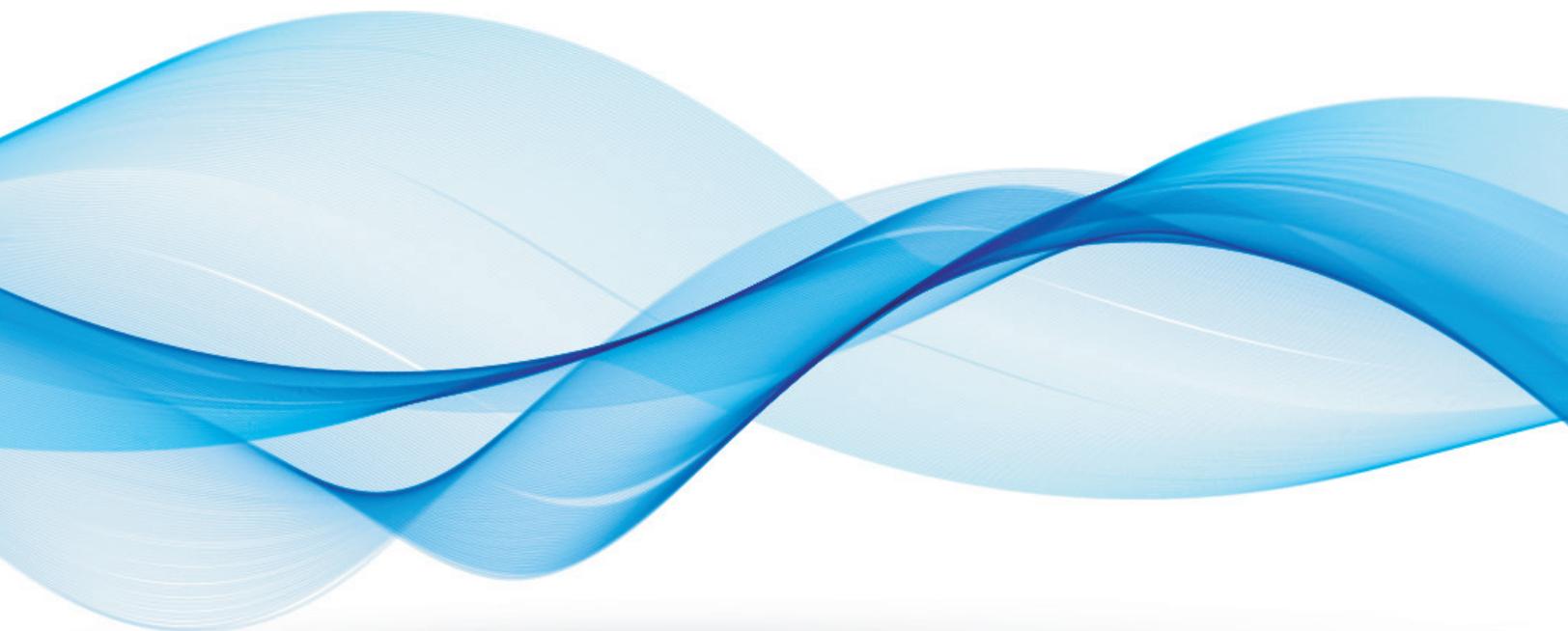


Rektorat der Universität Siegen

Gleichstellungskonzept

2018 - 2023



Impressum

Verfasser: UNIVERSITÄT SIEGEN
DER REKTOR

Redaktion
und Gestaltung: Dr.' Elisabeth Heinrich (Gleichstellungsbeauftragte)
Julia Küchel (Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung)
Oliver Hohenschue (Mitarbeiter für Evaluation und Controlling)

Unter Beteiligung
von: Abteilung Personalentwicklung
Referat Forschungsförderung
Graduiertenzentrum „House of Young Talents“
Gleichstellungskommission

Adresse: Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen

Telefon: 0271 740 – 2227

Datum: November 2018

Inhalt

1. Gleichstellung an der Universität Siegen.....	1
2. Situations- und Defizitanalyse in Bezug auf die Gleichstellungsziele der Universität Siegen	2
2.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	2
2.1.1 Analyse statistischer Daten	2
2.1.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen	3
2.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	4
2.2.1 Analyse statistischer Daten	4
2.2.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen	5
2.3 Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	5
2.3.1 Analyse statistischer Daten	5
2.3.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen	6
2.4 Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement	6
3. Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung..	8
3.1 Zentrale Strukturen	9
3.2 Dezentrale Strukturen.....	10
4. Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur	10
4.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen Frauen unterrepräsentiert sind.....	10
4.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen	11
4.3 Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	13
5. Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen in den Bereichen Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement	14
6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien	15
7. Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	16
8. Organisationskultur	17
8.1 Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur.....	17
8.2 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	18
9. Qualitätsmanagement	19
10. Qualität des Maßnahmenpakets.....	20

Anlagen

11.1 Dokumente und Informationen im Internet

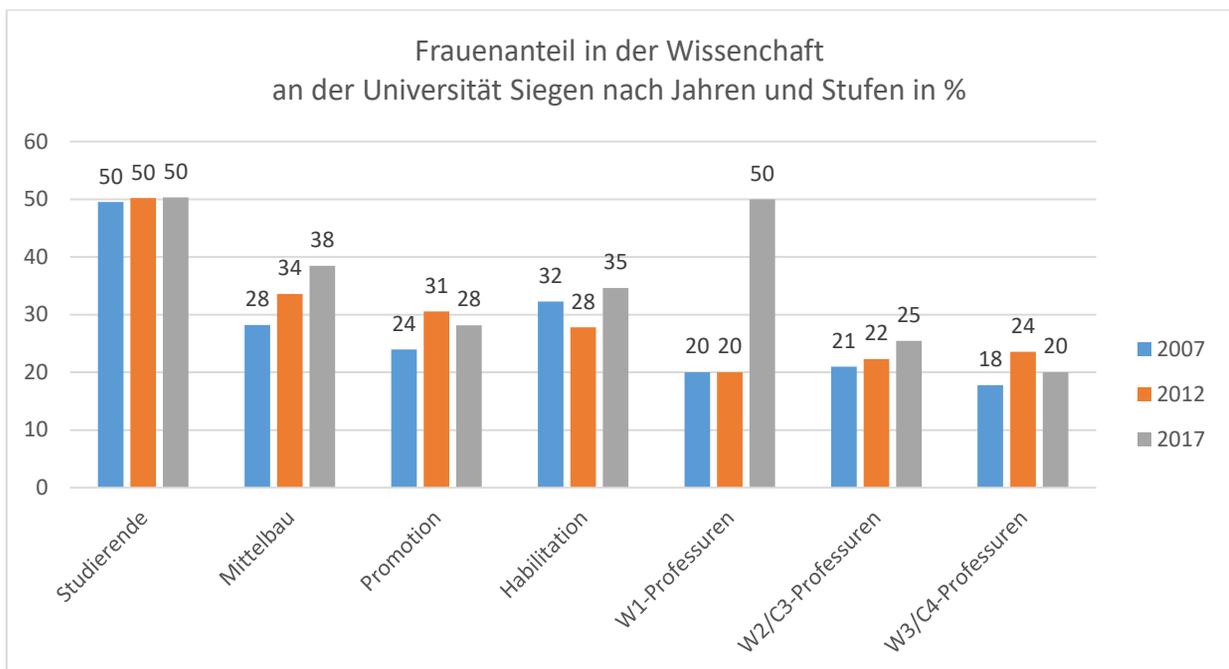
11.2 Daten zur Entwicklung der Frauenanteile in Studium und Wissenschaft

1. Gleichstellung an der Universität Siegen

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Schaffung einer Organisationskultur, in der sich alle Angehörigen der Hochschule mit ihren individuellen Fähigkeiten und in ihren jeweiligen sozialen Lebenslagen gleichermaßen entwickeln können, ist eines der zentralen strategischen Ziele der Universität Siegen, die kontinuierlichen Bemühungen darum eines ihrer Profilvermerkmale. Findet auch das Thema Gleichstellung inzwischen breite Akzeptanz in Politik und Gesellschaft, so ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern, gerade auch an den Hochschulen, noch längst nicht erreicht. Dies zeigt sich ganz besonders an dem in den letzten Jahren eher stagnierenden Frauenanteil an Professuren an der Universität Siegen und andernorts. Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren ist daher eines der wichtigsten Gleichstellungsziele der Universität Siegen. Dieses strebt sie an zu erreichen durch eine gendergerechte Ausgestaltung der Berufungsverfahren ebenso wie durch eine gezielte, wissenschaftsadäquate Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Umsetzung von Vereinbarkeitskonzepten, die den Besonderheiten von Wissenschaftskarrieren Rechnung tragen, sowie durch Maßnahmen zur Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsfragen und für die Nachwuchsförderung als Führungsaufgabe. Auch die Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm III dient dem Ziel, die Frauenanteile an wissenschaftlichen Spitzenpositionen an der Universität Siegen weiter zu steigern. Die aktive Förderung der Karrieren von Frauen in der Wissenschaft, sowie in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement wird an der Universität Siegen unterstützt durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Partizipationschancen von Frauen z.B. in den Organen und Gremien der Hochschule sowie durch Maßnahmen zum Abbau direkter und indirekter Diskriminierung. Nicht zuletzt ist die Universität Siegen bestrebt, ihre zur Verbesserung der Chancengleichheit ergriffenen Maßnahmen regelmäßig zu evaluieren und unterzieht in diesem Zusammenhang die Entwicklung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen einem kontinuierlichen Monitoring. Einen wirksamen Beitrag zum Qualitätsmanagement ihrer Gleichstellungsarbeit sieht die Universität u.a. in der regelmäßigen und erfolgreichen Bewerbung um verschiedene Auszeichnungen und Zertifikate. Sie wurde 2006, 2009, 2012 und 2015 als familiengerechte Hochschule zertifiziert, bewarb sich 2008 und 2013 erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm von Bund und Ländern und erhielt 2009, 2012 und 2015 das Prädikat TOTAL E-QUALITY. Eine Wiederholungsbewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat 2018 wurde gerade eingereicht. Im Rahmen der Zwischenevaluation der Umsetzungserfolge der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wurde die Universität Siegen 2011 in das höchste Stadium (Stadium 4) eingruppiert. Eine Rückstufung in Stadium 3 erfolgte 2013 auf Grund der Nichterreichung der mit der DFG vereinbarten Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen. Die hohe Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Siegen wurde jedoch bestätigt. Für ihre vorbildliche Gestaltung von Berufungsverfahren wurde die Universität Siegen im Wintersemester 2015/16 mit dem DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverfahren ausgezeichnet, im Februar 2017 erhielt sie als erste nordrhein-westfälische Universität und neunte Universität bundesweit das Gütesiegel „HR Excellence in Research“. Seit 2006 besitzt die Universität Siegen das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“, im Sommersemester 2017 entschied sie sich für die Teilnahme am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes. Damit wurde ein Prozess der strategischen Neuausrichtung des Gender- und Diversitymanagements an der Universität Siegen eingeleitet, der die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit in den kommenden Jahren prägen wird.

2. Situations- und Defizitanalyse in Bezug auf die Gleichstellungsziele der Universität Siegen

Gegründet als Gesamthochschule 1972, hat sich die heutige Universität Siegen über eine Reihe von Zwischenstufen von einer kleinen, regionalen Gesamthochschule hin zu einer mittelgroßen, interdisziplinär ausgerichteten Universität mit annähernd 20.000 Studierenden, sowie 2.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon etwa 1.400 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, entwickelt. Dies bedeutet eine signifikante Steigerung der Studierenden um rund 61% und der Beschäftigten in Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung um rund 70% (darunter 20% Professorinnen und Professoren) seit 2008, dem Zeitpunkt der Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm I. Die Universität Siegen gliedert sich aktuell in fünf Fakultäten, wovon Fakultät V (Lebenswissenschaftliche Fakultät) erst 2017 gegründet wurde und sich derzeit im Aufbau befindet.



Eine detaillierte Auflistung der Frauenanteile im Bereich Technik und Verwaltung findet sich in Kapitel 2.4

2.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

2.1.1 Analyse statistischer Daten

Der Anteil an Frauen und Männern unter den Studierenden ist bereits seit 2008 paritätisch ausgeglichen, er liegt aktuell bei 50,3%. Große Differenzen bestehen jedoch weiterhin zwischen den Fakultäten, hier haben sich die bereits 2008 bestehenden Tendenzen überwiegend fortgesetzt. In den geistes- und sozial- sowie sprachwissenschaftlichen Fächern der Fakultät I liegt der Frauenanteil an Studierenden seit 2008 mit leichten Schwankungen bei knapp 70%, in der Fakultät II (Bildung – Architektur – Künste) hat sich der Frauenanteil um weitere 4 Prozentpunkte gesteigert und liegt nun bei knapp 75%. Die Fakultät III (Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsrecht) hielt ihren Frauenanteil stabil bei rund 42%. Die 2008 zu verzeichnenden Frauenanteile an Studierenden in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV konnten bis 2013 mit leichten Schwankungen nach oben oder unten gehalten werden, sind jedoch in den letzten Jahren leicht gesunken, so dass die Fakultät IV aktuell nur noch einen Frauenanteil von 26,8% an Studierenden verzeichnet. Das 2008 formulierte Ziel einer signifikanten Steigerung der Studierendenzahlen an Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern wurde damit nicht erreicht.

Allerdings reicht die Spanne der Frauenanteile an Studierenden bei einzelnen Werten der Fächer in der Fakultät IV von 12% bis 53%. Den größten Frauenanteil weist die Mathematik (53%) auf. Im Bereich der Bachelorstudiengänge ohne Lehramt konnte diese ihren Frauenanteil bei rund 50% stabilisieren. Sehr auffällig ist allerdings die rapide Abnahme der Frauenanteile um 20% im Übergang zum Master. Der Frauenanteil unter allen Fachstudierenden in der Mathematik konnte dennoch seit 2008 um über 10 Prozentpunkte gesteigert werden. Im Bereich des Lehramts Mathematik ist der Wert mit 56% unverändert hoch geblieben. Im Bereich der Bachelor ohne Lehramt im Department Chemie/ Biologie konnte der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht gesteigert werden. Er verharrt bei 35%, wobei der Frauenanteil im Masterbereich bei 26% liegt. Im Bereich Lehramt kam es zu einem Rückgang von 75% auf 59%. Ähnlich wie die Mathematik konnte die Physik einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils auf 39% unter den Fachbachelor verzeichnen, und auch im Masterbereich den Anteil von Frauen in den letzten Jahren auf 23% steigern. 2008 lag der Frauenanteil unter allen Fachstudierenden der Physik noch bei nur 14%. Der Frauenanteil im Lehramt Physik ist über diese Zeit konstant bei 38% geblieben.

Unter den Ingenieurwissenschaften hat das Bauingenieurwesen den höchsten Frauenanteil (27%). Dieser nahm in den letzten Jahren seit 2008 weder zu noch ab, weder im Bachelor- noch im Masterbereich. Die Frauenanteile in der Elektrotechnik/Informatik stiegen dagegen in den letzten Jahren leicht an von 15% auf 21% (BA) bzw. von 10% auf 11% (MA). Die Frauenanteile in den Fachstudiengängen Maschinenbau stagnierten bei 12%, wenn sie auch im Lehramt seit Jahren steigen und zurzeit einen Höchstwert von 27% aufweisen. Allgemein ist festzuhalten, dass sich Studentinnen, gemessen am Frauenanteil an Studierenden, erst langsam im Bereich der Ingenieurwissenschaften etablieren.

2.1.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen

Die Universität Siegen hat sich seit 2008 anhaltend intensiv um die Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemüht, konnte den Frauenanteil an Studierenden in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV jedoch nicht steigern. Dennoch wurden durchaus sichtbare Teilerfolge erzielt, wie die Fächer Mathematik und Physik zeigen. Die Universität wird (1.) ihre Bemühungen um die Akquise von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, weiterhin kontinuierlich fortsetzen und den Fokus dabei ganz besonders auf die Ingenieurwissenschaften richten. Die seit 2008 von der Fakultät IV durchgeführten und weiterentwickelten Maßnahmen zur Beratung und Information sind dauerhaft implementiert, auch hat die Hochschule Maßnahmen zur besseren Integration von Studierenden in die Organisation beim Übergang von der Schule zur Hochschule ergriffen. Angebote des Women Career Service zur Karriereentwicklung und zum Kompetenzerwerb für Studierende wurden bereits 2008 vorgehalten, der Women Career Service ist seit März 2018 verstetigt. Darüber hinaus finden Studierende an der Universität Siegen verschiedene Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung und eine hervorragende Infrastruktur für Familien vor.

Setzt man die dauerhaften und zahlreichen Aktivitäten, die in den letzten 10 Jahren zur Akquise von Studentinnen für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer durchgeführt wurden, ins Verhältnis zur tatsächlichen Entwicklung der Frauenanteile in diesem Bereich, so ist klar, dass eine signifikante Steigerung der Frauenanteile dieser Fächer auf der Ebene des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur sowie auf der Ebene der Professuren nur möglich ist, wenn sich mehr Studentinnen für die Fortsetzung ihres Fachstudiums im MA und für eine Promotion entscheiden. Die Universität Siegen wird daher (2.) in den kommenden Jahren einen besonderen Schwerpunkt auf die hochschulinterne Förderung von Studentinnen legen, um die Übergänge vom BA zum MA und vom MA zur Wissenschaft in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen für Frauen stärker zu eröffnen und in diesem Sinne die Ausgangsgesamtheit an Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere aufnehmen können, zu vergrößern. Die Universität Siegen will (3.) dazu beitragen, das Interesse von Frauen an MINT-Fächern bereits in der Schule zu steigern. Hierfür soll in der Ausbildung der künftigen Lehrkräfte

im Hinblick auf Gendersensibilisierung angesetzt werden. Als eine der wichtigsten Ausbildungsstellen im Bereich Lehramt in NRW wird die Universität Siegen in den kommenden Jahren ihre Bemühungen im Bereich der Lehre und der Schulpraxis in diesem Feld intensivieren.

2.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

2.2.1 Analyse statistischer Daten

Sehr erfolgreich war die Universität Siegen in den letzten 10 Jahren im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflich wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur. Lag der Frauenanteil hier 2007 universitätsweit noch bei 28,2 %, so beträgt er zurzeit 38,5 %. Insbesondere die Fakultäten II (Bildung – Architektur – Künste) und III (Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht) haben ihren Frauenanteil in diesem Bereich um jeweils etwa 10 Prozentpunkte steigern können, die Fakultät I (Philosophische Fakultät) erreichte eine Steigerung um 6,4 Prozentpunkte. Den niedrigsten Frauenanteil in diesem Bereich hat mit nur 21 % nach wie vor die Fakultät IV.

Um die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur aber auch bei den Professuren angemessen analysieren zu können, wurde an der Universität Siegen 2014 ein zweistufiges Kaskadenmodell eingeführt. Dieses vergleicht die Frauenanteile unter den Studierenden bundesweit mit denen des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur in Siegen sowie die Frauenanteile des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur bundesweit mit denen an Professuren in Siegen. Vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells zeigt sich, dass die Fakultät IV mit einem Frauenanteil von 21% deutlich hinter den entsprechenden bundesweiten Werten unter den Studierenden bleibt.

Die Universität Siegen wird in den kommenden Jahren versuchen, die Frauenanteile am hauptberuflich wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur in dieser Fakultät entsprechend der Frauenanteile an Studierenden zu steigern. Die Fakultäten I und II bewegen sich mit ihrem Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur jenseits der 50-Prozentmarke. Mit Blick auf die sehr hohen Frauenanteile an Studierenden besteht hier aber durchaus noch Handlungsbedarf, insbesondere in den Medienwissenschaften. Die Fakultät III liegt zwar insgesamt mit ihrem Frauenanteil von derzeit 39% nah am Wert des Frauenanteils an Studierenden (46%), Defizite bestehen jedoch im Bereich des Wirtschaftsrechts.

Im Bereich der Promotionen etablierten sich in den letzten 10 Jahren relativ stabile Geschlechteranteile, wenn es auch leichte Schwankungen nach oben oder unten gab. Mit Werten von derzeit rund 50% liegen die Fakultäten I und II innerhalb der Universität Siegen weit vorne. In der Fakultät III wurden zuletzt knapp ein Drittel aller Promotionsverfahren von Frauen abgeschlossen. Die Fakultät konnte damit ihre Werte gegenüber 2007 leicht erhöhen.

In der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV sind aktuell deutlich mehr Promotionen von Frauen zu verzeichnen als noch vor 10 Jahren, gegenüber 2012 hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich allerdings kaum steigern lassen. Einzelne Fächer der Fakultät IV konnten ihre Frauenanteile an Promotionen jedoch erfolgreich erhöhen. So hat sich in der Mathematik und in der Chemie/Biologie in den letzten Jahren ein Wert von rund 40% etabliert. Der Frauenanteil an Habilitationen hat sich an der Universität Siegen in den letzten 10 Jahren bei rund 30 % eingependelt. Angesichts der alternativen Wege zur Professur, die durch die Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 2002 eröffnet wurden, hat dieser Indikator heute zwar nur noch eine begrenzte Aussagekraft für die Beurteilung der Erfolge einer Universität in der Nachwuchsförderung von Frauen. Handlungsbedarf besteht jedoch da, wo in den letzten 10 Jahren unterdurchschnittlich viele Frauen habilitierten, so in der Fakultät III (unter den insgesamt 13

Habilitierten befindet sich nur 1 Frau) und in der Fakultät IV (unter den insgesamt 20 Habilitierten befinden sich nur 2 Frauen).

2.2.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen

Die Entwicklung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur sowie an den Promotionen und Habilitationen ist an der Universität Siegen auf einem guten Weg. Der größte Teil der bereits 2008 ergriffenen Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde dauerhaft implementiert, zahlreiche Maßnahmen sind im Laufe der Jahre dazugekommen. Auch wenn sich die Verhältnisse zwischen den Frauenanteilen bei Studierenden und denen bei Promotionen sowie auf wissenschaftlichen Stellen unterhalb der Professur im allgemeinen in den letzten Jahren weiter angeglichen haben, besteht in den kommenden Jahren Handlungsbedarf (1.) vor allem in einer intensiveren Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur in bestimmten Fächern, wie z.B. den Medienwissenschaften (Fakultät I). Hier beträgt der Abstand zwischen den Frauenanteilen im Masterbereich und auf den wissenschaftlichen Stellen unterhalb der Professur rund 35%. Auch im Fach Musik ist der Abstand mit 25% sehr deutlich. Ein Schwerpunkt wird (2.) die Schaffung von weiteren zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen sein, mit dem Ziel, den Übergang von Frauen in den wissenschaftlichen Bereichen zu sichern und auszubauen. Auf Grundlage des 2014 verabschiedeten Kaskadenmodells der Universität Siegen, sollen in den nächsten 5 Jahren (3.) die Frauenanteile im Bereich des hauptberuflich wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professuren weiter gezielt gesteigert werden.

2.3 Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

2.3.1 Analyse statistischer Daten

Die Frauenanteile an Professuren haben sich an der Universität Siegen seit 2007 positiv entwickelt, wengleich sie sich nicht zu jeder Zeit gleich kontinuierlich steigern ließen. Waren 2007 noch 19,6% der Lehrstühle von Frauen besetzt, so waren es 2012 immerhin 22,8%. In den Jahren 2012 – 2015 konnten keine nennenswerten Steigerungen erreicht werden, hier hatte sich der Anteilswert um 23% eingependelt. Erst seit 2015 sind wieder leichte Steigerungen zu verzeichnen. 2017 lag der Frauenanteil an Professuren bei 24,6%. Eine Steigerung konnte vor allem in der Fakultät I (Philosophische Fakultät) erreicht werden, deren Frauenanteil in diesem Zeitraum um annähernd 10 Prozentpunkte auf 39% gestiegen ist. Einen leichten Anstieg hat auch die Fakultät II (Bildung – Architektur – Künste) zu verzeichnen: Dort stieg der Frauenanteil von 43% auf 46%. Der Anteil an Frauen unter den Professuren in der Fakultät III (Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsrecht) und in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV stagniert seit 2007 auf niedrigem Niveau bei rund 14% bzw. bei 9%.

Die merkliche Erhöhung der Anzahl an Juniorprofessuren an der Universität Siegen bei gleichzeitiger starker Steigerung des Frauenanteils auf 50% unterstreicht die starke Bedeutung dieser zeitlich begrenzten Professuren für den Einstieg von Frauen in wissenschaftliche Spitzenpositionen. Die Entwicklungen im W2/C3-Bereich (aktuell bei 25%) spiegeln die Entwicklung an der gesamten Universität wieder. Dagegen ist der Frauenanteil unter W3/C4-Professuren in den letzten Jahren wieder leicht gesunken.

2.3.2 Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen

Die Universität Siegen ergreift seit vielen Jahren Maßnahmen, um eine größere Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren sicherzustellen und ihre Einstellungschancen zu verbessern. Neben klar formulierten, gendergerechten Ausschreibungstexten sieht die Universität in der Durchführung transparenter und gendersensibler Verfahren ein zentrales Instrument zur Steigerung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Auf der Grundlage des Hochschulgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW wurden in den letzten Jahren eine Reihe von Regularien entwickelt und implementiert, die hierzu Vorgaben machen. Eine entscheidende Modifikation erfuhr das Berufungsverfahren an der Universität Siegen im Wintersemester 2016/17 durch die Einführung der in §37a HG NRW geforderten Gleichstellungsquote nach dem Kaskadenmodell. Für eine Einschätzung der Auswirkungen des neu geregelten Verfahrens auf die Berufungserfolge bei Professorinnen ist es derzeit noch zu früh. Die Einführung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote hat jedoch dazu geführt, dass sich die Berufungskommissionen intensiver um die aktive Akquise von Bewerberinnen bemühen, als dies in früheren Jahren der Fall war. Damit ist eine gute Voraussetzung für eine deutliche Steigerung der Frauenanteile an Professuren in den kommenden Jahren geschaffen. Die Zielquoten bis 2023 wurden von der Universität Siegen fächerspezifisch festgelegt (s. Anhang), sie wurden aus dem gemittelten Frauenanteil aller vom Statistischen Bundesamt erfassten abgeschlossenen (fachspezifischen) Habilitationsverfahren der letzten 5 Jahre und aus dem Frauenanteil des hauptamtlichen Mittelbaus der jeweiligen Fächer im gesamten Bundesgebiet von vor 9 Jahren errechnet (Berücksichtigung eines time lag bis zur Berufungsfähigkeit).

Eine entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Berufung von Professorinnen in den kommenden Jahren ist die weitere Stärkung der Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene, insbesondere in den Fakultäten III und IV, die sich die Universität Siegen zum Ziel setzt (siehe Abschnitt 3.2). Verfügen heute die Fakultäten I und II über je eine Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen und -vertreter aus jedem Department, so konnte in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV, die zudem die größte Fakultät der Universität ist, in den letzten Jahren gar keine Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte ernannt werden. Gründe hierfür lagen in der ohnehin geringen Anzahl an Frauen in dieser Fakultät und in der hohen Arbeitsbelastung der Wissenschaftlerinnen. In der Fakultät III soll die Gleichstellungsarbeit durch mindestens eine weitere Stellvertreterin der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten verstärkt werden. Zur Steigerung der Frauenanteile an Professuren wird die Universität Siegen in den kommenden 5 Jahren außerdem (1.) an der geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren festhalten und die fächerspezifische Gleichstellungsquote (gemäß §37a HG NRW) konsequent umsetzen, (2.) weitere Juniorprofessuren mit Tenure Track ermöglichen und (3.) Maßnahmen zur weiteren Steigerung bzw. Stabilisierung der Frauenanteile an Vertretungsprofessuren ergreifen. Die Universität Siegen setzt sich außerdem (4.) für eine Verbesserung der individuellen Unterstützung der bereits berufenen Professorinnen ein, mit dem Ziel, „Cooling-out“-Effekten entgegenzuwirken, die Professorinnen noch erfolgreicher in der Verbundforschung zu machen und ihre Sichtbarkeit zu erhöhen.

2.4 Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

2.4.1. Analyse statistischer Daten

Im Bereich Technik und Verwaltung ist die Entwicklung der Frauenanteile nach Laufbahngruppen getrennt zu betrachten. Hier ergibt sich seit jeher ein differenziertes Bild. So ist der mittlere Dienst in den Fakultäten (überwiegend Sekretariatsstellen an den Lehrstühlen) mit einem Frauenanteil von 80 % klar weiblich dominiert, hier ist keine Steigerung der Frauenanteile nötig sondern es muss um Fragen der Einstufung, der Weiterqualifikation und der Arbeitsbedingungen gehen. In den gehobenen Laufbahnen

(überwiegend Stellen in den Werkstätten mit der Eingangsqualifikation Fachhochschulabschluss) beträgt der Frauenanteil hingegen nur 16 %. Die Positionen in der höheren Laufbahngruppe (vor allem Personen im Wissenschaftsmanagement der Fakultäten) wiederum sind mit 40 % annähernd geschlechterparitätisch besetzt. In der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek und dem Zentrum für Informations- und Medientechnologie (ZIMT) ergibt sich ein etwas anderes Bild: Hier steigen in fast allen Besoldungsstufen die Frauenanteile in den letzten Jahren moderat an, nicht nur in den Einstufungsstufen, sondern auch in den entsprechend höher eingestuften Positionen innerhalb der Laufbahnen. In 9 von 18 Gehaltsstufen ist der Frauenanteil gleich oder höher als 50 % und der Gesamtanteil an Frauen liegt derzeit bei 54 %.

Betrachtet man die Frauenanteile im Bereich Technik und Verwaltung nach Entscheidungspositionen und Führungsaufgaben, so relativiert sich dieses positive Gesamtbild etwas. In der folgenden Tabelle wurden vier Hierarchiestufen gebildet, die dies verdeutlichen sollen:

Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Hierarchiestufen sowie Frauenanteile in Prozent											
		Dez. 1	Dez. 2	Dez. 3	Dez. 4	Dez. 5	Ref. Stud	UB	ZIMT	Andere	Gesamt
Führungsebenen (Kanzler*in, Dezer- nent*innen, Lei- ter*innen)	Anzahl	20									20
	Frauenanteil	40,0									40,0
Fachleitung (Abteilungsleitungen, Teamleitungen)	Anzahl	4	2	3	4	11	5	7	5	3	44
	Frauenanteil	0,0	100,0	66,7	50,0	0,0	80,0	71,4	0,0	33,3	36,4
Sachbearbeitung	Anzahl	23	19	15	23	91	31	68	37	68	375
	Frauenanteil	78,3	47,4	73,3	73,9	26,4	74,2	79,4	8,1	66,2	54,4
Auszubildende	Anzahl	8									8
	Frauenanteil	87,5									87,5

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

Die erste Stufe umfasst die Führungsebenen (Rektorat, die/der Kanzler*in, die Dezernt*innen), wobei dem Bereich Technik und Verwaltung nur die/der Kanzler*in und die Dezernt*innen angehören. Diese aus 20 Personen bestehende Gruppe hat einen Frauenanteil von 40 % und ist damit annähernd paritätisch besetzt, wobei allerdings nur 2 der 7 Mitglieder des Rektorates Frauen sind. Die zweite Stufe besteht aus den Fachleitungen (Abteilungsleitungen und Teamleitungen) und umfasst 44 Personen mit einem Frauenanteil 36 %. Diese zweite Stufe kann mit der dritten Stufe, der Sachbearbeitung in Beziehung gesetzt werden, da die Inhaber*innen der Position auf der zweiten Ebene zumindest potenziell aus dem gleichen Bewerbungsfeld stammen. Es sind in der dritten Stufe 375 Personen mit einem Frauenanteil von 54 % beschäftigt. Die 18 Prozentpunkte zwischen den Stufen ist als ein deutlicher Unterschied zu bewerten. In der (kleinen) Gruppe der 8 Auszubildenden, der vierten Stufe, sind hingegen 7 Stellen von Frauen besetzt.

2.4.2. Stärken-/Schwächen-Analyse bisheriger Gleichstellungsbemühungen sowie Ableitung neuer Ziele und Maßnahmen

In den vergangenen fünf Jahren konnte der gesamte Anteil an Frauen im Bereich Technik und Verwaltung erhöht werden. Dies geschah vor allem in den Bereichen der gehobenen Laufbahnen E9 bis E13. Im niedrigen Lohnsegment sind Frauen oft immer noch überproportional vertreten, insbesondere im Bereich der Sekretariate. Zur Sicherstellung fairer, strukturierter und geschlechtssensibler Stellenbesetzungsverfahren hat die Universität Siegen in den letzten Jahren eine Reihe neuer Strategiepapiere und

Handreichungen entwickelt, die zu einer weiteren Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen. Exemplarisch zu nennen sind hier das im Mai 2017 verabschiedete Personalentwicklungskonzept der Universität, der im Mai 2016 herausgegebene Leitfaden zur Personalauswahl und die 2016/17 neu aufgesetzte Homepage des Personaldezernats. Seit 2016 ermöglicht zudem die Teilfreistellung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe Technik und Verwaltung im Umfang von 10 Stunden eine intensivere Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren, als dies in den Jahren davor möglich war. Bereits 2013 hat sich ein Netzwerk Hochschulsekretariat gebildet, das sich der Belange von Mitarbeiterinnen in Sekretariaten annimmt und sich insbesondere aktiv für die Weiterqualifizierung und mögliche Höhergruppierung der überwiegend weiblichen Beschäftigten in den Sekretariaten einsetzt. Zweimal im Jahr findet ein Jour fixe des Kanzlers mit dem Netzwerk Hochschulsekretariat statt, auf dem die jeweils anliegenden Themen besprochen werden.

Qualifizierung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung findet an der Universität Siegen sowohl am Arbeitsplatz selbst als auch durch die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen statt. Das interne Fortbildungsprogramm der Hochschule wird durch Seminare der Hochschulübergreifenden Fortbildung NRW (HÜF-NRW), der Akademie Mont-Cenis des Landes NRW sowie weiterer externer Anbieter ergänzt. Der Women Career Service des Gleichstellungsbüros bietet seit 2006 gezielt Coaching- und Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen in Technik und Verwaltung an, das Programm wurde mit der Entfristung der Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung 2018 verstetigt. Eine wichtige Voraussetzung für den künftigen Aufbau einer systematischen Karriere- und Personalentwicklung der Beschäftigten in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement ist zudem die Einrichtung der permanenten Stelle einer Abteilungsleitung Personalentwicklung im Jahr 2017.

Die grundsätzlich positive Entwicklung der Frauenanteile auch in höheren Besoldungsgruppen sowie in Führungspositionen soll in den nächsten Jahren weiter ausgebaut und gestärkt werden. Ganz besonders soll dabei die Karriere- und Personalentwicklung bereits im Hause beschäftigter Frauen in den Blick genommen werden. Die Universität Siegen nimmt sich für die kommenden fünf Jahre vor, (1.) Aspekte der Entgeltgerechtigkeit weiter in den Fokus zu rücken, (2.) Frauen in Führungspositionen durch gezielte Weiterbildungsangebote zu stärken bzw. Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen, (3.) die im „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ getroffenen Vereinbarungen genderspezifisch und konsequent umzusetzen und (4.) Karriere- und Personalentwicklung für Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement zu einem eigenständigen Aufgabenfeld zu machen.

3. Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Abbau von Benachteiligungen auf Grund der Geschlechtszugehörigkeit sind Aufgabe aller Mitglieder und Angehöriger der Hochschule, insbesondere der Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie aller anderen Personalverantwortlichen. Die Universität Siegen ergreift seit vielen Jahren Maßnahmen, um das Bewusstsein für Themen und Probleme der Gleichstellung zu fördern und geschlechtsspezifischen Benachteiligungen von Frauen und Männern entgegenzuwirken. Die Realisierung von Chancengleichheit leistet einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Mottos „Zukunft menschlich gestalten“, mit dem sich die Universität Siegen zur gesellschaftlichen Verantwortung von Forschung und Lehre bekennt. Gleichstellung ist daher auch in den zentralen Strategiepapieren und in den Ordnungen der Universität fest verankert, u.a. im Hochschulentwicklungsplan, im Personalentwicklungskonzept, in der Grundordnung und in den Geschäftsordnungen der Fakultäten.

3.1 Zentrale Strukturen

Gleichstellung wird von den Mitgliedern der Hochschulleitung i.S. einer Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Die aktuell bestehenden Zuständigkeiten wurden 2011 im Rahmen der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG festgelegt. Ein Meilenstein in der Organisationsentwicklung wurde im April 2016 mit der Einrichtung des neuen Prorektorats für Bildungswege und Diversity erreicht. Dies geschah mit dem Ziel, die diversen Bildungswege von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Wissenschaft und Verwaltung in den Fokus zu rücken, das ganze Feld des Gender- und Diversitymanagements an der Universität neu zu positionieren und die bestehenden und neu zu schaffenden Angebote unter einem übergeordneten Dach zu vernetzen. Um diese Entwicklung zielgerichtet voranzutreiben, startete die Universität Siegen im Dezember 2018 das Audit Diversity des Stifterverbandes. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist eng in den Auditprozess eingebunden, eine Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros hat die stellvertretende Projektleitung inne.

Ziele	Maßnahmen
Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene und in der Verwaltung	Seit 2011 ff. Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Diversität werden als Querschnittsaufgaben von der Hochschulleitung wahrgenommen Rektor: Profilierung und Stärkung der Gleichstellungspolitik im Hause; Verantwortung für das geschlechtergerecht ausgestaltete Berufungsgeschehen und die Verbesserung der Zugänge zu Führungspositionen in der Wissenschaft für Frauen; Prorektor für strategische Hochschulentwicklung: Beratendes Mitglied der Gleichstellungskommission; Unterstützung in der Weiterentwicklung der strategischen Ausrichtung ihrer Tätigkeit; Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, seit 2016 angebunden ist hier: Graduiertenzentrum „House of Young Talents“ (HYT): Konzeption und Durchführung auch von Projekten zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses; Prorektors für Studium, Lehre und Lehrerbildung: Geschlechter- und familiengerechte Ausgestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen; Implementierung von Studienanteilen der Gender Studies in die Studiengänge der Universität; Prorektorin für Technologie- und Wissenstransfer/Kanzler: Vorsitz in der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule; Weiterführung der Ziele und Maßnahmen des Audits familiengerechte Hochschule; Seit 2016 ff. Prorektorin Bildungswege und Diversity: Aufbau eines Gender- und Diversitymanagements an der Universität Siegen
	Seit 2010 ff. Dezernat 4, angebunden ist hier: Dual Career Service (Abteilung 4.1 Personalentwicklung, Dual Career Service): Unterstützung neu eingestellter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beim Ankommen in der Region
	Seit 2017 ff. Dezernat 4, angebunden ist hier: Personalentwicklung (Abteilung 4.1): Analyse und Weiterentwicklung des HR-Life-Cycles unter Diversity-Aspekten im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“
	In Planung: Einführung eines integrierten PE-Konzepts unter Einbezug spezifischer Kriterien zur Förderung der Diversity-Kultur an der Universität Siegen (PE-Agenda 2020)

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und berät die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und initiiert geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile. Dazu arbeitet sie eng zusammen mit der Universitätsleitung und der Zentralverwaltung sowie mit den Fakultätsleitungen, allen anderen Personalverantwortlichen und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags werden Hochschule und Gleichstellungsbeauftragte von der Gleichstellungskommission beraten und unterstützt.

3.2 Dezentrale Strukturen

Die Fakultäten bestellen Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertretungen. Diese wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin und können in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen sowie anderer Gremien der Fakultäten teilnehmen. Verantwortlich für die Ernennung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind die Fakultätsleitungen, das Verfahren selbst ist in der Geschäftsordnung der Fakultäten festgeschrieben. Hochschulleitung und Fakultätsleitungen setzen sich mit Nachdruck dafür ein, Gleichstellungsarbeit auf der Ebene der Fakultäten in den kommenden Jahren weiter zu stärken. Dabei werden die in den Fakultäten I-IV implementierten Gleichstellungsstandards auch in der gegenwärtig im Aufbau befindlichen Lebenswissenschaftlichen Fakultät V umgesetzt werden.

Ziele	Maßnahmen	Status
Verankerung von Gleichstellung in Strukturen und Maßnahmen in den Fakultäten	Ernennung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, angestrebt wird eine Stellvertreterin pro Department	Seit 2011 ff.
	Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von Arbeitsaufgaben (z.B. Deputatsreduktion) zur Ausübung ihres Amtes und/oder Unterstützung durch finanzielle Mittel und/oder Vertragsverlängerungsoptionen befristet Beschäftigter (ab WiSe 2018/19)	In Planung
	Regelmäßige Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne	Seit 1990er ff.
	Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne 2017-2022 und ggf. Nachjustierung der Ziele und Maßnahmen (SoSe 2019)	In Planung
	Fächerspezifische Gleichstellungsquote gem. §37a HG NRW für die Berufung von Professorinnen und Vorgaben des Rektorats zu deren Umsetzung	Seit 2016 ff.
	Durchführung eigener Gleichstellungsprojekte wie z.B. dem eMentoring mintas (teils aus zentralen, teils aus dezentralen Mitteln);	Seit 2015 ff. 2017 verstetigt
	DFG-Forschungsverbünde und Graduiertenkollegs mit eigenen Chancengleichheitsmitteln; Unterstützung bei der Beantragung und Verausgabung durch Gleichstellungsbeauftragte und Team	Seit 2009
	Netzwerk Hochschulsekretariat unter Schirmherrschaft des Kanzlers	Seit 2013

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

4. Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur

Die Universität Siegen hat in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um Personalentwicklung und -gewinnung als ein zentrales strategisches Handlungsfeld der Hochschule auszubauen und nachhaltig zu stärken. Mit der Einrichtung der permanenten Stelle einer Abteilungsleitung Personalentwicklung hat die Universität 2017 einen entscheidenden Schritt zur Professionalisierung in diesem Feld getan. Im Verbund mit der bereits 2016 eingerichteten, unbefristeten Leitungsstelle für das neu aufgebaute Graduiertenzentrum HYT und der im Frühjahr 2018 aufgestockten und entfristeten Stelle für geschlechtergerechte Karriereentwicklung hat die Universität Siegen völlig neue Rahmenbedingungen für die Karriere- und Personalentwicklung vor allem für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen. Das vernetzte Vorgehen der Abteilung PE, des HYT und der Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung ist die Basis für eine weitere zielgruppenspezifische Ausdifferenzierung der bestehenden Angebote, die Erschließung neuer Themen und die gemeinsame Evaluation und Wirksamkeitsanalyse der Fördermaßnahmen in den kommenden Jahren.

4.1 Akquirierung von Studentinnen für Fächer in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Universität Siegen setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Frauenanteile in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind, weiter zu steigern. Sie wird daher (1.) ihre Aktivitäten zur Akquirierung von Stu-

dentinnen fortsetzen und das breite Angebot individueller Unterstützungsmöglichkeiten aufrechterhalten und weiter ausbauen. In den kommenden 5 Jahren soll (2.) der Fokus noch stärker auf eine Förderung von Studentinnen im Übergang von BA/MA sowie MA in die Wissenschaft gelegt und (3.) auch die Ausbildung der künftigen Lehrkräfte in den MINT-Fächern in Hinblick auf Gendersensibilisierung mit in den Blick genommen werden.

Ziele	Maßnahmen	Status
Gewinnung von Studentinnen durch Information und Beratung/Öffnung von Studiengängen	Umfassende Messtätigkeit der Hochschule mit Studentinnen der MINT-Fakultät der Universität Siegen als „Role Models“, um für den MINT-Bereich zu werben	Seit 2008 ff.
	Aktivitäten der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV (z.B. MintoringSI, Autumn School des Dep. ETI; MINT on Tour -Heartbeat-Projekt; Brückenbauwettbewerb des Dep. Bauingenieurwesen, zdi-schülerlabor Physik- und Chemiedidaktik)	Seit 2008 ff.
	Girls' Day/Boys' Day	Seit 2003/2011
	Gleichstellungsmittel für Projekte zur Öffnung von Studiengängen für Frauen (z.B. „Miss MedInf“, Projekt- und Praktikumswoche für interessierte und studierende Frauen in der medizinischen Informatik“, WiSe 2016/17)	Seit 2008 ff.
	eMentoring „mintas“ für Schülerinnen mit Interesse an MINT-Fächern	Seit 2015 ff.
Erleichterter Übergang Schule / Hochschule	Projekt KAOA (Kein Abschluss ohne Anschluss)	2012-2020
	Projekt „Brücken ins Studium (BisS)“	2014-2020
Karriereentwicklung/Kompetenz-erwerb	Angebote des Women Career Service zur Unterstützung von Studentinnen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereplanungen sowie auch zur Selbstreflexion und Selbstbehauptung in männlich dominierten Studiengängen	Seit 2008 ff. 2018 verstetigt
	Zielgruppenspezifische Angebote für Studentinnen im Bereich MINT zur Öffnung der Übergänge vom BA- zum MA-Studium sowie vom MA in die Wissenschaft (ab SoSe 2019)	In Planung
Finanzielle Unterstützung	Studienförderfonds Siegen	Seit 2008
	Deutschlandstipendium	Seit 2009
	Vergabe von Stipendien des House of Young Talents an Masterstudierende mit Promotionsperspektive mit angestrebter Genderparität	Seit 2017 ff.
Gendersensibilisierung	Zwei Zertifikate in den Gender Studies: Gender Studies B.A. (Berufsfeldbezogene Perspektiven) und Gender Studies M.A. (Theorien und Methoden)	Seit 2007 ff.
	Angebote zur Gendersensibilisierung angehender Lehrkräfte im Bereich MINT (ab WiSe 2019/20)	In Planung

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

4.2 Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Hochschulleitung und Fakultäten setzen sich entschieden für eine Steigerung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und für die Förderung der Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. In den kommenden 5 Jahren sollen (1.) Stellenbesetzungsverfahren in Fächern, in denen das Verhältnis zwischen den Frauenanteilen an Studierenden und am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur unausgeglichen ist, durch die (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragte intensiver begleitet werden. Die Universität Siegen wird außerdem (2.) die individuellen Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen weiterführen und zielgruppenspezifisch ausbauen. Dies gilt insbesondere für die Weiterqualifizierung nach der Promotion. Der Ausbau ist zunächst in Form von Pilotprojekten geplant, über deren Fortführung nach einer Zwischenevaluation entschieden wird.

Ziele	Maßnahmen	Status
Beratung und Unterstützung für Promo-	Angebote des Women Career Service für promotionsinteressierte Master-Studentinnen	Seit 2005 ff.
	Promotionsberatung durch Academic Advisors im Rahmen des Projekts LINUS – „Zukunft der Lehre individuell und in sozialer Verantwortung gestalten“	2011-2016
	Beratungs- und Unterstützungsangebote des House of Young Talents zur Promotion	Seit 2016 ff.

tionsinteressierte	Promotionsberatung Fakultät I (Philosophische Fakultät) Promotionsberatung Fakultät II (Bildung – Architektur – Künste)	Seit 2018 ff. Seit 2017 ff.
Steigerung der Frauenanteile im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur	Vereinbarung mit der DFG über Zielzahlen bzgl. des Frauenanteils an Personal	2009-2013
	Elektronisches Antragsformular zur Ausschreibung und Besetzung von Stellen des hauptberufl. wiss. Personals einschließl. eines Antwortbogens f.d. Gleichstellungsbeauftragte	Seit 2013 ff.
	Elektronisches Handbuch mit Erläuterungen zu den Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht	Seit 2013 ff.
	Leitfaden zur Personalauswahl mit Hinweisen für ein strukturiertes, gendergerechtes Verfahren	Seit 2016 ff.
	Implementierung eines fächerspez. Kaskadenmodells zur Analyse der Frauenanteile im hauptberuflichen wissenschaftl. Personal unterhalb d. Professur bei der Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne und der Zwischenevaluation ihrer Umsetzung	Seit 2014 ff.
	Intensivierung der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren durch (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragte in Fächern mit geringem Frauenanteil gemäß Kaskadenmodell (ab WiSe 2018/19)	In Planung
Bessere Planbarkeit der Karriere	Anwendung der Verlängerungsmöglichkeiten nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG (Familienkomponente) zur Kompensation von Zeiten, die nicht oder nicht in vollem Umfang zur Qualifizierung genutzt werden konnten	Seit 2008 ff.
	Die Universität strebt eine verlässliche Vertragsgestaltung für promovierende wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an (i.d.R. von Beginn an Dreijahresvertrag)	Seit 2014 ff.
	Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG anstatt § 2 Abs. 2 WissZeitVG auch für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Drittmittelstellen (wg. Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG)	Seit 2014 ff.
	Hochschulleitung, Personalräte und MIWF NRW unterzeichnen den „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“: Ein zentrales Element des Vertrages sind Befristungsregelungen für (wissenschaftlich) Beschäftigte und die gemeinsame Verständigung auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion	Seit 2015 ff.
	Verabschiedung der „Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern“ mit dem Grundsatz, dass die Befristungsdauer von Verträgen der angestrebten Qualifizierung entsprechen soll	Seit 2016 ff.
	Schaffung eines Notfallfonds für die Finanzierung von Vertragsverlängerungsoptionen aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten wissenschaftlich Beschäftigter auf Drittmittelstellen	In Planung
Finanzielle Unterstützung der Qualifizierungsphase	Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen und Postdoktorandinnen	Seit 2008 ff.
	Frauenspezifische Promotions- und Habilitationsstipendien (seit 2010 aus Mitteln des Professorinnenprogramms I)	2007-2012
	Stipendien der Young Academy des House of Young Talents (geschlechterparitätische Vergabe angestrebt)	Seit 2017 ff.
	Abschlussförderung für Promovierende der Universität Siegen, deren Dissertationsvorhaben im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht beendet werden konnte	Seit 2018 ff.
Karriereentwicklung	Women Career Service: Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Workshopprogramm (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz, Presenting/Writing in English)	Seit 2005 ff. Seit 2018 verstetigt
	Women Career Service: Individuelles Coaching für (Jun.)Professorinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	Seit 2018 verstetigt
	Der Auf- und Ausbau eines Coaching-Pools, um den verschiedenen Bedarfen der Zielgruppe gerecht zu werden	In Planung
	„Meet the Female University“ Networking-Lunch mit Einladung durch Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte, 1x pro Semester, mit kurzer Key-Note und anschließendem Buffet zur Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement	In Planung
	Einrichtung einer Nachwuchsforscherinnengruppe in der Mathematik aus Mitteln des Professorinnenprogramms I	2009-2013
	Einrichtung einer Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern	In Planung
	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch das Interdisziplinäre Mentoring-Programm „FraMeS“ für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, und Juniorprofessorinnen; seit 2018 englischsprachig zur Internationalisierung und Öffnung für	Seit 2010 ff. 2018 verstetigt

	internationale (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und	
	Ausdifferenzierung des Mentoring-Programms aus Mitteln des Professorinnenprogramms III i.S. eines mehrstufigen Mentoring-Konzepts für unterschiedliche Zielgruppen und deren spezifische Bedarfe (z.B. Programmlinie für Master-Studentinnen mit Promotionswunsch; Programm-Linie für Postdoktorandinnen und Jun.Professorinnen mit Fokus auf Coaching, Berufungstraining und Drittmittelakquise - aufgrund geringerer Grundgesamtheit evtl. nur alle 1,5-2 Jahre)	In Planung
	Abschluss von Betreuungsvereinbarungen zw. Hochschullehrenden und Promovierenden um sicherzustellen, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der angestrebten Qualifizierung erfolgt und die vereinbarte Befristungsdauer dieser angemessen ist	In Planung
	Beratungs- und Unterstützungsangebote des Graduiertenzentrums HYT (die Angebote werden in etwa geschlechterparitätisch genutzt, Referentinnen und Referenten geschlechtersensibel ausgewählt)	Seit 2016 ff.
	Verabschiedung PE-Agenda 2020, eines integrierten Personalentwicklungskonzepts mit konkreten Maßnahmen wie systematisierte Personalauswahlverfahren, Einführung von Mitarbeitenden-/Jahresgesprächen unter Einbeziehung spezifischer Kriterien zur Förderung der Diversity-Kultur an der Universität, Entwicklung einer Führungs- und Dialogkultur, etc.	In Planung
Führungs-kräfte-sensibilisierung	Gender- und Diversity-Zertifikat in Lehre, Forschung und Verwaltung (ab WiSe 2019/20) Kooperation zw. Gleichstellungs- und Familienservicebüro, Hochschuldidaktik, Gestu_S, Prorektorat Bildungswege & Diversity	In Planung
	Im Rahmen der PE-Agenda 2020 Schulung von Führungskräften zur Durchführung von Mitarbeitenden-/Jahresgesprächen unter Einbeziehung spezif. Kriterien zur Förderung der Diversity-Kultur an der Universität; Entwicklung einer Führungs- und Dialogkultur	In Planung

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

4.3 Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Hochschulleitung und Fakultäten verfolgen gemeinsam das Ziel, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen in den nächsten 5 Jahren signifikant zu steigern. Entscheidend hierfür sind (1.) die geschlechtergerechte Durchführung der Berufungsverfahren und die konsequente Umsetzung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote, (2.) die Ermöglichung weiterer Juniorprofessuren mit Tenure Track und (3.) die Steigerung bzw. Stabilisierung der Frauenanteile an Vertretungsprofessuren. Würde es die Universität Siegen schaffen, die fächerspezifische Gleichstellungsquote in allen Fakultäten erfolgreich umzusetzen, könnte der Frauenanteil an Professuren 2023 bei knapp über 30% liegen.

Die Universität Siegen setzt sich (4.) außerdem für eine Verbesserung der individuellen Unterstützung der berufenen Professorinnen ein mit dem Ziel, „Cooling out“-Effekten entgegen zu wirken. Dies schließt auch eine genauere Analyse der Ursachen solcher Effekte ein. Die Maßnahmen in diesem Bereich sind zunächst als Pilotprojekte für 5 Jahre geplant, über deren Fortführung nach einer Zwischenevaluation entschieden wird.

Ziele	Maßnahmen	Status
Geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren	Prüfung des (Wieder-)Zuweisungsantrags auf Geschlechtergerechtigkeit der Ausschreibung	Seit 2008 ff.
	Prüfung der geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommissionen	Seit 2008 ff.
	Benennung einer/eines Berufungsbeauftragten des Rektorats zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, der direkt dem Rektorat berichtet	Seit 2011 ff.
	Berufungsordnung mit Hinweisen auf geschlechtergerechte Durchführung von Berufungsverfahren sowie Best-Practice-Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren	Seit 2014 ff.
	Beteiligung der (Fakultäts-) Gleichstellungsbeauftragten	Seit 2011 ff.
	Systematische Einbindung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten in jedes Verfahren (abschließendes Votum)	verstetigt
	Fächerspezifische Gleichstellungsquote auf der Basis des Kaskadenmodells gem. § 37 a HG NRW	Seit 2016 ff.
	Vorgaben des Rektorats bzgl. Umsetzung der Gleichstellungsquote in den frühen Phasen von Berufungsverfahren (umfasst u.a. die aktive Akquirierung von Bewerberinnen)	Seit 2016 ff.
	Gütesiegel „HR Excellence in Research“	Seit 2017 ff.

Individuelle Unterstützung bereits berufener Professorinnen und Erhöhung ihrer Sichtbarkeit	Ausstattung neu berufener Professorinnen: gemäß Mindeststandard aller Neuberufungen (geschlechterunabhängig), insbes. bzgl. Personal-/Sachausstattung Ausgestaltung von Besoldungszusagen für Neuberufene nach geschlechterunabhängigem Standard (Mindestbetrag bei unbefristeten/befristeten Berufungsleistungsbezügen – mit der Möglichkeit der Entfristung bei Erfüllung von fachbez. individueller ZV)	Seit 2014 ff.
	Systematische Durchführung von Gesprächen mit (Jun.)Professorinnen ab der Ernennung zur Planung und Unterstützung von Anträgen auf großformatige Forschungsprojekte (Prorektorat Forschung und Referat Forschungsförderung) (ab WiSe 18/19)	In Planung
	Bereitstellung von Mitteln, aus denen neuberufene W2 Professorinnen und Juniorprofessorinnen auf Antrag für ein Jahr eine zusätzliche wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft finanzieren können	In Planung
	Einführung eines „Buddy-Systems“ für Neuberufene (Unterstützung/Begleitung durch erfahrene Professorinnen der Universität Siegen für die ersten 6 Monate)	In Planung
	Beratung bei der Karriereentwicklung, auch von wiss. Spitzenpersonal) (u.a. in Bezug auf Ausstattungswünsche und Leistungszulagen)	In Planung
	Women Career Service: Empowerment von neu berufenen (Jun.)Professorinnen in Workshops (u.a. Themen wie Führungs-/Rollen-/Konflikt-management, Lehrstuhlmanagement)	Seit 2005 ff.
	Women Career Service: Individuelles Coaching für (Jun.)Professorinnen	Seit 2017 ff.
	Individuelle Coaching- und Mentoring-Angebote zur Vorbereitung auf neue Führungsaufgaben/zur Bewältigung besonderer Führungssituationen im Rahmen des integrierten Personalentwicklungskonzepts (PE-Agenda 2020)	In Planung
	„Meet the Female University“ Networking-Lunch mit Einladung durch Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragter, 1x pro Semester, mit kurzer Key-Note und anschließendem Buffet zur Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement	In Planung
Weitere W1 mit Tenure Track	Bewerbung um die Teilnahme am Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern „1000 Professuren“	2017 Erneute Bewerbung 2019
	Verabschiedung einer Tenure-Track-Ordnung durch das Rektorat	2018
Erhöhung Frauenanteil an Vertretungs-/Gastprofessuren	Vorgaben zur Besetzung von Vertretungsprofessuren im Best-Practice-Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren	Seit 2014 ff.
	Einrichtung eines auf 5 Jahre befristeten Programms von einjährigen Gastprofessuren (rotierend pro Fakultät) mit Gender-Denomination für herausragende Postdoktorandinnen	In Planung

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

5. Personalgewinnung und -entwicklung von Frauen in den Bereichen Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

Ausdrückliches Ziel der Universität Siegen ist es, die Frauenanteile in den höheren Entgeltgruppen der Positionen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement weiter zu steigern und Karrieren von Frauen in diesen Bereichen zu fördern. Hierzu sollen die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen fortgesetzt und ausgebaut werden. Insbesondere nimmt sich die Universität Siegen für die kommenden fünf Jahre vor, (1.) Aspekte der Entgeltgerechtigkeit weiter in den Fokus zu rücken, (2.) Frauen in Führungspositionen durch gezielte Weiterbildungsangebote zu stärken bzw. Frauen vermehrt in Führungspositionen zu bringen, (3.) die im „Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal“ getroffenen Vereinbarungen genderspezifisch und konsequent umzusetzen und (4.) Karriere- und Personalentwicklung für Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement zu einem eigenständigen Aufgabenfeld zu machen.

Ziel	Maßnahme	Status
Steigerung der Frauenanteile in den	Aktive Ansprache von geeignet qualifizierten Frauen im Zusammenhang mit der Ausschreibung höherwertiger Stellen	In Planung
	Leitfaden zur Personalauswahl mit Hinweisen für ein strukturiertes, gendergerechtes Verfahren,	Seit 2016 ff.

höheren Entgeltgruppen	Erweiterung um diversitätsensible Aspekte	In Planung
	Implementierung eines fächerspez. Kaskadenmodells zur Analyse der Frauenanteile im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung bei der Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne und der Zwischenevaluation ihrer Umsetzung	Seit 2014 ff.
	Intensivierung der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung	Seit 2016 ff.
	Women Career Service: Weiterqualifizierung und Empowerment für Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz)	Seit 2005 ff.
Überprüfung und ggf. Verbesserung von Entgeltgerechtigkeit	Systematische Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, die schon zehn Jahre und länger im Hause sind	Seit 2013 ff.
	Stichprobenartige Erhebung der Entgeltgerechtigkeit bei Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen (z.B. durch einen Entgeltcheck) möglichst im Vergleich zum Landes- und/oder Bundesdurchschnitt	In Planung
	Erhebung der Auswirkungen von Zeiten der Beurlaubungen auf Entgeltgerechtigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten	In Planung
Frauen verstärkt in Führungspositionen bringen; Frauen in Führungspositionen unterstützen	Aktive Ansprache von geeignet qualifizierten Frauen im Zusammenhang mit der Ausschreibung höherwertiger Stellen	In Planung
	Women Career Service: Weiterqualifizierung und Empowerment für Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz)	Seit 2005 ff.
	„Meet the Female University“: Networking-Lunch mit Einladung durch Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte, 1x pro Semester, mit kurzer Key-Note und anschließendem Buffet zur Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement	In Planung
	Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen in Kooperation mit den hausinternen Weiterbildungsprogrammen, Abschluss ggf. durch Zertifikat	In Planung
	Verabschiedung PE-Agenda 2020	In Planung
	Verstärkt eigene Verwaltungsbeschäftigte als Weiterbildnerinnen i.S. einer Vorbildfunktion einsetzen	In Planung
Umsetzung Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen	Verstärkte Überprüfung der Einhaltung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für Hochschulpersonal insbes. beim Umgang mit Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Wiedereinstieg v.a. auch bei der Besetzung von Führungspositionen	In Planung
Wissenschaftsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld etablieren	Umfassende Erhebung der Frauenanteile im Wissenschaftsmanagement (im Bereich wissenschaftlich Beschäftigter und Beschäftigter in Technik und Verwaltung)	In Planung
	Informationsangebote zu Karrierewegen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus	In Planung
	Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus	In Planung
	Vernetzung von Frauen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus	In Planung
Gender-sensibilisierung	Gender- und Diversity-Zertifikat für Beschäftigte in Lehre, Forschung und Verwaltung (ab WiSe 2019/20), Kooperation zw. Gleichstellungs- und Familienservicebüro, Hochschuldidaktik, Gestu_S, Prorektorat Bildungswege und Diversity (modular aufgebaut; auch Besuch von Einzelveranstaltungen möglich)	In Planung
Förderung Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Angebote der familiengerechten Hochschule (s. Kap. 7)	s. Kap. 7

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

6. Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Die Universität Siegen verfolgt mit Nachdruck das Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung von Organen und Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu realisieren, wie diese vom Hochschul-

gesetz (HG NRW) gefordert wird. Danach müssen Gremien der Hochschule geschlechterparitätisch besetzt werden, Ausnahmen sind sachlich zu begründen (§11c HG NRW). Werden Gremien durch Wahlen besetzt, so ist bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf eine geschlechterparitätische Repräsentanz von Frauen und Männern zu achten. Gelingt eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, die nach Gruppen besetzt werden, auch nach intensiven Bemühungen nicht, so sind diese aktenkundig zu machen. In diesem Fall soll das Gremium so besetzt werden, dass der Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer dem Frauenanteil an Hochschullehrerinnen und -lehrern in dem Kreis entspricht, aus dem sich das Gremium bildet.

Trotz aller Bemühungen, gerade wichtige Entscheidungsgremien geschlechterparitätisch zu besetzen, sind Frauen hier noch vielfach unterrepräsentiert. Dies betrifft vor allem das Rektorat, den Senat, die Dekanate aller Fakultäten und die Fakultätsräte der Fakultäten III und IV. Vorbildlich geschlechterparitätisch besetzt sind dagegen der Hochschulrat der Universität sowie die Fakultätsräte der Fakultäten I und II. Die Universität wird in den kommenden 5 Jahren gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Frauenanteile in den Organen und Gremien zu steigern, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind.

Ziele	Maßnahmen	Status
Erhöhung Frauenanteil in Organen und Gremien	Bei der Erstellung von Wahllisten wird auf Geschlechterparität geachtet	Seit 2014 ff.
	SHK-Fonds zur Unterstützung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit umfangreichen Gremientätigkeiten (Vergabe auf Antrag)	In Planung
	Individuelle Coaching- und Mentoring-Angebote zur Vorbereitung auf neue Führungsaufgaben/zur Bewältigung besonderer Führungssituationen im Rahmen des integrierten Personalentwicklungskonzepts (PE-Agenda 2020)	In Planung
	Handreichung zur Besetzung von Gremien in Kooperation mit Diversity Audit	In Planung
	Proaktive Ansprache von weiblichen Beschäftigten zum Engagement in Organen und Gremien	In Planung

7. Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf

Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an beruflicher Karriere und Familienleben zu ermöglichen, hat sich die Universität Siegen 2006 erstmals als familiengerechte Hochschule zertifizieren lassen und seither drei Re-Auditierungen erfolgreich durchlaufen. Zuletzt erhielt sie das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ im Jahr 2016. Die Hochschule legt ihrer Vereinbarkeitsstrategie bewusst einen weiten Familienbegriff zu Grunde. Als familiäres Umfeld der Beschäftigten und Studierenden werden alle Lebensgemeinschaften angesehen, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Zielgruppe für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sind auch Beschäftigte und Studierende mit pflegebedürftigen und älteren Angehörigen.

Ziele	Maßnahmen	Status
Bereitstellung von Service- und Beratungsangeboten	Einrichtung eines Familienservicebüros, welches die Hochschulangehörigen zu den verschiedenen Problemlagen der Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie informiert und berät und auch bei der Organisation von Kinderbetreuung unterstützt	Seit 2007 ff.
	Einrichtung eines Dual Career Service, welcher neu eingestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität beim Ankommen in der Region unterstützt (Schwerpunkte: Wohnen, Stellensuche für Partner oder Partnerin, Suche nach geeigneter Schule).	Seit 2010 ff.
Implementierung familientauglicher Arbeitszeit-/Arbeitsortmodelle	Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit (bereichsweise und individuell)	verstetigt
	Vereinbarung individueller Teilzeitmodelle: Es werden derzeit ca. 140 Tagesarbeitszeit- und 110 Wochenarbeitszeitmodelle realisiert	verstetigt
	Möglichkeit der alternierenden Telearbeit: Die Universität Siegen bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitszeit (maximal 50%) von zu Hause aus zu erbringen. Derzeit nehmen 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit wahr	Seit 2007 ff.
Angebote für Kinder-	Kindertagesstätte des Studierendenwerks: Diese nimmt primär Kinder von Studierenden auf, es können aber auch Kinder Beschäftigter betreut werden	Seit 1996

betreuung und familiengerechte Infrastruktur auf dem Campus	Flexible Kinderbetreuung „Flexi“	Seit 2009 ff.
	Ferienbetreuung für Kinder Beschäftigter und Studierender im Alter von 5 – 14 Jahren (6 Wochen im Jahr)	Seit 2008
	Eltern-Kind-Räume zum Stillen und Wickeln an allen Standorten der Universität	2007
	Kinderzimmer zum stundenweisen Aufenthalt und zur individuellen Betreuung von Kindern an bisher zwei Standorten (mit Computerarbeitsplatz)	2008 u. 2017
	Campusnaher Spielplatz mit Arbeitsplätzen für Studierende und beschäftigte Eltern	Seit 2011
	Ausbau der familiengerechten Infrastruktur und der Kinderbetreuungsangebote mit dem Umzug der Universität in die Innenstadt	Seit 2017 ff.
Informationsveranstaltungen und individuelle Unterstützung	Jährliche Informationsveranstaltungen zu Elternzeit/Elterngeld u. zu Pflege in der Familie	Seit 2013 ff.
	Einzelcoachings „Elternschaft und Wissenschaft“	Seit 2017 ff.
	Familienfonds zur Finanzierung von Kinderbetreuung am Rande von Veranstaltungen und Tagungen an der Universität	Seit April 2018
	Nachlass auf anfallende Kosten für Kinderbetreuung durch Flexi für geringverdienende Beschäftigte	Seit April 2018
Familienger. Personalführung	Familienmonat mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	Geplant für Herbst 2018
	Handreichung zu Beurlaubung und Wiedereinstieg	Seit 2012
	Schulungsangebote im Rahmen der PE-Agenda 2020	In Planung
	Leitlinie „familiengerechte Führung“	In Planung
Förderung des Studiums mit Kind	Studentische Initiative „Krabbelstube“ auf dem AR-Campus	Seit 1980er ff.
	Familienparkplätze für Studierende, die mit Kind an die Universität kommen	Seit 2009 ff.
	Refinanzierung von Ferienbetreuungskosten durch den AStA	Seit 2008 ff.
	Familienregelungen in den akkreditierten Studiengängen	Seit 2010 ff.
	Richtlinie zur Regelung der Teilnahme an Lehrveranstaltungen (bevorzugte Einwahl für Studierende mit Familienaufgaben)	Seit 2013 ff.
	Erschwernisausgleich für Studierende mit Familienaufgaben	Seit 2014 ff.
	Jährlicher Workshop „Studieren mit Kind“	Seit 2016 ff.
	Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen	2018
	Einrichtung eines Familienstipendiums für (internationale) Studierende mit Familienaufgaben in der Studienabschlussphase	In Planung WiSe 2018
	Kostenübernahme für die Ferienbetreuung von Kindern Studierender durch den AStA	Seit 2008 ff.
	Einrichtung eines Familienfonds für Studierende und Beschäftigte zur finanziellen Unterstützung bei Kinderbetreuung (SoSe 2018)	In Planung
Förderung der wiss. Karriere mit Kind	Neu eingestellte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität erhalten Unterstützung durch den Dual Career Service beim Ankommen in der Region	Seit 2010 ff.
	SHK-Fonds zur Unterstützung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben und/oder umfangreichen Gremientätigkeiten (Vergabe auf Antrag)	In Planung
	Internationale Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler der Universität erhalten Unterstützung durch das Welcome Center beim Ankommen in der Region	Seit 2016 ff.
	Job-Sharing für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Führungspositionen (Professur, Nachwuchsgruppenleitung, etc.) auch von Paaren	In Planung

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

8. Organisationskultur

8.1 Weiterentwicklung einer an Chancengerechtigkeit orientierten Organisationskultur

Die Universität Siegen ergreift schon seit vielen Jahren gezielt Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und zur Förderung von Gender-Kompetenz der Hochschulangehörigen. Dies umfasst die Durchführung von Veranstaltungen und Themenreihen ebenso wie die Bereitstellung von Professuren mit entsprechenden (Teil-)Denominationen, die Stärkung der Gender Studies in Forschung und Lehre sowie die Gründung eines Instituts für Gender Studies in Siegen (Gestu_S).

Ziele	Maßnahmen	Status
Sensibilisierung der Hochschulangehörigen	Berichte der Gleichstellungsbeauftragten in allen Gremien der Universität, Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit	Seit 1990er Jahre ff.
	Helge-Pross-Preis für Familien- und Geschlechterforschung	Seit 1994 ff.
	Jährliche Ausschreibung von Mitteln für Projekte zur Gleichstellung	Seit 1996 ff.
	Ausstellung „40 Jahre Frauen an der Universität Siegen“ anlässlich des 40jährigen Jubiläums der Universität	2012
	Herausgabe des Buches „Frauen und Frauenförderung an der Universität Siegen. Rückblick auf 40 Jahre Universitätsgeschichte“	In Vorbereitung
	Regelmäßige Durchführung von Themenreihen, z.B. „Sexismus und Geschlecht in den Medien“ sowie „Geschlecht und Identität“, „Macht und Gewalt“, Trans*Gender“	Seit 2013
	Themenwoche „Antifeminismus/Antigenderismus“	SoSe 2018
	Jährlicher Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten	Seit 2018 ff.
	Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros (einmal im Quartal)	Seit 2018
	Leitfaden geschlechtergerechte Sprache	Im Druck
Angebot eines Gender- und Diversity-Zertifikats in Forschung, Lehre und Verwaltung	In Planung	
Stärkung Gender Studies in Forschung und Lehre	Institut für Gender Studies an der Universität Siegen (Gestu_S)	Seit 2007
	Angebot von zwei Zertifikaten in den Gender Studies: Gender Studies B.A. („Berufsfeldbezogene Perspektiven“) und Gender Studies M.A. („Theorien und Methoden“).	Seit 2007 ff.
	Regelmäßige Durchführung von Ringvorlesungen in den Gender Studies	Seit 2007 ff.
	Aufnahme von Themen der Gender Studies in das Modulhandbuch der allgemeinen Bildungswissenschaften für das Lehramt	2012
	Förderung von Professuren mit Gender (Teil-)Denomination	2014 ff.
	Hausinterne Ausschreibung von Personal- und Sachmitteln in Höhe von 91.300 € zur Etablierung eines überregional sichtbaren Forschungsschwerpunkts im Institut für Gender Studies (Gestu_S)	2014/15
	Durchführung studentischer Workshops und Konferenzen	2015, 2017
Gender-Consulting für Antragstellende und Forschungsverbände	Ausbau des Angebots von GenderConsulting für Antragstellende und Forschungsverbände im Gleichstellungsbüro der Universität; Mitgliedschaft im bundesweiten „Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden“	verstetigt seit 2016 ff.
	Professionalisierung des Beratungs- und Prozessmanagements für Antragstellende und Forschungsverbände in Kooperation mit Referat Forschungsförderung und Graduiertenzentrum HYT (z.B. Erstellung eines Leitfadens, Bereitstellung von Informationen auf Homepage, obligatorische Beratungsgespräche)	In Planung

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

8.2 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die aktive Förderung der Karrieren von Frauen in der Wissenschaft wird an der Universität Siegen unterstützt durch die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Abbau direkter und indirekter Diskriminierung und Gewalt. Angestrebt wird dabei eine Kultur des aufeinander Achtens und der Wertschätzung an unserer Hochschule, die Sensibilisierung für Problemsituationen und die Förderung der Bereitschaft, in schwierigen Situationen zu handeln. Generell wird von Seiten der Hochschule jederzeit unmissverständlich klar gemacht, dass die Universität Siegen keinerlei Belästigung, Gewalt oder Androhung von Gewalt duldet, sei diese verbaler oder physischer Art.

Ziele	Maßnahmen	Status
Bereitstellung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten	Beratung und Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte, durch das Familienservicebüro, durch den AStA und das autonome Referat der Studierendenschaft wo*men	Seit 1989 ff.
	Psychologische Beratung der Zentralen Studienberatung (für Studierende)	Seit 1980er Jahre ff.
	Kooperation mit „Frauen helfen Frauen e.V.“: Beratungsangebot auf dem Campus	2015 - 2017
	Psychosoziale Beratung für die Beschäftigten der Universität (Pilotprojekt)	2017 – 2018; Verlängerung geplant
Sensibilisierung der	Fachvorträge/Ringvorlesungen zu Gewalt an Frauen und sexualisierter Belästigung	Seit 2015 ff.
	Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Veranstaltungen, Plakate, Flyer, Ausstellungen)	Seit 2015 ff.

Hochschulangehörigen	etc.) an Aktionstagen wie dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen	
	Themenwoche „Grenzen wahren - Veranstaltungsreihe gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ (Gleichstellungsbüro in Kooperation mit studentischen Gruppen)	2017
	Leitfaden „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“	In Vorbereitung
Prävention und Intervention	Aufbau einer Diversity-Kultur an der Universität Siegen mit dem Ziel, strukturelle Diskriminierung so weit wie möglich abzubauen sowie für persönliche Diskriminierung von Hochschulangehörigen untereinander zu sensibilisieren und dieser entgegenzutreten	2017 - 2019
	Frauenparkplätze an der Universität	Seit 1990er Jahre ff.
	Beleuchtung der Außenanlagen inkl. der Parkplätze	verstetigt
	24-Stunden Sicherheitsdienst	verstetigt
	Auf Wunsch Begleitung bis zum Fahrzeug durch einen Fachsicherheitsdienst	2013 ff.
	Implementierung eines an wissenschaftlichen Konzepten ausgerichteten Bedrohungsmanagements; Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Abteilung in den Bereichen Sicherheit, Deeskalation und Unterstützung Betroffener	verstetigt
Dienstvereinbarung zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	In Vorbereitung	

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

9. Qualitätsmanagement

Um Gleichstellungsmaßnahmen bedarfs- und sachgerecht weiterentwickeln zu können, führt die Universität Siegen ein umfassendes Daten-Monitoring durch, welches vom Dezernat 2 in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsbüro verantwortet wird. Die jährlich erhobenen Daten zur Gleichstellung werden der Hochschulöffentlichkeit in verschiedenen Publikationen vorgelegt. Ein internes Gender-Controlling findet außerdem in den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen sowie im Gleichstellungskonzept der Universität statt. Extern werden die Erfolge der Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW sowie durch die DFG im Rahmen der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards überprüft. Eine externe Überprüfung der Qualität der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie findet darüber hinaus durch die regelmäßige Bewerbung der Universität um verschiedene Auszeichnungen und Zertifikate statt (z.B. TOTAL E-QUALITY, Audit familiengerechte Hochschule). Seit 2012 baut die Universität Siegen ein internes Qualitätsmanagementsystem (QMS) auf, welches in Verbindung mit dem Projekt „European Quality Audit“ einen ganzheitlichen Ansatz in einem europäischen Rahmen verfolgt. Ein Konzept für die Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Internationalisierung in das QMS der Universität Siegen wird ab Ende August entwickelt, nachdem im EQA-Konsortium die Implementierung dieser Themen an den Partneruniversitäten vorgestellt wurden.

Ziele	Maßnahmen	Status
Qualitätsmanagement in der Lehre	Fokus Diversity der Arbeitsstelle Hochschuldidaktik, Angebot von themenspezifischen Workshops für Lehrende	Seit 2011 ff.
	Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands f. d. Deutsche Wissenschaft	Seit 2017 ff.
	Gender- und Diversity-Zertifikat in Forschung, Lehre und Verwaltung (erstes Konzept liegt vor, Umsetzung im Rahmen des Diversity-Audits geplant)	In Planung
	Analyse/Weiterentwicklung der Lehrevaluationen unter Gender- und Diversity-Aspekten	In Planung
Ausbau Gender-Controlling und Gender-Monitoring	Jährl. Veröffentlichung gleichstellungsrelevanter Daten im Jahresbericht des Rektorats	verstetigt
	Jährlicher Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten	Seit 2018 ff.
	Bereitstellung von Gleichstellungsdaten	Seit 2006 ff.
	Rahmenplan und dezentrale Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne	verstetigt
	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	verstetigt
	Gleichstellungscontrolling der Frauenanteile an Professuren durch das Wissenschaftsministerium (MKW) NRW im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)	verstetigt
	Gender-Ziele in Hochschulvereinbarung 2021 mit MKW NRW	2016 - 2021
	Erweiterung von Indikatoren zu Gender- und Diversity-Aspekten	In Planung
Beratung und Bereitstellung von Textbausteinen zu Chancengerechtigkeit und Gender-	Seit 2006 ff.	

	Aspekten an der Universität Siegen bei der Antragstellung (insb. DFG)	
	Mitglied Netzwerk „GenderConsulting in Forschungsverbänden“	Seit 2016 ff.
	„Runder Tisch DFG“ zum Austausch über Einwerbung und Einsatz von Chancengleichheitsmitteln mit Antragstellenden und Forschungsverbänden	Seit 2017 ff.
	Professionalisierung des Beratungs- und Prozessmanagements zu „Chancengleichheit“ für Antragstellende und Forschungsverbände in Kooperation mit Referat Forschungsförderung und House of Young Talents (z.B. Erstellung eines Leitfadens, Bereitstellung von Informationen auf Homepage, obligatorische Beratungsgespräche)	In Planung
Evaluation	regelmäßige Evaluation der Workshops, Veranstaltungen, Trainerinnen, Referentinnen des Women Career Services → laufende Weiterentwicklung des Angebots auf Basis der Rückmeldungen der jeweiligen Zielgruppe	verstetigt
	Wirksamkeitsbefragung in Hinblick auf Nachhaltigkeit der Angebote	In Planung
	Zwei Projektevaluationen des Mentoring-Programms FraMeS sowie regelmäßige Evaluation der Workshops, Veranstaltungen und Trainerinnen → laufende Weiterentwicklung des Angebots auf Basis der Rückmeldungen der Teilnehmerinnen	2010-2012 2013-2015
	Verbleibstudie zum 10-jährigen Bestehen des Mentoring-Programms FraMeS	In Planung
	Regelmäßige Bewerbung um das Prädikat „Total E-Quality“	2009, 2012, 2015, 2018
	DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverfahren 2015-2018	Wiederantrag 2019
	Analyse und Weiterentwicklung von Promovierendenbefragung (alle 3 Jahre) in Hinblick auf Gender- und Diversity-Aspekte in Kooperation mit Graduiertenzentrum HYT und Personaldezernat	In Planung
	Evaluation- und Zwischenevaluation der Umsetzung von Gleichstellungsplänen und Gleichstellungskonzept der Universität (SoSe 2019 bzw. WiSe 20/21); ggf. Nachjustierung von Zielzahlen und Maßnahmen	In Planung
	Entwicklung gemeinsamer Standards für Monitoring, Evaluation und Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungs- und PE-Maßnahmen im Verbund mit der Abteilung PE und HYT	In Planung
	Aufbau QMS Uni Siegen	Aufbau eines universitätsinternen Qualitätsmanagementsystems und Entwicklung eines Konzepts für die Einbindung von Geschlechtergerechtigkeit, Diversity und Internationalisierung im Zusammenhang mit dem Projekt „European Quality Audit“ (EQA)

ff. = fortlaufend | orange hinterlegt = verstetigt | blau hinterlegt = In Planung

10. Qualität des Maßnahmenpakets

Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept legt die Universität Siegen ein Maßnahmenpaket vor, welches auf den Human Resources-Life Cycle in der Wissenschaft abgestimmt ist und die verschiedenen Karrierestufen angehender und bereits berufener Wissenschaftlerinnen gezielt in den Blick nimmt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf dem jeweiligen Übergang von einer Karrierestufe zur nächst höheren, weshalb die Universität Siegen in den kommenden 5 Jahren ihre Unterstützungsangebote für angehende Wissenschaftlerinnen weiter ausdifferenzieren und i.S. eines mehrstufigen Konzepts für unterschiedliche Zielgruppen und deren spezifische Bedarfe weiterentwickeln wird. Dieser Prozess, der seinen Schwerpunkt in der Zeit nach der Promotion haben soll, wird sich an den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen orientieren und durch die kontinuierliche Evaluation der Angebote begleitet sein. Insgesamt will die Universität Siegen erfolgreiche Maßnahmen (z.B. Mentoring, Coaching) zielgruppenspezifisch weiter ausdifferenzieren und ausbauen, sowie sich mit neuen Maßnahmen wie z.B. Job-Sharing bzw. Doppelberufungen auch innovationsbereit zeigen und veränderten Anforderungen an Arbeit auch in der Wissenschaft gerecht werden. Die auf die Karriereentwicklung von Frauen ausgerichteten Maßnahmen werden an der Universität Siegen sinnvoll ergänzt durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie sowie durch die Gestaltung einer auf Chancengleichheit ausgerichteten Organisationskultur.

Grundlage für die Qualität des Maßnahmenpakets ist die personelle und finanzielle Ausstattung der Karriere- und Personalentwicklung an der Universität Siegen, die mit der Schaffung von zwei neuen und zugleich permanenten Stellen sowie der Entfristung der Stelle einer Referentin für geschlechtergerechte

Personalentwicklung seit 2016 bzw. 2018 nachhaltig verankert und gestärkt wurde. Durch das vernetzte Vorgehen und die inhaltliche Abstimmung zwischen der Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung, dem Leiter des Graduiertenzentrums House of Young Talents und der Abteilungsleitung Personalentwicklung werden sich die Angebote zur Karriere- und Personalentwicklung in der Wissenschaft bereichsübergreifend verzahnen und gegenseitig ergänzen. Darüber hinaus werden im Verbund gemeinsame Standards für Monitoring, Evaluation und Wirksamkeitsanalyse von Gleichstellungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen entwickelt werden. Anders als noch 2008, verfügt die Universität Siegen heute mit dem Kaskadenmodell und der Gleichstellungsquote über zwei Instrumente zur Analyse bzw. zur Festlegung von Zielzahlen für die Steigerung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur sowie an Professuren. An der Erreichung dieser Zielzahlen, die im Rahmen einer Zwischenevaluation der Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts im WiSe 2020/21 überprüft werden sollen, wird die Universität Siegen ihre Gleichstellungserfolge messen.

Die im Gleichstellungszukunftskonzept festgelegten Maßnahmen sind von Seiten der Universität auskömmlich und verlässlich finanziert. Im Zuge der Etablierung eines Gender- und Diversitymanagements wird sich die Gleichstellungsarbeit an der Universität Siegen in den nächsten 5 Jahren strategisch neu ausrichten. In diesem Zusammenhang ist auch die Verstetigung weiterer personeller und finanzieller Ressourcen angedacht.

