

Tätigkeitsbericht 2017/18

Die Gleichstellungsbeauftragte

Universität Siegen



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr. Elisabeth Heinrich, Julia Küchel, Oliver Hohenschue

Gestaltung:

Alisa Loth

Bildnachweis:

designed by Starline - Freepik.com

Inhaltsverzeichnis

Gesetzesänderung	1
Professorinnenprogramm III, TOTAL E-QUALITY, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG	1
Fortschreibung der fachspezifischen Gleichstellungstellungsquote	2
Entwicklung der Frauenanteile an Professuren	2
Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung	5
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	7
Veranstaltungen und Aktionstage	8
Netzwerke	10
Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands	11
Interna	12
Öffentlichkeitsarbeit	12

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Hochschulangehörige, liebe Studierende,

zum zweiten Mal legen wir Ihnen einen ausführlichen Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros an der Universität Siegen vor! Wir blicken auf ein Jahr zurück, das geprägt war von Antrags- und Zertifizierungsverfahren in den Bereichen Gleichstellung und familiengerechte Hochschule. Es waren Anträge zu stellen auf eine erneute Verleihung des Prädikats TOTAL E-QUALITY und auf Teilnahme am Professorinnenprogramm III. In beiden Antragsverfahren war die Universität Siegen erfolgreich, worüber wir uns sehr freuen! Im Sommersemester galt es dann, die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule vorzubereiten. Das Ergebnis des Auditierungsverfahrens wird der Universität am 15. März 2019 mitgeteilt werden.

Aber auch jenseits der Antrags- und Zertifizierungsverfahren zeigte sich das vergangene Jahr vielfältig und bunt. So starteten wir mit einer neuen Mitarbeiterin im Familienservicebüro in das neue Jahr, konnten in Kooperation mit dem Gestu_S die Ringvorlesung „Familie – Gesundheit – Geschlecht“ durchführen und auch weitere Veranstaltungen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie anbieten. Viel Aufmerksamkeit erhielt die in Kooperation mit studentischen Gremien und Initiativen sowie dem Gestu_S organisierte Veranstaltungsreihe „Gender in der Schusslinie. Die einen sehen * die anderen sehen rot“, für die u.a. Inge von Bönninghausen und Anne Wizorek nach Siegen kamen. Auch beteiligte sich das Gleichstellungsbüro an der Organisation und Durchführung der Ausstellung Helge Pross, die im Nachgang zur Verleihung des Helge-Pross-Preises 2017 und anlässlich des 90. Geburtstags einer der einflussreichsten Forscherinnen der Universität Siegen am Campus Unteres Schloss gezeigt wurde.

Wir laden Sie ein, mit uns auf das vergangene Jahr zurückzublicken!



Dr.' Elisabeth Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte





Gesetzesänderung

Mit dem neuen [Mutterschutzgesetz \(MuSchG\)](#) traten zum 1. Januar 2018 eine Reihe von Änderungen in Kraft, die auch für die Universitäten relevant sind. So gilt das Mutterschutzgesetz nun auch für Personengruppen, die früher nicht eingeschlossen waren, u.a. für Studentinnen. Zur Beratung über die Umsetzung des neuen Gesetzes bildete sich an der Universität Siegen ein Arbeitskreis, der neben Gleichstellungs- und Familienservicebüro auch das Referat Studierendenservice, den Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Dezernat 3 mit einschloss. Studentinnen können nun ihre Schwangerschaft der Universität Siegen offiziell melden und damit die gesetzlichen Mutterschutzfristen in Anspruch nehmen. Die Meldung erfolgt über ein Formular und schließt auch eine Gefährdungsbeurteilung bzgl. der Räumlichkeiten, der Arbeitszeiten und Arbeitsorte mit ein. Trotz Meldung kann auch auf die Fristen verzichtet und das Studium wie geplant fortgesetzt werden.



Professorinnenprogramm III, TOTAL E-QUALITY, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards DFG

Die Universität Siegen hat sich im Sommersemester 2018 um die Teilnahme am [Professorinnenprogramm III](#) beworben, welches am 21. Februar 2018 ausgeschrieben wurde. Hochschulen, die sich wie auch die Universität Siegen zum dritten Mal bewarben, hatten bis zum 29. Mai 2018 ein Gleichstellungszukunftskonzept einzureichen. Ein Schwerpunkt dieses Konzepts sollte auf der Karriere- und Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses liegen. Durch das Professorinnenprogramm können erstberufene Professorinnen gefördert werden, die auf eine unbefristete W2- oder W3 Professur berufen werden. Die Ausschreibung der Stelle darf nicht vor dem 1. Januar 2018 erfolgt sein. Berücksichtigt werden können Professorinnen, die ab dem 29. Mai 2018 ihr Amt antreten.

Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Siegen wurde vom Begutachtungsgremium positiv bewertet. Damit ist die Universität zur Teilnahme am Programm zugelassen worden und es können 2019 bis zu drei Anträge auf eine bis zu fünfjährige Förderung von (erstberufenen) Professorinnen gestellt werden, die die Bedingungen des Programms erfüllen.

Zur Aufrechterhaltung des [Prädikats TOTAL E-QUALITY](#) bewarb sich die Universität Siegen im Sommersemester 2018 zum vierten Mal in Folge erfolgreich um die Auszeichnung. In der Begründung der Jury wurde vor allem die langjährige und nachhaltige konzeptionelle und institutionelle Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule gewürdigt. Hervorgehoben wurden zudem der konsequente Ausbau des Bereichs Karriere- und Personalentwicklung in den letzten Jahren, die Einrichtung des Prorektorats Bildungswege und Diversity sowie die geplante Verzahnung von Gleichstellungsangeboten mit dem im Aufbau befindlichen Diversitymanagement der Universität. Potenzial für Weiterentwicklungen sieht die Jury im Bereich der Planungs- und Steuerungsinstrumente sowie deren Einbindung in die Organisationsentwicklung.

Seit Verabschiedung der [Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#) 2008 hatten die Mitgliedshochschulen der DFG regelmäßig Berichte zur Umsetzung dieser Gleichstellungsstandards einzureichen. In den ersten fünf Jahren war mit der Bewertung der Berichte ein Ranking der Hochschulen nach Gleichstellungsaspekten verbunden, die Universität Siegen schnitt hier 2011 sehr erfolgreich ab, indem sie in das höchste Stadium (Stadium 4) eingruppiert wurde. 2014 wurde das Berichtssystem zu einem quantitativen Mo-

monitoring umgestaltet, d.h. jeweils zum Ende eines Jahres sollten die Mitgliedshochschulen Auskunft über die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen geben. Eine erneute Umgestaltung des Berichtswesens beschlossen die Mitglieder im Sommersemester 2018. So sind künftig alle zwei Jahre qualitative, schlanke Berichte zu wechselnden Scherpunktthemen einzureichen, die dem kollegialen Austausch zu erfolgreichen und weniger erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen dienen sollen. Die beiden Berichte der ersten Berichtsrunde sind bis zum 31. Januar 2019 einzureichen. Schwerpunktthemen dieser Berichtsrunde sind:

1. Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit
2. Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen



Fortschreibung der fachspezifischen Gleichstellungstellungsquote

Die fachspezifische [Gleichstellungsquote der Universität Siegen](#) gemäß § 37 a HG NRW wurde in Zusammenhang mit dem Antrag auf Teilnahme am Professorinnenprogramm III fortgeschrieben und der Geltungsdauer des Gleichstellungszukunftskonzepts angepasst (2018–2023). Die Gleichstellungsquote wird jeweils aus zwei Werten gemittelt: 1. Dem Frauenanteil aller vom Statistischen Bundesamt erfassten abgeschlossenen Habilitationsverfahren eines jeweiligen Faches in den letzten 5 Jahren und 2. dem Frauenanteil des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Personals eines jeweiligen Faches (ohne Professuren) im gesamten Bundesgebiet von vor 9 Jahren (Berücksichtigung eines ‚time lag‘ bis zur Berufungsfähigkeit). Die Gleichstellungsquote ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten einzusehen:

http://www.uni-siegen.de/gleichstellung/chancengleichheit/quote_kaskade/gleichstellungsquote2018-23.pdf



Entwicklung der Frauenanteile an Professuren

Die [Frauenanteile an Professuren](#) stellten sich zum Stichtag am 1. Dezember 2016 und 2017 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile an den Professuren in %

Jahr	Frauenanteil Professuren (alle)		davon: Frauenanteil Vertr.-professuren	
	2016	2017	2016	2017
Fakultät I	39	39	44	33
Fakultät II	42	46	50	86
Fakultät III	12	13	0	0
Fakultät VI	8	8	17	50

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass sich der Frauenanteil an Professuren in der Fakultät II um vier Prozentpunkte erhöht hat, in der Fakultät III um einen Prozentpunkt. Die Frauenanteile in den Fakultäten I und IV sind nicht gestiegen. Insgesamt lag der Frauenanteil an Professuren im vergangenen Jahr bei insgesamt 24,6 % und hat sich gegenüber dem Vorjahr

leicht erhöht. Damit lag die Universität Siegen etwas unter dem Landesdurchschnitt NRW von 25,5 % und etwas über der Höhe des Bundesdurchschnitts von 24,1 %.

Der **Frauenanteil an Vertretungsprofessuren** betrug 2017 in der Fakultät I 33 % (N=6), in der Fakultät II 86 % (N=7), in der Fakultät III 0 % (N=3) und in der Fakultät IV 50 % (N=2). In den Fakultäten I, II, und IV konnten die Frauenanteile an Vertretungsprofessuren im Berichtszeitraum gesteigert werden, so dass insgesamt 50 % aller Vertretungsprofessuren von Frauen besetzt wurden. Leider konnte in der Fakultät III keine Frau für eine Vertretungsprofessur gewonnen werden.

Die Frauenanteile an **wissenschaftlich Beschäftigten unterhalb der Professur** waren je nach Fakultät recht unterschiedlich hoch:

Tabelle 2: Frauenanteil wiss. Personal (ohne Prof.) in %

Jahr	2016	2017
Fakultät I	55	56
Fakultät II	62	60
Fakultät III	33	39
Fakultät VI	21	21

Die Werte haben sich gegenüber 2016 wenig verändert, außer in der Fakultät III, die ihre Frauenanteile um sechs Prozentpunkte steigern konnte.

Tabelle 3: Frauenanteil Belegungen Studierende in % (nicht Köpfe)

Semester	WiSe 2016/2017	WiSe 2017/2018
Fakultät I	66	66
Fakultät II	69	69
Fakultät III	43	43
Fakultät VI	35	36

Der Anteil der Frauen an Studierenden (Belegungen der Fächer) hat sich im vergangenen Jahr nicht verändert. In den Fakultäten I und II ist er insgesamt sehr hoch, der Frauenanteil an Studierenden in der Fakultät III nähert sich der Parität. Die Fakultät IV weist einen Frauenanteil an Studierenden von insgesamt 36 % auf. Weiterhin gibt es große fachspezifische Unterschiede. So nimmt die Anzahl der Studentinnen im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Informatik weiterhin nur sehr allmählich zu.

Im Bereich Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in den Fakultäten stellen sich die Frauenanteile nach Laufbahngruppen wie folgt dar:

Tabelle 4: Frauenanteil MTV (Fakultäten) in %

Jahr	2016	2017
Höhere Laufbahn	40	60
Gehobene Laufbahn	16	14
Mittlere Laufbahn	80	79
Praktikum/Auszubildende	43	43

Die Frauenanteile in der Höheren Laufbahngruppe haben sich im Berichtszeitraum über die 50%-Grenze gesteigert. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen und in der Mittleren Laufbahn sanken die Frauenanteile leicht, in der Gruppe der Praktikant*innen und Auszubildenden blieben diese gleich. Der Bereich der Gehobenen Laufbahn betrifft vor allem Techniker*innen (z.B. in Werkstätten und Laboren der Fakultäten), in denen Frauen allgemein (noch) nicht stark vertreten sind. In der Mittleren Laufbahn ist vor allem das Personal in den Sekretariaten der Lehrstühle eingruppiert, hier sind weiterhin fast ausschließlich Frauen beschäftigt.

Um die Entscheidungsgewalt und die Einflussmöglichkeiten innerhalb der Gruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung in der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek und des Zentrums für Informations- und Medientechnologie besser abbilden zu können, hat eine Arbeitsgruppe aus Personaldezernat, Personalrat und Gleichstellungsbüro ein Modell gebildet, dass diese Verhältnisse adäquat abbildet.

Tabelle 5: Frauenanteile MTV (ohne Fakultäten) in %

Jahr	2016	2017
Führung	40	36
Fachleitung	36	37
Sachbearbeitung	54	57
Auszubildende	88	60

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezerent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. Diese zurzeit aus 14 Personen bestehende Gruppe hat einen Frauenanteil von 36 %. Dieser ist im vergangenen Jahr leicht gesunken. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst zurzeit 41 Personen mit einem Frauenanteil von 37 %. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 428 Personen und weist einen Frauenanteil von 57 % auf. In der (kleinen) Gruppe der fünf Auszubildenden sind drei Stellen von Frauen besetzt. Zwar ist der Frauenanteil auf der Ebene der Sachbearbeitung immer noch wesentlich höher als der der Fachleitung, doch ließ sich auch letzterer 2017 leicht steigern.



Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung

Der [Women Career Service](#) bot auch im vergangenen Jahr weiblichen Angehörigen der Universität die Möglichkeit, ihr fachliches und persönliches Profil in Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen systematisch zu erweitern. Das Programm setzte Schwerpunkte in den Bereichen Studium & Berufseinstieg, Wissenschaft & Forschung sowie Wissenschaft & Management. In den Veranstaltungen wurden Themenbereiche wie Bewerbungs- und Berufungstraining, Selbstsicherheit/Auftrittskompetenz, Persönlichkeits- und Karriereentwicklung, Führungskompetenz/Macht- und Konfliktmanagement, sowie der Umgang mit den eigenen Finanzen (Budget, Vorsorge und Anlagestrategien) abgedeckt. Auf Initiative von Women Career Service und Alumniverbund konnte in Kooperation mit dem House of Young Talents überdies eine Veranstaltungsreihe zu Karrieren im Wissenschaftsmanagement realisiert werden.

An den insgesamt 10 Workshops konnten jeweils bis zu 12 Interessentinnen teilnehmen. Zusätzliche Info-Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen mit Kooperationspartner*innen sind offen für alle Interessierten. Auch das neue Jahresprogramm des Women Career Service ist fertiggestellt und auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten einsehbar: www.uni-siegen.de/gleichstellung/wcs

Im Frühjahr 2018 startete der 8. Jahrgang des [Mentoring-Programms FraMeS](#), in dem es nun erstmals möglich war, auch international Mentorinnen und Mentoren zu suchen. Für die Teilnahme am Programm hatten sich 26 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus allen vier Fakultäten beworben, unter ihnen 3 Postdoktorandinnen. Durch die Zusammenarbeit mit dem SFB „Medien der Kooperation“ war es in diesem Jahr zum ersten Mal möglich, 20 Mentees aufzunehmen. Da sich unter diesen auch internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen befinden, wird das Programm 2018/19 erstmals in englischer Sprache durchgeführt. Die Mentees verteilen sich aktuell auf folgende Fakultäten: Fakultät I: 6 Mentees; Fakultät II: 7 Mentees; Fakultät III: 4 Mentees; Fakultät IV: 3 Mentees)

Bei der gemeinsamen Abschluss- und Auftaktveranstaltung des Programms am 19. Oktober 2018 konnte der siebte Jahrgang verabschiedet und der achte Jahrgang begrüßt werden. In feierlichem Rahmen wurden den Mentees des Jahrgangs 2017/18 ihre Mentoring-Zertifikate überreicht und gleichzeitig die neuen Mentees des Jahrgangs 2018/19 willkommen geheißen. Den Festvortrag der Veranstaltung hielt die Betriebswirtschaftlerin Frau Prof.in Dr.in Frie-derike Welter (Fakultät III/Präsidentin des Instituts für Mittelstandsforschung, IfM, in Bonn). Der Schwerpunkt ihres Vortrags lag auf dem Thema Netzwerken, auch gab Frau Prof.in Welter den Mentees viele eigene Erfahrungen weiter.

Der [Women Career Service](#) und das [Mentoring-Programm FraMeS](#) konnten 2018 durch Einrichtung der unbefristeten Stelle einer Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung verstetigt werden.

Auch im Berichtszeitraum 2017/18 standen für [Projekte zur Gleichstellung](#) und für [Übergangsfinanzierungen](#) insgesamt 30.000 € zur Verfügung. Über die Vergabe der Mittel entscheiden jeweils im Frühjahr Gleichstellungskommission und Rektorat. Aus den Mitteln für [Projekte zur Gleichstellung](#) wurden im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen und Projekte durchgeführt:

- [Doktorand*innenworkshop „Queerying Polska: Heteronormativitätskritische Interventionen in Wissenschaft, Aktivismus und Kunst ab 1980 in Polen“](#) am 26. und 27. Oktober 2017: Die Veranstaltung wurde organisiert von den Fächern Mediengeschichte/Visuelle Kul-

tur und Europäische Zeitgeschichte und finanziert aus Projektmitteln der Gleichstellung. Ziel war es, die gender/queertheoretische Polen-Forschung an der Universität Siegen zu stärken, nach außen sichtbar zu machen und ein Doktorand*innen-Netzwerk aufzubauen, um sich gegenseitig auszutauschen und das Forschungsfeld zu eruieren.

■ **Podiumsdiskussion „Living Feminism“ mit Seyran Ates** im Vortragssaal des Museums für Gegenwartskunst in Siegen am 10. November 2017: Das von Frau Dr. Dorna Safaian (Fakultät I, Medienwissenschaft) geführte Gespräch thematisierte die bewegte Entwicklung der Rechtsanwältin und Feministin Seyran Ates hin zum Feminismus. Es beleuchtete die dieser zugrunde liegenden Erfahrungen mit Geschlechterasymmetrien und männlicher Dominanzkultur sowie die Herausforderungen, welche das frauenpolitische Engagement mit sich brachte. Seyran Ates war u.a. Mitglied der Deutschen Islamkonferenz und des Integrationsgipfels der Bundesregierung. Ihre Tätigkeit als Rechtsanwältin hat sie wegen Morddrohungen zwischenzeitlich eingestellt. Im Juni dieses Jahres gründete sie eine liberale Moschee in Berlin, in der Männer und Frauen gleichberechtigt wirken. Das Projekt gilt europaweit als Vorbild zur Stärkung eines liberalen, feministischen Islam.

■ **Projekts zur Etablierung von videovignettenstimulierten Video-Clubs im Bereich der Mathematikdidaktik (EVE)** zur Erhöhung der Quote männlicher Studierender im Bereich des Lehramts für Grundschulen: Ziel der Studie war es, im Rahmen von videostimulierten Gruppendiskussionen Gründe und Argumentationen zu rekonstruieren, die zu einem Ablehnen des Lehrerberufs und des Studiums des Grundschullehramts führen. Auf der Basis der Erkenntnisse sollten Rahmenbedingungen für die Etablierung weiterer Gruppendiskussionsrunden geschaffen werden, die zur Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Bereich des Grundschullehramts beitragen können.

■ **„Karin Peschka – Öffentliche Lesung und Seminargespräch“, am 21. und 22. Juni 2018:** Ziel des beantragten Projekts ist die Veranstaltung einer öffentlichen Lesung sowie eines Seminar gesprächs mit der österreichischen Schriftstellerin Karin Peschka. Beide Veranstaltungen organisiere ich gemeinsam mit den Studierenden meines BA-Seminars „Gegenwartsliteratur aus Österreich: Karin Peschka“ (Sommersemester 2018), dessen Gegenstand neben Peschkas Texten auch Formen und Institutionen des Literaturbetriebs sind.

Im Anschluss an die Lesung plane ich die Vorbereitung einer Tagung zu Karin Peschka, auf der literaturwissenschaftliche Lektüren ihrer Texte diskutiert werden sollen. Die Ergebnisse dieser Tagung sollen zusammen mit einem noch unpublizierten Kurztext Peschkas in einem Sammelband veröffentlicht werden.

Inhalt der geplanten Tagung bzw. des daraus hervorgehenden Sammelbandes ist eine thematisch breit angelegte erste Sondierung der Werke Peschkas aus kulturwissenschaftlicher Sicht. Geplant sind Beiträge etwa zu Geschlechterrollen und deren Veränderung, zu Körperdarstellungen, zu Naturverhältnissen, zur Funktion von Kinderfiguren und Kindheitserinnerungen und zur Funktion von Gewalt und Krieg in ihren Texten sowie zu Peschkas Paratexten wie z.B. ihren Internetauftritten.

Gleichstellungskommission und Rektorat lagen 2018 zwei Anträge auf **Übergangsfinanzierung** und zwei Anträge auf Projekte zur Gleichstellung vor, über die in den Sitzungen am 11. April 2018 und am 26. April 2018 beraten und beschlossen wurde.



Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Die im September 2017 vakant gewordene Stelle im Familienservicebüro konnte zum 1. Januar 2018 mit Frau Jessica Kruska neu besetzt werden. Frau Kruska ist Diplom Sozialpädagogin und hat zudem einen B.A.-Abschluss im Gesundheits- und Sozialmanagement erworben. Durch ihre inzwischen zehnjährige Berufserfahrung verfügt sie über eine ausgeprägte Beratungskompetenz sowie Kooperationen mit verschiedenen im Bereich Frauen und Familie tätigen Institutionen der Region. Zuletzt war sie tätig im Quartiersprojekt „Ar-BeCo“ (Diakonie Soziale Dienste), hier lag einer ihrer Arbeitsschwerpunkte in der Frauenarbeit und in der Begleitung und Unterstützung auf dem individuellen beruflichen Weg. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielte dabei immer eine entscheidende Rolle.

Familienservicebüro und Gleichstellungsbüro führten in Kooperation mit dem Institut für Gender Studies der Universität Siegen (Gestu_S) im Wintersemester 2017/18 eine [Ringvorlesung Familie – Gesundheit – Geschlecht](#) durch. Die Ringvorlesung griff ein breites Spektrum an Themen auf, die für Menschen in verschiedenen familiären Kontexten relevant sind. U.a. ging es in den Vorlesungen um die Themen Work-Life-Balance, alleinerziehende Familien und Ehegattensplitting, Familie, Fürsorge und Pflege im Lebensverlauf sowie Leihmutterschaft.

Im Sommersemester 2018 wurde ein Betreuungsfonds zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingerichtet. Beschäftigte der Universität Siegen mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen können nun einen Zuschuss zu Betreuungskosten beantragen, wenn eine zusätzliche Betreuung in Verbindung mit dienstlichen Belangen erforderlich ist. Das Antragsformular steht auf der Homepage des Familienservicebüros zur Verfügung.

Das Familienservicebüro der Universität Siegen führte am 3. Mai 2018 eine [Informationsveranstaltung zum Elterngeld](#) durch. Die Veranstaltung richtete sich an Studierende und Beschäftigte. Vorgestellt wurden das BasisElterngeld und das Elterngeld Plus, dabei ging es u.a. um Fragen nach der Staffelung des Elterngeldes oder der Anrechnung von Mutterschaftsgeld auf das Elterngeld. Auch interessierte die Teilnehmenden, was zu beachten ist, wenn während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet werden soll. Die aus der Praxis kommenden Referentinnen (Elterngeldstelle des Kreises) konnten sehr konkrete Hinweise zu individuellen Familienkonstellationen geben.

Am Donnerstag, d. 21. Juni 2018, folgte eine vom Familienservicebüro organisierte [Informationsveranstaltung zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege](#), die sich an Studierende und Beschäftigte richtete. Die Veranstaltung wurde durchgeführt von Silke Niewohner, Coach mit dem Schwerpunkt Work-Life-Care in Balance. Die Teilnehmenden erhielten Informationen rund um das Thema Pflege zu Hause, zu den gesetzlichen Bestimmungen, den Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende sowie zu individuellen Beratungsangeboten in der Region. Die Teilnahme war kostenlos, Beschäftigte waren während der Veranstaltung vom Dienst befreit. Ein [Workshop mit Coaching zum Thema „Studieren mit Kind“](#) fand im Berichtszeitraum dreimal statt. Hier erhielten die Teilnehmenden Informationen und Tipps zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft und hatten Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung.

Regelmäßig fand das von Eltern selbstorganisierte [Familiencafé](#) für Studierende und Beschäftigte mit Kind statt, am 17. Januar 2018, dem „Tag der Vielfalt“, auch unter Beteiligung von Mitarbeiterinnen des Familienservice- und Gleichstellungsbüros. Diese halfen bei der Ausgabe von Kaffee und Kuchen und tauschten sich mit interessierten Eltern aus.

Weitere Themenschwerpunkte in Bezug auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie lagen in den Bereichen „Internationale Studierende mit Kind(ern)“, Alternierende Telearbeit/Home Office sowie familiengerechte Personalentwicklung und Personalführung. Das Ferienbetreuungsangebot für Kinder von 6 – 14 Jahren umfasste in

diesem Jahr insgesamt 7 Wochen, erstmals wurde auch eine Pfingstferienbetreuung angeboten. Die Ferienbetreuungen an der Universität Siegen sind durchgehend stark nachgefragt, allein in den Sommerferien 2018 wurde das Angebot von 49 Familien genutzt, 55 Kinder wurden betreut. Auch im Berichtszeitraum stellte die Glückaufschule wieder ihre Räumlichkeiten für die Betreuung zur Verfügung.

Die Universität Siegen wird sich im Wintersemester 2018/2019 zum vierten Mal als familiengerechte Hochschule re-auditieren lassen. Das erste Zertifikat als familiengerechte Hochschule erhielt sie 2006. Kern der Re-Auditierung wird der sog. Dialogtag am 15. November 2018 sein. Mitglieder der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule und Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Gruppen der Universität werden an diesem Tag über neue Ziele und Maßnahmen vor allem in den Bereichen Kinderbetreuung, Internationale mit Kind, familiengerechte Personalentwicklung und familiengerechte Personalführung beraten. Außerdem wird es um die Verankerung des Themas Familie in der Hochschule im Qualitätsmanagementsystem der Universität und in dem 2017 begonnenen Audit Diversity gehen. Am Ende des Re-Auditierungsprozesses wird ein von der Hochschulleitung unterzeichnetes Handlungsprogramm zur Sicherung und Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule Universität Siegen stehen.



Veranstaltungen und Aktionstage

Am 13. Dezember 2017 wurde die Soziologin Prof.' Dr.' h.c. Jutta Allmendinger, Ph.D., mit dem Helge Pross Preis der Universität Siegen ausgezeichnet. Mit diesem wurden von 1994 – 2007 Wissenschaftler*innen für ihre herausragenden Leistungen auf dem Gebiet der Familien- und Geschlechterforschung geehrt. Bis 2007 wurde der Preis insgesamt fünfmal verliehen, anlässlich des 90sten Geburtsjahres von Helge Pross wurde er 2017 wiederbelebt. In ihrer Forschung befasst sich Jutta Allmendinger vor allem mit der Frage, wie die Lebensverläufe der Menschen durch Institutionen, etwa der Bildung, des Arbeitsmarktes, aber auch des Wohlfahrtsstaates, geprägt werden. Ein besonderes Interesse legt sie hierbei immer auch auf die Ungleichbehandlung der Geschlechter bzw. auf die Verflechtung der Lebensverläufe von Frauen und Männern. Jutta Allmendinger, sechste Trägerin des Helge Pross Preises, schafft es immer wieder, mit ihren Forschungsergebnissen in den Medien präsent zu sein und stößt mit der erfrischenden Art ihrer Präsentation auf breite Aufmerksamkeit. Das war auch das Anliegen von Helge Pross, die nicht nur im Elfenbeinturm forschte, sondern ihre Forschungsergebnisse auch einem großen gesellschaftlichen Publikum näher brachte. Sozialwissenschaftliche Forschung zu „popularisieren“ und so einem breiten Publikum bekannt zu machen ist auch ein Ziel des Helge Pross Preises.

Der mit 5.000 Euro dotierte Helge Pross Preis wird von der Universität Siegen, vertreten durch das Prorektorat für Bildungswege und Diversity, in Kooperation mit dem Zentrum für politische und soziologische Bildung im Seminar für Sozialwissenschaften (POLIS), dem Siegener Zentrum für Gender Studies (Gestu_S) sowie der Gleichstellungsbeauftragten, künftig wieder alle drei Jahre verliehen. Mit dem Preis werden Wissenschaftler*innen für herausragende Leistungen auf dem Gebiet der Familien- und Geschlechterforschung sowie unter Berücksichtigung des Aspekts der Bildungsgerechtigkeit geehrt.

Anlässlich des [Internationalen Frauentages 2018](#) organisierte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem autonomen Frauenreferat Wo*men, dem Netzwerk Hochschulesekretariat sowie Gewerkschaftsgruppen in der Stadt Siegen und dem Kreis Siegen-Wittgenstein eine Filmvorführung in der Bismarckhalle. Gezeigt wurde das mehrfach ausgezeichnete Filmdrama Die göttliche Ordnung von der Regisseurin Petra Biondina Volpe, in welchem es um die Einführung des Frauenwahlrechts in der Schweiz geht. In dem Film geht es um die Einführung des Frauenwahlrechts in der Schweiz. Das Publikum erlebt mit, wie 1971

im beschaulichen Appenzell die Dorf- und Familienidylle ins Wanken gerät, als sich eine junge Frau und Mutter für das Frauenwahlrecht engagiert und nach und nach mehr Frauen für dieses Ziel begeistert. Die Filmvorführung sollte u.a. auf weitere Veranstaltungen und Aktionen einstimmen, die 2018 anlässlich des 100jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts in Deutschland geplant waren.

Am Dienstag, 17. April 2018, fand die Eröffnung der [Ausstellung Helge Pross](#) in der Passage Teilbibliothek Unteres Schloss (US) statt. Mit der Ausstellung wurde an eine der Pionierinnen der Frauenforschung und an eine der einflussreichsten Wissenschaftlerinnen der Universität Siegen erinnert. Neben Leben, Werk und Wirkung von Helge Agnes Pross (1927-1984) wurden auch die bislang sechs Preisträger*innen des ‚Helge Pross Preises‘ der Universität Siegen vorgestellt. Die Ausstellung entstand als ein Kooperationsprojekt des Zentrums für politische und soziologische Bildung im Seminar für Sozialwissenschaften (POLIS), des Gleichstellungsbüros, des Instituts für Gender Studies Gestu_S und des Prorektors Bildungswege und Diversity mit der Universitätsbibliothek der Universität Siegen.

Auch 2018 organisierte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt sowie mit Unterstützung der Fakultäten I und IV den [Girls' und Boys' Day](#). Die Veranstaltung fand am Donnerstag, 26. April 2018 statt, 30 Mädchen und 27 Jungen ab der 9. Jahrgangsstufe nahmen das Angebot wahr. Die Schülerinnen hörten einen Vortrag über „Medizin und Medizinische Informatik an der Universität Siegen“ (Prof. Dr. Brück/Oksana Kurz), die Jungen einen Vortrag zum Thema Altenpflege: „Mit Handy, Herz und Verstand: Warum die Altenpflege ein moderner Beruf ist.“ Anschließend konnten die Schülerinnen und Schüler verschiedene praktische Angebote wahrnehmen (Programmierung eines Mikrocontrollers oder eines Lego-Mindstorm-Roboters; Simulation altersbedingter Einschränkungen mittels eines Alterssimulationsanzugs auf einem Parcours).

Sexualität und Geschlecht wurden in den letzten Jahren zunehmend wieder zum Gegenstand öffentlicher Auseinandersetzungen und politischer Polemik. Ob es um den sog. ‚Gender-Wahn‘ in der Sprache, die Thematisierung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Schule, um Gender Mainstreaming oder die Gender Studies an Hochschulen geht, die Debatten werden oftmals hoch emotional und wenig sachkundig geführt. Das Gleichstellungsbüro nahm dies zum Anlass einer Themenwoche [„Gender in der Schusslinie. Die einen sehen * die anderen sehen rot“](#), die in Kooperation mit dem Institut für Gender Studies (Gestu_S) sowie dem AstA, dem studentischen Referat queer@uni und SCHLAU vorbereitet und durchgeführt wurde. Die Themenwoche griff feministische und queere Theorien und ihre Geschichte auf, wollte aber auch für die Alltagsprobleme transidenter Menschen sensibilisieren. Ein großes Publikum konnten u.a. die feministische Debatte zwischen den Generationen mit Inge von Bönninghausen und Anne Wizorek „Quo vadis Feminismus“ sowie die Podiumsdiskussion „Anti-Feminismus und Anti-Genderismus im Visier“ mit Prof. Annette Henninger und Thomas Gesterkamp erreichen.

Die Gleichstellungskommission hat sich am 26. Juli 2018 mit dem Abschlussbericht des Untersuchungsausschusses des Studierendenparlaments (StuPa) [„Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit innerhalb der Jungen Union Hochschulgruppe“](#) befasst. Es wurde eine Stellungnahme verfasst, in der sich die Gleichstellungskommission für mehr Prävention in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowie für eine offene Diskurskultur an der Universität einsetzt. Die Stellungnahme ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten einzusehen. Weitere mögliche Vorgehensweisen wurden zwischen den studentischen Mitgliedern der Gleichstellungskommission und der studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, Kathrin Wagner, abgestimmt. In Konsequenz zu den Vorgängen im Sommersemester 2018 wird von Seiten der Studierenden nun eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Macht und Gewalt“ vorbereitet, die im Sommersemester 2019 stattfinden soll.



Netzwerke

Die Herbstkonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW) fand am 7. November 2017 an der Fern-Universität Hagen statt. Schwerpunktmäßig ging es um die Implementierung und Umsetzung von Gender Budgeting an Hochschulen. Hierzu gibt es landesweit erste Pilotprojekte aber noch wenig Erfahrungen in der Umsetzung. Das Thema wird die LaKof NRW weiterhin beschäftigen.

Vom 12. bis 14. September 2018 fand die 30. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) in Landshut statt. Knapp 200 Personen diskutierten über die drei Tage zum Thema „Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen“. Auf der Mitgliederversammlung am 13. September wurden erneut wichtige Beschlüsse gefasst, u.a. wurde ein Positionsentwicklungsprozess für die bukof beschlossen. In den nächsten zwei Jahren werden hierzu Delegierte aus Bundesländern und bukof-Kommissionen in einem intensiven Selbstverständigungsprozess zusammenarbeiten.

Das HochschulNetzwerk Familie (HNF) NRW ist ein Zusammenschluss der familienorientiert arbeitenden Einrichtungen von Universitäten, Hochschulen und den Universitätskliniken in NRW. Es dient dem Austausch zwischen den Familienservicebüros bzw. adäquater Einrichtungen, der Entwicklung innovativer Ideen und der Vernetzung untereinander. Das Familienservicebüro der Universität Siegen ist offizielles Mitglied und nimmt an den regelmäßig stattfindenden Treffen teil, so auch im Berichtszeitraum. Schwerpunktthemen waren u.a. die Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes, familienbewusste Führung und Führen in Teilzeit

Das Familienservicebüro ist bereits viele Jahre aktives Mitglied im Siegener Bündnis für Familie. Das Siegener Bündnis für Familie gehört zu den lokalen Bündnissen für Familie, die vom Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend initiiert wurden. Die Maßnahmen und Projekte des Siegener Bündnisses für Familie reichen von Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Verwaltungen und Unternehmen, der Infrastruktur für Familien bis hin zu generationsübergreifenden Wohnprojekten. Die Mitglieder des Siegener Bündnisses treffen sich ca. zwei- bis dreimal im Jahr. Die Kinderbetreuungssituation in der Region, der jährliche Aktionstag oder auch die Arbeitsmarktsituation in der Region waren Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum.

Im Bereich Mentoring ist das Gleichstellungsbüro schon seit der Einführung des Mentoring-Programms FraMeS im Jahr 2010 Mitglied im Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, Forum Mentoring e.V. Zwei Mal im Jahr finden Mitgliederversammlungen statt. Am 11. und 12. April 2018 fand die Frühjahrsversammlung auf Frauenchiemsee zum Schwerpunktthema „Diversity-Management“ statt; am 21. und 22. November 2018 fand die Herbstversammlung an der Universität Osnabrück zu den Schwerpunktthemen „Evaluation und Internationalisierung von Mentoring-Programmen“ statt. Auf der Herbstversammlung in Osnabrück gab Julia Küchel (Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung) außerdem ihr Sprecherinnenamt der AG Neueinsteigerinnen im Forum Mentoring e.V. ab. Seit Sommer 2015 leitete sie die Arbeitsgruppe innerhalb des Bundesverbandes und stand neuen Koordinator*innen im Mentoring mit einem E-Mail-Verteiler sowie Info-Veranstaltungen und Workshops im Rahmen der Mitgliederversammlungen beratend zur Seite. Sie engagiert sich nun in der AG Evaluation, die sich die Entwicklung eines übergreifenden Evaluationstools für Mentoring-Programme des Bundesverbands zum Ziel gesetzt hat.

Im Bereich Mentoring ist das Gleichstellungsbüro überdies auch in Nordrhein-Westfalen vernetzt und seit vielen Jahren [Mitglied im „Netzwerk Mentoring NRW“](#) in dem sich Mentoring-Programme aus Universitäten, Fachhochschulen und dem öffentlichen Sektor aus ganz NRW zusammen geschlossen haben. Das Frühjahrstreffen fand am 01. März 2018 an der Universität zu Köln zum Schwerpunktthema „Struktur und Inhalt von Mentoring-Programmen“ statt. Das Herbsttreffen wurde am 24. September 2018 von der Universität Siegen ausgerichtet. 11 Mentoring-Kolleginnen aus ganz NRW waren einen Tag lang zu Gast am Campus Unteres Schloß und berieten sich zu den Themen „Struktur und methodisches Vorgehen in prozessbegleitenden Veranstaltungen“ sowie der neuen EU-Datenschutzverordnung und ihren Folgen für Mentoring-Programme.

Seit 2016 ist das Gleichstellungsbüro zudem [Mitglied im bundesweiten „Netzwerk Gender-Consulting in Forschungsverbünden“](#), einem Zusammenschluss von Gleichstellungsakteur*innen, die mit GenderConsulting sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbünde an Hochschulen befasst sind. Julia Küchel hatte hier von 2017 bis 2018 das Amt einer der Sprecherinnen inne und war maßgeblich für das Netzwerktreffen am 11. und 12. Oktober 2018 an der Universität Würzburg verantwortlich. Die zweitägigen Herbsttreffen finden immer unter Beteiligung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) statt, die eine*n Vertreter*in schickt, um über aktuelle Entwicklungen zu berichten, sowie in den Austausch mit den Vertreter*innen der Universitäten und Hochschulen zu treten. Schwerpunktthema in Würzburg waren die im Juli 2018 angekündigten Aktualisierungen der DFG zur stärkeren Integration von Chancengleichheit und Vielfalt in das Antragswesen.



Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands

Nachdem sich die Universität Siegen im Juni 2017 für die Teilnahme am [Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft](#) entschieden hatte, wurde das Auditierungsverfahren im November 2017 eröffnet. Der Auditierungsprozess soll zu einer systematischen Erarbeitung einer universitätsspezifischen Diversitätsstrategie beitragen, in der es auch darum geht, das Verhältnis der Themen- und Handlungsfelder Gleichstellung, Inklusion und Diversity zu bestimmen sowie Schnittstellen für eine effizient Zusammenarbeit zu identifizieren. Im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ wurden fünf themenspezifische Arbeitsgruppen geschaffen, an denen auch die Gleichstellungsbeauftragte sowie Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros beteiligt sind: 1. Diversity im Student Life Cycle; 2. Inklusion und Barrierefreiheit; 3.a) Diversity-Strategie und -struktur; 3.b) Diversity-Kommunikation; 4. Diversity-Kultur im Personal-Life-Cycle. Der Auditierungsprozess wird Ende 2019 abgeschlossen sein.

Näheres zum Auditierungsprozess finden Sie hier:

<http://diversity.uni-siegen.de/audit>

Seit 2012 baut die Universität Siegen ihr Qualitätsmanagementsystem (QMS) auf. Vor dem Hintergrund der Zulassung zur Systemakkreditierung wurden hier bisher in erster Linie die Bereiche Studium und Lehre aufgebaut, so dass die Universität Siegen Ende 2015 von der Schweizer Akkreditierungsagentur AAQ zur Systemakkreditierung zugelassen wurde. Im Jahr 2016 war die Universität Siegen bei einer Ausschreibung des Deutschen Akkreditierungsrates erfolgreich, die Projekte zur Weiterentwicklung des Akkreditierungswesens fördert. Im Rahmen des Projekts [„European Quality Audit“ \(EQA\)](#) wird an der Universität Siegen ein QMS aufgebaut, was einen ganzheitlichen Ansatz in einem europäischen Rahmen verfolgt. Aktuell sind an dem Projekt die internationalen Partneruniversitäten Graz, Luzern und Riga beteiligt, die sich als „critical friends“ gegenseitig beraten. Neben den Dimen-

sionen Lehre und Studium, Forschung, Leitung und Service sollen auch die Dimensionen Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Internationalisierung berücksichtigt werden. Am 30. und 31. August 2018 fand an der Universität Riga ein Arbeitstreffen der Partneruniversitäten statt, auf dem ein erstes Konzept zur Implementierung von Qualitätsstandards in den Arbeitsbereichen Geschlechtergleichstellung und Diversität erarbeitet wurde. An dem Arbeitstreffen nahmen die Prorektorin für Bildungswege und Diversity sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen teil.



Interna

Die seit dem 1. August 2016 amtierende [studentische Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten](#), Kathrin Wagner, wurde im Sommersemester 2018 für weitere zwei Jahre im das Amt bestätigt. Die Gleichstellungskommission nominierte Kathrin Wagner in ihrer Sitzung am 26. Juni 2018, vom Senat gewählt wurde sie in der Sitzung am 11. Juli 2018. Die Amtszeit der studentischen Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre, zu ihren Aufgaben gehört es u.a., als Ansprechpartnerin für Student*inn*en zu fungieren, an der Vernetzung und Kooperation mit der Verfassten Studierendenschaft (AStA, Fachschaftsräte, autonome Referate und studentische Initiativen) mitzuwirken, gleichstellungsfördernde Projekte und Maßnahmen für Studierende mit zu entwickeln und zu unterstützen, in der Gleichstellungskommission und der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule mitzuarbeiten etc. Die studentische Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist außerdem Teil des Teams des Gleichstellungsbüros.



Öffentlichkeitsarbeit

Um noch besser über die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungs- und Familienservicebüros an der Universität Siegen informieren zu können, bringen wir seit Anfang 2018 einen [Newsletter](#) heraus. Dieser erscheint viermal im Jahr und informiert über die Aktivitäten und Planungen des Gleichstellungs- und Familienservicebüros sowie über Aktuelles aus den Bereichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit. Die Anmeldung zum Newsletter kann online über die Homepage des Gleichstellungsbüros erfolgen. Ehemalige Ausgaben stehen zum Download zur Verfügung.

<https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/newsletter>

Seit 2018 veröffentlichen Gleichstellungs- und Familienservicebüro außerdem einen umfassenden [Jahrestätigkeitsbericht](#), der u.a. eine ausführlichere Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Siegen enthält. Der aktuelle Tätigkeitsbericht erscheint jeweils zu Jahresbeginn:

<http://www.uni-siegen.de/gleichstellung/taetigkeitsbericht/>

