Universität Siegen

TÄTIGKEITSBERICHT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

2024/2025



Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Dr.‘in Elisabeth Heinrich

Redaktion:

Dr.‘in Elisabeth Heinrich

Inhaltsverzeichnis

Ausschreibungen und Zertifikate 3

Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Siegen auf den verschiedenen Karrierestufen 5

Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung 11

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie 16

Aktionstage und Veranstaltungen 23

DIVERSITY UND LGBTQIA* 26

Antidiskriminierung und Machtmissbrauch 27

Netzwerke 28

Öffentlichkeitsarbeit 33

Interna 34

Sehr geehrte Leser*innen,

liebe Hochschulangehörige, liebe Studierende,

wir legen Ihnen heute den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros der Universität Siegen für den Berichtszeitraum **1. Oktober 2024 bis 30. September 2025** vor, eines akademischen Jahres, in das besondere Highlights wie das 15-jährige Jubiläum des Mentoringprogramms FraMeS oder die erneute Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Zertifikats für ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit ebenso fallen, wie die inzwischen sechste Reauditierung der Universität Siegen als familiengerechte Hochschule.

Ganz entscheidend vorangetrieben werden konnten Planungen für ein Zertifikatsprogramm „Organising Gender&Diversity in Forschung, Lehre und Verwaltung“, welches im kommenden Jahr an den Start gehen soll. Die Koordinationsstelle für das Programm konnte noch im Berichtszeitraum ausgeschrieben werden, die Stelle soll zum Wintersemester 2025/26 besetzt werden.

Erfreulich ist, dass nach Jahren der Stagnation die Frauenanteile an Professuren an der Universität Siegen eine positive Entwicklung genommen haben, die sich allerdings vor allem der weiblich besetzten Vertretungsprofessuren 2024/25 verdankt. Es ist damit jedoch eine Ausgangssituation geschaffen, die in den kommenden Jahren auf weitere Steigerungsraten der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen der Universität hoffen lässt.

Einen Schwerpunkt stellten im Berichtszeitraum Planungen und Vorbereitungen für eine strukturelle Zusammenführung des Gleichstellungsbüros einschließlich Familienservice, Karriereentwicklung und Controlling mit den für Diversity und Inklusion zuständigen Stellen in einem Referat Chancengerechtigkeit dar. Die Schaffung einer solchen Organisationseinheit soll ab 2026 zur Erhöhung der in- und externen Sichtbarkeit von Gender & Diversity beitragen, durch die Bündelung personeller Ressourcen und Expertisen Synergieeffekte schaffen und die Entwicklung einer ganzheitlich abgestimmten Strategie ermöglichen, die alle für die Universität Siegen signifikanten Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt.

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



Dr.‘ Elisabeth Heinrich
Gleichstellungsbeauftragte

Ausschreibungen und Zertifikate

Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder

Mit der Berufung von drei Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 hat die Universität Siegen im Berichtszeitraum die Fördermöglichkeiten dieser Programmrunde nun vollständig ausgeschöpft. Umzusetzen sind jetzt die zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, zu denen sich die Universität in den Förderanträgen für die beiden Professorinnen verpflichtet hat, die auf eine bereits vorhandene freie Stelle berufen wurden (Regelberufung). Für die Umsetzung der Maßnahmen werden die durch die Förderung freiwerdenden sowie weitere Mittel in angemessener Höhe verwendet. Die dritte Berufung erfolgte im Vorgriff auf eine künftig freiwerdende Stelle (vorgezogene Berufung), hier besteht keine Verpflichtung zur Durchführung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Zu den ersten Maßnahmen, die im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 umgesetzt werden sollen, gehört das neue Zertifikatsprogramm „Organising Gender and Diversity in Forschung, Lehre & Verwaltung“ für Beschäftigte an der Universität Siegen. Die Stelle eine*r Koordinator*in des Programms konnte im Sommer 2025 ausgeschrieben werden und soll zu Beginn des Wintersemesters 2025/26 besetzt sein.

Zertifikatsverleihung TOTAL E-QUALITY

Zum sechsten Mal in Folge erhielt die Universität Siegen im Wintersemester 2024/25 das Prädikat TOTAL E-QUALITY für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik. Die Verleihung des Zertifikats erfolgte am Donnerstag, d. 14. November 2024, an der Goethe-Universität in Frankfurt am Main. Inhaltlich war die Festveranstaltung am Thema „Topsharing“ ausgerichtet, einer Arbeitsform also, bei der sich zwei Personen eine Führungsposition teilen. Diese findet in vielen Unternehmen mittlerweile immer mehr Verbreitung, wobei Hintergrund vielfach die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist. Topsharing wird dabei nicht nur als entlastend empfunden, die gemeinsame Erarbeitung und Diskussion von Arbeitszielen und Maßnahmen wird zudem als bereichernd erlebt. Auch aus Organisationsperspektive eröffnet Topsharing Chancen. Zwei Personen versprechen eine größere Perspektivenvielfalt, ein doppeltes Energievolumen, permanente Verfügbarkeit und eine größere Qualifikationspalette. Als Mitgestalter*in einer geschlechter- und diversitätsgerechten Gesellschaft nutzte TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. die Prädikatsvergabe, um Erfolgsfaktoren für gelungene Co-Leaderships zu identifizieren.

Reauditierung familiengerechte Hochschule

Seit 2006 ist die Universität Siegen als familiengerechte Hochschule zertifiziert, in dieser Zeit hat sie insgesamt fünf Reauditierungen durchlaufen. Eine weitere Reauditierung stand im Wintersemester 2024/25 an, der hierfür zentrale Dialogtag fand am Mittwoch, d. 6. November 2024 statt. Der Dialogtag diente der Erarbeitung eines Handlungsprogramms für die kommenden drei Jahre, beteiligt waren neben dem Auditor, Herrn Patrick Frede, und der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule, Vertreter*innen der Hochschulleitung, der Beschäftigten und der Studierenden der Universität Siegen. Dialogsessions fanden zu folgenden Themen statt:

- Optionen der Vereinbarkeit von Lehre und Familie
- Wissenschaftliche Weiterqualifizierung und Familie
- Unterstützung von Hochschulangehörigen mit Pflegeverantwortung
- Aktive Vaterschaft im Hochschulkontext: Vereinbarkeit von Vaterschaft mit Studium und Beruf

Der Dialogtag verlief nach Einschätzung aller Beteiligten sehr erfolgreich, viel Raum nahmen die familiengerechte Umsetzung der Digitalisierungsleitlinie der Universität Siegen, Ansätze zur besseren Partizipation von Hochschulangehörigen mit Care-Verpflichtungen an Gremiensitzungen, Möglichkeiten der Beseitigung institutioneller und struktureller Barrieren für Mütter in der Wissenschaft, insbesondere in der Qualifizierungsphase, sowie bessere Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende und Beschäftigte mit Pflegeverantwortung ein.
Das neue Handlungsprogramm wurde dem Rektorat in seiner Sitzung am 12. Dezember 2024 vorgelegt und fristgerecht zum 15. Januar 2025 eingereicht. Es stellt die Grundlage für die erneute Bestätigung des Zertifikats familiengerechte Hochschule dar.
Die Zertifikate zum audit familiengerechte hochschule, die eine Laufzeit von drei Jahren haben, gelten als Qualitätssiegel für die systematische und nachhaltige Gestaltung familien- und lebensphasenbewusster Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen. Überreicht wurden sie im Rahmen einer Festveranstaltung am 17. Juni 2025 in Berlin von Mareike Wulf, Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Karin Prien. Die Ministerin trägt die Schirmherrschaft für das audit berufundfamilie und für das audit familiengerechte hochschule. Thematisch geleitet wurde die Festveranstaltung zur Zertifikatsverleihung vom Jahresmotto 2025 der berufundfamilie: #agematters – alter(n)sbewusst attraktiv.

Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Siegen auf den verschiedenen Karrierestufen

Die **Frauenanteile an Professuren** stellten sich zu den Stichtagen 1. Dezember 2023 und 1. Dezember 2024 wie folgt dar:

Tabelle 1: Frauenanteile Professuren nach Köpfen inklusive Vertretungsprofessuren in %

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Fakultät I	2023	61	22	39	36,1
	2024	63	25	38	39,7
Fakultät II	2023	42	19	23	45,2
	2024	47	22	25	46,8
Fakultät III	2023	44	6	38	13,6
	2024	41	6	35	14,6
Fakultät IV	2023	85	10	75	11,7
	2024	89	13	76	14,6
Fakultät V	2023	13	4	9	30,8
	2024	10	3	7	30,0
gesamt	2023	245	61	184	24,9
	2024	250	69	181	27,6

Tabelle 2: Frauenanteile Professuren nach Köpfen exklusive Vertretungsprofessuren in %

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Fakultät I	2023	58	21	37	36,2
	2024	55	19	36	34,5
Fakultät II	2023	42	19	23	45,2
	2024	40	17	23	42,5
Fakultät III	2023	39	6	33	15,4
	2024	36	6	30	16,7
Fakultät IV	2023	85	10	75	11,8
	2024	87	11	76	12,6
Fakultät V	2023	10	3	7	30,0
	2024	8	2	6	25,0
gesamt	2023	234	59	175	25,2
	2024	226	55	171	24,3

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Frauenanteile unter den Professuren in fast alles Fakultäten gestiegen. Am größten ist der Anstieg in der Fakultät I um 3,6 Prozentpunkte. In der Fakultät II ist ein Anstieg um 1,6 Prozentpunkte zu verzeichnen, in der Fakultät IV um 2,9 Prozentpunkte. In allen drei Fakultäten sind die Anstiege ausschließlich auf Vertretungsprofessuren zurückzuführen. In der Fakultät III ist der

Anstieg von 13,6% auf 14,6% nicht durch die Neubesetzung von Professuren mit Frauen zu erklären, sondern dadurch, dass insgesamt weniger Professuren besetzt sind. Leicht gefallen ist der Frauenanteil nur in der Fakultät V. Über alle Fakultäten hinweg lag der Frauenanteil an W1-Professuren bei 42,9%, an W2/C2/C3-Professuren bei 33,3% und an W3/C4-Professuren bei 19,1%. Der Anteil an neuberufenen Professorinnen liegt für das Jahr 2024 bei 14,3%. Dabei liegt der Anteil der neu auf eine Professur berufenen Frauen bei den Juniorprofessuren mit Tenure Track bei 50% (N=2), bei befristeten W2-Professuren mit Tenure Track bei 0% (N=1). Bei den W3-Professuren liegt der Anteil der neuberufenen Professorinnen bei 0% (N=4). Berufungen auf Juniorprofessuren ohne Tenure Track und unbefristete W2-Professuren gab es nicht. Insgesamt ist der Frauenanteil an Professuren an der Universität Siegen im Vergleich zum Vorjahr um 2,7 Prozentpunkte auf 27,6% gestiegen. Er liegt damit jedoch immer noch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (29,7%)[1]. Zudem ist der Anstieg ausschließlich durch die hohe Anzahl an Vertretungsprofessuren (N=24) und den in dieser Gruppe hohen Frauenanteil zu erklären, ohne Berücksichtigung der Vertretungsprofessuren läge er bei nur 24,3%.
Der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren betrug zum 1.10.2024 56% (N=25) und zum 1.04.2025 60,9% (N=23). Im Durchschnitt lag der Frauenanteil an Vertretungsprofessuren im akademischen Jahr 2024/2025 somit bei 58,5%.

Die Frauenanteile an **wissenschaftlich Beschäftigten unterhalb der Professur** weisen im Berichtszeitraum eine leichte Steigerung auf:

Tabelle 3: Frauenanteil wiss. Personal (ohne Prof.) an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Fakultät I	2023	224	127	97	56,7
	2024	210	122	88	58,1
Fakultät II	2023	178	108	70	60,7
	2024	160	104	56	65
Fakultät III	2023	193	80	113	41,5
	2024	194	83	111	42,8
Fakultät IV	2023	455	98	357	21,5
	2024	445	104	341	23,4
Fakultät V	2023	64	33	31	51,6
	2024	49	26	23	53,1
gesamt	2023	1.114	446	668	40,0
	2024	1058	439	619	41,4

[1] Bezogen auf die Daten des statistischen Bundesamtes zu 2024.

Die Werte sind gegenüber 2022 in den Fakultäten von insgesamt 40% auf 41,5% leicht gestiegen. Dieser Anstieg zeigt sich in allen Fakultäten. Besonders ausgeprägt ist diese Entwicklung in der Fakultät II mit einem Anstieg des Anteils um 4,3 Prozentpunkte. Der Anstieg ist hier jedoch nicht durch einen tatsächlichen Zugewinn von Frauen zu erklären, sondern durch einen allgemeinen Rückgang an Stellen. Danach kommt die Fakultät IV mit einem Anstieg von knapp 2 Prozentpunkten. In den anderen Fakultäten ist der Anstieg weniger ausgeprägt (Fakultät I: 1,4%, Fakultät III: 1,3%, Fakultät V: 1,5%).

Der Frauenanteil an **Studierenden (Belegungen der Fächer)** hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert:

Tabelle 4: Frauenanteil Belegungen (nicht Köpfe) der Studierenden an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen
	WiSe	gesamt	Frauen	Männer	in %
Fakultät I	2023/2024	9.086	6.121	2.965	67,4
	2024/2025	8.340	5.647	2.693	67,7
Fakultät II	2023/2024	7.306	5.173	2.133	70,8
	2024/2025	6.849	4.895	1.954	71,5
Fakultät III	2023/2024	3.597	1.622	1.975	45,1
	2024/2025	3.265	1.469	1.796	45,0
Fakultät IV	2023/2024	5.538	2.205	3.333	39,8
	2024/2025	5.052	2.096	2.956	41,5
Fakultät V	2023/2024	972	724	248	74,5
	2024/2025	969	754	215	77,8
gesamt	2023/2024	26.499	15.845	10.654	59,8
	2024/2025	24.475	14.861	9.614	60,7

In den Fakultäten I und II ist der Frauenanteil an Studierenden insgesamt sehr hoch. Die Fakultät III ist die einzige Fakultät, die im Berichtszeitraum eine geringfügige Abnahme des Frauenanteils verzeichnet. Die Fakultät IV kann die 40%-Marke überschreiten, es bestehen allerdings weiterhin große fachspezifische Unterschiede. So sind die Frauenanteile im Bereich der Ingenieurwissenschaften und der Informatik weiterhin wesentlich niedriger als in den Fächern Chemie, Biologie oder Mathematik. Der Frauenanteil in der Fakultät V (77,8 %) ist der höchste aller Fakultäten.

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

Tabelle 5: Frauenanteil MTV (Fakultäten und Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen) an der Universität Siegen

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Höhere Laufbahn	2023	40	19	21	47,5
	2024	34	18	16	52,9
Gehobene Laufbahn	2023	113	32	81	28,3
	2024	111	33	78	29,7
Mittlere Laufbahn	2023	274	235	39	85,8
	2024	253	214	39	84,6
Praktikum/ Auszubildende	2023	7	1	6	14,3
	2024	6	1	5	16,7
gesamt	2023	434	287	147	66,1
	2024	404	266	138	65,8

Der Frauenanteil in der Höheren Laufbahngruppe stieg im Berichtszeitraum erheblich von 47,5% auf 52,9%. Damit wird die 50-%-Grenze wieder überschritten. Dieser Bereich betrifft vor allem Geschäftsführungen in Fakultäten. In der Gehobenen Laufbahn bleibt der Frauenanteil auf niedrigem Niveau, wenn auch mit leicht steigender Tendenz. Der Bereich der Gehobenen Laufbahn betrifft vor allem Techniker*innen (z.B. in Werkstädten und Laboren der Fakultäten), in denen Frauen allgemein (noch) nicht stark vertreten sind. In die Mittlere Laufbahn ist vor allem das Personal in den Sekretariaten der Lehrstühle eingruppiert, hier sind weiterhin sehr viele Frauen beschäftigt. Zudem gibt es weiterhin eine Frau als Auszubildende.

Um die Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten innerhalb der Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) in der Universitätsverwaltung, der Universitätsbibliothek und dem Zentrum für Informations- und Medientechnologie** besser abbilden zu können, erhebt die Universität die Frauenanteile im Bereich MTV außerhalb der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen nicht nach Eingruppierung, sondern nach Positionen:

Tabelle 6: Frauenanteile MTV (ohne Fakultäten und zentrale wissenschaftliche Einrichtungen) an der Universität Siegen:

		Anzahl			Frauen
		gesamt	Frauen	Männer	in %
Führung	2023	11	3	8	27,3
	2024	11	4	7	36,4
Fachleitungen	2023	31	14	17	45,2
	2024	37	17	20	46,0
Sachbearbeitung	2023	480	284	196	59,2
	2024	480	279	201	58,1
Auszubildende	2023	8	6	2	75
	2024	12	8	4	67
gesamt	2023	530	307	223	57,9
	2024	540	308	232	57,0

Die erste Stufe „Führung“ bezieht sich auf die Positionen Rektorat, Kanzler*in, Dezernent*innen und Leiter*innen von Einrichtungen. In dieser zurzeit aus 11 Personen bestehende Gruppe steigt der Frauenanteil um neun Prozentpunkte auf 36,4%. Die zweite Stufe „Fachleitung“ bezieht sich auf Abteilungsleitungen und Teamleitungen und umfasst zurzeit 37 Personen mit einem Frauenanteil von 46%. Auch hier ist ein leichter Anstieg zu vermerken, sodass diese Stufe sich der Parität annähert. Die dritte Stufe „Sachbearbeitung“ umfasst 480 Personen und weist einen Frauenanteil von 58,1% auf. Somit liegt hier ein leichter Rückgang des Frauenanteils von ca. einem Prozentpunkt vor. In der (kleinen) Gruppe der zwölf Auszubildenden sind acht Stellen von Frauen besetzt (67%). Zwar ist der Frauenanteil damit etwas niedriger als in den Vorjahren, dies bedeutet jedoch einen Schritt in Richtung Parität.

Zwischenevaluation zur Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne an der Universität Siegen

Im Januar 2025 startete die Zwischenevaluation der von 2022 – 2027 gültigen dezentralen Gleichstellungspläne der Universität Siegen. Über einen eigenen Gleichstellungsplan verfügen alle Fakultäten sowie die Universitätsbibliothek, die zentrale Verwaltung und das ZIMT. In den Gleichstellungsplänen sind zum einen jeweils fach- und status- bzw. qualifikationsstufenspezifische Frauenanteile dargestellt. Zum anderen sind dort Maßnahmen zur Erhöhung der jeweiligen Frauenanteile verankert. Im Zuge der Zwischenevaluation, die das Landesgleichstellungsgesetz (LGG NRW § 5 Abs. 7) verpflichtend vorsieht, sollten Fakultäten und zentrale Einrichtungen sowohl zur Entwicklung der Frauenanteile als auch zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen Stellung nehmen. Die Evaluationsergebnisse wurden im April zunächst der Gleichstellungskommission und sodann den Fakultätsräten und dem Senat vorgelegt. Erhebung und Auswertung der Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen und Qualifikationsstufen erfolgten in Kooperation zwischen Hochschulverwaltung, Gleichstellungsbüro und Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

Geschlechtergerechte Karriereentwicklung und Projekte zur Gleichstellung

15-jähriges Jubiläum FraMeS

Ein besonderes Highlight des Sommersemesters 2025 war das 15-jährige Jubiläum des Mentoringprogramms FraMeS für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität Siegen, das am 8. Mai in den Räumen des Seminarzentrums „Am Obergraben“ (US-S 001+002) stattfand. Die Festveranstaltung begann um 16 Uhr mit einer Lesung der Bestsellerautorin Alexandra Zykunov aus ihrem neuesten Buch "Was wollt ihr denn noch alles?!", in dem sie Zahlen, Fakten und Absurditäten über die vermeintliche Gleichberechtigung der Geschlechter vorstellt.

Der zweite Teil der Feier wurde von der Rektorin der Universität, Prof. Dr. Stefanie Reese, eröffnet. Es folgte eine Podiumsdiskussion, in der sich alles um das Thema "Exzellenz in der Wissenschaft?!" drehte. Von der Universität Siegen waren die zentrale Gleichstellungsbeauftrage, Dr.‘ Elisabeth Heinrich, Dr. Daniel Müller, Prof. Dr. Florian Heesch und Prof. Dr. Andreas Kolb auf dem Podium vertreten. Moderiert wurde die Veranstaltung von Prof. Dr. Kerstin Ettl, Alumna des Programms und heute Professorin für Betriebswirtschaftslehre an der Westfälische Hochschule.

In den vergangenen 15 Jahren haben 202 Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten an FraMeS teilgenommen.

15. (Jubiläums-) Jahrgang FraMeS

Das frauenspezifische Mentoringprogramm FraMeS startete am 7. März 2025 im Rahmen eines Kick-Off Workshops mit 11 Wissenschaftlerinnen in die 15. Runde. Vorausgegangen waren Aufnahmegespräche mit den Kandidatinnen sowie eine Beurteilung der eingereichten Exposés.

Die neue Kohorte setzte sich aus 8 Doktorandinnen und 3 Postdoktorandinnen zusammen, die Zusammensetzung der Mentees deckte alle Fakultäten der Universität Siegen ab:

- Fak I: 3 Mentees (darunter 1 Postdoc)
- Fak II: 2 Mentees (darunter 1 Postdoc)
- Fak III: 2 Mentees
- Fak IV: 3 Mentees (darunter 1 Postdoc)
- Fak V: 1 Mentee

FraMeS bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen durch 1:1 Mentoring, Training und Vernetzungsangebote Unterstützung bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Karriere. Der Jubiläumsjahrgang wird deutschsprachig durchgeführt. Seit 2020 alternieren die FraMeS-Jahrgänge in englischer und deutscher Sprache.

Kooperationsprojekt FraMeS mit FH Potsdam zum Thema Sichtbarkeit in Social Media

Das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen und das Mentoringprogramm FraMeS kooperieren seit 2022 mit dem vom BMBF geförderten Projekt der FH Potsdam „Wissenschaftlerinnen in den Medien: Chancen und Herausforderungen für Frauen durch die digitale Erweiterung klassischer Wissenschaftskommunikation“ (kurz: WIM), das von Prof.‘ Dr.‘ Judith Ackermann, Alumna von FraMeS, geleitet wird. Im Rahmen der Kooperation nahmen Mentees des 15. Jahrgangs von FraMeS im Mai 2025 an einem Workshop zum Thema *Sichtbarkeit in Social Media* teil und erstellten eigene Reels zu ihrer Forschung für Social Media Plattformen. Professionell angeleitet wurde der Workshop von Prof.' Dr.' Judith Ackermann, die inzwischen Professorin für Digitale Medien und Performance in der Sozialen Arbeit an der FH Potsdam ist. Mit der Social-Media-Kampagne von WIM sollen Rollenvorbilder gezeigt, die Vielfalt von Wissenschaft sichtbar gemacht und die öffentliche Wahrnehmung von Frauen in der Wissenschaft gesteigert werden. Sichtbarkeit in Social Media ist besonders für Frauen in der Wissenschaft ein wichtiges Thema, denn nach wie vor sind die Leistungen von Wissenschaftlerinnen in den Sozialen Netzwerken weniger sichtbar als die der männlichen Kollegen.

Zertifikatsverleihung und Auftaktveranstaltung FraMeS

Am 10. Juli 2025 fand die Zertifikatsverleihung und damit die Abschlussveranstaltung für den internationalen 14. Jahrgang des frauenspezifischen Mentoringprogramms FraMeS der Universität Siegen statt. Mit 18 Teilnehmerinnen aus allen Fakultäten war es einer der personenstärksten Jahrgänge, die jemals das Programm absolviert haben. Neben der Vermittlung hochkarätiger (internationaler) Mentor:innen und den regelmäßigen Netzwerkveranstaltungen konnten die Mentees auch von einem vielseitigen Workshopangebot profitieren. Die Zertifikatsverleihung für die Mentees des 14. Jahrgangs war zugleich auch die Auftaktveranstaltung für die Mentees des neuen 15. Jahrgangs und bot so die Gelegenheit, sich untereinander zu vernetzen und auszutauschen.

Mit einem Grußwort der ehemaligen Mentee Dr. Anna Karger-Kroll (13. Jahrgang, Lehrstuhl für Systematische Theologie) und einer Keynote der ebenfalls ehemaligen Mentee Dr. Alessandra Boller (Jahrgang 12., Habilitandin, English Literary and Cultural Studies, Uni Siegen) zum Thema „A woman must have money and a room of her own if she is to write fiction” - Visibility, Role Models and Women’s Solidarity in Literature“ durften sich die Teilnehmenden über weitere spannende Beiträge zum Thema Sichtbarkeit von Frauen freuen.

Women Career Service

Das Programm des *Women Career Service* für 2025 wurde im Januar auf der Homepage des Gleichstellungsbüros veröffentlicht. Neben Präsenzveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache beinhaltete es auch wieder verschiedene digitale Angebote für weibliche Hochschulangehörige. Der Online-Workshop "Frauengesundheit - in der Mitte des Lebens", der am 19. März 2025 gemeinsam mit der Abteilung Arbeits- und Gesundheitsschutz angeboten wurde, war binnen weniger Tage ausgebucht. Ein Schwerpunkt des Programms lag auf dem Thema „Finanzielle Unabhängigkeit“. So gab es mit dem Workshop "Steuerseminar für Einsteigerinnen" am 5. Juni 2025 eine Veranstaltung, die sich gezielt an Studentinnen richtete. Als Trainerin konnte Teresa Jedinat gewonnen werden, die beim Deutschen Beamtenbund Jugend NRW arbeitet und dort Vorsitzende ist. Während des Seminars erhielten die Teilnehmerinnen Einblicke in Themen wie Einkommenssteuer, Steuererklärung, Steuerfreibeträge und wichtige Fristen. Zudem wurden praktische Tipps zur Erstellung der Einkommenssteuererklärung mit Elster vermittelt und steuerrechtliche Fragen zu Nebenjobs, BAföG oder Studienkosten beantwortet. Neben Studentinnen nahmen auch weibliche Azubis der Universität an der Veranstaltung teil. Für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurde am 13. Mai 2025 der Online-Workshop "Finanzielle Unabhängigkeit - heute schon an morgen denken" angeboten, den die Unternehmerin Dr.‘ Birgit Happel (Geldbiografien) durchführte. Für den Workshop hatten sich 21 Mitarbeiterinnen angemeldet.

Der *Women Career Service* bietet weiblichen Angehörigen der Universität die Möglichkeit, ihr fachliches und persönliches Profil in Workshops und Veranstaltungen zu karriererelevanten Themen systematisch zu erweitern. Ziel des Programms ist es, Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn gezielt durch die Vermittlung von relevanten Schlüsselkompetenzen zu unterstützen und zu begleiten. Die Workshops werden von erfahrenen Trainerinnen geleitet, die den Teilnehmerinnen neben wertvollem Fach- und Insiderwissen auch Motivation und ein Bewusstsein für die eigenen Stärken und Potentiale vermitteln.

Auftakt der sechsten Staffel des Fast Forward-Tandemprogramms+

Die inzwischen sechste Staffel des Fast Forward-Tandemprogramms+ für neuberufene Professorinnen startete im Oktober 2025. Die fünf Teilnehmerinnen aus den Fakultäten I, III und IV konnten sich neben einem hochwertigen Workshop- und Coachingangebot auch auf die Unterstützung ihrer Tandempartnerinnen freuen. Für die Gelegenheit zum Austausch war durch unterschiedliche Netzwerkangebote gesorgt, so u.a. informelle Stammtischtreffen und der offizielle Lunchtalk, zu dem auch Ehemalige des Programms sowie weitere Frauen in Führungspositionen an der Universität Siegen eingeladen wurden. Fast Forward. Tandemprogramm+ richtet sich an neu berufene Professorinnen an der Universität

Siegen, die entweder gerade ihren ersten Ruf angenommen oder einen Hochschulwechsel hinter sich haben. Das Programm startet jedes Jahr im Oktober/November und läuft bis Ende Mai des Folgejahres.

Übergangsfinanzierungen für Doktorandinnen und Habilitandinnen sowie Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Siegen

Auch 2025 standen wieder Mittel für Projekte zur Gleichstellung und für Übergangsfinanzierungen von Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. Postdoktorandinnen in Höhe von insgesamt 30.000 € zur Verfügung. Die Ausschreibungen wurden am 16. Dezember 2024 veröffentlicht und über die zentrale Homepage der Universität sowie über die Dekanate der Fakultäten beworben. Antragsschluss für beide Ausschreibungen war der 14. März 2025.

Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter werden an der Universität Siegen seit 1997 gefördert. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden im Sinne eines Anreizsystems jährlich ausgeschrieben, sollen Aspekte von Gender Mainstreaming aufgreifen und/oder die Gleichstellung bzw. die Förderung von Frauen insbesondere an der Universität Siegen und im Hochschulsystem insgesamt zum Ziel haben. Durch die Vergabe von Übergangsfinanzierungen werden seit 2009 Promovendinnen und Postdoktorandinnen der Universität Siegen gefördert. Die Mittel sollen für den Abschluss eines Promotions- oder Habilitationsvorhabens gewährt werden, wenn nachweislich alle anderen Finanzierungsmöglichkeiten erschöpft sind und der Abschluss des Vorhabens innerhalb der gegebenen Zeit realistisch ist. Die Mittel können aber auch für die Finanzierung der Vorarbeiten (Anschubfinanzierung) z.B. zur Erlangung eines Promotions- bzw. Habilitationsstipendiums oder zur Überbrückung zur Verfügung gestellt werden, sofern andere Finanzierungsmöglichkeiten nachweislich nicht vorhanden sind. Bewilligt wurden 4 Übergangsfinanzierungen und 3 Projekte zur Gleichstellung:

- Mikota, Jana, Dr.‘in (Fak. I, Germanistik), Källström, Lisa Dr.‘in (Universität Södertörn): Forschungsprojekt „Zwischen politischen Landschaften, ästhetischen Visionen und Geschlechterperspektiven: Die DDR-Kinderliteratur neu entdeckt“ (Interviews mit 10 Zeitzeug:innen sowie der zweiten Generation Ost)
- Irene Carpentier (Erziehungswissenschaft, Fakultät II), „Stimme in der (Hormon) Achterbahn – Hintergründe verstehen und selbst die Regie übernehmen“ (2 Lehraufträge im Zeitraum 1. Mai bis 30. September 2025)
- Gomille, Anika, JProf.‘in Dr.‘in (Fakultät III), Killian, Manuela; Prof.‘in Dr.‘in (Fakultät IV): „Mütter in der Wissenschaft an der Universität Siegen – Durchführung eines Barcamps zur Stärkung statusübergreifender Solidarität“.

Im Kontext der Mittelvergabe 2025 beschloss die Gleichstellungskommission, Ausschreibungstexte und Richtlinien beider Förderprogramme bis zur nächsten Ausschreibungsrunde grundlegend zu überarbeiten und das Antragsverfahren stärker zu digitalisieren.

Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

Familienstipendium/Familiennothilfefonds

2019 richtete die Universität Siegen ein Familienstipendium und einen Familiennothilfefonds ein mit dem Ziel, Studierende mit Familienverantwortung in akuten Notlagen zu unterstützen und Studienabbrüche zu verhindern. Anträge auf ein Familienstipendium können zu zwei Stichtagen im Jahr (1.März und 1.September) gestellt werden, im Falle der Schwangerschaft auch unabhängig von diesen Fristen. Die Bewilligung von Mitteln erfolgt für maximal ein Semester, der Förderbetrag richtet sich nach der Anzahl der minderjährigen Kinder, der Schwangerschaft oder der Pflege einer/s Angehörigen und beträgt zwischen 300 € und 480 €. Über die Anträge entscheidet eine Vergabekommission, bestehend aus einer/m Mitarbeiter*in des Familienservicebüros, der Gleichstellungsbeauftragten zwei Mitgliedern des AStAs (mind. 1 aus dem Sozialreferat) sowie zwei Mitgliedern der Studienkommission des Senats. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 5 Familienstipendien vergeben werden.
Mittel aus dem Familiennothilfefonds können unabhängig von Fristen das ganze Jahr über beantragt werden. Die Förderung ist auf maximal 700 € begrenzt und versteht sich als subsidiäre Unterstützung. Über die Vergabe der Mittel entscheidet eine Vergabekommission, bestehend aus einer/m Mitarbeiter*in des Familienservicebüros, einer/m Mitarbeiter*in des Gleichstellungsbüros und einem Mitglied aus dem Sozialreferat des AStAs. Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 10 Anträge bewilligt.

Richtlinien und Antragsformulare Familienstipendium und Familiennothilfefonds aktualisiert

Das zum Wintersemester 2019/2020 eingeführte Familienstipendium und der zeitgleich eingeführte Familiennothilfefonds für Studierende mit Careverpflichtungen wurden im Berichtszeitraum umfangreich evaluiert. Entsprechend der Evaluationsergebnisse wurden Änderungen in den Richtlinien und in den Antragsformularen vorgenommen und vom Rektorat verabschiedet, die seit August auf der Homepage des Familienservicebüros zu finden sind. Relevante Änderungen im Rahmen des Antragsverfahrens für ein Familienstipendium sind u.a.:

- ein persönliches Gespräch mit dem Familienservicebüro vor Einreichung des Antrags;
- die Möglichkeit, den Nachweis über die Anmeldung der Abschlussarbeit auch nachzureichen;
- die Anrechenbarkeit eines mit einer Abschlussarbeit vergleichbaren Arbeitsaufwands für den Abschluss des Studiums;
- die Antragsstellung im Falle einer Schwangerschaft auch außerhalb der Fristen;
- die Verpflichtung, nach Abschluss der Förderung einen Nachweis über den Studienabschluss zu erbringen.

Wichtige Änderungen des Familiennothilfefonds sind unter anderem:

- auch schwangere Studentinnen gehören nun zu den Förderberechtigten;
- es können Folgeanträge gestellt werden, bis ein Betrag von insgesamt 700 € ausgeschöpft ist (und sofern noch genügend Mittel zur Verfügung stehen);
- Antragsteller*innen sollen im Anschluss an das Semester, in dem eine Förderung in Anspruch genommen wurde, einen Nachweis über den Studienfortgang erbringen.

Finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern

Beschäftigte der Universität Siegen können seit 2018 einen Zuschuss zu den Betreuungskosten von Kindern erhalten, wenn dienstliche Belange über die üblichen Arbeits- und Betreuungszeiten hinaus eine zusätzliche Betreuung erforderlich machen. Dienstliche Belange können z.B. die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, Dienstreisen oder die Teilnahme an Tagungen oder Kongressen sein. Der Zuschuss kann auf Antrag gewährt werden und ist auf 600,- €/Jahr pro Familie begrenzt. Im Berichtszeitraum wurden 3 Personen durch den Betreuungsfonds unterstützt.
Seit dem Sommersemester 2022 können Beschäftigte der Universität Siegen außerdem einen Zuschuss zu den Reisekosten für die notwendige Familienmitnahme (für Kinder unter 12 Jahren) erhalten. Die Bezuschussung soll eine Unterstützung bieten, wenn die Mitnahme von Kind(ern) und einer Begleitperson auf eine Dienstreise erforderlich ist. Im Berichtszeitraum nutzten 6 Personen diese Möglichkeit.
Für die Vereinbarkeit von Studium und Familie stehen auf dem Adolf-Reichwein Campus vier Familienparkplätze zur Verfügung, die für vereinbarte Zeitfenster vergeben werden. Diese Parkplätze sind Studierenden vorbehalten. Im Berichtszeitraum nutzten 11 Studierende mit Kind die Möglichkeit, einen Familienparkplatz zu buchen.

Veranstaltungsreihe „Familienwochen“

Die Veranstaltungsreihe „Familienwochen“ stand im Wintersemester 2024/25 unter dem Motto „Familie, Medien und Digitalisierung“:

Aufwachsen mit Medien - Kinder im Grundschulalter
Vortrag und Austausch mit Tom Gudella | 12.11.24 | 10-12 Uhr | online via zoom
Digitale Medien sind ein fester Bestandteil im Leben heutiger Kinder. Sie helfen im Alltag, dienen der (Weiter-)Bildung, sind Ablenkung und Unterhaltung. Die Familie ist dabei der erste Ort, an dem die Weichen für die Mediennutzung gestellt werden. Hier werden wichtige Regeln im Umgang mit Medien formuliert und Vereinbarung getroffen. Gemeinsam mit den Teilnehmenden schaute Tom Gudella auf die Herausforderungen der Medienerziehung, die so wichtig für das gute Aufwachsen von Kindern geworden ist.

Digitale Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen – ab Jahrgang 5
Vortrag und Austausch mit Tom Gudella | 13.11.24 | 12-14 Uhr | online via zoom
Online-Communities wie YouTube und Instagram oder Messenger Programme wie WhatsApp stehen ganz weit oben bei den Internetaktivitäten von 9- bis 19-Jährigen. Dort tauschen sich Kinder und Jugendliche schnell und unkompliziert mit ihren Freunden und Freundinnen, sowie Internetbekanntschaften aus, es kann hier allerdings auch zu unangenehmen Begegnungen, Beschimpfungen oder (sexueller) Belästigung kommen. Tom Gudella gab in seinem Vortrag Tipps zum sicheren Umgang von Kindern mit diesen Internetdiensten.

Unterstützung für aktives und gesundes Altern: Ergebnisse des EU-Japan-Kooperationsprojektes e-VITA
Vortrag und Hands-On von Dr. Rainer Wieching | 19.11.24 | 14-16 Uhr | AR-UB 114
Im europäisch-japanischen Forschungsprojekt e-VITA wurde zur Verbesserung der Lebensqualität und Gesundheit älterer Menschen ein virtueller Assistent entwickelt. Der kleine Roboter unterstützt auf Basis einer an die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Nutzer*innen angepassten künstlichen Intelligenz in den Bereichen Mobilität, Ernährung, soziale Interaktion und Freizeitgestaltung, Kognition, sowie Stimmung und Spiritualität. Durch verschiedenste Impulse und Interaktionsmöglichkeiten soll er ältere Menschen dazu ermächtigen, möglichst lange unabhängig und aktiv zu bleiben. Der virtuelle Coach soll sowohl das körperliche als auch das mentale Wohlbefinden im Alter stärken. Projektleiter Dr. Rainer Wieching von der Universität Siegen stellte in einem Vortrag das Projekt e-VITA und den kleinen Helferroboter vor.

Ganz unterschiedliche Themenschwerpunkte setzte die Veranstaltungsreihe „Familienwochen“ im Sommersemesters 2025:

Betreuungsverfügung, Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung - Rechtzeitige Vorsorge für eine selbstbestimmte Lebensführung
Infoveranstaltung mit Frank Klöckner (Gesundheitsamt Kreis Siegen-Wittgenstein) | 12.05.25 | 12-14 Uhr | AR-UB 040
In der Informationsveranstaltung wurde ein Überblick über rechtliche Grundlagen und entsprechende Instrumente gegeben, um rechtzeitige Vorsorge für eine selbstbestimmte Lebensführung zu treffen.

Bunter Nachmittag für Familien „Zeit für Wir: Familie leben“
Ausgerichtet vom Familienbüro der Stadt Siegen | 15.05.25 | 15-18 Uhr | Familienbüro der Stadt Siegen, Weidenauer Str. 151, 57076 Siegen
Der Bunte Nachmittag stellte den Wunsch nach gemeinsamer Familienzeit in den Mittelpunkt und bot verschiedene Aktionen und Informationsstände für Eltern, Kinder und Familien in den Räumlichkeiten des Familienbüros der Stadt Siegen.

Meine Familie, ihre Zeitdiebe und ich – oder: warum ich mein Smartphone so liebe... und verfluche

Online-Workshop mit Nils Seiler (Elterncoach) | 20.05.25 | 10-12.30 Uhr | online

Nils Seiler sprach über hilfreiche Strategien im Umgang mit Zeitdieben, Aufschiebeverhalten und Grundsätze der Zeitplanung.

Erziehung - Ein Abenteuer mit ungewissem Ausgang

Ariane Büttner und Kerstin Kubik (Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern der Ev. Jugendhilfe Friedenshort GmbH) | 22.05.25 | 11-13 Uhr | F-S 002

Die Referentinnen tauschten sich mit den Teilnehmenden aus und gaben praktische Tipps zu Herausforderungen des Familienalltags.

Hut auf – Kopf an! Familienspaß bei der Offenen Uni

FLEXI und Gleichstellungsbüro | 24.05.25 | 10-16 Uhr | Schlossplatz Unteres Schloss

Die Kinderbetreuungseinrichtung FLEXI der Universität Siegen und das Gleichstellungsbüro hielten während der Offenen Uni gemeinsam Kreativ- und Rätselangebote für Kinder und ihre Eltern bereit. Es konnten u.a. Bucket Hats und Armbänder selbst gestaltet werden, bei einem Flexi-Rätsel gab es kleine Preise zu gewinnen.

Online-Betreuungskartei „BeKind“

Nach einem Aufruf zum Start des Sommersemesters 2025 konnte das Familienservicebüro 5 neue studentische Betreuungspersonen gewinnen, die sich in die Online-Betreuungskartei „BeKind“ aufnehmen ließen. "BeKind" ist ein durch das Familienservicebüro organisiertes Portal, auf dem sich Personen eintragen lassen können, die an der Übernahme von Kinderbetreuung interessiert sind. Diese können sich hier online vorstellen, der eigentliche Kontakt zu den Betreuung Suchenden wird dann über das Familienservicebüro hergestellt. Vor der Aufnahme in die Kartei hat mindestens ein Kennenlerntermin zwischen den Kinderbetreuer*innen und den Mitarbeiter*innen des Familienservicebüros stattgefunden, bei dem die erforderlichen Voraussetzungen für eine Aufnahme geklärt werden.

Familienservicebüro und Flexi auf dem Siegener Stadtfest aktiv

Das Familienservicebüro beteiligte sich am 30. und 31. August 2025 erneut mit einem Angebot am Siegener Stadtfest. Gemeinsam mit der Kinderbetreuungseinrichtung Flexi wurde ein Ruhe-, Still- und Wickelort am Herrengarten zur Verfügung gestellt und schichtweise betreut. Der Pavillon wurde u.a. mit einer Wickelkommode, Sitzgelegenheiten, Wickelutensilien, Flaschenwärmer, Krabbeldecke und Spielzeug ausgestattet. Insgesamt nutzten ungefähr 20 Personen dieses Angebot. Vor allem die Flexi profitierte von der Möglichkeit, ihr Betreuungsangebot im Rahmen des Familienfestes neuen

potenziellen Nutzer*innen vorstellen zu können. Die Flexi nimmt bei Kapazität auch Kinder auf, deren Eltern keine Hochschulangehörigen sind.

Ferienbetreuungen der Universität Siegen

Das Ferienbetreuungsangebot der Universität fand auch im Berichtszeitraum 2024/25 große Resonanz. Es nahmen insgesamt 100 verschiedene Kinder daran teil, 70 Familien profitierten von dem Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.

Die **Herbstferienbetreuung** der Universität Siegen fand vom 14. – 25. Oktober 2024 statt und war mit 48 Kindern aus 36 Familien voll ausgebucht. Den größten Anteil machten in diesem Herbst Kinder von Beschäftigten aus (18 Familien), hinzu kamen Kinder aus 4 studentischen und Kinder aus 12 externen Familien.

Nach dem Vandalismusvorfall in der Glückaufschule im Sommer 2023 und den damit verbundenen räumlichen Ausweichmaßnahmen, konnte die Herbstferienbetreuung nun wieder im gewohnten Rahmen stattfinden. Die Rückkehr in die vertrauten Räumlichkeiten ermöglichte eine optimale Betreuung und sorgte für Kontinuität und Stabilität im Ablauf. Das Programm der Herbstferienbetreuung wurde wieder durch verschiedene Kooperationen bereichert. So fanden unter anderem die Besichtigung der Polizeiwache und der Feuerwehrwache in Weidenau, eine Brandschutzaufklärung durch die Feuerwehr vor Ort in der Glückaufschule sowie ein Angebot tiergestützter Pädagogik mit zwei Miniaturpferden statt, bei dem die Kinder wertvolle Erfahrungen im Umgang mit Tieren sammeln konnten. Außerdem standen vier Termine in der OASE sowie verschiedene Bastel- und Spielaktivitäten auf dem Programm. Auch die Verpflegung der Kinder war vielfältig organisiert. So wurde das Mittagessen an zwei Tagen von der Mensa geliefert, an zwei weiteren Tagen besuchten die Kinder die Mensa. An den übrigen sechs Tagen kochte und backte das Betreuungsteam um Franziska Krayter gemeinsam mit den Kindern, was praktische Fähigkeiten vermittelte und auch den Gemeinschaftssinn stärkte.

Die **Osterferienbetreuung** 2025 fand vom 14. bis 17. April 2025 statt und war mit 43 Kindern aus 33 Familien voll ausgebucht. Durch die Einstellung von vier studentischen Hilfskräften konnten die Betreuungskapazitäten sichergestellt werden.

Im Mittelpunkt der Betreuung standen Aktivitäten, die sowohl kreative als auch bewegungsreiche Elemente beinhalteten. Für die ältere Gruppe (9–14 Jahre) wurde eine Bowlingbahn gemietet, um den Kindern sportliche und gemeinschaftliche Erfahrungen zu ermöglichen. Darüber hinaus wurden Achtsamkeitsworkshops, Bastelaktionen und Spiele rund um das Thema Ostern angeboten. Highlights der Woche waren außerdem zwei Besuche in der OASE Lernwerkstatt, eine externe Kooperation im Bereich tiergestützte Intervention sowie eine groß angelegte Ostereiersuche zum Abschluss.

Ein besonderer Schwerpunkt lag erneut auf der Förderung der Selbstständigkeit beim Kochen und Backen. So bereiteten die Kinder an allen vier Tagen gemeinsam mit den Betreuenden Mahlzeiten selbst zu. Nach der positiven Resonanz im Herbst stand auch der damals erstmals eingerichtete Ruheraum wieder zur Verfügung. Dieser bot den Kindern eine Möglichkeit zum Rückzug, sei es zum Lesen oder für Gesellschaftsspiele in kleinen Gruppen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dieser Raum gern genutzt wird und zur Entspannung während des Betreuungsalltags beiträgt.

76 Kinder aus 54 Familien nahmen an der **Sommerferienbetreuung** vom 14. Juli – 1. August 2025 teil, darunter 11 Familien, die ihre Kinder erstmals zur Ferienbetreuung angemeldet hatten. Auf dem Programm standen abwechslungsreiche, altersgerechte, kreative und (ent-)spannende Aktivitäten, die wie in jedem Jahr auch durch die Zusammenarbeit mit einzelnen Fächern und Einrichtungen der Universität sowie mit externen Honorarkräften möglich gemacht wurden. Darüber hinaus gab es Sport, Spiele und Spaß sowie täglich ein warmes Mittagessen. Die Ferienbetreuung fand wieder in den Räumlichkeiten der Glückaufschule statt.

Die **Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule** traf sich am 19. März 2025, um über die Umsetzung des Handlungsprogramms audit familiengerechte hochschule 2024-2027 zu beraten. Dieses war auf der Grundlage des Dialogtages am – erarbeitet und am – vom Rektorat verabschiedet worden. Thematisch ging es insbesondere um

- die optimale Nutzung von digitalen Möglichkeiten zur Förderung der Vereinbarkeit von Lehre und Familie unter Berücksichtigung des Anspruchs guter Lehre und des Selbstverständnisses der Universität Siegen als Präsenzhochschule (Herr Merzendorfer war zum TOP eingeladen);
- um die systematische und individuelle Förderung von wissenschaftlicher Qualifizierung und Mutterschaft (Vertreterinnen des Netzwerks „Mutterschaft und Wissenschaft“ und Herr Langenstein nahmen am TOP teil);
- um die Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeaufgaben sowie
- um die bessere Umsetzung des Erschwernisausgleichs zur Erbringung von Studien- und Prüfungsleistungen für Studierende mit familiären Aufgaben (Herr Mallwitz nahm an beiden TOP’s teil);
- um Personal- und Führungskräfteentwicklung mit Blick auf unterschiedliche Rahmenbedingungen und Bedürfnisse (Herr Langenstein war zum TOP eingeladen).

Die Einrichtung der Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule war Teil des Erst-Audits 2006. Ihre Aufgabe ist es, die Umsetzung der Zielvereinbarungen bzw. des Handlungsprogramms familiengerechte Hochschule zu koordinieren und zu begleiten sowie Impulse für die Weiterentwicklung der

familiengerechten Universität Siegen zu geben. Beteiligt sind neben dem Kanzler, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Familienservicebüro viele weitere Akteur*innen der Hochschule, u.a. Vertreter*innen des AStA, der Personalräte und des Studierendenwerks.

Aktionstage und Veranstaltungen

Mit Unterstützung hochschulinterner und -externer Kooperationspartner*innen beteiligte sich das Gleichstellungsbüro auch im vorliegenden Berichtszeitraum am Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit (Equal Pay Day), am Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, am Internationalen Frauentag und am Girls‘ und Boys‘ Day 2025.

Equal Pay Day 2024

Anlässlich des Equal Pay Day organisierte das Gleichstellungsbüro am 7. November 2024 in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Frauenarbeit Siegerland ein Kneipenquiz zum Thema „Close the gap“, bei dem es um Fragen rund um den Gender Pay Gap ging. Die Veranstaltung fand statt im „Verstärker“ Siegen (Reichwalds Ecke), Sandstraße 31, 57072 Siegen, 19:30 Uhr. Mitgerätselt haben rund 80 Personen in knapp 20 Teams, Preise gab es für die ersten drei Gewinnerteams sowie für das Team, das am schlechtesten abgeschnitten hatte.

Inhaltlich ging es um die Themen Gleichstellung, Feminismus, starke Frauenfiguren und Gewerkschaften, einige Fragen nahmen konkret Bezug auf die Universität Siegen (so z.B. auf den Emmy Noether-Campus oder die Soziologin Helge Pross).

Als Gender Pay Gap wird die prozentuale Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer und dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Frauen bezeichnet. Weil es darum geht, sämtliche Ursachen und Folgen des Verdienstunterschiedes aufzuzeigen (z.B. die Auswirkungen des hohen Anteils an Frauen in Teilzeittätigkeit oder in schlecht bezahlten Berufen), bezieht sich der Aktionstag auf den unbereinigten Gender-Pay-Gap des Statistischen Bundesamts. Danach erhielten Frauen in Deutschland 2023 im Schnitt 18% weniger Gehalt als Männer, der bereinigte Gender Pay Gap lag bei 6%.

(vgl. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html)

Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Zum Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen lud das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen am 25. November 2024 zu einer Online-Lesung mit Franziska Saxler ein, die aus ihrem neu erschienenen Buch „‘Er hat dich noch nicht mal angefasst‘. Sexualisierte Belästigung und Machtmissbrauch im Job – und wie wir uns davor schützen können“ las.

Franziska Saxler, geboren 1993, ist studierte Psychologin mit einem starken Engagement für faktenbasierte Aufklärung und Wissenschaftskommunikation. Ihre Doktorarbeit befasst sich mit den Mechanismen und Konsequenzen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz sowie mit interkultureller

Geschlechterforschung. 2022 gründete sie gemeinsam mit anderen Wissenschaftlerinnen die Initiative #metooscience, um über Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt an Hochschulen aufzuklären. Ihr Ziel ist es, theoretisches Wissen aus der Forschung in der Breite zugänglich zu machen und Mythen über Belästigung und Machtmissbrauch zu entkräften. Als Podcasterin bei „Trashologinnen“ setzt sich Franziska Saxler dafür ein, dass oft vernachlässigte Perspektiven gehört werden.

Filmvorführung zum Internationalen Frauentag 2025

Anlässlich des Internationalen Frauentages 2025 zeigte das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen am 4. März in Kooperation mit dem Aktionsbündnis Frauenarbeit Siegerland und gemeinsam mit der Kurbelkiste den Film *IN LIEBE, EURE HILDE* im Kulturhaus Lÿz. Die Filmbiographie thematisiert das Leben von Hilde Coppi, die zusammen mit ihrem Ehemann Hans der Widerstandsgruppe Rote Kapelle angehörte.

Zum Aktionsbündnis Frauenarbeit Siegerland gehören der DGB-Kreisverband Siegen-Wittgenstein, die DGB-Jugend, die Junge GEW NRW, die IG Metall Siegen-Wittgenstein, ver.di Südwestfalen, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen und das Netzwerk Hochschulsekretariat der Universität Siegen.

Girls‘ Day & Boys‘ Day 2025

Anlässlich des bundesweiten Aktionstages Girls‘ und Boys‘ Day am 3. April 2025 konnten an der Universität Siegen knapp 30 Schülerinnen im Alter von 10 bis 15 Jahren an 3 praxisorientierten Workshops der MINT-Fächer teilnehmen und in die dazugehörigen Studiengänge und Berufsfelder hineinschnuppern. Besonderer Dank gilt den Workshop-Leitungen und ihren Mitarbeitenden der Fakultäten III und IV, die jeweils ein spannendes Programm für die Jugendlichen konzipiert hatten und somit Mädchen für Digitalität, Design, Technik und Natur-wissenschaften begeistern konnten. Der Workshop für die Jungen musste wegen Krankheit leider kurzfristig abgesagt werden.

An folgenden Workshops konnten die Jugendlichen in diesem Jahr teilnehmen:

- *„3D-Druck hautnah erleben - Gestalten, konstruieren und drucken im Fab Lab“:* Gemeinsam entwarfen die Schülerinnen am Computer simple bis ausgefallene Objekte und brachten sie anschließend mithilfe moderner 3D-Drucker zum Leben. Neben dem Umgang mit Design-Software lernten sie die wichtigsten Schritte kennen, um ein Werkstück zu planen, zu optimieren und schließlich zu drucken.
- *„DIY-KI: Dein eigener Roboter mit Künstlicher Intelligenz“:* Unabhängig von Vorkenntnissen konnten die Schülerinnen hier die Basics der KI kennenlernen und erleben, wie spannend Informatik

sein kann. Gemeinsam wurde ein Fischer-Technik-Roboter programmiert, der Dinge erkennen und clever auf seine Umgebung reagieren kann.

- *„Die dünnsten Materialien der Welt“:* In diesem Workshop lernten die Schülerinnen zweidimensionale Materialien kennen, die nur ein Atom dick sind. Gezeigt wurde, was das ultradünne Material Graphen mit dem handelsüblichen Bleistift zu tun hat, die Schülerinnen lernten, elektrische Schaltkreise mit dem Bleistift zu zeichnen und aus Schichtkristallen dünnere und dünnere Plättchen abzutrennen. Mit dem Rastertunnelmikroskop konnten abschließend einzelne Atome an den Oberflächen der Materialien sichtbar gemacht werden.

Let’s talk about Queerness

Gleichstellungs- und Familienservicebüro beteiligten sich am 24. Mai 2025 mit einem Stand am Tag der Offenen Uni. Gezeigt wurde eine kleine Ausstellung mit zahlreichen Informationen zum Thema Queerness an der Universität, kuratiert von Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros, der Referentin für Diversity Policies und ihrer studentischen Mitarbeiterin.

Für Kinder hatten das Familienservicebüro und die FLEXI unter dem Motto „Hut auf – Kopf an! Familienspaß bei der Offenen Uni“ ein buntes Programm zusammengestellt, bei dem u.a. Bucket Hats selbst gestaltet oder beim FLEXI-Rätsel kleine Preise gewonnen werden konnten.

DIVERSITY UND LGBTQIA*

Diversity-Tag 2025 an der Universität Siegen

Zum Diversity-Tag am 27. Mai 2025 organisierten Jasmin Mouissi, Marie-Christine Ofori, Emmanuel Ndahayo und Amy Walters, unterstützt von der Referentin für Diversity Policies, Katharina Miketta und ihrem Team, einen vierstündigen Fachtag zum Thema „Anti-Schwarzer Rassismus: Unterstützungsstrukturen im Hochschulkontext“. Diesem war eine Kick-Off-Veranstaltung im Februar vorausgegangen, die vor allem eine Bestandsaufnahme bereits bestehender Anlaufstellen und Unterstützungsstrukturen zum Ziel hatte. Im Mittelpunkt des Fachtags am 27. Mai stand eine Bedarfsanalyse zum Thema.

Pride Dance 2025

Am Freitag, d.13. Juni, fand ab 21 Uhr im Lokal Verstärker (Sandstraße 31, 57072 Siegen) der Pride Dance 2025 statt. Ziel der Veranstaltung war es, queeren Menschen an diesem Abend einen safe space anzubieten, um sich untereinander auszutauschen und den Abschluss des jährlichen Pride Month zu feiern.

Der Pride Dance wurde 2021 von der damaligen studentischen Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten, Charlin Lüttger, ins Leben gerufen und wird von ihrer Nachfolgerin Lea Kuhn fortgeführt. An der Organisation und Durchführung waren in diesem Jahr die Fachschaftsräte Soziale Arbeit, GG LaBaMa (Geistes- & Gesellschaftswissenschaften Lehramt, Bachelor, Master) und SLM (Sprach-, Literatur- und Medienwissenschaften) beteiligt. Unterstützung erhielt die Veranstaltung auch vom Lokal Verstärker, sodass der Eintritt kostenfrei bleiben konnte. Gefeiert wurde bis tief in die Nacht hinein, auch die zu Beginn der Veranstaltung aufgebauten Informationsstände wurden stark nachgefragt. Erstmals stand in diesem Jahr ein Awareness-Team zur Verfügung, damit sich alle wohlfühlen konnten.

Antidiskriminierung und Machtmissbrauch

Die Task force Machtmissbrauch, die sich am 10. Juli 2024 konstituiert hatte und der u.a. Mitglieder der Personalräte, der Mittelbauvertretung und des Senats angehören, setzte ihre Arbeit im Berichtszeitraum fort. Sitzungen fanden statt am 18. November 2024 sowie am 24. Februar und am 23. Mai 2025. Bei den Treffen ging es um die Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen für einen besseren Schutz vor Machtmissbrauch an der Universität Siegen sowie um die Verabschiedung eines Maßnahmenkatalogs zur Verbesserung der bestehenden Strukturen und Prozesse im Umgang mit Fällen von Machtmissbrauch, der dem Rektorat vorgelegt werden soll. Hintergrund der Initiative ist eine Selbstverpflichtung der Hochschulen in NRW zu Beginn des Wintersemesters 2023/2024, Machtmissbrauch entschieden zu begegnen und bestehende Maßnahmen hierzu effektiv auszubauen.

Netzwerke

International Week “Transformative Education: Gender Equality and Institutional Change” an der Universität Vigo

Die Universitäten der ATHENA-Alliance trafen sich vom 5.-9. Mai 2025 an der Universität Vigo zu einer International Staff Week. Da der inhaltliche Fokus der Veranstaltung auf dem Thema Gleichstellung lag, war mit Nora Pohlmann auch eine Vertreterin des Gleichstellungsbüros der Universität Siegen vor Ort. Der Höhepunkt der Woche bestand in der Vorstellung der vorläufigen Ergebnisse einer Befragung der ATHENA-Universitäten zum Thema Gleichstellung. Ziel dieser Befragung war es, den Umsetzungsstand verschiedenster gleichstellungsbezogener Themen in den unterschiedlichen Häusern zu erheben. So konnte aufgezeigt werden, dass bei den meisten ATHENA-Partnern geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Bezug auf die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Speziellen und Work-Live-Balance im Allgemeinen bestehen. Zudem sind an den meisten Institutionen auch vertikale Ungleichheit und ein Gender-Pay-Gap zu beobachten. Auf institutioneller Ebene hat sich gezeigt, dass es an fast allen der Universitäten eine Gleichstellungsstruktur gibt, welche in der Regel an das Rektorat oder eines der Pro-Rektorate angegliedert ist. Auch Gleichstellungskonzepte bzw. -pläne sind in allen Häusern vorhanden, wenn auch auf zeitlicher Ebene sehr unterschiedlich etabliert. Als besondere Maßnahme kann beispielhaft herausgestellt werden, dass an der Universität Vigo Professorinnen das erste Jahr nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit vollständig von Lehrverpflichtungen freigestellt sind sowie im zweiten Jahr zu 50 %. Im Anschluss an die Vorstellung der Ergebnisse der Befragung fand auch ein Runder Tisch zu Gleichstellung im internationalen Vergleich statt. Zu diesem Zweck waren neben den Gastgeberinnen aus Vigo Vertreterinnen der Universität Salento (Italien), der Azerbaijan State University of Economics (Aserbaidschan) und der University of West Attica (Griechenland) eingeladen, welche über die grundsätzliche Gleichstellungssituation an Hochschulen in ihren Ländern und die spezifische Situation in ihren Institutionen berichteten. Neben diesem äußerst interessanten Austausch wurden im Laufe der Woche unterschiedliche Forschungseinrichtungen der Universität Vigo besichtigt. Auch wurde ein interessantes Rahmenprogramm angeboten, welches den Teilnehmenden die galizische Kultur näherbrachte.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom 17. – 19. September 2025 in Heilbronn

Geschlechtergerechtigkeit, Antidiskriminierung und der Schutz von Minderheiten sind tragende Säulen einer demokratischen und offenen Hochschule. Doch diese Grundprinzipien geraten zunehmend unter politischen und ideologischen Druck, auch antifeministische Narrative finden vermehrt Eingang in

politische Debatten. Die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen – und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) stand 2025 deshalb unter dem Titel „GeschlechterDemokratie“.
In Workshops, offenen Räumen und einem Dialog-Gespräch wurden Themen wie Antifeminismus und die Gefährdung von Demokratie, Geschlechtervielfalt in der Gleichstellungspolitik, Aushandlungen von Diversity und Gleichstellung sowie (anti)demokratische Strukturen an Hochschulen diskutiert. Im Zentrum stand die Frage, wie Hochschulen Räume für Gleichstellung und Antidiskriminierung sichern, erweitern und sein können. Für die Universität Siegen nahmen Frauke Hees und Lea Kuhn an der Jahrestagung teil.

Herbsttagung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen und Universitätsklinika in NRW (Lakof NRW)

Die Herbsttagung der Lakof NRW fand vom 7. - 8. Oktober 2024 in Köln statt. Thema des öffentlichen Teils der Tagung war der „Umgang mit Antifeminismus an Hochschulen und Universitätsklinika“. Unter Antifeminismus werden die pauschale und häufig organisierte Zurückweisung und Bekämpfung feministischer Anliegen und Positionen verstanden, die auf die Zurückdrängung bereits etablierter Gleichstellungsstandards, aber auch auf die Diskreditierung queerer Identitäten abzielen. Antifeminismus zeigt sich unter anderem in den von einigen Bundesländern in jüngster Vergangenheit beschlossenen sogenannten „Gender-Verboten“, welche den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache auch im Hochschulkontext massiv einschränken. Antifeministische Tendenzen werden auch dort sichtbar, wo den Gender Studies Wissenschaftlichkeit abgesprochen oder gar ihre Abschaffung gefordert wird. Einen Vortrag zum Thema „Antifeminismus erkennen und begegnen“ hielt Ronja Heukelbach, Referentin bei Spotlight, an der anschließenden Podiumsdiskussion nahmen Nadia Shehadeh (Kolumnistin, Autorin und Soziologin), Fabian Ceska (Mitbegründer von Detox Identity), Karolin Kalmbach (Koordination Zertifikat Gender Studies, GeStiK) und Ronja Heukelbach teil.

Frühjahrstagung der Lakof NRW am 27. März 2025

Am Donnerstag, d. 27. März 2025, traf sich die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (Lakof NRW) zu ihrer Frühjahrstagung. Zentrales Thema waren Strategien und Handlungsmöglichkeiten von Gleichstellungsarbeit im Umgang mit aktuellen politischen Herausforderungen sein. Hierzu wurde u.a. ein Workshop mit Dr.‘ Juliane Lorenz, Dr.‘ Ulrike Brands-Proharam Gonzalez und Prof.‘ Dr.‘ Brigitte Halbfas angeboten. Im Rahmen der Tagung fand auch die interne Mitgliederversammlung der Lakof statt. Die Frühjahrstagung

wurde ausgerichtet von der Hochschule Bonn Rhein Sieg und der Universität Bonn. Für die Universität Siegen nahmen Dr.‘ Elisabeth Heinrich und Lea Kuhn teil.

Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Die Jahrestagung des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW am 15. November 2024 in Essen widmete sich dem hochaktuellen Thema „Künstliche Intelligenz und Geschlecht“. Unter Verknüpfung wissenschaftlicher, technischer und künstlerischer Perspektiven wurden die Zusammenhänge von KI und Geschlecht kritisch beleuchtet sowie Wege zu einer gerechteren Zukunft mit KI aufgezeigt. Diskutiert wurde u.a., wie zukünftige soziotechnische Entwicklungen von KI aus (queer)feministischen, intersektionalen und postkolonialen Perspektiven gestaltet werden können, auch wurden praktische Anwendungen von KI in der Medizin und in der Bildungsberatung untersucht. Einen weiteren Schwerpunkt stellten soziale Ungleichheiten dar, die durch KI fortgesetzt, verstärkt oder neu geschaffen werden können.

Herbsttagung des Forum Mentoring/Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft

Die Herbstmitgliederversammlung des Bundesverbandes Mentoring in der Wissenschaft – Forum Mentoring – fand am 9. Dezember 2024 statt. Für das Gleichstellungsbüro der Universität Siegen nahm Dr.‘ Rebecca Weber an der Veranstaltung teil. Das Forum Mentoring ist das einzige Bündnis von Mentoring-Verantwortlichen an den über 400 Hochschulen in Deutschland. Ziele des Verbandes sind die Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung. Damit unterstützt das Forum Mentoring – auch unter Berücksichtigung von Diversität – den empfohlenen Kurs der großen Wissenschaftsorganisationen und leistet einen Beitrag zur Umsetzung der Hochschulverträge, der Landesgleichstellungsgesetze und des Grundgesetzes.

Mitgliederversammlung des Forum Mentoring e.V.

Vom 8.-10. April 2025 fand an der Universität Duisburg-Essen die Frühjahrs- Mitgliederversammlung des Forum Mentoring e.V. statt, an der Dr.‘ Rebecca Weber für das Gleichstellungsbüro teilnahm. Neben turnusmäßigen Wahlen zum Vorstand stellte sich die neu gegründete "AG Veröffentlichungen" vor, an der auch Rebecca Weber mitwirkt. Die AG hat sich zum Ziel gesetzt, Handreichungen des Forum Mentoring e.V., beispielsweise zu Qualitätsstandards im Mentoring, zu überarbeiten. Die meisten dieser Handreichungen sind über die Internetseite des Forums öffentlich abrufbar und dienen

Mentoringmanager*innen anderer Hochschulen als Orientierung für Ihre Arbeit. Außerdem nahm Rebecca Weber an einem Vortrag zum Thema "Antifeminismus" teilnehmen.

Treffen des Netzwerks Mentoring NRW

Das Treffen des Netzwerks Mentoring NRW fand am 4. und 5. November 2024 in Paderborn statt. Für die Universität Siegen nahm Dr.‘ Rebecca Weber teil.

Im Zentrum des Treffens stand neben dem kollegialen Austausch eine Weiterbildung zum Thema „Macht macht Wissenschaft – Machtkritische Perspektiven auf Machtmissbrauch und Mentoring-Programme in der Wissenschaft", die von Sophia Hohmann vom Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft (MaWi) durchgeführt wurde.

Treffen des Netzwerks GenderConsulting in Forschungsverbünden

Das jährliche Treffen des Netzwerks Genderconsulting fand am 6. und 7. November 2024 an der Universität Stuttgart statt. Zu der bundesweiten Veranstaltung kommen Akteur*innen aus dem Bereich Gender Consulting aller Universitäten und Universitätsklinika in Deutschland zusammen. Ziel der Veranstaltung ist die Vernetzung und der Austausch zu Antragstellung und Umsetzung von Chancengleichheits- und Diversitätsmaßnahmen in Forschungsverbünden wie SFBs und GRKs. Eingeleitet wurde das Treffen durch einen Impulsvortrag von Jun.-Prof.‘in Amrei Bahr (Philosophie, Universität Stuttgart) mit dem Titel „Keine Exzellenz ohne Diversität: Wissenschaft fair und vielfältig gestalten!“ Zusätzlich zum internen Austausch fanden ein Vortrag und eine anschließende Diskussion mit Vertreterinnen der DFG aus dem Team Chancengleichheit (Nina Eichel, Nassima Mekrane) statt. Als neue Sprecherin des Netzwerks wurde Cindy Roitsch (Universität Bremen) gewählt, sie amtiert gemeinsam mit Isabell Fraas (Universität Würzburg). Dr.‘ Rebecca Weber ist aktives Mitglied der AG Pooling des Netzwerks GenderConsulting. Der Austausch findet in regelmäßigen Abständen, i.d.R. einmal im Monat via Zoom statt. Im Rahmen der Zusammenarbeit hat die AG im Zeitraum eine Übersicht sämtlicher Pooling-Modelle der beteiligten Universitäten erstellt, die innerhalb des Netzwerks geteilt und abgestimmt mit der DFG als Orientierungshilfe für Maßnahmen und Abrechnungen genutzt wird.

Netzwerk Wissenschaftsmanagement

Durch Dr.‘ Rebecca Weber ist die Universität Siegen auch im „Netzwerk Wissenschaftsmanagement“ vertreten. Sie gehört hier den Regionalgruppen „Ruhr“ und „Rheinland“ an. Letztere bietet einen Raum für Anbieter von relevanten Weiterbildungen und Trainings sowie für Gesuche, Tipps und Erfahrungen.

Ein (Erfahrungs-)Austausch findet regelmäßig online über den internen Mitgliederkanal des Netzwerks statt.

Hochschulnetzwerk Familie NRW (HNF NRW) an Universität Siegen zu Gast

Die Universität Siegen war am Donnerstag, d. 27. März 2025, Gastgeber des Netzwerktreffens des HNF NRW. Das Treffen fand in den neu angemieteten Räumlichkeiten am Obergraben 25 statt. Die Netzwerktreffen des HNF NRW bieten eine wichtige Plattform für den interuniversitären Austausch zu gleichstellungsrelevanten und hochschulpolitischen Themen.

Das Programm begann mit einer Begrüßung durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Frauke Hees, es folgte ein Bericht aus der Arbeitsgruppe zur gemeinsamen Planung einer „Equal Care Week“ im Jahr 2026. Anschließend stand ein Austausch über das neue Hochschulgesetz mit besonderem Fokus auf Ferienregelungsmöglichkeiten auf der Tagesordnung. Weitere zentrale Programmpunkte waren die Planung des Herbsttreffens 2025 sowie ein Themenblock zur Nutzung von Drittmitteln. Hier wurden unter anderem Meldepflichten im Zusammenhang mit veranstaltungsbegleitender Kinderbetreuung sowie der Umgang mit nichtuniversitären Mitgliedern in Forschungsgruppen diskutiert.

Am Nachmittag stand das Netzwerk „Vaterwelten“ im Fokus. Dabei ging es um bestehende und neue Angebote für Väter in der Wissenschaft. Das Treffen schloss mit einer gemeinsamen Reflexion und offenen Vernetzungsmöglichkeiten.

Das HNF NRW hatte sich im Berichtszeitraum außerdem vom 4. – 5. November 2024 an der TH Köln getroffen. Thematisch ging es hier vor allem um Einsparmaßnahmen an den verschiedenen nordrhein-westfälischen Hochschulen, um Auswirkungen des Geburtenrückgangs, die Problematik des geldwerten Vorteils an Hochschulen und die Umsetzung des Nachteilsausgleichs/Erschwernisausgleichs für Studierende mit Familienverantwortung. Schwerpunktthema war der Unterstützungsbedarf beim Thema Pflege.

Öffentlichkeitsarbeit

Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros

Gleichstellungs- und Familienservicebüro haben im Berichtszeitraum vier Newsletter herausgebracht, die quartalsweise veröffentlicht werden. Es erschienen zwei Schwerpunktartikel zum Thema Mentoring und zum Mentoringprogramm FraMeS, welches 2025 sein 15-jähriges Jubiläum feierte, ein Schwerpunktartikel zur Universität Siegen als einer familiengerechten Hochschule im Prozess, welcher im Kontext der sechsten Reauditierung der Universität stand, sowie ein Schwerpunktartikel zum Thema „Femizide im Blick von Studierenden“. Hintergrund dieses Artikels war eine Ausstellung zum Thema, die der AStA im April 2025 am Campus Unteres Schloss organisiert hatte.

Die Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros enthalten neben einem jeweiligen Schwerpunktartikel aktuelle Informationen, Hintergrundberichte und Veranstaltungstipps aus den Themenfeldern Geschlechtergleichstellung sowie Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Interessierte können den Newsletter über eine Mailinglist abonnieren:

https://www.uni-siegen.de/chancengerechtigkeit/newsletter

Tätigkeitsbericht des Gleichstellungs- und Familienservicebüros

Seit 2018 veröffentlichen Gleichstellungs- und Familienservicebüro den umfassenden Jahrestätigkeitsbericht. Der aktuelle Tätigkeitsbericht erscheint jeweils zu Jahresbeginn, auch die früheren Tätigkeitsberichte sind auf der Homepage einzusehen:

https://www.uni-siegen.de/gleichstellung/aktuelles/jahresberichte

Interna

Neue Mitarbeitende im Team

Als neue Mitarbeiterin im Sekretariat des Gleichstellungsbüros begrüßten wir am 4. November 2024 Anna Hesse, die zunächst für zwei Tage in der Woche bei uns tätig war, ab Mitte Dezember aber dann ganz ins Gleichstellungsbüro wechselte. Anna Hesse studierte Betriebswirtschaftslehre an der FH Mainz und schloss das Studium mit Diplom ab. Danach arbeitete sie bei verschiedenen hiesigen Firmen in den Bereichen Controlling/ Finanzen. Seit September 2021 ist sie an der Universität Siegen tätig.

Wahlen zur zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen

In seiner Sitzung am 15. Januar 2025 hat der Senat turnusmäßig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen neu gewählt. Der Wahlvorschlag der Gleichstellungskommission vom 8. Januar 2025 wurde angenommen, vorgeschlagen waren folgende Kandidatinnen:

- Dr.‘ Elisabeth Heinrich für das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Prof.‘ Dr.‘ Mirjam Zimmermann als Stellvertreterin aus der Gruppe der Professorinnen
- Frauke Hees als Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- Lea Kuhn als studentische Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten

Die Ausschreibung des Amtes war vom 22. November bis zum 10. Dezember 2024 erfolgt, beworben hatten sich neun Personen, darunter fünf Studentinnen.

Wahlen zur Gleichstellungskommission

Vom 10. – 23. Juni 2025 und damit erstmals in einem Sommersemester fanden an der Universität Siegen die Wahlen zum Senat, zur Gleichstellungskommission und zu den Fakultätsräten statt. Die Wahlen wurden zum ersten Mal als internetbasierte Online-Wahl durchgeführt.

Einrichtung eines Referats Chancengerechtigkeit an der Universität Siegen zum 1. Januar 2026 geplant

Zur strategischen Weiterentwicklung von Gleichstellung und Diversity Policies an der Universität Siegen und zur Schaffung weiterer Synergieeffekte hat das Rektorat auf Antrag der Verantwortlichen der bestehenden Einheiten, Dr.‘ Elisabeth Heinrich und Prof.‘ Dr.‘ Petra Vogel, am 4. September 2025 beschlossen, diese und die dort beschäftigten Funktionsträger*innen in einem Referat für Chancengerechtigkeit strukturell zusammenzuführen. Die Einrichtung des Referats, welche unter Zustimmung

aller in den jeweiligen Arbeitsbereichen Tätigen erfolgt, soll bis zum Ende des Jahres 2025 abgeschlossen sein.

Die Zusammenführung erfolgt sukzessive und in enger Abstimmung mit allen beteiligten Akteur*innen. Zur gemeinsamen Strategieentwicklung für das neue Referat fanden am 30. April und am 23. September 2025 zwei gemeinsame Teamtage statt, an denen es um die Definition der Ziele, die inhaltliche Schärfung sowie Abgrenzung von einzelnen Zuständigkeiten sowie die Organisation der künftigen Zusammenarbeit und die Planung konkreter Umsetzungsschritte ging.

Fachlich wird das Referat an das für Diversity/Chancengerechtigkeit zuständige Prorektorat angebunden. Die Referatsleitung ist bis auf Weiteres an das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten gebunden.