

Das Gleichstellungs- und Familienservicebüro informiert

Newsletter | 01/2023

Überblick

1. [Schwerpunkt: Gender Pay Gap in der Professor*innenschaft](#)
2. [Chancengleichheit an der Uni Siegen](#)
3. [Aktuelles](#)
4. [Tipps und Termine](#)
5. [Impressum](#)

Liebe Leser*innen

anlässlich des diesjährigen Internationalen Frauentages greifen wir das Thema des Gender Pay Gap in der Professor*innenschaft auf. Ermöglicht durch die Verabschiedung des Professorenbesoldungsreformgesetzes vom 16.02.2002, § 33 (1), und die damit verbundene Einführung der W-Besoldung, wurde die geschlechterspezifische Lohnlücke bei den Professuren erst spät Gegenstand systematischer Untersuchungen. Für die nordrhein-westfälischen Hochschulen liegen dank der Erhebungen durch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung seit 2019 umfassende und differenzierte Daten vor.

Wie immer finden Sie auch in der neuen Ausgabe unseres Newsletters viele aktuelle Informationen und Veranstaltungstipps zu Themen der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Auch auf die Bewerbungsfrist für Anträge auf Projekte zur Gleichstellung und auf Übergangsfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität Siegen am 11. März 2023 möchten wir noch einmal hinweisen!

Wir wünschen eine interessante Lektüre!

Dr.‘ Elisabeth Heinrich

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

¹ Vgl. z.B. Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.3, 2021, Kap. 4

1. Schwerpunkt: Gender Pay Gap in der Professor*innenschaft

Lange galt die Frage der ungleichen Bezahlung als ein Problem der Privatwirtschaft, die Personen auf vergleichbaren Positionen nach Geschlecht ungleich bezahlt und bezahlte.¹ Diese Frage war für den staatlichen Bereich und damit auch für die Universitäten wegen der Besoldungsstruktur nicht relevant.² Umso bedeutender war die Frage, *wer* welche Position mit entsprechender Besoldung erhielt.

Das Prinzip der gleichen Besoldung bei gleicher Position im öffentlichen Dienst wurde mit der Einführung der W-Besoldung bei den Professuren bewusst durchbrochen.³ Es wurde die Möglichkeit geschaffen, Zulagen für „ausgezeichnete wissenschaftliche Leistungen“, Funktionsstellen in der akademischen Selbstverwaltung oder Mittel im Rahmen von Bleibeverhandlungen einmalig oder als Teil der monatlichen Bezüge auszuzahlen. Diese Zulagen, ihre Höhe und ihre Dauer sind Verhandlungssache zwischen Professor*innen und dem jeweiligen Rektorat.

Mit den variablen Leistungsbezügen der W-Besoldung stellt sich die Frage nach einem möglichen Gender Pay Gap nun auch bei der Bezahlung von Professor*innen. Erstmals 2019 wurde im Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW der Gender Pay Gap für Professor*innen an Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW erhoben. Der Gender Pay Gap im Hochschulbereich war für Deutschland bis dahin kaum und nur selektiv mit dem Fokus auf Professuren erforscht worden. Die neueste Untersuchung zum Thema hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung mit dem Gender-Report 2022 vorgelegt. Die Analyse basiert auf den Zahlen aus dem Jahr 2020, welche über IT.NRW für NRW zur Verfügung

² Unterschiede, die sich z.B. durch Kinderzuschlag oder Zulagen aufgrund des Wohnorts ergaben, werden hier nicht berücksichtigt.

³ Vgl. Professorenbesoldungsreformgesetz vom 16.02.2002 § 33 (1).

gestellt wurden. Dazu wurden bereinigte Mittelwerte über Bruttomonatsgehälter nach Geschlecht und nach Besoldungsgruppe berechnet und verglichen.⁴ Über alle Universitäten und Fächer NRWs liegt die Differenz zwischen den Mittelwerten Männer/ Frauen bei den W3-Besoldungen bei 594 Euro zu Ungunsten der Frauen, bei den W2-Besoldungen bei 94 Euro.⁵ Große Spannweiten bei der Ungleichbezahlung ergeben sich durch die unterschiedlichen Lehr- und Forschungsbereiche, die für sich deutliche Unterschiede zum (allgemeinen gesamten) Mittelwert NRWs zeigen. Beispielhaft für den W3-Bereich sind der Bereich Maschinenbau mit 1.266 Euro Differenz und Biologie 1.192 Euro Differenz nach oben zu Ungunsten der Frauen sowie Erziehungswissenschaften mit (-) 1 und (-) 267 Euro Differenz nach unten zu Gunsten der Frauen in der Physik.⁶ Die Spannweite zwischen den Mittelwerten nach Fächern ist also mit 1.459 Euro im Monat erheblich.

Auch zwischen den Universitäten selbst ist die Spannweite im Bereich W3 ähnlich hoch (Tabelle 1), wenn man alle Professuren zusammenzählt. Die Fernuniversität Hagen hat in NRW den geringsten Unterschied zwischen Männern und Frauen (16 Euro), die Universität zu Köln den größten Unterschied (1.339 Euro). Auch im Bereich W2 (Tabelle 2) finden sich Unterschiede, wenn auch nicht ganz so groß (343 Euro Spannweite). Die Universität Siegen befindet sich im Vergleich der nordrheinwestfälischen Universitäten bei den W3-Professuren im oberen Mittelfeld, bei den W2-Professuren im unteren Mittelfeld.⁷

Die Zusammenstellung der Daten durch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW ist ein erster wichtiger Schritt zur Beseitigung bestehender Nachteile, denn sie zeigt Handlungsbedarfe auf. Durch die Konzentration auf die Mittelwerte ist die statistische Aussagekraft für unsere Analysen vor Ort noch sehr begrenzt. Kleinteiligere Analysen, die vor allem vor Ort vorgenommen werden müssen und die Einbeziehung von robusten statistischen Verfahren erfordern, scheinen als nächster Schritt vonnöten. Hierfür kommen insbesondere solche statistischen Verfahren in Frage, die auf die statistische Verteilung der Leistungszulagen zielen, wie z.B. Rangsummentests.

Tabelle 1: Bereinigte Differenz in Euro zwischen Männern und Frauen bei den Leistungszulagen (W3) nach Universität, gerankt, ohne Medizinische Fakultäten

Rang	Hochschulstandort	Unterschied Betrag	Differenz zum NRW Ø
1	Hagen	-16	(-) 609
2	Paderborn	86	(-) 507
3	Wuppertal	133	(-) 460
4	Dortmund	250	(-) 343
5	Siegen	283	(-) 311
6	Münster	348	(-) 245
7	Bielefeld	397	(-) 196
8	Bonn	507	(-) 86
9	Bochum	568	(-) 25
	NRW Ø	594	0
10	Düsseldorf	605	11
11	Duisburg-Essen	832	239
12	Aachen	1.068	474
13	Köln	1.339	745

Tabelle 2: Bereinigte Differenz zwischen Männern und Frauen bei den Leistungszulagen (W2) nach Universität, gerankt, ohne Medizinische Fakultäten

Rang	Hochschulstandort	Unterschied Betrag	Differenz zum NRW Ø
1	Aachen	-50	-147
2	Köln	6	-90
3	Dortmund	11	-85
4	Duisburg-Essen	50	-47
	NRW Ø	97	0
5	Bochum	113	17
6	Bielefeld	124	27
7	Paderborn	135	39
8	Siegen	143	46
9	Wuppertal	180	83
10	Düsseldorf	225	129
11	Bonn	252	155
12	Münster	296	199
-	Hagen		n. n.

⁴ Vgl. Kortendiek, Beate; Mense, Lisa, et al.: Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrheinwestfälischen Hochschulen, Essen 2022 ([Link](#)), Kap. 7. „Bereinigt“ meint hier vor allem, dass die Familienzuschläge nicht einbezogen wurden.

⁵ Vgl. ebd., Kap. 8, S.106 – S. 131. Alle Zahlen ohne die Personen, die an Kliniken beschäftigt sind.

⁶ Vgl. ebd., Tabelle I 7.12, S. 99. Eine Übersicht über die Einteilung von Fächern in verschiedene statistische Aggregate in der deutschen Universitätsstatistik finden Sie z.B. in: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, Anhang 1.

⁷ Vgl. auch für die nachfolgenden Tabellen ebd., Kap. 8.

2. Chancengleichheit an der Universität Siegen

Reminder: „Ausschreibung Übergangsfinanzierung für Doktorandinnen und Habilitandinnen“

Durch die Vergabe von Übergangsfinanzierungen werden seit 2009 Promovendinnen und Postdoktorandinnen gefördert, die sich um ein Stipendium bemühen oder denen bis zum Abschluss ihrer Promotion nur noch wenige Monate fehlen. Den gesamten [Ausschreibungstext](#) sowie die [Richtlinien](#) zur Ausschreibung finden Sie auf der [Homepage](#) des Gleichstellungsbüros.

Antragsschluss ist der 11.03.2023.

Doctoral candidates who aspire for a scholarship or who will end their PhD in a few month have been promoted since 2009 by transitional funding. You will find an English version of our guidelines and calls for proposals [here](#).

Deadline for application is 11.03.2023.

Reminder: „Ausschreibung Projekte zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Siegen“

Projekte zur Gleichstellung werden seit 1997 an der Universität Siegen gefördert. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden im Sinne eines Anreizsystems jährlich ausgeschrieben. Den [Ausschreibungstext](#) sowie weitere [Informationen](#) zur Ausschreibung finden Sie auf der [Homepage](#) des Gleichstellungsbüros.

Antragsschluss ist der 11.03.2023.

Projects for gender equality have been promoted by the university of Siegen since 1997. The funds provided by the university websites have to be advertised as an annual incentive system. You will find an English version of our guidelines and calls for proposals [here](#).

Deadline for application is 11.03.2023.

SHKs für die Sommerferienbetreuung gesucht

Für die diesjährige Sommerferienbetreuung vom 26.06. – 14.07.2023 werden aktuell noch SHKs mit einer Arbeitszeit von ca. 160 Stunden (flexibel gestaltbar) gesucht! Vorerfahrungen im pädagogischen Bereich sind erwünscht. Die Ausschreibung und weitere Informationen dazu finden Sie auf der [Homepage der Ferienbetreuung](#).

Anders als in den letzten Jahren werden in diesem Sommer schon im Voraus sämtliche konkrete Ideen der Kinder zur Programmplanung mitgedacht. Möglich

gemacht wird das durch eine Zukunftswerkstatt, die von Bülent Cengiz (Koordination der Ferienbetreuung) und dem Team der Osterferienbetreuung vom 04.04. – 06.04. im Rahmen seiner Zusatzqualifikation zum Prozessmoderator für Beteiligung mit Schwerpunkt Kinder- und Jugendarbeit (Stadtjugendring Siegen e.V.) in den Räumlichkeiten der Glückaufschule durchgeführt werden wird.

Haben Sie Fragen, Anregungen, Interesse an der Methode „Zukunftswerkstatt“ oder möchten sich bei uns als SHK bewerben? Gerne können Sie uns eine E-Mail schicken (ferienbetreuung.gleichstellung@uni-siegen.de) oder uns telefonisch kontaktieren (0271-7403246).

BeKind – Kinderbetreuer*innen gesucht!

Du suchst einen gelegentlichen und flexiblen Job, der sehr gut mit deinem Studium vereinbar ist? Dieser Job soll zudem noch spannend und abwechslungsreich sein und dir Spaß bereiten? Du hast viel Freude am Umgang mit Kindern? Dann bist Du bei uns genau richtig! Wir nehmen Dich gerne in unser Online-Betreuungsportal BeKind (Betreuung für Kinder) auf, falls du folgende Voraussetzungen erfüllst:

- ✓ Volljährigkeit
- ✓ Erfahrungen in der Betreuung von Babys und/oder (Klein-)Kindern
- ✓ Flexibilität und Zuverlässigkeit
- ✓ Erste-Hilfe-Kurs am Kind oder die Bereitschaft, diesen zu erlangen*
- ✓ Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis*

*Kosten hierfür übernimmt das Familienservicebüro

Interesse geweckt? Dann melde Dich gerne beim Familienservicebüro: Per [Mail](#), telefonisch unter der Nummer 0271 / 740 – 2702 oder persönlich in Raum AR-M 017.

Girls' & Boys' Day 2023

Am 27. April findet der Girls' & Boys' Day statt – ein bundesweiter Aktionstag für Schüler*innen zur beruflichen Orientierung jenseits von Geschlechterstereotypen. Jugendliche können an diesem Tag in Berufsfelder und Studienfächer hineinschnuppern, in denen das eigene Geschlecht unterrepräsentiert ist. Teilnehmer*innen erhalten für den Tag eine Schulfreistellung.

Auch die Universität Siegen beteiligt sich an dem Aktionstag. Das Gleichstellungsbüro organisiert in Kooperation mit den Fakultäten II und IV insgesamt drei Workshops, zu denen sich interessierte Schüler*innen anmelden können. Für die Schülerinnen wird es Workshops in den Studienfächern Physik und Maschinenbau geben, die Schüler bekommen einen Einblick in den Studiengang Grundschullehramt mit dem Fach Musik.

Auch Jugendliche, die sich weder als Junge noch als Mädchen empfinden, können an dem Berufsorientierungstag teilnehmen. Sie können sich individuell für ein Studienfach entscheiden, das sie bislang noch nicht im Blick hatten.

Aktuell läuft die Planung noch auf Hochtouren, die Workshops werden in Kürze zur Anmeldung freigegeben. Anmeldungen sind dann bis zum 20. April möglich. Alle weiteren Informationen zum aktuellen Planungsstand sowie zu den Workshops und Anmeldemodalitäten sind auf der [Homepage](#) des Gleichstellungsbüros zu finden.

Studentisches Mitglied im Verwaltungsrat gesucht

Das Studierendenwerk Siegen erbringt in verschiedener Weise Dienstleistungen für Studierende. Es kümmert sich insbesondere um die gastronomischen Einrichtungen und vermittelt und vermietet Wohnraum.

Wenn du einmal hinter die Kulissen des Studierendenwerks schauen möchtest und bei Entscheidungen ein Mitspracherecht haben willst, dann bewirb dich um einen der studentischen Plätze im Verwaltungsrat. Diese Plätze werden paritätisch vergeben. In den letzten Jahren war es immer schwierig, auch Studentinnen für den Rat zu gewinnen. Deshalb möchten wir vor allem Studentinnen dazu ermutigen, sich zu bewerben.

Interesse geweckt? Für weitere Informationen kannst du dem AStA (Allgemeiner Studierendenausschuss) eine [Mail](#) schreiben.

3. Aktuelles

„Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten!“ – Forderungen des DGB anlässlich des Internationalen Frauentages

Anlässlich des Internationalen Frauentages hat die stellvertretende Vorsitzende des DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund), Elke Hannack, Forderungen formuliert, mit denen an Arbeitgeber*innen und politisch Verantwortliche appelliert wird, die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt für Frauen sicherzustellen. Dies würde nicht nur die Gleichstellung stärken, sondern wäre auch Voraussetzung für eine nachhaltige Wirtschaft sowie eine zukunftssichere Gesellschaft. Der DGB fordert:

- Arbeitszeiten, die zum Leben passen
- Umverteilung von Sorgearbeit
- Existenzsichernde Einkommen
- Schließen der Lohnlücke
- Beseitigung von Fehlanreizen im Steuersystem

Sollte der Forderungskatalog Ihr Interesse geweckt haben, können Sie [hier](#) den gesamten Artikel lesen. (Quelle: [dgb.de](#))

Frauen in Führung – politische Bilanz und Zukunftsgestaltung

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Lisa Paus begrüßte am 7. Februar 2023 rund 700 Teilnehmende des Forums der Initiative FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e.V. zum Thema „Frauen in die Führung – politische Bilanz und Zukunftsgestaltung“. Im Fokus standen neben bereits erreichten Erfolgen auch nächste Schritte auf dem Weg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen.

„Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, die vollständige Gleichstellung von Frauen und Männern noch in diesem Jahrzehnt zu erreichen. Dafür müssen wir an Tempo zulegen. [...] Es braucht einen Kulturwandel in den Unternehmen. Frauen müssen gezielt gefördert und ermutigt werden. Das zahlt sich am Ende auch für die Unternehmen aus. Denn wir wissen aus zahlreichen Studien: gemischte Teams sind erfolgreicher und innovativer.“, so Lisa Paus.

Interesse geweckt? [Hier](#) können Sie den gesamten Artikel nachlesen. (Quelle: [bmfsfj.de](#))

4. Tipps und Termine

Lebensphasenorientiertes Führen

Workshop für Personalverantwortliche aus Wissenschaft und Verwaltung mit der Vereinbarkeitsexpertin Dr.in Regina Ahrens

06.03.2023 | 10.00 – 13.00 Uhr

AR-M 0115 sowie online (Hybridveranstaltung)

Weitere Informationen zum Workshop sowie zur Anmeldung finden Sie [hier](#)

Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden.

Lesung und Gespräch mit Raúl Aguayo-Krauthausen im Rahmen der lit.Cologne

06.03.2023 | 20.00 Uhr

COMEDIA Theater, Roter Saal, Vondelstraße, 50677 Köln

Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie [hier](#)

Frauenseminarwoche 2023

Frauenseminarwoche von ver.di rund um den Internationalen Frauentag

06.03.2023 – 10.03.2023

ver.di Bildungszentrum „Das bunte Haus“, Senner Hellweg 461, 33689 Bielefeld

Weitere Informationen finden Sie [hier](#) und [hier](#)

Die Macht des feministischen Schreibens: feministische, gendersensible Sprache gestalten

Teil der online Diskussionsreihe „Power of Feminist Narratives“, veranstaltet von der Heinrich-Böll-Stiftung Feminism & Gender Democracy | Global Unit

07.03.2023 | 14.00 – 15.30 Uhr

Online

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

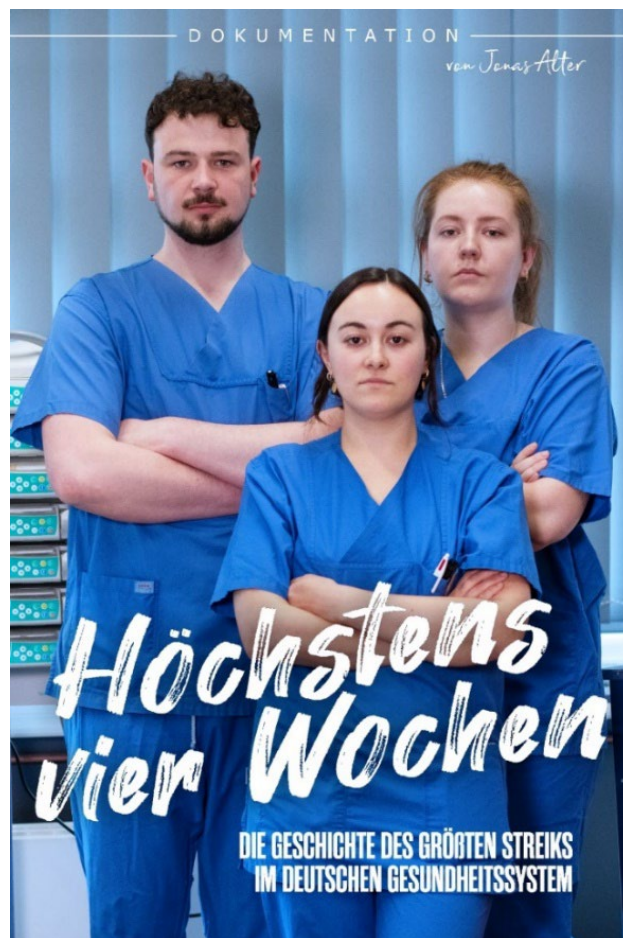
Höchstens vier Wochen. Die Geschichte des größten Streiks im deutschen Gesundheitssystem

Filmvorführung in der Kurbelkiste anlässlich des Internationalen Frauentages, veranstaltet vom Aktionsbündnis „Frauen im Siegerland“

07.03.2023 | 18.00 Uhr Einlass | 19.00 Uhr Beginn

Kulturhaus Lütz, St.-Johann-Str. 18, Siegen

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)



Frauen und Finanzen

Die Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Siegen-Wittgenstein lädt zu einem interaktiven Online-Vortrag für Frauen ein

07.03.2023 | 19.30 Uhr

Online

Weitere Informationen zur Veranstaltung sowie zur Anmeldung finden Sie [hier](#)

Soziale Arbeit an der Belastungsgrenze – Kollaps verhindern!

Veranstaltung von ver.di anlässlich des Internationalen Tages der Sozialen Arbeit

21.03.2023 | 17.00 – 19.00 Uhr

Jugendherberge Berlin Ostkreuz sowie [online Stream](#) (Hybridveranstaltung)

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

Wissenschaftliches Schreiben im MINT-Bereich

Englischsprachiger Workshop für Studentinnen & Absolventinnen mit der Trainerin Dr. Sandra Stephan, organisiert vom women career service

17.04.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

18.04.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

AR-UB 114

Weitere Informationen finden Sie [hier](#), anmelden können Sie sich [hier](#)

Girls' & Boys' Day

Bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung jenseits von Geschlechterstereotypen für Schüler*innen ab der 5. Klasse, organisiert vom Gleichstellungsbüro der Universität Siegen in Kooperation mit den Fakultäten II und IV

27.04.2023

Weitere Informationen zum Aktionstag sowie zur Anmeldung finden Sie [hier](#)

Bundesfrauenkonferenz bei ver.di

6. ver.di-Bundesfrauenkonferenz unter dem Motto „Gleichstellung verWIRklichen“

05.05.2023 – 07.05.2023

Berlin

Weitere Informationen finden Sie [hier](#)

Präsentieren wissenschaftlicher Ergebnisse im MINT-Bereich

Englischsprachiger Workshop für Studentinnen & Absolventinnen mit der Trainerin Dr. Sandra Stephan, organisiert vom women career service

01.06.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

02.06.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

AR-UB 114

Weitere Informationen finden Sie [hier](#), anmelden können Sie sich [hier](#)

Grundlagen der Moderation

Workshop für Mitarbeiterinnen & Wissenschaftlerinnen mit der Trainerin Anja Stiel, organisiert vom women career service

12.06.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

13.06.2023 | 09.30 – 17.00 Uhr

AR-UB 114

Weitere Informationen finden Sie [hier](#), anmelden können Sie sich [hier](#)

Alleinerziehenden-Netzwerk Siegen-Wittgenstein

Kennen Sie schon das Netzwerk für Alleinerziehende in Siegen-Wittgenstein? Seit 2016 soll das Netzwerk auf regionaler Ebene alleinerziehende Elternteile durch Informationsweitergabe, professionelle Beratung und Vernetzung unterstützen. Es bietet dabei eine Plattform für Austausch, Gespräch und gegenseitige Unterstützung. Interessierte, die sich gerne in den Mailverteiler aufnehmen lassen möchten, können sich bei Martina Böttcher (Gleichstellungsbeauftragte des Kreises Siegen-Wittgenstein) melden:

- Mail: m.boettcher@siegen-wittgenstein.de
- Telefon: 0271 / 333 – 2212

Weitere Informationen zu dem Netzwerk sowie zu anstehenden Veranstaltungen finden Sie [hier](#).



5. Impressum

Der Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros erscheint i.d.R. viermal im Jahr. Sie können sich [hier](#) selbstständig für diesen Newsletter an- und abmelden.

Verantwortlich

Dr.‘ Elisabeth Heinrich, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen

Redaktion

Hannah Schittenhelm (Projektleitung) und das Team des Gleichstellungsbüros der Universität Siegen

Weitere Informationen

www.uni-siegen.de/gleichstellung und
www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule