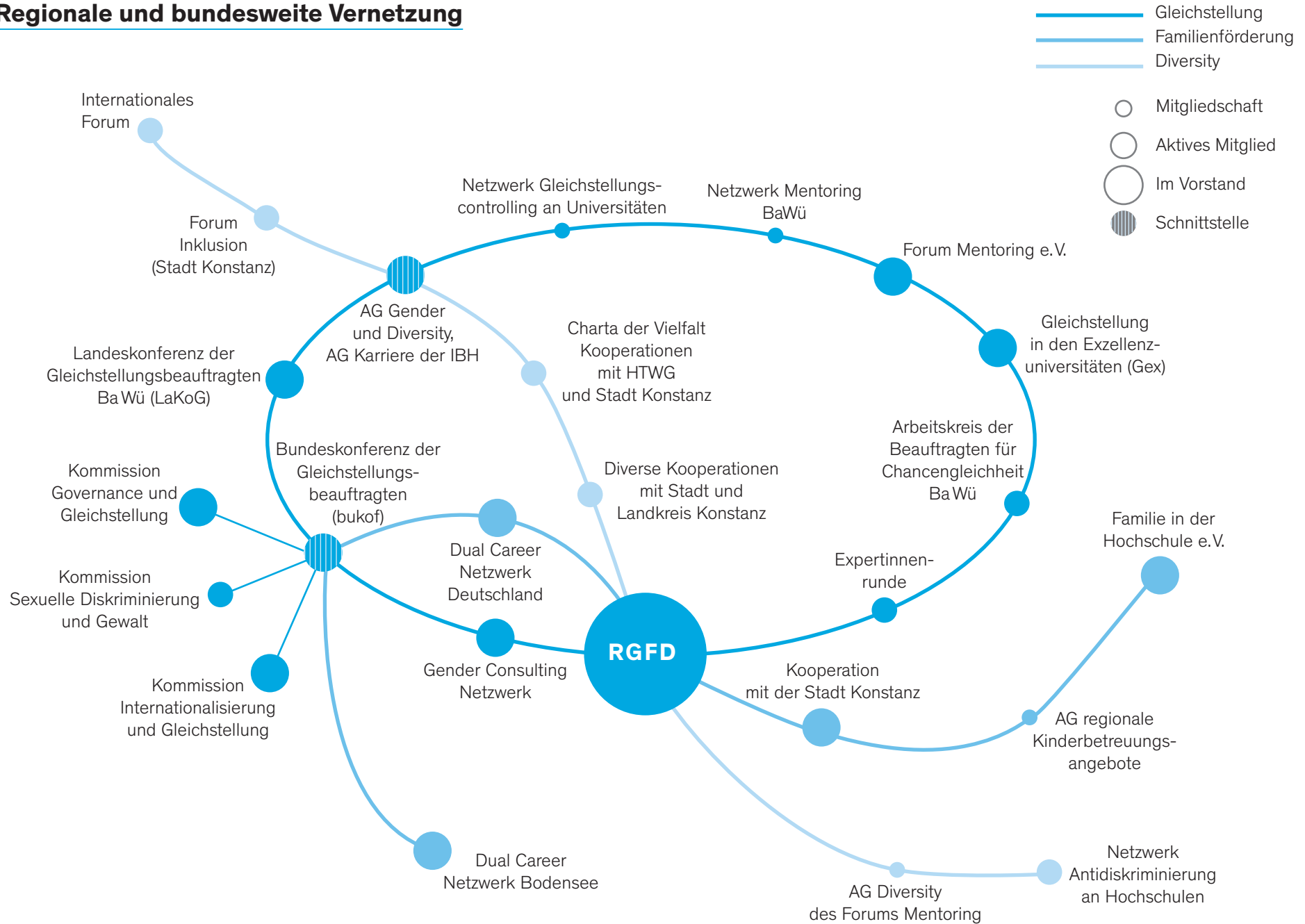
Anapuma Jims, Jahnvi



Ghalib Minhas, Rushba Fatima, Anabiyah

Fotos der Ausstellung „Balancing Family and Research. International Impressions and Perspectives“ in Kooperation mit dem International Office
 Fotograf: Johann Schmidt, Idee und Konzeption: Christiane Harmsen

Regionale und bundesweite Vernetzung



Links

Intern

Sozialberatung der Seezeit

[seezeit.com/beratung/sozialberatung](https://www.seezeit.com/beratung/sozialberatung)

Seezeit Service Center

[seezeit.com/kontakt](https://www.seezeit.com/kontakt)

Academic Staff Development

[uni.kn/asd](https://www.uni.kn/asd)

Welcome Center

[uni-konstanz.de/welcome-center](https://www.uni-konstanz.de/welcome-center)

Gesunde Uni

[uni-konstanz.de/personalabteilung/gesundheitsfoerderung](https://www.uni-konstanz.de/personalabteilung/gesundheitsfoerderung)

Zentrum für Mehrsprachigkeit

[mehrsprachigkeit.uni-konstanz.de](https://www.mehrsprachigkeit.uni-konstanz.de)

Extern

AG Gender und Diversity der Internationalen Bodensee Hochschule (IBH)

[bodenseehochschule.org/ibh-arbeitsgruppen/ag-gender-diversity](https://www.bodenseehochschule.org/ibh-arbeitsgruppen/ag-gender-diversity)

AG Karriere der IBH

[bodenseehochschule.org/ibh-arbeitsgruppen/ag-karriere](https://www.bodenseehochschule.org/ibh-arbeitsgruppen/ag-karriere)

LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs)

www.lakog.uni-stuttgart.de

bukof (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.)

[bukof.de](https://www.bukof.de)

CEWS (Center of Excellence Women and Science)

[gesis.org/cews/cews-home](https://www.gesis.org/cews/cews-home)

Dual Career Netzwerk Bodensee 2careers
[2careers.net](https://www.2careers.net)

Dual Career Netzwerk Deutschland

[dcmd.org](https://www.dcmd.org)

Best Practice-Club Familie in der Hochschule

[familie-in-der-hochschule.de](https://www.familie-in-der-hochschule.de)

Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF)

[horizont2020.de/beratung-fif.htm](https://www.horizont2020.de/beratung-fif.htm)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Frauen im Wissenschaftssystem

[bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html](https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html)

Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Unis

[gleichstellungscontrolling-unis.de](https://www.gleichstellungscontrolling-unis.de)

Forum Mentoring e.V.

[forum-mentoring.de](https://www.forum-mentoring.de)

Netzwerk Mentoring BaWü

www.lakog.uni-stuttgart.de/karriere-foerderung/mentoring_bw

Diversity-Audit

[stifterverband.org/diversity-audit](https://www.stifterverband.org/diversity-audit)

Charta der Vielfalt

[charta-der-vielfalt.de/](https://www.charta-der-vielfalt.de/)

Chancengleichheit bei der DFG

[dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit)

Chancengleichheitsstelle Stadt Konstanz

[konstanz.de/,Lde/start/leben+in+konstanz/chancengleichheit.html](https://www.konstanz.de/,Lde/start/leben+in+konstanz/chancengleichheit.html)

Forum Inklusion Stadt Konstanz

[konstanz.de/,Lde/32614.html](https://www.konstanz.de/,Lde/32614.html)

Internationales Forum

[konstanz.de/,Lde/start/leben+in+konstanz/internationales+forum.html](https://www.konstanz.de/,Lde/start/leben+in+konstanz/internationales+forum.html)

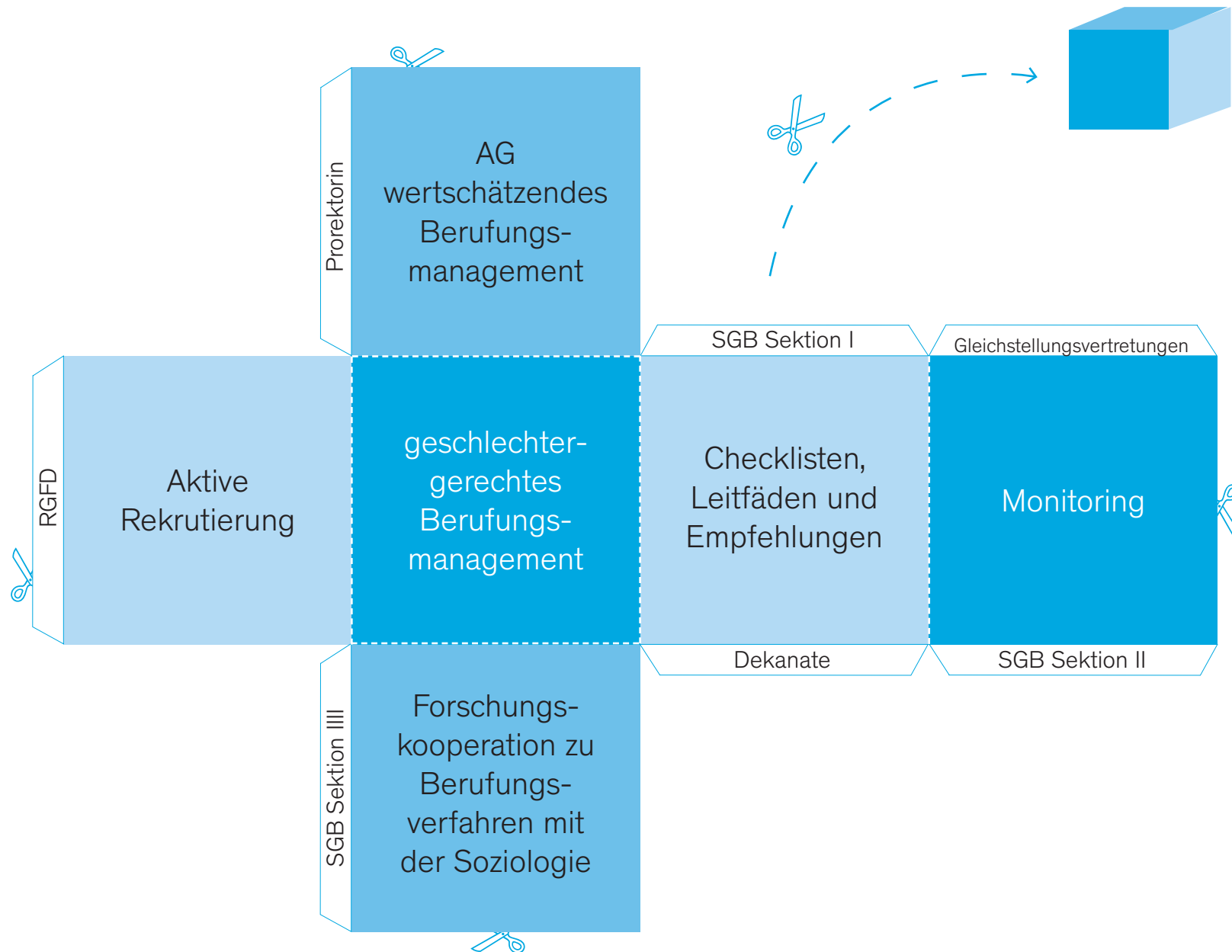
HTWG Stabsstelle Gleichstellung und Diversity

[htwg-konstanz.de/hochschule/gleichstellung-und-diversity/ueberblick](https://www.htwg-konstanz.de/hochschule/gleichstellung-und-diversity/ueberblick)

Gender Consulting Netzwerk

[netzwerk-gender-consulting.de](https://www.netzwerk-gender-consulting.de)

Bastelbogen „Glückswürfel Gleichstellung“



Kontakt



Universität Konstanz
Referat für Gleichstellung, Familienförderung und Diversity
Sekretariat Anne Emmert
Fach 59
78457 Konstanz

Tel.: +49 7531 88-3055
Gebäude E, Raum 604
E-Mail: sekretariat-rgf@uni-konstanz.de

– uni.kn/rgfd

Universität Konstanz
Referat für Gleichstellung,
Familienförderung und
Diversity

— uni.kn/rgfd