

Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Universität Siegen

Gliederung:

0. Vorbemerkung

I. Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

1.2. Beteiligung der Fachbereiche bzw. Fakultäten und zentralen Einrichtungen

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

3.2. Kinderbetreuungsangebote

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

II. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

III. Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

0. Vorbemerkung

Mit dem Amtsantritt des neuen Rektors Prof. Dr. Holger Burckhart zum 1. Oktober 2009 und des neuen Rektorats zum 1. April 2010 hat die Universität Siegen eine umfassende Strukturreform eingeleitet mit dem Ziel, die Universität als mittelgroße Forschungsuniversität zu positionieren.

Kern der Strukturreform ist die seit dem 1. Januar 2011 erfolgte Zusammenlegung der bisherigen zwölf Fachbereiche zu vier Fakultäten:

I. Philosophische Fakultät

II. Bildung, Architektur, Künste

III. Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht

IV. Natur- und Ingenieurwissenschaftliche Fakultät.

Die Forschung in den vier Fakultäten wird in vier, den Fakultäten zugeordneten Forschungszentren gebündelt, in denen Schwerpunkte in Richtung großformatiger Forschungsprojekte gesetzt werden. In der Lehre können durch die Fakultätenbildung attraktive Studiengänge mit Wahlmöglichkeiten und Umstiegsoptionen geschaffen werden.

Diese Strukturreform bildet auch den Rahmen für eine optimierte gesamtuniversitäre und dezentrale Gleichstellungsstrategie. Zunächst wurde mit der Anpassung der Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten an die vierjährigen Amtsperioden der Dekanate die Voraussetzung für eine längerfristige strategische Ausrichtung geschaffen. Die Fakultätsstruktur macht es darüber hinaus möglich, bislang fachbereichsvereinzelte Ressourcen zu bündeln. Beispiele hierfür sind:

- a) Koordination und Zusammenfassung der Informationsveranstaltungen für Schülerinnen zu den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zur Erhöhung des immer noch zu geringen Anteils von Studentinnen;
- b) Angebote interdisziplinärer natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge, so dass mentale Hürden gegenüber ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen niedrig gehalten und vielfältige Wahlmöglichkeiten für eine spätere fachliche Spezialisierung angeboten werden können;
- c) Erweiterung von Studiengängen der sozialen Bereiche in Fakultät II („Bildung, Architektur, Künste“) um Elemente der Architektur sowie der Raum- und Städteplanung mit dem Ziel, vermehrt Studenten für diese Studiengänge zu gewinnen.

Durch eine solche Bündelung der fachspezifischen Beratungs- und Informationsveranstaltungen sowie von Studienangeboten zu übergreifenden, fachkulturspezifischen Veranstaltungen soll die Profilierung der Universität Siegen in den Bereichen „Gender“ und „Diversity“ weiter verbessert werden. Hierbei soll der gesamte „Student Lifecycle“ von der Schülerin/dem Schüler bis hin zur Promotion oder auch der Habilitation berücksichtigt werden. Parallel dazu sollen auch die Maßnahmen genderorientierter Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gebündelt werden.

Neben den Forschungs- und Lehrbereichen wurde auch die Verwaltung restrukturiert. Zum November 2010 wurden das Studierendensekretariat und die Studienberatung mit dem International Office zu einem neuen Dezernat mit einer starken Vernetzung zu den fakultäts- und fachbezogenen Studienberatungen zusammengelegt. Damit soll in Zukunft eine stärker über Fachgrenzen hinweg orientierte Beratung mit Blick auf affine Fächer erfolgen, mit dem Ziel einer an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Studienberatung, um geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten im Studienfachwahlverhalten entgegen zu wirken.

Die zentralen Einrichtungen der Universität werden ebenfalls umstrukturiert werden. Um die Ausbildung der Studierenden weiter zu verbessern, wird derzeit ein Curriculum für ein Professional Center etabliert, das die Studienangebote des Kompetenzzentrums Siegen (KoSi) für Sprachen und Kommunikation und des Siegener Zentrums für Gender Studies (Gestu_S) bündelt und in den beiden Säulen Academic und Professional School um Angebote für eine wissenschaftliche bzw. eine außerwissenschaftliche Berufskarriere ergänzt. Ziel ist, aus dem bereits vorhandenen Studienprogramm des Gestu_S und des KoSi ein im Rahmen eines studium generale kreditiertes Studienangebot unter Einschluss der Themen Gender und Diversity anzubieten.

Den vorliegenden Bericht haben der Hochschulrat, das Rektorat, der Senat, die Fakultätenkonferenz und die Gleichstellungskommission der Universität Siegen verabschiedet bzw. zustimmend zur Kenntnis genommen.

I. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Zur weiteren Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hat die Universität Siegen in den letzten Jahren einen besonderen Schwerpunkt auf die Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen der Organisationsentwicklung gelegt. Beispiele hierfür sind die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule (August 2006) und die Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat (Juni 2009). An strukturbildenden Maßnahmen wurden von der Jury in diesem

Zusammenhang ganz besonders die Einrichtung des Zentrums für Gender Studies Siegen (Gestu_S) im Jahre 2007, der Women Career Service der Universität (Karriere- und Personalentwicklung für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und wissenschaftsstützendes Personal seit 2005) und das 2009 in Planung befindliche Mentoringprogramm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Fra-MeS) hervorgehoben, welches 2010 von der Universität umgesetzt wurde. Seit 2008 verfügt die Universität über ein Gleichstellungskonzept, welches die konsequente und durchgängige Umsetzung von Gleichstellung in zentralen und dezentralen Organen und Einrichtungen sowie im Prozessmanagement der Hochschule sicherstellt.

Für die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen stellt die Hochschulleitung finanzielle und personelle Ressourcen gezielt zur Verfügung, sei es aus Mitteln, die durch die Beteiligung am Professorinnenprogramm bereitgestellt sind, aus Mitteln des Innovationsfonds des Landes NRW oder aus Haushaltsmitteln z.B. im Rahmen der hochschulinternen leistungsorientierten Mittelverteilung oder für die Finanzierung von Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts.

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung ist in den Leitungsgremien der Universität Siegen fest verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte ist ständiges beratendes Mitglied des Rektorats und darüber hinaus in alle Prozesse der Planung, der Entwicklung und der Umsetzung eingebunden. Sie ist beratendes Mitglied des Senats, der Fakultätenkonferenz und des Hochschulrats. Innerhalb der Hochschulleitung sind außerdem besondere Verantwortlichkeiten für Gleichstellung festgelegt:

- **Rektor:** Profilierung und Stärkung der Gleichstellung i.S. einer geschlechtergerechten Personalführung, einer Steigerung des Frauenanteils an Professuren und einer an Chancengleichheit ausgerichteten Ausbildung der Studierenden;
- **Prorektorin für Technologie- und Wissenstransfer:** Vorsitz in der Lenkungsgruppe zur Umsetzung der Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule;
- **Prorektor für strategische Hochschulentwicklung:** beratendes Mitglied in der Gleichstellungskommission;
- **Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs:** Betreuung der 2009 aus Gleichstellungsmitteln eingerichteten Nachwuchsforscherinnengruppe; Vergabe der frauenspezifischen Promotions- und Habilitationsstipendien;
- **Prorektor für Studium und Lehre:** Implementierung von Studienanteilen in Gender Studies in die Studiengänge der Universität sowie familiengerechte Gestaltung des Studiums in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien.

Das Rektorat verpflichtet sich zudem in seinem Konzeptpapier, welches als Diskussionsbasis für den weiteren Struktur- und Profilierungsprozess dient, in allen Strategieentscheidungen für die künftige Entwicklung der Universität Gender- und Diversity-Aspekte zu berücksichtigen.

Der Abbau von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und die Förderung der Chancengleichheit gehören allerdings seit langem zum Selbstverständnis der Universität Siegen. Dokumentiert ist dieses u.a.

- im Rahmenplan zur Frauenförderung, welcher die Aufgaben der Gleichstellung sowie Bestimmungen zur geschlechtergerechten Besetzung von Stellen auf allen Hierarchieebenen der Universität festschreibt;
- im Leitbild, in welchem sich die Universität Siegen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann und zur Überwindung von herkunfts- und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen verpflichtet;
- in der Grundordnung, die über die im § 3 des Hochschulgesetzes NW genannten Aufgaben hinaus die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule für die Universität Siegen verbindlich macht;
- im Gleichstellungskonzept von 2008, in welchem die Universität ihr Selbstverständnis als einer an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten

Hochschule formuliert und in welchem sie umfassende Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchieebenen festschreibt;

- im Hochschulentwicklungsplan von 2009, der die weitere Verankerung des Gender Mainstreaming, die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Weiterentwicklung des Schwerpunkts Gender Studies als Ziele nennt.

Die Universität Siegen arbeitet gegenwärtig an der Entwicklung eines Konzepts für ein Gender- und Diversity-Management, welches in das 2011 fortzuschreibende Gleichstellungskonzept einfließen wird.

1.2. Beteiligung der Fachbereiche bzw. Fakultäten und zentralen Einrichtungen

Seit Erstellung der ersten dezentralen Frauenförderpläne 1999 sind die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen an der Universität Siegen regelmäßig und systematisch an der Entwicklung gleichstellungssichernder Maßnahmen und Steuerungsmechanismen beteiligt.

Die dezentralen Frauenförderpläne sind alle drei Jahre von den Fachbereichen erarbeitet und in den Fachbereichsräten beschlossen worden. Sie wurden anschließend der Gleichstellungskommission und dem Senat zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt. Die Fortschreibung der dezentralen Frauenförderpläne 2011-2013 ist im laufenden Wintersemester 2010/11 begonnen worden, das Verfahren soll bis April 2011 abgeschlossen sein. Ein wesentliches Ziel ist es, die dezentralen Frauenförderpläne mit dem Gleichstellungskonzept, den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und den geschilderten Maßnahmen zur Profilierung der Universität zu verzahnen. Zu diesem Zweck wird die Hochschulleitung mit den Fakultäten ab 2011 jährliche Ziel- und Leistungsvereinbarungen abschließen.

Diese Verzahnung wird durch die enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler und dezentraler Ebene wirkungsvoll unterstützt. Im für Forschung und Lehre zentralen Bereich der Berufungen sind die Gleichstellungsbeauftragten beider Ebenen beteiligt, wobei nach der Berufsordnung der Universität dem Berufungsvorschlag der Berufungskommissionen stets ein Votum der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beizulegen ist.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Die an der Universität Siegen seit 1989 hauptamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß Landesgleichstellungsgesetz und gemäß Hochschulgesetz NW an allen Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich beteiligt sowie zu den Sitzungen aller Gremien der Hochschule eingeladen. Arbeitsgruppen, in denen es um die Weiterentwicklung spezifisch gleichstellungspolitischer Profile oder Maßnahmen geht, werden in Abstimmung mit Rektorat und Gleichstellungskommission in der Regel von der Gleichstellungsbeauftragten einberufen und geleitet. Gegenwärtig besteht eine solche Arbeitsgruppe an der Universität Siegen, um Eckpunkte für ein Gender- und Diversitymanagement zu erarbeiten.

Bereits 2007 wurde an der Universität Siegen das Zentrum für Gender Studies, Gestu_S, gegründet mit den Zielen, die Gender-Forschung an der Universität Siegen systematisch zu bündeln und für die Lehre fruchtbar zu machen sowie die vorhandene Gender-Kompetenz stärker in die Organisationsentwicklung einzubeziehen. Insbesondere die transdisziplinären Studienmodule der Gender Studies sowie die entsprechenden Zertifikate im Bereich Lehre (Zertifikat Gender Studies: „Berufsfeldbezogene Perspektiven“ und Zertifikat Gender Studies „Theorien und Methoden“), regelmäßige Gastprofessuren und Ringvorlesungen sowie die erfolgreiche Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat im Bereich der Organisationsentwicklung sind hier als erfolgreiche Resultate zu nennen. Von strategischer Bedeutung für die Organisationsentwicklung der Universität ist auch das regelmäßig von der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit dem Gestu_S durchgeführte Forum Genderforschung, welches der Sichtbarmachung von Genderforschung an der Universität und der Herausbildung neuer Schwerpunkte in Forschung und Lehre dient. Das Gestu_S wird auch in die geplante Entwicklung eines Qualitätssicherungskonzepts der Universität einbezogen, in dem der Bereich Gender ein Aspekt ist.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die strategische Planung, Umsetzung und Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen werden von der Hochschulleitung in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission, dem Senat, den Fakultätsräten und der Lenkungsgruppe „audit familiengerechte hochschule“ verantwortet. Das kontinuierliche Controlling der Partizipation von Frauen in der Wissenschaft und im Studium wird vom Dezernat II geleistet, das auch die Gelder aus der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land nach Gendergesichtspunkten i.S. eines Anreizsystems zugunsten der Promotionen von Frauen an die Fachbereiche und zukünftig an die Fakultäten weiterleitet.

Gemäß Evaluationsordnung der Universität werden Gleichstellungsaspekte im Rahmen der seit 2001 durchgeführten institutionellen Evaluation der Fachbereiche, der Lehrerbildung etc. systematisch berücksichtigt. Im Berichtszeitraum wurden das Siegener Zentrum für Gender Studies (Gestu_S), das Siegener Kompetenzzentrum (KoSi) und der Fachbereich 4 (Kunst und Musik) erfolgreich evaluiert. Die Evaluationsordnung der Universität sieht die Durchführung von Evaluationen alle 5 – 7 Jahre vor. Die Universität Siegen ist bestrebt, die interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen in den kommenden Jahren gezielt auszubauen, um weitere Daten für ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement zu gewinnen. Neben der regelmäßigen Erhebung und Auswertung des Frauenanteils in Wissenschaft und Studium, die an der Universität Siegen bereits jetzt differenziert durchgeführt wird, sollen insbesondere die Möglichkeiten der Befragung (Fragebogen, qualitatives Interview) zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Lehrveranstaltungsbeurteilung unter Gendergesichtspunkten stärker als bisher genutzt werden. Die geplante AbgängerInnenbefragung der Universität soll auch geschlechtsspezifisch ausgewertet werden.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universität Siegen erhebt seit Erstellung der ersten dezentralen Frauenförderpläne 1999 auf allen Ebenen Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität, um die Erreichung der Ziele überprüfen zu können, die sie sich in den dezentralen Frauenförderplänen, im Gleichstellungskonzept, im Zusammenhang mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat, im Rahmen des audit familiengerechte hochschule und im Hinblick auf die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandard gesetzt hat.

Das Rektorat plant darüber hinaus eine statistische Analyse, um im Rahmen von Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement eine noch aussagekräftigere Basis für die gesamtstrategische Steuerung zu haben. Mittels Ziel- und Leistungsvereinbarungen werden die gesamtuniversitären Strategieentscheidungen nachhaltig und überprüfbar mit den dezentralen Ebenen rückgekoppelt.

Eine sich über fünf Jahre erstreckende Erhebung und Analyse der Gleichstellungssituation wurde erstmals 2008 im Rahmen des Gleichstellungskonzepts vorgenommen, mit dem sich die Universität Siegen erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern bewarb. Das Gleichstellungskonzept wurde 2009 publiziert. Im gleichen Jahr wurde beschlossen, dieses künftig alle zwei Jahre fortzuschreiben. Die regelmäßige Fortschreibung soll einen kontinuierlichen Beitrag zur gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung leisten und darüber hinaus mehr Transparenz im Hinblick auf die Umsetzung der personellen Gleichstellungsstandards schaffen, deren Indikator die Geschlechterverteilung auf den unterschiedlichen Karrierestufen ist. Aktuell wird das Gleichstellungskonzept der Universität noch in diesem Jahr fortgeschrieben und hochschulöffentlich gemacht.

Eine regelmäßige Erhebung und Überprüfung aller geschlechterbezogenen Daten und Gleichstellungsmaßnahmen ist auch zur Verstetigung des 2009 erworbenen TOTAL E-QUALITY Prädikats erforderlich und geplant. Anhand der Daten werden die bereits bestehenden Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft, zusätzliche Handlungsbedarfe ermittelt sowie zukünftige Maßnahmen festgelegt. Auch für die seit 2007 durchgeführte jährliche Berichterstattung zum Zertifikat familiengerechte hochschule werden regelmäßig Zahlen zum Controlling der Auswirkungen der familienfreundlichen Maßnahmen erhoben.

Neben bisher schwerpunktmäßig erhobenen Daten wie z.B. der Entwicklung des Frauenanteils an Professoren, wissenschaftlichen Mitarbeitern und Studierenden sowie der geschlechtsspezifischen

Entwicklung der Promotionen und Habilitationen plant die Universität Siegen in den nächsten Jahren die Erhebung weiterer geschlechtsspezifischer Kennzahlen wie z.B. den Frauenanteil in den Master-Studiengängen oder den Frauenanteil an der hochschulinternen Forschungsförderung. Diese Daten werden neben den bereits jetzt erhobenen Daten die Grundlage für die Entwicklung weiterer Konzepte und damit für das gleichstellungsorientierte Qualitätsmanagement der Universität bilden.

Einmal jährlich berichtet das Rektorat in seinem Rechenschaftsbericht über die Fortschritte in der aktiven Umsetzung von Chancengleichheit an der Universität Siegen. Dies schließt die Publikation differenzierter Daten zur Gleichstellungssituation ein. Durch die Einführung neuer Systeme zur Datenverarbeitung hat sich die Universität Siegen im Laufe der letzten Jahre in die Lage versetzt, alle geschlechterbezogenen Daten fortlaufend zu erheben und für die verschiedenen Publikationen rasch bereit zu stellen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Siegen ist seit 2006 als familiengerechte Hochschule zertifiziert, 2009 erfolgte die Re-Auditierung. Die Maßnahmen der familiengerechten Hochschule zielen auf Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, darüber hinaus aber auf alle Lebensgemeinschaften, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Dazu gehören neben der Kernfamilie allein erziehende Mütter und Väter, nichteheliche und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften sowie Patchwork- und Pflegefamilien.

Die Universität hat in den letzten Jahren vielfältige Maßnahmen zur Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur ergriffen und damit auch einen Mentalitätswandel im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie eingeleitet. Im Berichtszeitraum konnte die bedarfsgerechte und kurzfristige Kinderbetreuungseinrichtung Flexi eröffnet und der Dual Career Service der Universität eingerichtet werden.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

An der Universität Siegen werden viele individuelle Teilzeitmodelle praktiziert. Eine weitere Flexibilisierung der Gleitzeitbestimmungen (Aufhebung des Gruppenprinzips) wird gegenwärtig in der Lenkungsgruppe diskutiert. Kurzfristige Abstimmungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sind in der Regel unproblematisch, in Notfällen können Kinder auch einmal mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Die Universität wirkt auf eine familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten hin. Die Gremien sind gehalten, wichtige Tagesordnungspunkte gegebenenfalls zu verschieben.

Seit 2008 besteht die Möglichkeit, familienbedingt alternierende Telearbeit zu beantragen. Interessierte erhalten eine ausführliche Handreichung. Aktuell nehmen 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wahr, 10 Personen aus dem wissenschaftsstützenden und 3 Personen aus dem wissenschaftlichen Bereich. Im Jahr 2009 waren es insgesamt 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 8 aus dem wissenschaftsstützenden und 2 aus dem wissenschaftlichen Bereich. Um das Angebot noch bekannter zu machen, wurde im vergangenen Jahr eine Broschüre zur Telearbeit aufgelegt und über die verschiedensten Verteiler und MultiplikatorInnen verbreitet.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Seit vielen Jahren besteht an der Universität Siegen eine Kindertagesstätte des Studentenwerks. Hier können 70 Kinder zwischen vier Monaten und sechs Jahren in der Zeit von 7.30 Uhr – 17.00 Uhr betreut werden. Im Jahr 2007 hat die Universität Siegen eine Erhebung des Bedarfs an zusätzlicher Kinderbetreuung durchgeführt. Daraufhin wurde die Betreuungseinrichtung „Flexi“ geschaffen, die im Wintersemester 2009/10 eröffnet werden konnte. Die Einrichtung wird vom Studentenwerk betrieben und von der Universität finanziert. In „Flexi“ können bis zu 12 Kinder zwischen ein und zehn Jahren bedarfsgerecht und kurzfristig in der Zeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr betreut werden.

Das Familienservicebüro der Universität hält eine Babysitterkartei bereit und vermittelt qualifizierte Kräfte mit Erfahrung für die Betreuung von Kindern aller Altersgruppen an der Hochschule oder zu

Hause. Die Hochschule verfügt über eine Reihe von Eltern-Kind-Räumen und hat außerdem ein Kinderzimmer mit vernetztem PC eingerichtet, in dem Eltern mit kleineren Kindern auch arbeiten können. Seit 2008 wird im Sommer eine zweiwöchige Ferienbetreuung für Schulkinder von sechs bis zwölf Jahren angeboten. Hier nahmen im vergangenen Jahr durchschnittlich 30 Kinder teil. Die stetig steigende Nachfrage macht in diesem Jahr die Erarbeitung eines neuen, altersspezifischen Konzepts notwendig. Zusätzliche Betreuungsangebote werden bei Bedarf anlässlich von Veranstaltungen, Tagungen oder Gremiensitzungen vom Familienservicebüro organisiert.

Die Universität Siegen wird in diesem Jahr in eine Kooperation mit dem ebenfalls zertifizierten Kreis-Klinikum hinsichtlich einer gemeinsamen Nutzung einer Tagesgroßpflegestelle des Klinikums einerseits (in einer Entfernung von etwa 1 km angesiedelt) und der Flexi andererseits eintreten.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Zur Förderung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie hat die Universität Siegen im März 2010 einen Dual Career Service eingerichtet. Dieser versteht sich als ein Serviceangebot speziell für Partnerinnen und Partner bzw. Familien der neu berufenen ProfessorInnen sowie neu eingestellter NachwuchswissenschaftlerInnen und MitarbeiterInnen, die gemeinsam in der Region Siegen leben und arbeiten wollen.

Die Universität Siegen hat darüber hinaus in den vergangenen Jahren Maßnahmen zur Stärkung einer familienbewussten Personalführung ergriffen. Hierzu zählt die Erstellung und Verbreitung einer Broschüre zu „Beurlaubung und Wiedereinstieg“, die u.a. einen Gesprächsleitfaden als Handreichung für Beschäftigte und Vorgesetzte enthält. Geplant ist ein Seminarangebot zur Führung von Mitarbeitergesprächen anlässlich Mutterschutz oder anderer familienbedingter Beurlaubungen. Das Thema „familienbewusste Personalführung“ wurde außerdem in eines der Module des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms implementiert, das seit dem Wintersemester 2009/10 in der Zentralverwaltung der Universität durchgeführt wird. Behandelt wird hier u.a. das Mitarbeiter/innen-Vorgesetzten-Gespräch zum Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes bzw. anlässlich einer Arbeitszeitreduzierung im Rahmen der Elternzeit. Eine Ausweitung des Programms auf den wissenschaftlichen Bereich ist geplant. Vorgesehen ist weiter die Ausarbeitung allgemeiner Führungsgrundsätze unter Berücksichtigung einer familienbewussten Personalführung und Lehre. In diesem Zusammenhang soll der Focus auch auf das Problem der fehlenden Planungssicherheit für wissenschaftliche Beschäftigte gelegt werden.

Es ist der Universität Siegen ein Anliegen, die Studienorganisation für Studierende mit Kind(ern) zu verbessern. Geplant sind in diesem Zusammenhang die Aufnahme von mutterschutzrelevanten Bestimmungen in die Ordnungen akkreditierter Studiengänge sowie die Förderung der Mobilität durch Modellprojekte (Auslandssemester etc.).

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

In der geschlechtergerechten Personalentwicklung sieht die Universität eine wesentliche Voraussetzung für die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung und damit für die Steigerung der Exzellenz und Effizienz in allen Bereichen der Hochschule. Sie ist daher bestrebt, die Einstellungsverfahren in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchiestufen so zu gestalten, dass qualifizierte Frauen gewonnen werden können.

Die Modalitäten aller Stellenausschreibungen regelt der Rahmenplan zur Frauenförderung. Er enthält darüber hinaus detaillierte Vorgaben zum Personalauswahlverfahren. Die Sicherung einer einheitlichen, transparenten und gleichstellungsorientierten Gestaltung der Berufungsverfahren gewährleistet die Berufsordnung der Universität Siegen, in der u.a. die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren im Detail geregelt ist. Die Ordnung gibt darüber hinaus eine möglichst geschlechtsparitätische Besetzung des Gremiums vor, wobei die Hochschulleitung bei der Besetzung von Berufungskommissionen in Bereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, vor allem darauf achtet, Personen mit Genderkompetenz für das Gremium zu gewinnen, um die wenigen Frau-

en in diesen Bereichen nicht einer unangemessenen Überlast an Gremienarbeit auszusetzen. Die Berufungsordnung fordert die Einladung von gleich vielen Bewerberinnen und Bewerbern zu Probevorträgen, sofern die formalen Voraussetzungen erfüllt sind. Lässt die Bewerberlage eine paritätische Einladung nicht zu, so sind die Fächer gehalten, Wissenschaftlerinnen aktiv für eine Bewerbung zu gewinnen. Die Berufungsordnung der Universität wird in diesem Jahr überarbeitet und dabei u. a. um Regelungen zur Besetzung von Vertretungsprofessuren ergänzt. Geplant ist ein Leitfaden, der weitere Vorgaben zu einer geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren enthalten soll.

Für die Besetzung der Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters erhalten die Fächer eine Mitteilung über die Erfordernisse eines geschlechtergerechten Verfahrens. Diesem ist ein Rückantwortbogen beigelegt, der unmittelbar nach Ablauf der Bewerbungsfrist der Gleichstellungsbeauftragten zuzustellen ist.

Generell wird an der Universität Siegen auf die Durchführung strukturierter Einstellungsverfahren hingewirkt, wobei eine entsprechende Richtlinie für die Besetzung von Qualifikationsstellen noch aussteht.

Die Universität Siegen verfügt über Richtlinien für das Verfahren und die Vergabe von Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen und besonderen Leistungsbezügen, in denen u. a. die Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen transparent gemacht werden. Diese Maßnahme soll zu einer vorurteilsfreien und nachvollziehbaren Bewertung der Anträge beitragen.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität Siegen hat in den vergangenen Jahren verschiedene Angebote entwickelt, um persönlichen Abhängigkeiten im Bereich der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegenzuwirken. So werden seit 2005 regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen des von der Gleichstellungsbeauftragten organisierten Women Career Service durchgeführt, die zu einer Reflexion von Abhängigkeiten, der Suche nach Freiräumen und Gestaltungsmöglichkeiten, der Erzeugung von Gruppenhalt und Ich-Stärkung, der Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle und dem Umgang mit Widerständen gegen Wissenschaftlerinnen beitragen. Zu nennen wären hier u.a. Angebote zur Supervision für Promovendinnen und Habilitandinnen, Abschlusscoachings zur Promotion oder Workshops zur Entwicklung von Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Diese Angebote wurden im vergangenen Sommersemester um das Programm „Frauenspezifisches Mentoring Siegen“ (FraMeS) für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Siegen erweitert. Die einjährige Mentoring-Beziehung sowie das Rahmenprogramm und die karrierefördernden Workshops von FraMeS bieten Promovendinnen und Habilitandinnen u.a. die Gelegenheit, ihren Qualifikationsprozess auch anhand externer Kriterien zu reflektieren, eigene Freiräume zu erkennen und zu nutzen. An der ersten Staffel des zunächst auf drei Jahre angelegten Pilotprojekts nehmen 17 Mentees teil, die zu etwa einem Viertel aus den MINT-Fächern, zu einem weiteren Viertel aus den Wirtschaftswissenschaften und zu etwa zwei Viertel aus den Fakultäten I und II kommen. Das Feedback von Seiten der Mentees ist bisher durchweg positiv, eine abschließende Evaluation des Programms steht noch aus.

Treten Konflikte im Zusammenhang mit der Betreuung einer Nachwuchswissenschaftlerin durch den jeweiligen Vorgesetzten/die jeweilige Vorgesetzte auf, so fungieren an der Universität Siegen Rektor, Gleichstellungsbeauftragte, Personalräte und psychologische Beratung als Mediatoren.

Maßnahmen zur Umsetzung struktureller Gleichstellungsstandards

Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung
Teilnahme am Bund-Länder-Programm „200 Professorinnen“	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2008 (2 Professorinnen eingestellt)

Verstetigung gleichstellungsrelevanter Zertifikate (TOTAL E-QUALITY Prädikat, familiengerechte Hochschule)	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006 kontinuierlich
Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts und Entwicklung eines Gender- und Diversity Managements	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	2011
Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten auch im Hinblick auf Gleichstellung	Rektorat	2011
Fortschreibung der dezentralen Frauenförderpläne	Fakultäten Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Dez. 4	Seit 1999 kontinuierlich
Überarbeitung der Berufsordnung und Erarbeitung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren	Rektorat Dez.3, Dez. 4 Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	2012
Entwicklung eines Leitfadens zur geschlechtergerechten Besetzung von Qualifikationsstellen	Rektorat Dez. 3 Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	2012
Zentrale Koordination der Gender Studies in Forschung und Lehre (Gestu S)	Rektorat	Seit 2007
Lenkungsgruppe zur Umsetzung der Zielvereinbarungen familiengerechte hochschule	Rektorat	Seit 2006
Umsetzung der Maßnahmen familiengerechte Hochschule (Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume etc.)	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006
Bedarfsorientierte Kinderbetreuungseinrichtung Flexi	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit Wintersemester 2009/2010
Dual Career Service	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit Sommersemester 2010
Fachbereichs- bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Fachbereiche (Fakultäten) Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2007
Weitergabe der leistungsorientierten Mittelverteilung nach Gleichstellungsaspekten	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2005
Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards im Personalentwicklungskonzept	Kanzler Dez. 4 Personalrat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2009
Ausbau der internen Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen zur Qualitätssicherung	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	2012

Erhebung weiterer geschlechtsspezifischer Daten (z.B. geschlechtsspezifische Auswertung der AbgängerInnenbefragung)	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	2011
--	--	------

II. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Der Frauenanteil an Professuren hat sich an der Universität Siegen in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt, weshalb die Universität in bundesweiten Rankings nach Gleichstellungsaspekten in dieser Kategorie auch stets sehr gut abschnitt. Die Universität belegt im Hochschulranking des Center of Excellence in Women's Studies (CEWS) seit 2003 einen Platz in der Spitzengruppe¹. Im Laufe des Jahres 2009 konnte die Universität ihren Frauenanteil an Professuren um 3,2 % steigern, so dass er zum Jahresende bei 20,2 % lag. Aufgrund dieser Berufungserfolge erhielt die Universität Siegen im vergangenen Jahr 671.000 Euro aus dem Strukturfond NRW und damit den zweitgrößten Anteil aller Universitäten NRWs. Die Steigerung des Frauenanteils an Professuren betrug 2010 1,4 %. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren Ende 2010 bei 21,6 %. Dabei sind die Frauenanteile an W2/C3/C2-Professuren mit 21,1% und an W3/C4-Professuren mit 22 % nahezu gleich groß.

Frauen sind in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen der Universität Siegen trotz der Erfolge der letzten Jahre immer noch deutlich unterrepräsentiert. Dies trifft in besonderem Maße auf die Natur- und Ingenieurwissenschaftliche Fakultät (Fakultät IV) zu. Eine besondere Schwierigkeit für die geschlechtergerechte Besetzung von Professuren stellt in den mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fächern das geringe Potential an qualifizierten Bewerberinnen dar. Die Fächer vor allem der Fakultät IV sind daher seit 2009 angehalten, sich aktiv um die Bewerbung geeigneter Kandidatinnen zu bemühen, wenn die Bewerberlage eine geschlechtsparitätische Einladung zu Probevorträgen nicht zulässt. Dies schließt die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen aus dem Ausland ausdrücklich ein.

Auch im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals der Universität Siegen ist der Frauenanteil nach wie vor deutlich zu gering, insbesondere wenn der Anteil der Wissenschaftlerinnen in Relation zur Anzahl der Studentinnen betrachtet wird. In den gleichstellungsbezogenen Rankings des CEWS belegte die Universität in dieser Kategorie bisher stets einen Platz in der Schlussgruppe. Der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal betrug Ende 2009 32,2 % und blieb 2010 nahezu unverändert. Der jährliche Frauenanteil an Promotionen unterlag im Berichtszeitraum erheblichen Schwankungen und reichte von 19,7 % im Jahr 2009 bis zu 30,2 % im Jahr 2010. Aus den Daten lässt sich aktuell keine Entwicklung ablesen.

Angesichts des besonderen Entwicklungsbedarfs im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Universität Siegen in den vergangenen Jahren einen Schwerpunkt auf die ge-

¹ Vgl. CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 1. Fortschreibung, Bonn 2005, S. 49; CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung, Bonn 2007, S. 59; CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 3. Fortschreibung, Bonn 2009, S. 42.

zielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt. So werden z. B. seit 2007 jährlich 10 Promotions- und 2 Habilitationsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Siegen vergeben. Im Jahre 2009 richtete die Universität Siegen erstmals eine Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern (Mathematik) für fünf Jahre ein. Diese besteht gegenwärtig aus einer Leiterin, einem Postdoc, zwei DoktorandInnen und einem assoziierten externen Mitglied. Einen weiteren Meilenstein in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses stellt die Implementierung des „Frauenspezifischen Mentoring Siegen“ (FraMeS) dar. Das Programm soll u. a. dazu beitragen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem zu halten, einen fairen Wettbewerb in der Einrichtung zu sichern und persönlichen Abhängigkeiten entgegenzuwirken.

Eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils verzeichnet die Universität Siegen bei den Studierenden. Der Anteil betrug Ende 2007 bereits 48,9 %, Ende 2009 lag er bei 50 % und Ende des Jahres 2010 bei 51 %. Dennoch konnte sich die Universität Siegen im bundesweiten Vergleich des Frauenanteils an Studierenden bisher nur in der Mittelgruppe positionieren². Dies hat seinen Grund vor allem in dem breiten Fächerspektrum der Universität und in dem großen Anteil an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen, deren Frauenanteil deutlich unter dem der kultur-, geistes- und sprachwissenschaftlichen Studiengänge liegt. Zwar ist auch in einigen naturwissenschaftlichen Fächern der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Die Studentinnen streben hier jedoch überwiegend Lehramtsabschlüsse, vielfach im Bereich Grund-, Haupt- und Realschule an. Um mehr Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische BA- und insbesondere auch MA-Abschlüsse zu gewinnen, hält die Universität vielfältige Beratungsangebote für Schülerinnen bereit. Herausragende Projekte, die u.a. der Gewinnung von Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische Fächer dienen, sind die jährlich stattfindende viertägige Autumn School für Oberstufenschülerinnen und –schüler im Bereich der Informatik und Elektrotechnik sowie das Science Forum im Fach Chemie, welches regelmäßig Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler aller Altersstufen durchführt.

Mangelt es in vielen naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen an Studentinnen, so ist umgekehrt der Männeranteil an Studierenden in den pädagogischen, literarischen und musisch-künstlerischen Studiengängen mit rund 25 % deutlich zu niedrig. Die Universität Siegen ist sich dessen bewusst, dass sich in der Verteilung von männlichen und weiblichen Studierenden auf die Fächer und Studiengänge die im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit durchaus problematische Feminisierung von Schule und Sozialer Arbeit in unserer Gesellschaft reproduziert. Ein Schwerpunkt in der Akquirierung von weiblichen Studierenden wird daher in den nächsten Jahren im Bereich der BA- und MA-Studiengänge der MINT-Fakultät liegen. Männliche Studierende wird die Universität in den kommenden Jahren vor allem für die pädagogischen sowie literarischen und musisch-künstlerischen Studiengänge anwerben. Erste Maßnahmen hierzu werden die Durchführung eines „Boys' Day“ an der Universität Siegen im April 2011 sowie eine fächeraffine Bündelung von Informationsveranstaltungen innerhalb der Fakultäten sein. Weiterhin plant das Rektorat, durch interdisziplinäre Studiengänge vielfältige Umstiegsoptionen offen zu halten und eine dezidierte Fachspezialisierung erst in späteren Semestern verpflichtend zu machen. Genderspezifische Unterschiede in der Studienfachwahl stellen gegenwärtig auch einen Focus in der Genderforschung der Universität dar. Eine Auswahl an Forschungsergebnissen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität konnte im Januar dieses Jahres im Rahmen eines Forum Genderforschung präsentiert werden.

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals wurde im Berichtszeitraum erstmals ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm durchgeführt. Dieses umfasst vier Module sowie Feedback-Veranstaltungen zwischen den einzelnen Modulen. An den Modulen nahmen 13 AbteilungsleiterInnen der Zentralverwaltung teil, an den Feedback-Veranstaltungen außerdem die 5 DezernentInnen und der Kanzler. Die nächste Veranstaltung wird in Kürze geplant.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Für die Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen stellt die Universität Siegen jährlich erhebliche Mittel zur Verfügung. So erhält die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben einen jährlichen Sockelbetrag von 17.900 €. Diese Mittel werden für Workshops und Weiterbil-

² Vgl. CEWS Hochschulranking, Bonn 2003, S. 42; CEWS Hochschulranking, 1. Fortschreibung, Bonn 2005, S. 55; CEWS Hochschulranking, 2. Fortschreibung, Bonn 2007, S. 65; CEWS Hochschulranking 2009, S. 49.

dungsangebote im Rahmen des Women Career Service verwendet. Darüber hinaus dienen sie der Unterstützung der Tätigkeit der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, der Durchführung von Veranstaltungen, der Vernetzung mit anderen Gleichstellungsbeauftragten sowohl landesweit (LaKoF) als auch bundesweit (BuKoF), dem Besuch von gleichstellungsrelevanten Tagungen etc.

Im Jahr 2010 betragen die Personal- und Sachausgaben für die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und der weiteren MitarbeiterInnen insgesamt 155.488,00 €. Hinzu kamen folgende Mittel:

- Graduiertenstipendien für Wissenschaftlerinnen: 221.900,00 €
- Nachwuchsforscherinnengruppe: 90.000,00 €
- Stelle Dual Career Service: 22.200,00 €
- Koordinatorin „Frauenspezifisches Mentoring Siegen“ (FraMeS): 16.689,00 €
- audit familiengerechte hochschule: 81.100,00 €
- Berufungszusagen weibl. Professuren / Mittel für Bleibeverhandlungen: 64.000,00 €
- Zentrum für Gender Studies Siegen: 44.040,00 €
- Projekte zur Gleichstellung: 15.000,00 €
- Übergangsfinanzierungen: 15.000,00 €
- Siegener Genderkolloquien (Gestu_S): 4.800,00 €

Bei erfolgreicher Evaluation werden Gleichstellungsmaßnahmen, sofern die Mittel vorhanden sind, systematisch fortgeschrieben. Über den Mittelabfluss wird jährlich Bericht erstattet.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs bietet die Universität Siegen im Rahmen eines Women Career Service bereits seit Jahren Veranstaltungen vor allem für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen sowie Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an, die bedarfsorientiert durchgeführt werden. Zu nennen wären hier neben Veranstaltungen zum Zeit- und Selbstmanagement, zum wissenschaftlichen Schreiben oder zum Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft auch Rhetorikseminare für Frauen, in denen der Aufbau und die Gestaltung von Redebeiträgen bis hin zur überzeugenden Eigenpräsentation eingeübt werden, des weiteren Seminare und Einzelcoachings zur erfolgreichen Drittmittelakquise, Veranstaltungen zum Berufungsverfahren und seinen Fallen oder Supervisionsangebote für Wissenschaftlerinnen im Qualifikationsprozess sowie in der Forschung.

Die Entwicklung von Programmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bildete in den letzten Jahren einen Schwerpunkt in der Gleichstellungspolitik der Universität Siegen. So entstanden Stipendienprogramme für Promovendinnen und Habilitandinnen, eine Nachwuchsforscherinnengruppe im Bereich MINT und das Mentoringprogramm FraMeS für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Siegen. In Kooperation zwischen dem DFG-Graduiertenkolleg „Imaging New Modalities“, Gleichstellungsbeauftragter und dem Mentoringprogramm FraMeS wurde die ganztägige Veranstaltung „Wege zum Erfolg: Chancen, Hürden, Herausforderungen – Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft“ durchgeführt. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen hatten hier Gelegenheit, Frauen aus Spitzenpositionen in Wissenschaft und Wirtschaft kennenzulernen und verschiedene Coachingangebote wahrzunehmen. Bei Bedarf werden Graduiertenkollegs an der Universität Siegen bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Chancengleichheit beraten. Im Sinne einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik erwartet die Universität, durch diese Maßnahmen den Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen deutlich zu steigern und damit auch den Anteil an Frauen zu erhöhen, der sich erfolgreich auf die Spitzenpositionen in der Wissenschaft bewerben kann. Vereinzelt wurden in den letzten Jahren auch Coachingveranstaltungen für Professorinnen durchgeführt, die besondere Führungspositionen anstrebten oder solche bereits innehatten. Die Universität Siegen plant, in den nächsten Jahren ein systematisches Coaching vor allem für neu berufene Professorinnen einzuführen, das diese dabei unterstützen soll, sich in der Hochschule zu vernetzen und zu positionieren.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Zur Sicherstellung der Kompetenz zu einer vorurteilsfreien Beurteilung von Personen und deren wissenschaftlichen Leistungen und Forschungsvorhaben fördert die Universität Siegen die Gender Studies auf verschiedenen Ebenen. Neben der jährlichen Ausschreibung von Projekten zur Gleichstellung in Höhe von 15.000 € und der Einführung zweier Gender Zertifikate gehören hierzu die Gründung eines Zentrums für Genderforschung (Gestu_S), welches durch die unbefristete Einstellung einer Koordinatorin nachhaltig gesichert ist. Seit seiner Gründung im Jahr 2007 veranstaltet das Gestu_S regelmäßig Ringvorlesungen, Gastvorträge und Genderkolloquien, die einer breiten Hochschullöffentlichkeit die Gelegenheit zum umfassenden Erwerb von Genderkompetenz, zur kritischen Auseinandersetzung mit Konstruktionsprozessen von Geschlecht und Geschlechterstereotypen sowie zur systematischen Reflexion der Karrierebedingungen von Frauen und Männern geben.

Diese Angebote sollen durch Veranstaltungen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung für Mitglieder von Stellenbesetzungs- und insbesondere Berufungsverfahren erweitert werden.

Maßnahmen zur Umsetzung personeller Gleichstellungsstandards

Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung
Regelung zur Besetzung von Vertretungsprofessuren	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	2011
Gastprofessuren für Frauen	Fakultäten Gestu_S figs Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2010
Aktive Akquise qualifizierter Frauen	Berufungskommissionsmitglieder Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2009
Mittel für Berufungszusagen	Rektorat	Seit 2008
Mittel für Bleibeverhandlungen	Rektorat	2009 & 2010
Veranstaltungen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Dez. 4	2011
Coaching für Professorinnen	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	2011
Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie in ZIMT und UB verstärkt an Studentinnen vergeben	Fakultäten Zentrale Einrichtungen	Seit 2009

Frauenspezifische Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen	Forschungskommission Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2007
Übergangsfinanzierung für Doktorandinnen und Habilitandinnen (Anschub- oder Abschlussfinanzierung)	Gleichstellungskommission Gleichstellungsbeauftragte Rektorat	Seit 2008
Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern	Rektorat	Seit 2009
Women Career Service für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und wissenschaftsstützendes Personal	Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2005
Frauenspezifisches Mentoring Siegen (FraMeS) für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2010
Girls' Day / Boys' Day	Gleichstellungsbeauftragte Studienberatung Fakultäten	Girls' Day seit 2003; Boys' Day erstmalig 2011
Science Forum Chemie für Schülerinnen und Schüler aller Altersstufen	(ehemals FB 8) Fakultät IV	Seit 2006
Roberta-Kurse für Schülerinnen	(Ehemals FB 12) Fakultät IV	2009 & 2010
Autumn School im Bereich Informatik und Elektrotechnik für OberstufenschülerInnen	(Ehemals FB 12) Fakultät IV	2009 & 2010
Schüler- und Schülerinnenpraktika (für Schüler im Bereich Pädagogik, für Schülerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften)	Fakultäten Zentrum für Lehrerbildung	Seit 2005
Entwicklung eines Konzepts für ein Mentoring-Programm in den MINT-Fächern für Studentinnen	Gleichstellungsbeauftragte Fakultät IV Alumniverbund	2011
Fort- und Weiterbildung im Bereich MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	Kanzler Dezernat 4 Gleichstellungsbeauftragte	Seit 1975
Führungskräfte-Entwicklungsprogramm	Dezernat 4	Seit 2009

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Personenzählung: Studierende im 1. Studiengang, 1. Fach, ohne Promovenden, Abschl. Ausl. und Deutschkurs für Ausländer) Studienjahr WiSe + SoSe	1.188	1.398	46	54	1.713	2.196	44	56	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr = WiSe + SoSe)	49	32	60	40	60	26	70	30	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr = WiSe + SoSe)	4		100		5	2	71	29	zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	3	3	50	50	4	1	80	20	zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	101	26	80	20	94	22	81	19	75	25
Professuren C4/W3	80	15	84	16	86	25	77	23	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	28	8	78	22	32	9	78	22	75	25

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät I - Philosophische Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹ (Personenzählung: Studierende im 1. Studiengang, 1. Fach, ohne Promovenden, Abschl. Ausl. und Deutschkurs für Ausländer) Studienjahr WiSe + SoSe	247	601	29	71	444	1.008	31	69	40	60
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	8	15	35	65	8	10	44	56	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	1		100		3	1	75	25	zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren		1		100					zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	19	7	73	27	21	6	78	22	65	35
Professuren C4/W3	19	8	70	30	20	12	63	38	60	40
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	4	50	50	4	4	50	50	25	75

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät II - Bildung - Architektur - Künste

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Personenzählung: Studierende im 1. Studiengang, 1. Fach, ohne Promovenden, Abschl. Ausl. und Deutschkurs für Ausländer) Studienjahr WiSe + SoSe	86	236	27	73	132	405	25	75	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	5	4	56	44	2	3	40	60	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	1		100		1			100	zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	1	2	33	67	1	1	50	50	zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	21	12	64	36	18	10	64	36	60	40
Professuren C4/W3	5	4	56	44	10	6	63	38	60	40
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	4	50	50	3	4	43	57	50	50

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät III - Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Personenzählung: Studierende im 1. Studiengang, 1. Fach, ohne Promovenden, Abschl. Ausl. und Deutschkurs für Ausländer) Studienjahr WiSe + SoSe	266	211	56	44	463	408	53	47	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr = WiSe + SoSe)	6	4	60	40	18	5	78	22	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr = WiSe + SoSe)										
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	2		100		2		100		zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	12	4	75	25	14	3	82	18	80	20
Professuren C4/W3	14		100		14	4	78	22	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	5		100		4	1	80	20	100	0

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)

Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät IV - Natur- und Ingenieurwissenschaftliche Fakultät

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013 Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Personenzählung: Studierende im 1. Studiengang, 1. Fach, ohne Promovenden, Abschl. Ausl. und Deutschkurs für Ausländer) Studienjahr WiSe + SoSe	589	350	63	37	674	375	64	36	60	40
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	30	9	77	23	32	8	80	20	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	2		100		2		100		zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					1		100		zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	49	3	94	6	41	3	93	7	90	10
Professuren C4/W3	42	3	93	7	42	3	93	7	90	10
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z.B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	15		100		19		100		80	20

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)