

Abschlussbericht 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. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche bzw. Fakultäten und Abteilungen

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 Auslaufen des Strukturfonds NRW zum Ende des Jahres 2011 und mit dem Rücktritt der Landesregierung im März 2012 waren die beiden Jahre des Berichtszeitraums zu einem großen Teil bestimmt durch fehlende Planungssicherheit hinsichtlich der für Gleichstellung zur Verfügung stehenden Mittel. Das von der Landesregierung im März 2012 erstmals vorgelegte und nach den Landtagswahlen in Kraft getretene Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen hatte für die Universität Siegen, im Vergleich zu den Vorjahren, reale Kürzungen der Landesmittel für Gleichstellungsmaßnahmen zur Folge. Denn die Zuwendungen im Rahmen des Sockelbetrags Gleichstellung richten sich nach der Studierendenzahl einer Hochschule und orientieren sich nicht, wie die Mittelzuweisungen aus dem früheren Strukturfonds NRW, an den erfolgreichen Berufungen von Frauen. So erhielt die Universität Siegen 2012 vom Land nur 100.000 € für Gleichstellungsmaßnahmen, was gegenüber früheren Zuweisungen von bis zu 670.000 € jährlich einen massiven Verlust an Mitteln darstellt. In den kommenden Jahren wird die Universität 140.000 € jährlich für Gleichstellungsmaßnahmen vom Land erhalten.

Eine große Herausforderung des vergangenen Jahres bestand somit darin, ein tragfähiges Konzept für die Finanzierung der Gleichstellungsmaßnahmen 2012-2015 zu entwickeln. Dieses wurde Ende des Sommersemesters 2012 von der Gleichstellungskommission vorgelegt und vom Rektorat beschlossen. Es beinhaltet die Verstetigung wichtiger Strukturmaßnahmen wie z.B. des frauenspezifischen Mentoring-Programms FraMeS.

Die fehlenden Mittel im Bereich der Gleichstellung haben zu einer Verzögerung bei der Umsetzung mancher der für 2011 und 2012 geplanten Gleichstellungsmaßnahmen geführt. Dies betrifft u.a. die für 2011 vorgesehene Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der Universität und den Abschluss von Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur Gleichstellung mit den Fakultäten. Der Entwurf des neuen Gleichstellungskonzepts konnte jedoch im Wintersemester 2012/13 von der Gleichstellungskommission verabschiedet werden und wird in Kürze weiteren Gremien vorgelegt. Die auf Gleichstellung bezogenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten sind in Vorbereitung.

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

I. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Zur Verwirklichung von Chancengleichheit bedarf es einer längerfristig angelegten, nachhaltigen Veränderung in der Hochschule. Die Universität Siegen begreift daher Gleichstellung als einen Prozess der Organisationsentwicklung auf Grund der Ziele der Geschlechtergerechtigkeit und der bestmöglichen Einbeziehung der heterogenen Personen. In seinem Konzeptpapier hat sich das Rektorat verpflichtet, Gender- und Diversity-Aspekte in Strategieentscheidungen für die künftige Entwicklung der Universität zu berücksichtigen. In ihrem Gleichstellungskonzept hatte die Universität 2009 erklärt, Gleichstellung in den kommenden Jahren im Sinne eines Gender- und Diversity-Managements ausbauen zu wollen. Im Berichtszeitraum lag daher ein Schwerpunkt in der Erarbeitung von Grundsätzen für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung, die auch Dimensionen von Diversität einschließt.

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die Universität Siegen verfügt über verschiedene Planungs- und Steuerungsinstrumente, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ausgerichtet sind. Zu nennen ist hier zunächst das

erstmalig 2009 von Rektorat und Senat verabschiedete Gleichstellungskonzept. Weitere Instrumente sind der bereits 2002 verabschiedete Rahmenplan zur Frauenförderung und die alle drei Jahre fortzuschreibenden dezentralen Frauenförderpläne.

Die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts im Wintersemester 2012/13, die eine Erweiterung des bisher an der Universität Siegen verfolgten Gender Mainstreaming-Ansatzes um Dimensionen von Diversität einschließt, ist Teil einer Initiative der Hochschulleitung, in den kommenden Jahren eine umfassende Diversity-Strategie zu entwickeln. Weitere Aktivitäten wie z.B. die gegenwärtige Erarbeitung eines Internationalisierungskonzepts der Universität sind ebenfalls in diesem Zusammenhang zu sehen.

Gleichstellung wird an der Universität Siegen auch künftig auf Gender Equality ausgerichtet sein. Dies bedeutet die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen Männer überrepräsentiert sind, aber auch die Förderung von Männern in Bereichen, in denen Frauen dominieren. Das neue Gleichstellungskonzept sieht außerdem vor, dass zunehmend Aspekte der Diversität aus der Gleichstellungsarbeit heraus entwickelt und in Maßnahmen für Beschäftigte und Studierende umgesetzt werden. Insbesondere gilt es, ein Bewusstsein dafür zu schärfen, dass Personen jeweils unter mehreren Kategorien (z.B. Geschlecht, Ethnizität und Herkunftsmilieu) zu betrachten sind, und für die oft nicht bewussten Mechanismen zu sensibilisieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildung und Wissenschaft erschweren.

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 Fakultätskonferenz und des Hochschulrats.

Innerhalb der Hochschulleitung sind besondere Verantwortlichkeiten für Gleichstellung festgelegt:

- **Rektor:** Profilierung und Stärkung der Gleichstellung im Sinne einer geschlechter- und diversitätsgerechten 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; Erfassung und Systematisierung bereits bestehender diversitätsgerechter Angebote auf der operativen Ebene und Mitglied des Runden Tisches Diversity (ab 2013);
- **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 zu den Themen Gender und Diversity in die Studiengänge der Universität; familien- und diversitätsgerechte Gestaltung des Studiums in Zusammenarbeit mit den zuständigen Gremien; Entwicklung und Betreuung diversitätsgerechter Angebote für Studierende im Rahmen des LINUS-Projekts.

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, sei es aus Gendermitteln des Landes NRW oder aus Haushaltsmitteln.

1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche bzw. Fakultäten und Abteilungen

Seit Erstellung der ersten dezentralen Frauenförderpläne 1999 sind die Fachbereiche bzw. Fakultäten und die zentralen Einrichtungen der Universität Siegen regelmäßig und systematisch an der Entwicklung gleichstellungssichernder Maßnahmen und Steuerungsmechanismen beteiligt. Im Zuge der Strukturreform, die am 1. Januar 2011 zu einer Zusammenlegung der früheren zwölf

Fachbereiche zu vier Fakultäten führte, ist es in den letzten beiden Jahren gelungen, die gesamt-universitären und die dezentralen Gleichstellungsstrukturen besser miteinander zu verzahnen. Ein Beispiel hierfür ist die Fortschreibung der Frauenförderpläne 2011, innerhalb derer auch die Implementierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und eine Anknüpfung an das Gleichstellungskonzept der Universität zu leisten waren.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte stehen in einem engen Austausch miteinander und verständigen sich regelmäßig über die Umsetzung von Gleichstellung in den Fakultäten. Durch eine Änderung der Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission im Sommersemester 2012 erhielten die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein permanentes Gastrecht in den Sitzungen der Gleichstellungskommission und sind nun noch besser in die Entwicklung der Gleichstellungsstrategie der Universität eingebunden. In dem für Forschung und Lehre zentralen Bereich der Berufungen sind die Gleichstellungsbeauftragten beider Ebenen beteiligt, wobei nach der Berufungsordnung der Universität dem Berufungsvorschlag der Berufungskommissionen stets ein Votum der zentralen Gleichstellungsbeauftragten beizulegen ist.

Als ein Element der Realisierung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird die Hochschulleitung 2013 erstmals Ziel- und Leistungsvereinbarungen Gender und Diversity mit den Fakultäten abschließen. Mittel für die Umsetzung der Ziel- und Leistungsvereinbarungen in den Fakultäten wurden im Finanzierungsplan der Gleichstellungsmaßnahmen 2012-2015 festgelegt.

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität beteiligen sich regelmäßig an Projekten und Arbeitsgruppen der Gleichstellungsbeauftragten, die zu einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung beitragen. Beispiele hierfür sind die Erarbeitung eines Erhebungsinstrumentes zur bedarfsgerechten Kinderbetreuung sowie die Durchführung und Auswertung der Befragung 2007, die Entwicklung des ersten Gleichstellungskonzepts 2008/09, die Erarbeitung von Grundsätzen einer Gender- und Diversitystrategie 2011/12 und die Entwicklung eines Konzepts zur Optimierung und zum weiteren Ausbau des Gleichstellungscontrolling an der Universität Siegen 2012.

Seit 2007 wird Gleichstellung an der Universität Siegen unterstützt durch das Zentrum für Gender Studies, Gestu_S, in dessen Arbeit auch die Gleichstellungsbeauftragte eng eingebunden ist. Das Gestu_S trägt dazu bei, Gender-Forschung an der Universität 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 Gastvorträge und Ringvorlesungen sowie die erfolgreiche Erstbewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat im Bereich der Organisationsentwicklung sind hier zu nennen.

Um die Genderforschung an der Universität weiter zu stärken, wird das Gestu_S in den kommenden drei Jahren mit einer weiteren ½ Mitarbeiterstelle aus Gleichstellungsmitteln unterstützt. Diese soll zum Ausbau eines der Forschungsschwerpunkte des Gestu_S beitragen und diesem so zu überregionaler Sichtbarkeit verhelfen.

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.

Nicht zuletzt hat das Gestu_S eine wichtige Funktion bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. So werden hier Promotionen zu Themen der Genderforschung betreut, Doktorandenkolloquien durchgeführt und von NachwuchswissenschaftlerInnen organisierte Tagungen zu Genderthemen unterstützt.

In seinem Forschungsschwerpunkt „Mobilität und Diversität“ widmet sich das Forscherkolleg „Zukunft menschlich gestalten“ (FOKOS) der Erforschung neuer Bildungs- und Arbeitsmodelle,

der Anpassung an den demografischen Wandel, der Inklusion von bislang nicht integrierten Gruppen und der Zuwanderung wirtschaftlich aktiver Menschen aus anderen Regionen der Welt.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Ein wichtiger Baustein der Organisationsentwicklung ist eine systematische und flächendeckende Qualitätssicherung, die der Entwicklung zugrunde liegt. Die Universität Siegen unternimmt z. Zt. erhebliche Anstrengungen, ein universitätsweites Qualitätsmanagementsystem einzuführen. Ziel ist, die vorhandenen Qualitätssicherungsinstrumente auszubauen und wo nötig neue einzuführen. Dies geschieht unter universitätsweiten Rahmenvorgaben, um längerfristig eine gemeinsame Qualitätskultur zu schaffen. Ein Aspekt dieser Qualitätskultur sind auch die Dimensionen „Gender“ und „Diversity“, die als Querstrukturen in das Qualitätsmanagementsystem implementiert werden müssen.

Die strategische Planung, Umsetzung und Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der Universität Siegen wird von der Hochschulleitung in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission, dem Senat, den Fakultätsräten und der Lenkungsgruppe „audit familiengerechte hochschule“ verantwortet. Um diversitätsgerechte Angebote vor allem für Studierende bedarfsgerecht weiter zu entwickeln, soll im kommenden Jahr ein Runder Tisch Diversity eingerichtet werden, an dem neben einem Vertreter des Rektorats und der Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Akteure der operativen Ebene beteiligt sein werden.

Das kontinuierliche Controlling der genderrelevanten Parameter in der Wissenschaft und im Studium wird an der Universität Siegen vom Dezernat II geleistet, das auch die Gelder aus der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das Land nach Gendergesichtspunkten im Sinne eines Anreizsystems an die Fakultäten weiterleitet. Die Mittelvergabe des Landes enthält seit dem Wechsel zur rot-grünen Regierung eine erhebliche Gender-Komponente. So fließen 20% der Landezuweisung an die Universitäten nach einem Verteilungsschlüssel, der zu 50% die AbsolventInnen, zu 40% die vereinnahmten Drittmittel des vorigen Jahres und zu 10% die Anzahl der Professorinnen der entsprechenden Hochschule berücksichtigt. Diese Verteilung ersetzt die vorher praktizierte mit 50% AbsolventInnen, 40% Drittmittelaufnahmen und 10% Promotionen des Vorjahres. Die Universität Siegen hat sich für die Verteilung der Mittel an die Fakultäten diesen Kriterien im Wesentlichen angeschlossen, insbesondere wurde die Idee der Gender-Komponente übernommen. Angesichts der immer noch unterdurchschnittlichen Zahl an Promotionen an der Universität Siegen wurde die Incentivierung von Promotionen beibehalten, so dass die Mittelverteilung an die Fakultäten dem Verteilungsschlüssel 50% Absolventenäquivalente, 40% Drittmittelausgaben (gewichtet gemittelt über die letzten drei Jahre) sowie zu je 5% die Zahl der Professorinnen und der Promotionen.

Mit dem weiteren Ausbau der internen Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen wurde im Berichtszeitraum begonnen. Neben Veranstaltungen im Rahmen des Women Career Service (Karriere- und Personalentwicklung für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und wissenschaftsstützendes Personal) wurde vor allem das Mentoring-Programm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität (FraMeS) nach Ablauf der Pilotphase 2012 positiv evaluiert. Die Evaluation war Grundlage für eine Fortsetzung des Programms. In den kommenden Jahren sollen insbesondere die Möglichkeiten der Befragung (Fragebogen, qualitatives Interview) zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Lehrveranstaltungsbeurteilung unter Gendergesichtspunkten stärker als bisher genutzt werden.

Um die ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen der Begutachtung externer Qualitätsstandards zu unterziehen und Gleichstellungserfolge nach außen zu dokumentieren, bewirbt sich die Universität Siegen seit 2006 regelmäßig mit Erfolg um verschiedene Auszeichnungen und Zertifikate. Sie wurde 2006, 2009 und 2012 als familiengerechte Hochschule zertifiziert, bewarb sich 2008 erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern und erhielt 2009 sowie 2012 das Prädikat TOTAL E-QUALITY.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Seit Erstellung der ersten dezentralen Frauenförderpläne erhebt die Universität Siegen auf allen Ebenen regelmäßig Daten zur Gleichstellungssituation an der Universität, um die Erreichung der Ziele überprüfen zu können, die sie sich gesetzt hat. Durch die Beteiligung an Ausschreibungen und den Erwerb von Zertifikaten ist das Erfordernis eines effektiven und umfassenden Controllings in Bezug auf die Parameter Gender und Diversity in den letzten Jahren immer drängender geworden. Aber auch hochschulintern sind die Ansprüche an ein strukturiertes und qualifiziertes Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich gestiegen.

Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit des vergangenen Jahres lag daher in der kritischen Revision der Datenerhebung an der Universität. Im Rahmen eines von der Gleichstellungsbeauftragten beim MIWF NRW beantragten Projekts zum weiteren Ausbau des Gleichstellungscontrollings an der Universität Siegen hat eine aus Landesmitteln finanzierte Arbeitsgruppe empirischer SozialwissenschaftlerInnen im vergangenen Jahr die bisherige Praxis der geschlechterbezogenen Datenerhebung an der Universität näher analysiert und auch die gängigen Parameter hinterfragt. Auf der Grundlage einer Auswertung interner Papiere und Publikationen wurden die relevanten Indikatoren für das zukünftige Gleichstellungscontrolling an der Universität Siegen nach den Leitideen der Anschaulichkeit, Problemorientierung und Anschlussfähigkeit an externe Publikationen bestimmt. Für die Dezernate 2 und 4 wurde eine Liste mit den zukünftig gewünschten Indikatoren sowie deren genauer Definition und dem Stichtag der Erhebung erstellt. Diese findet Berücksichtigung im Rahmen der gegenwärtigen Einführung eines Modernen Ressourcenmanagements (SAP), d.h. die Indikatoren werden in die entsprechenden SAP-Module implementiert und künftig regelmäßig erhoben.

Neben bisher schwerpunktmäßig erhobenen Daten wie z.B. der Entwicklung des Frauenanteils an Professoren (nach Besoldungsgruppen und Fakultäten), wissenschaftlichen Mitarbeitern (Vollzeit/Teilzeit sowie nach Besoldungsgruppen und Fakultäten) und Studierenden (nach Fakultäten) sowie der geschlechtsspezifischen Entwicklung der Promotionen und Habilitationen (nach Fakultäten) plant die Universität Siegen in den nächsten Jahren die Erhebung weiterer geschlechtsspezifischer Kennzahlen wie z.B. den Frauenanteil in den Master-Studiengängen oder an der hochschulinternen Forschungsförderung. Diese Daten werden neben den bereits jetzt erhobenen Daten die Grundlage für die Entwicklung weiterer Konzepte bilden.

Offen ist z.Zt. noch, inwieweit die von der Arbeitsgruppe angeregte Erhebung zeitbezogener Daten wie z.B. der Promotionsdauer von Frauen und Männern (mit und ohne wissenschaftliche Stellen bzw. in Graduiertenkollegs) oder die Verweildauer von Frauen und Männern auf befristeten Stellen im Hause insgesamt umgesetzt werden kann. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede, die hier zutage treten können, würden eine große Aussagekraft bezüglich der Qualifikationsbedingungen von Männern und Frauen haben und eine wichtige Grundlage für gegensteuernde Maßnahmen bilden.

Daten zur Entwicklung der Gleichstellungssituation an der Universität werden alle drei Jahre in den Frauenförderplänen und im Gleichstellungskonzept veröffentlicht. Einmal jährlich berichtet das Rektorat in seinem Rechenschaftsbericht über die Fortschritte bei der aktiven Umsetzung von Chancengleichheit an der Universität Siegen. Dies schließt die Publikation differenzierter Daten zur Gleichstellungssituation ein.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Siegen ist seit 2006 als familiengerechte Hochschule durch die berufundfamilie gGmbH zertifiziert, 2009 und 2012 wurden die erfolgreichen Re-Auditierungen durchgeführt. Die zweite Re-Auditierung der Universität diente vor allem der Konsolidierung des bereits Erreichten. 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.

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

An der Universität Siegen werden viele individuelle Teilzeitmodelle praktiziert. Seit 2008 besteht die Möglichkeit, familienbedingt alternierende Telearbeit zu beantragen. 2012 nahmen 25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wahr, 19 Personen aus dem wissenschaftsstützenden und 6 Personen aus dem wissenschaftlichen Bereich. Im Jahr 2011 waren es insgesamt 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 16 aus dem wissenschaftsstützenden und 6 aus dem wissenschaftlichen Bereich. Eine weitere Flexibilisierung der Gleitzeitbestimmungen wurde im vergangenen Jahr durch eine Dienstvereinbarung zur Aufhebung des Gruppenprinzips erreicht.

Kurzfristige Abstimmungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sind in der Regel unproblematisch, in Notfällen können Kinder auch mit an den Arbeitsplatz gebracht werden. Die Universität wirkt auf eine familienfreundliche Gestaltung von Vorlesungszeiten, Seminarzeiten, Praktikazeiten und Sitzungszeiten hin. Die Gremien sind gehalten, wichtige Tagesordnungspunkte gegebenenfalls zu verschieben.

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. Auf Grund des bestehenden Bedarfs wurde im vergangenen Jahr beschlossen, das Eintrittsalter der Kinder von einem Jahr auf sechs Monate herabzusetzen. In „Flexi“ können bis zu 12 Kinder zwischen sechs Monaten und zehn Jahren bedarfsgerecht und kurzfristig in der Zeit von 8.00 Uhr bis 18.00 Uhr betreut werden.

Ein bewährter Service für Familien innerhalb der Universität besteht durch das 2007 gegründete Familienservicebüro. Dieses 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.

Die Kinderbetreuungsangebote, die teilweise bereits seit vielen Jahren bestehen, werden kontinuierlich an den Bedarf der NutzerInnen angepasst, erweitert und weiterentwickelt. So wird seit 2008 im Sommer eine zweiwöchige Ferienbetreuung für Schulkinder von sechs bis zwölf (bzw. dreizehn) Jahren angeboten. Die stetig steigende Nachfrage machte inzwischen die Erarbeitung eines neuen, altersspezifischen Konzepts, die Aufteilung der Kinder in zwei Gruppen und die Verlängerung der Ferienbetreuung um eine dritte Woche notwendig. 2012 wurde das Ferienbetreuungsangebot erstmals um eine einwöchige Herbstferienbetreuung erweitert. Die Universität Siegen wirkt darauf hin, das Betreuungsangebot in den kommenden Jahren bedarfsgerecht ausbauen.

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 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 Weiterentwicklung der gegenwärtigen Dual Career-Programmatik der Universität ist Bestandteil der Audit-Zielvereinbarungen.

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. 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 MitarbeiterInnen-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.

Es ist der Universität Siegen ein wichtiges Anliegen, die Studienorganisation für Studierende mit Kind(ern) zu verbessern. In diesem Zusammenhang wurden in den letzten Jahren mutterschutzrelevante Bestimmungen in die Ordnungen akkreditierter Studiengänge aufgenommen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Zur weiteren Steigerung der Geschlechtergerechtigkeit auf allen Karrierestufen des wissenschaftlichen Personals strebt die Universität Siegen eine optimale Formalisierung und Transparenz der Rekrutierungsprozesse an. Um die Einstellungsverfahren in allen Organisationseinheiten und auf allen Hierarchiestufen so zu gestalten, dass qualifiziertes Personal mit balancierter Geschlechterverteilung gewonnen werden kann, verfügt die Universität Siegen über verschiedene Ordnungen und Richtlinien.

Die Modalitäten aller Stellenausschreibungen regelt der Rahmenplan zur Frauenförderung. Er enthält darüber hinaus detaillierte Vorgaben zum Personalauswahlverfahren und schreibt u.a. die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und die Teilhabe von Frauen an den Auswahlkommissionen fest.

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 geschlechtersparitatische 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 Frauen in diesen Bereichen nicht einer unangemessenen Überlast an Gremienarbeit auszusetzen.

Die Berufsordnung der Universität wurde im vergangenen Jahr überarbeitet und liegt im Entwurf vor. Sie wurde u. a. um Regelungen zur Besetzung von Vertretungsprofessuren ergänzt, die zu einer Erhöhung des Frauenanteils auch in diesem Bereich führen sollen. Erarbeitet wird z.Zt. ein Best Practice-Handbuch, das auch Hinweise zur geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren enthalten wird. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und zentrale Gleichstellungsbeauftragte erarbeiten gegenwärtig ein Formular zur Dokumentation von Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten, welches künftig den Berufungskommissionsvorsitzenden an die Hand gegeben werden soll.

Im Rahmen der Einführung des modernen Ressourcenmanagementsystems SAP konnte im vergangenen Jahr der Prozess der Einstellung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters neu gestaltet und auch im Hinblick auf Gleichstellung optimiert werden. So steht seit Januar 2013 ein elektronisches Formular für die Einstellung wissenschaftlicher MitarbeiterInnen zur Verfügung, welches Pflichtfelder, Arbeitshilfen und Bearbeitungshinweise u.a. zur geschlechtergerechten Besetzung der Stellen enthält. Angehängt ist auch ein obligatorisch zu bearbeitender Rückantwortbogen zu Fragen der Gleichstellung, der automatisch an die Gleichstellungsbeauftragte gesendet wird und so deren Beteiligung am Auswahlverfahren sicherstellt.

Generell wird an der Universität Siegen auf die Durchführung strukturierter Vorstellungsgespräche hingewirkt.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Seit vielen Jahren hält die Universität Siegen Angebote bereit, um persönlichen Abhängigkeiten insbesondere im Bereich der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegenzuwirken. Zu nennen sind hier die Veranstaltungen des 2005 gegründeten Women Career Service (Karriere- und Personalentwicklung für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und wissenschaftsstützendes Personal), 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. Im Rahmen des Women Career Service werden u.a. Veranstaltungen zur Supervision für Promovendinnen und Habilitandinnen, Abschlusscoachings zur Promotion oder Workshops zur Entwicklung von Qualifizierungsstrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. 2010 konnte das frauenspezifische Mentoring-Programm FraMeS für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Siegen gestartet werden. 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 den ersten beiden Staffeln des Programms nahmen insgesamt 30 Mentees teil, davon 13 aus der Fakultät I, 6 aus der Fakultät II, 5 aus der Fakultät III und 6 aus der Fakultät IV. Das Programm ist inzwischen positiv evaluiert worden.

Treten Konflikte im Zusammenhang mit der Betreuung einer Nachwuchswissenschaftlerin oder eines Nachwuchswissenschaftlers 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 (chronologisch)

Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung
Fortschreibung der dezentralen Frauenförderpläne	Fakultäten Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Dez. 4	Seit 1999 kontinuierlich
Weitergabe der leistungsorientierten Mittelverteilung nach Gleichstellungsaspekten	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2005
Erwerb bzw. Verstetigung gleichstellungsrelevanter Zertifikate (TOTAL E-QUALITY Prädikat, Audit familiengerechte Hochschule)	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006 kontinuierlich
Lenkungsgruppe zur Umsetzung der Zielvereinbarungen familiengerechte hochschule	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006
Umsetzung der Maßnahmen familiengerechte Hochschule (Telearbeit, flexible Arbeitszeiten, Kinderbetreuung, Eltern-Kind-Räume etc.)	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006

Familienservicebüro	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2006
Fachbereichs- bzw. Fakultäts- gleichstellungsbeauftragte	Fachbereiche (Fakultäten) Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2007
Zentrale Koordination der Gender Studies in Forschung und Lehre (Gestu_S)	Gestu_S	Seit 2007
Teilnahme am Bund-Länder- Programm „200 Professorinnen“	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2008
Ferienbetreuung für die Kinder Beschäftigter und Studierender	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Dez. 4	Seit 2008
Bedarfsorientierte Kinderbetreu- ungseinrichtung Flexi	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit Winterse- mester 2009/ 2010
Dual Career Service	Rektorat Lenkungsgruppe Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2010
Mentoring-Programms FraMeS	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2010
Ausbau der internen Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen zur Qualitätssicherung	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2012
Überarbeitung der Berufsord- nung und Erarbeitung eines Best Practice-Handbuchs auch zur ge- schlechtergerechten Ausgestal- tung von Berufungsverfahren	Rektorat Dez.3, Dez. 4 Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauf- tragte	Seit 2012
Einführung eines elektronischen Formulars und Handbuchs zur geschlechtergerechten Besetzung von Qualifikationsstellen	Rektorat Dez. 4 Gleichstellungsbeauftragte	2013
Ziel- und Leistungsvereinbarun- gen „Gender und Diversity“ mit den Fakultäten	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	2013 ff.
Vorgaben zur Standardisierung der Dokumentation von Beru- fungsverfahren unter Gleichstel- lungsaspekten	Rektorat Dez. 4 Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauf- tragte	Ab 2013
Einrichtung eines Runden Tisches Diversity	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Verwaltung	Ab 2013
Erhebung der geschlechtsspezifi- scher Daten gemäß Arbeitsergeb- nissen der AG Controlling	Rektorat Dez. 2 Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2013
Einrichtung einer weiteren ½ Mit- arbeiterstelle im Gestu_S und damit verbunden Ziel- und Leistungsvereinbarung Gender Studies	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Gestu_S	2013-2016

II. Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Der Frauenanteil an Professuren entwickelt sich an der Universität Siegen seit vielen Jahren sehr positiv, 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. Trotz der kontinuierlichen Steigerung des Frauenanteils an Professuren konnte die Universität Siegen die mit der DFG für 2013 vereinbarten Zielzahlen im Blick auf die gesamte Hochschule nicht ganz erreichen, sie verfehlte die vereinbarten Steigerungen jedoch nur knapp. Dabei konnten im Einzelnen durchaus beträchtliche Zuwächse an Professorinnen erzielt werden. So stieg z.B. der Frauenanteil an W3/C4-Professuren von 16% im Jahre 2007 bis auf 24% im Jahre 2012. Die größten Zuwächse konnten erwartungsgemäß in den Fakultäten I und II erzielt werden. Hier wurden die mit der DFG vereinbarten Zielzahlen teilweise sogar um 3% bzw. 4 % übertroffen. Weit hinter den Erwartungen zurück blieben die Fakultäten III und IV. Hintergrund für den deutlichen Rückgang an Professorinnen in der Fakultät III sind allerdings überdurchschnittlich hohe Verluste an Frauen durch Wegberufung und Emeritierung. Diese Verluste konnten bisher nicht durch Neuberufungen kompensiert werden.

Es ist daher umso erfreulicher, dass gerade in der Fakultät III im vergangenen Jahr die Exzellenzberufung einer Frau nach §38 Abs. 1 des Landeshochschulgesetzes durchgeführt werden konnte, die auch die Präsidentschaft des Instituts für Mittelstandsforschung in Bonn (IfM) einschließt. Das Berufungsverfahren wurde im Januar 2013 abgeschlossen, die Professur geht also noch nicht in die Jahresabschlusszahlen 2012 ein.

Mit der Berufung einer Professorin für Simulationstechnik und Wissenschaftliches Rechnen, die zugleich die Leitung des Hochschulrechenzentrums ZIMT übernehmen wird, konnte auch in der Fakultät IV ein großer Erfolg erzielt werden. Die Berufung erfolgte zum Januar 2013, geht also ebenfalls noch nicht in die Jahresabschlusszahlen 2012 ein.

Ein großes Problem bei der Steigerung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen vor allem der MINT-Fächer stellt nach wie vor das geringe Potential an qualifizierten Bewerberinnen dar. Die Berufungskommissionen sind daher angehalten, sich aktiv um die Bewerbung geeigneter Kandidatinnen zu bemühen, wenn die Bewerberlage die von der Berufungsordnung der Universität geforderte geschlechterparitätische Einladung zu Probevorträgen nicht zulässt. Dabei soll sich die Aufmerksamkeit nicht nur auf bereits berufene Kolleginnen anderer Universitäten richten, sondern insbesondere auch auf externe Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie auf Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland.

Die Anzahl der Promotionen von Frauen hat sich im Berichtszeitraum nicht durchgehend im erwarteten Maße steigern lassen. Dennoch gab es in einzelnen Fakultäten überdurchschnittliche Steigerungsraten. Mit einem Frauenanteil an Promotionen von 64% im Jahre 2012 gegenüber nur 44% im Jahre 2007 ragt hier vor allem die Fakultät II heraus, die damit auch weit über der mit der DFG vereinbarten Zielquote von 50% liegt. Diese Entwicklung muss vor dem Hintergrund des überdurchschnittlich hohen Frauenanteils an Studierenden (76% Ende 2012) in der Fakultät gesehen werden. Über den Erwartungen lagen zudem die Frauenanteile an Promotionen in den Fakultäten I und III. Die Fakultät IV konnte die angesetzte Steigerung an Promotionen von Frauen nicht erreichen, was deutlich macht, dass hier die Probleme bei der Rekrutierung von weiblichem

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; CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 4. Fortschreibung, Bonn 2011, S. 62.

wissenschaftlichem Nachwuchs nach wie vor am größten sind, zumal ein überdurchschnittlicher Anteil der Studentinnen in den MINT-Fächern auf das Lehramt studiert.

Insgesamt ist zu konzedieren, dass die Frauenanteile an Promotionen an der Universität Siegen großen Schwankungen unterliegen, so dass sich hier keine klare Entwicklung abzeichnet. Die Universität Siegen hat jedoch in den vergangenen Jahren einen Schwerpunkt auf die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gelegt, um mehr qualifizierte Frauen im Wissenschaftssystem zu halten. So werden seit 2007 jährlich bis zu 10 Promotions- und 2 Habilitationsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Siegen vergeben. Die Vergabe wurde allerdings 2012 auf Grund der finanziellen Situation ausgesetzt. Die Vergabe von Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen und Habilitandinnen erfolgt durchgehend seit 2008. 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 und drei DoktorandInnen. Einen weiteren Meilenstein in der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses stellte die Implementierung des „Frauenspezifischen Mentoring Siegen“ (FraMeS) 2010 dar.

Um die Planbarkeit von Karrierewegen zu verbessern wirkt die Universität Siegen darauf hin, befristete Verträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern verlässlicher zu gestalten. Es besteht in zunehmend mehr Bereichen der Universität ein Konsens darüber, dass Verträge im Weiterqualifizierungsbereich drei Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung umfassen und Drittmittelverträge sich an der Laufzeit der Projekte orientieren sollten.

Einen kontinuierlichen Anstieg des hochschulweiten Frauenanteils an den Studierenden verzeichnete die Universität Siegen in den Jahren 2007 – 2010. Der Anteil betrug Ende 2007 bereits 54 % und lag Ende 2010 bei 56 %. In den letzten beiden Jahren ist der Frauenanteil an Studierenden leicht gesunken und liegt gegenwärtig bei 48%, so dass die mit der DFG vereinbarte Zielquote von 50% etwas unterschritten wurde. Wie ein Vergleich der Studienanfängerzahlen der Wintersemester 2011/12 und 2012/13 mit den Zahlen aus früheren Wintersemestern zeigt, ist dieser Rückgang vermutlich durch den Wegfall der Wehrpflicht zu erklären, auf Grund dessen sich ein deutlich höherer Anteil an Männern unter den BewerberInnen für Studienplätze befindet. Hier von besonders betroffen sind von Männern bevorzugte Fächer bzw. die Fakultäten III und IV. Gleichbleibend hoch ist der Frauenanteil an Studierenden in den kultur-, sozial-, geistes- und sprachwissenschaftlichen Fächern der Fakultäten I und II. Mit 68% und 76% liegt er hier noch deutlich über den Zielquoten von 60% bzw. 70%.

Mit Maßnahmen wie dem Boys' Day, Schülerpraktika im Bereich der Pädagogik und Informationsveranstaltungen innerhalb der Fakultäten versucht die Universität Siegen bereits seit einigen Jahren, der im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit problematischen Feminisierung von Schule und Sozialer Arbeit in unserer Gesellschaft entgegenzuwirken. Auch in den kommenden Jahren wird sie männliche Studierende vor allem für die pädagogischen sowie literarischen und musisch-künstlerischen Studiengänge anwerben. 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. Um mehr Studentinnen für naturwissenschaftlich-technische BA- und insbesondere auch MA-Abschlüsse zu gewinnen, hält die Universität vielfältige Beratungsangebote und Projekte für Schülerinnen bereit. In Kooperation mit dem DFG-Graduiertenkolleg Imaging New Modalities und dem Mentoring-Programm FraMeS führte die Gleichstellungsbeauftragte im vergangenen Wintersemester erstmals einen Karrieretag für Studienanfängerinnen, fortgeschrittene Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer durch mit dem Ziel, auch bereits in Siegen eingeschriebene Studentinnen z.B. des Lehramtsstudiums für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren. Genderspezifische Unterschiede in der Studienfachwahl stehen nach wie vor im Focus der Genderforschung der Universität.

Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm der Universität Siegen wird fortgesetzt und soll auch auf den wissenschaftlichen Bereich übertragen werden. Seit 2012 liegt der Entwurf eines Personalentwicklungskonzepts vor, welcher auch Aspekte von Gender und Diversity berücksichtigt.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Für die Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen stellt die Universität Siegen jährlich erhebliche Mittel zur Verfügung. So wurden im Berichtszeitraum ca. 0,8 Mio. € zur Förderung von Graduiertenstipendien für Wissenschaftlerinnen, einer Nachwuchsforscherinnengruppe im Bereich der Mathematik, Berufungszusagen für weibliche Professuren, für die Koordination des „Frauenspezifischen Mentoring“ und weitere Maßnahmen bereitgestellt. Die Personalausgaben der Gleichstellungsbeauftragten und der weiteren Mitarbeiter betragen in 2011 und 2012 je 138.000 €. Außerdem erhält die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben einen jährlichen Sockelbetrag von 18.000 €. Diese Mittel werden für Workshops und Weiterbildungsangebote 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.

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

Im Rahmen des Women Career Service bietet die Universität Siegen bereits seit vielen Jahren Veranstaltungen zur Sicherung eines fairen Wettbewerbs vor allem für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen sowie Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung an, die bedarfsorientiert durchgeführt werden. Neben Veranstaltungen zum Zeit- und Selbstmanagement, zum wissenschaftlichen Schreiben oder zum Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft werden hier regelmäßig Rhetorikseminare für Frauen, in denen der Aufbau und die Gestaltung von Redebeiträgen bis hin zur überzeugenden Eigenpräsentation eingeübt werden, Veranstaltungen zum Berufungsverfahren und seinen ‚Fallen‘ oder Supervisionsangebote für Wissenschaftlerinnen im Qualifikationsprozess sowie in der Forschung angeboten. Um die Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsfördereinrichtungen zu erhöhen, werden im Rahmen des Women Career Service bereits seit drei Jahren Seminare und Einzelcoachings für Frauen zur erfolgreichen Drittmittelakquise durchgeführt. In den kommenden Jahren soll der Women Career Service gezielt erweitert werden um diversitätsgerechte Angebote für Frauen wie z.B. Schreibpatenschaften oder Schreibwerkstätten für bi- und trilinguale Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zur Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen entstanden an der Universität Siegen in den letzten Jahren Stipendienprogramme für Promovendinnen und Habilitandinnen, eine Nachwuchsforscherinnengruppe im Bereich MINT und das Mentoring-Programm FraMeS für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität. In Kooperation zwischen dem DFG-Graduiertenkolleg „Imaging New Modalities“, Gleichstellungsbeauftragter und dem Mentoring-Programm FraMeS wurde 2010 die ganztägige Veranstaltung „Wege zum Erfolg: Chancen, Hürden, Herausforderungen – Frauenkarrieren in Wissenschaft und Wirtschaft“ durchgeführt. Das DFG-Graduiertenkolleg „Locating Media“ veranstaltete im laufenden Wintersemester in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Mentoring-Programm FraMeS ein ganztägiges Seminar mit einschlägigen Fachreferentinnen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Regelmäßig berät die Gleichstellungsbeauftragte die Graduiertenkollegs an der Universität Siegen bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Chancengleichheit. Im Sinne einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik erwartet die Universität Siegen, durch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses den Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen deutlich zu steigern und damit auch den Anteil an Frauen zu erhöhen, die sich erfolgreich auf die Spitzenpositionen in der Wissenschaft bewerben können.

Um neu berufene Professorinnen dabei zu unterstützen, sich an der Universität Siegen zu positionieren und zu vernetzen sowie sich auf die Übernahme besonderer Führungsaufgaben vorzubereiten, werden in gewissen Abständen Gruppen- und Einzelcoachings durchgeführt.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Genderkompetenz ist eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Auch bedarf es der Kompetenz zu einer objektiven Beurteilung geschlechts- und diversitätsbezogener Aspekte in der Forschung, um eine angemessene Beurteilung von wissenschaftlichen Leistungen z.B. im Rahmen von Berufungs- und Antragsverfahren sicher zu stellen. Die Universität Siegen fördert daher Gender Studies auf verschiedenen Ebenen. Neben der jährlichen Ausschreibung von Projekten zur Gleichstellung in Höhe von 15.000 € und der Einführung zweier Gender Zertifikate gehört 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 Hochschulöffentlichkeit 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 künftig durch Veranstaltungen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung für Mitglieder von Stellenbesetzungs- und insbesondere Berufungsverfahren erweitert werden. Zur weiteren Förderung der Gender Studies ist geplant, möglichst in allen Fakultäten Professuren mit Gender(teil)denomination zu besetzen.

Maßnahmen zur Umsetzung personeller Gleichstellungsstandards (chronologisch)

Maßnahme	Verantwortlich	Umsetzung
Fort- und Weiterbildung im Bereich MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung	Kanzler Dezernat 4 Gleichstellungsbeauftragte	Seit 1975
Girls' Day / Boys' Day	Gleichstellungsbeauftragte Studienberatung Fakultäten	Seit 2003 bzw. 2011
Women Career Service für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und wissenschaftsstützendes Personal	Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2005
Schüler- und Schülerinnenpraktika (für Schüler im Bereich Pädagogik, für Schülerinnen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften)	Fakultäten Zentrum für Lehrerbildung	Seit 2005
Science Forum Chemie für Schülerinnen und Schüler aller Altersstufen	Fakultät IV	Seit 2006
Frauenspezifische Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen	Forschungskommission Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2007
Gastvorträge zu Themen der Gender Studies	Gestu_S	Seit 2007
Übergangsfinanzierung für Doktorandinnen und Habilitandinnen (An-	Gleichstellungskommission Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2008

schub- oder Abschlussfinanzierung)	Rektorat	
Autumn School im Bereich Informatik und Elektrotechnik für OberstufenschülerInnen	(Ehemals FB 12) Fakultät IV	Seit 2008
Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern	Rektorat	Seit 2009
Aktive Akquise qualifizierter Frauen	Berufungskommissionsmitglieder Fakultätsgleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2009
Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie in ZIMT und UB verstärkt an Studentinnen vergeben	Fakultäten Zentrale Einrichtungen	Seit 2009
Führungskräfte-Entwicklungsprogramm	Dezernat 4	Seit 2009
Frauenspezifisches Mentoring Siegen (FraMeS) für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2010
Coaching für Professorinnen	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2011
Regelung zur Besetzung von Vertretungsprofessuren	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Seit 2011
Besetzung weiterer Professuren mit Gender(teil)denomination	Rektorat	Seit 2012
Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards im Personalentwicklungskonzept	Kanzler Dez. 4 Personalrat Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2012
Veranstaltungen zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren	Rektorat Gleichstellungsbeauftragte Dez. 4	Ab 2013
Entwicklung diversitätsgerechter Angebote für Frauen im Rahmen des Women Career Service	Gleichstellungsbeauftragte	Ab 2013

III. Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Führungspositionen in den Jahren 2010, 2011 und 2012*

2010 (Stand: 31.12.2010)

Fakultät	Dekan/-innen		Prodekan/-innen		Rektorat		Hochschulrat		Summe		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
I	1	1	2	2	1			1	4	4	50	50
II	2	1	1	3					3	4	43	57
III	1		3			1			4	1	80	20
IV	6		8		2		3		19		100	
Rektor/Kanzler					2				2		100	
	10	2	14	5	5	1	3	1	32	9	78	22

2011 (Stand: 03.02.2011)

Fakultät	Dekan/-innen		Prodekan/-innen		Rektorat		Hochschulrat		Summe		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
I ¹		1	1	2	1			1	2	4	33	67
II		1	2	1					2	2	50	50
III	1		4			1			5	1	83	17
IV	1		2	1	2		3		8	1	89	11
Rektor/Kanzler					2				2		100	
	2	2	9	4	5	1	3	1	19	8	70	30

¹ hier wird noch das neue Dekanat gewählt (am 10.02.2011)

2012 (Stand: 27.11.2012)

Fakultät	Dekan/-innen		Prodekan/-innen		Rektorat		Hochschulrat		Summe		in %	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
I ¹		1	1	2	1			1	2	4	33	67
II		1	2	1					2	2	50	50
III	1		4			1			5	1	83	17
IV	1		2	1	2		1		6	1	86	14
Rektor/Kanzler					2				2		100	
	2	2	9	4	5	1	1	1	17	8	68	32

* ohne externe Hochschulratsmitglieder und ohne interne Hochschulratsmitglieder, die sich nicht mehr an der Uni Siegen befinden

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]				Ausgangslage am 31.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2012]				Zielvorgabe 2013		für
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Studierende¹ (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	356	767	32	68	40	60	
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	8	15	35	65	8	10	44	56	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				3	1			3				zu geringe Datenbasis		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren		1							1	1			zu geringe Datenbasis		
Professuren C3/W2	19	7	73	27	21	6	78	22	18	9	67	33	65	35	
Professuren C4/W3	19	8	70	30	20	12	63	38	18	14	56	44	60	40	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane)	4	4			4	4			1	3			25	75	

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)
 Studienjahr 2012 = WiSe 2011/2012 + SoSe 2012 (Zwischenbericht 2012)

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]				Ausgangslage am 31.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	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	121	384	24	76	30	70
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	5	4	56	44	2	3	40	60	4	7	36	64	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	1					1				1			zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	2			1	1			2				zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	21	12	64	36	18	10	64	36	15	12	57	43	60	40
Professuren C4/W3	5	4	56	44	10	6	63	38	8	6	57	43	60	40
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane)	4	4			3	4			2	2			50	50

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)
 Studienjahr 2012 = WiSe 2011/2012 + SoSe 2012 (Zwischenbericht 2012)

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]				Ausgangslage am 31.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2012]				Zielvorgabe 2013		für
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	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	629	468	57	43	50	50	
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	6	4	60	40	18	5	78	22	16	9	64	36	70	30	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen															
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)									1						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen															
Juniorprofessuren	2				2				2				zu geringe Datenbasis		
Professuren C3/W2	12	4	75	25	14	3	82	18	15	2	88	12	80	20	
Professuren C4/W3	14		100		14	4	78	22	16	3	84	16	75	25	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane)	5				4	1			5				100	0	

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)
 Studienjahr 2012 = WiSe 2011/2012 + SoSe 2012 (Zwischenbericht 2012)

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]				Ausgangslage am 31.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2012]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	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	1.121	397	74	26	60	40
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	30	9	77	23	32	8	80	20	38	8	83	17	70	30
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	2				2				1				zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren					1				1				zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	49	3	94	6	41	3	93	7	36	3	92	8	90	10
Professuren C4/W3	42	3	93	7	42	3	93	7	40	3	93	7	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane)	15				19				3	1			80	20

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)
 Studienjahr 2012 = WiSe 2011/2012 + SoSe 2012 (Zwischenbericht 2012)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Ausgangslage am 31.12.2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Ausgangslage am 31.12.2012 [Stand Zwischenbericht, 2012]				Zielvorgabe 2013		für	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%			
	m	w	m	w	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	2.227	2.016	52	48			50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	49	32	60	40	60	26	70	30	66	34	66	34			60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																
Anzahl der Habilitationen im Jahr (Studienjahr =WiSe + SoSe)	4				5	2			5	1					zu geringe Datenbasis	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen																
Juniorprofessuren	3	3	50	50	4	1	80	20	6	1					zu geringe Datenbasis	
Professuren C3/W2	101	26	80	20	94	22	81	19	84	26	77	23			75	25
Professuren C4/W3	80	15	84	16	86	25	77	23	82	26	76	24			75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane)	28	8			32	9			11	6					75	25

¹ Studienjahr 2008 = WiSe 2007/2008 + SoSe 2008 (Bericht 2009)
 Studienjahr 2010 = WiSe 2009/2010 + SoSe 2010 (Zwischenbericht 2011)
 Studienjahr 2012 = WiSe 2011/2012 + SoSe 2012 (Zwischenbericht 2012)