

Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät, der Universität Siegen

PRÄAMBEL

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein zentrales Qualitätsmerkmal auf allen Ebenen der Strukturen der Universität und ein steuerndes Kriterium für die Qualität und Attraktivität der Hochschule. Sie ist zugleich eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln, die Beteiligung an Förderprogrammen und die Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Gesellschaft.

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät aktiv an der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Siegen mitzuwirken und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG umzusetzen. Die Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät verpflichtet sich darüber hinaus den universitätsinternen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern einzuhalten. Seit 2019 setzt sich ein Gleichstellungsteam, in dem alle Departments vertreten sind, für die Umsetzung der Gleichstellung in der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät ein. Zur Weiterentwicklung des Prozesses zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird die Fakultät die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen und Ziele proaktiv angehen.

(2023 – 2027)

1. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

1.1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1.1. Professuren

Tabelle 1. Absoluter und prozentualer Anteil an Professorinnen und Professoren

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2016	Frauen 2021	Quote HZG
Bauingenieurwesen	12	3	9	8	25	24
Chemie - Biologie	12	4	8	18	33	35
Elektrotechnik - Informatik	21	2	19	4	10	10
Maschinenbau	20	2	18	14	10	18
Mathematik	12	0	12	8	0	19
Physik	17	0	17	0	0	14
<i>Gesamt</i>	94	11	83	8	12	-

Ausführliche Tabellen (A1) im Anhang

In den Departments Bauingenieurwesen, Elektrotechnik-Informatik und Chemie-Biologie wurde erfreulicherweise die Gleichstellungsquote laut Hochschulzukunftsgesetz übertroffen, erreicht oder fast erreicht. Im Department Maschinenbau ist der Anteil an Professorinnen aber leider von 14 % auf 10 % gesunken. In den Departments Physik und Mathematik gibt es leider gar keine Professorinnen. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Es sollten Förderprogramme genutzt werden. Die Anzahl an Professorinnen in der Position C4/W3 in der gesamten Fakultät blieb leider absolut und relativ betrachtet konstant auf einem zu niedrigen Niveau (Anz. 3; 3 %). Auch hier könnten Förderprogramme zu einer Verbesserung der Situation genutzt werden.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Tabelle 2. Absoluter und prozentualer Anteil an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Mittelbau

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2016	Frauen 2021	Belegung Studierende
Bauingenieurwesen	31	6	25	24	19	26
Chemie - Biologie	87	30	57	34	34	55
Elektrotechnik - Informatik	106	24	82	18	23	22
Maschinenbau	126	14	112	15	11	14
Mathematik	52	19	33	27	37	70
Physik	99	20	79	19	20	28
Fakultät allgemein ¹	8	0	8	-	0	-
<i>Gesamt</i>	509	113	396	21	22	40

Ausführliche Tabellen A2 im Anhang

Im hauptamtlichen wissenschaftlichen Mittelbau ist der Anteil an Wissenschaftlerinnen innerhalb der gesamten Fakultät seit 2016 leider nicht gestiegen. Auf Ebene der Departments gibt es sowohl eine Zunahme an Mitarbeiterinnen (Elektrotechnik-Informatik, Mathematik) als auch eine Abnahme an Mitarbeiterinnen (Bauingenieurwesen, Maschinenbau) oder keine Veränderung (Physik, Chemie-Biologie). Vergleicht man in den Departments den prozentualen Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit dem prozentualen Anteil an Studentinnen, der als Maß für das Interesse von Frauen an den Department spezifischen Fächern genutzt werden kann, so ist der Anteil der Wissenschaftlerinnen in fünf der sechs Departments klar unterrepräsentiert. Nur im Department Elektrotechnik-Informatik liegen beide Werte nahe beieinander (23 %; 22 %).

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Diese zusammenfassende Tabelle erweckt den Eindruck, dass der Anteil Studentinnen in den Departments vom letzten Evaluierungszeitraum bis Ende 2021 etwa konstant geblieben ist. Dem ist aber leider nicht so. Schaut man in die ausführlichen nach Department getrennten Tabellen im Anhang, so fällt auf, dass sich z.B. im Department Chemie-Biologie der Anteil weiblicher SHKs halbiert, der der männlichen SHKs aber im selben Zeitraum verdoppelt hat.

¹ Inkl. ZESS

Tabelle 3. Absoluter und prozentualer Anteil weiblicher und männlicher Hilfskräfte

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2016	Frauen 2021	Belegung Studierende
Bauingenieurwesen	19	5	14	28	26	26
Chemie - Biologie	28	12	16	44	43	55
Elektrotechnik - Informatik	48	6	42	22	13	22
Maschinenbau	84	15	69	11	18	14
Mathematik	86	35	51	48	41	70
Physik	27	6	21	25	22	28
Fakultät allgemein	4	2	2	-	50	-
<i>Gesamt</i>	296	81	215	26	27	40

Ausführliche Tabellen A3 im Anhang

Andererseits hat sich im selben Department die Anzahl weiblicher WHBs/WHKs erfreulicherweise fast verdoppelt und kommt damit auf den Stand der Anzahl männlicher WHBs/WHKs. Der Anteil weiblicher Hilfskräfte spiegelt nicht den Anteil an Studentinnen in den Studiengängen des Departments Chemie-Biologie wider. Im Department Elektrotechnik-Informatik ist die Anzahl weiblicher SHKs auf ein Drittel (von 15 auf 5) und die Anzahl weiblicher WHB/WHKs sogar auf ein Sechstel (von 6 auf 1) geschrumpft (vgl. Tabelle A.3 im Anhang). Bei den männlichen Hilfskräften war der Schwund nicht so drastisch. Im Department Maschinenbau ist der relative Anteil weiblicher Hilfskräfte zwar gestiegen, dies lag aber nur an der Reduzierung von Hilfskraftstellen. Im Department Mathematik ist die Anzahl weiblicher SHKs gesunken, die der weiblichen WHBs/WHKs leicht gestiegen. Dennoch spiegelt der relative Anteil weiblicher Hilfskräfte in keiner Weise den Anteil der Studentinnen in den Studiengängen des Departments Mathematik wider. Im Department Physik ist der Anteil weiblicher Hilfskräfte (22 %) niedriger als der Anteil der Studentinnen in den Studiengängen (28%).

1.2. Ziele und Maßnahmen

1.2.1. Professorale Gruppe

Ziel 1: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme 1: Fortführung der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien nach dem Kaskadenmodell

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentleitung

Maßnahme 2: Fortsetzung der Einhaltung der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der internen und externen Kommunikation. Hier sollen nach und nach alle Formblätter, Anträge etc. an die gendergerechte Sprache angepasst werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: alle Fakultätsmitglieder, insbesondere Geschäftsführung, Kommissionsleitung

Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Teilzeit, Homeoffice, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Betroffene sind auf diese Regelung hinzuweisen. Digitale und hybride Kommunikations- und Lehrformate, Flexibilität der Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung und Personaldezernat

Ziel 3: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: In Ausschreibungstexten die Ansprache von Frauen verbessern. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorheben. Da die Stellen zentral über das Portal SuccessFactors ausgeschrieben werden, sollte die Verwaltung entsprechende Textbausteine anpassen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte der Uni, Verwaltung, Gleichstellungsteam (unterstützend)

Maßnahme 2: Bei Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsquote zu berücksichtigen. Haben sich keine oder zu wenige Frauen beworben, sollen gezielt potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung ermuntert werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Vorsitz der Berufungskommission

Maßnahme 3: Um die Anzahl an Professorinnen in der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät langfristig und nachhaltig zu erhöhen, müssen insgesamt mehr Frauen nach der Promotion im wissenschaftlichen System verbleiben. Ein entscheidender Faktor dabei ist die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere besonders in der Phase nach der Promotion. Dazu gehört auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase und vor allem in der Postdoc-Phase. Hierzu soll auf bereits bestehende fakultätsübergreifende Angebote wie insbesondere das zielgerichtete Mentoring, Stipendien, Förderprogramme, das „House of Young Talents“, Programme des Gleichstellungsbüros und das Familienservicebüro hingewiesen werden. Die jeweilige Arbeitsgruppenleitung sollte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer Hochschulkarriere ermuntern und strategische Karrierewege aufzeigen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultäts-, Departments-, Arbeitsgruppenleitungen

1.2.2. Hauptamtlicher Mittelbau

Ziel 1: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme 1: Fortführung der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentleitung

Maßnahme 2: Fortsetzung der Einhaltung der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der internen und externen Kommunikation. Hier sollen nach und nach alle Formblätter, Anträge etc. an die genderechte Sprache angepasst werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: alle Fakultätsmitglieder, insbesondere Geschäftsführung, Kommissionsleitung

Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Teilzeit, Homeoffice, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen stehen der Übernahme und Wahrnehmung der Aufgaben wissenschaftlicher Mitarbeitenden grundsätzlich nicht entgegen und sind für Frauen und Männer zu ermöglichen. Digitale und hybride Kommunikations- und Lehrformate, Flexibilität der Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Ziel 3: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: In Ausschreibungstexten die Ansprache von Frauen verbessern. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorheben. Da die Stellen zentral über das Portal SuccessFactors ausgeschrieben werden, sollte die Verwaltung entsprechende Textbausteine anpassen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte der Uni, Verwaltung, Gleichstellungsteam (unterstützend)

Maßnahme 2: Bei Vorstellungsgesprächen ist die Gleichstellungsquote zu berücksichtigen. Haben sich keine oder zu wenige Frauen beworben, sollen gezielt potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung ermuntert werden. Gezieltes Hinweisen auf die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Hinweise auf Weiterbildungsmaßnahmen, Unterstützungsangebote bei Bewerbungs- und Einstellungsgesprächen

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Vorgesetzte/Vorgesetzter

Maßnahme 3: Um die Anzahl an Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau in der Naturwissenschaftlich-Technische Fakultät langfristig und nachhaltig zu erhöhen, müssen Formate geschaffen werden, die Frauen die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere nahebringen und sie ermuntern, diesen Weg zu gehen. Insgesamt müssen mehr Frauen nach der Promotion im wissenschaftlichen System verbleiben. Ein entscheidender Faktor dabei ist die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere besonders in der Phase nach der Promotion. Dazu gehört auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase und vor allem in der Postdoc-Phase. Hierzu soll auf bereits bestehende fakultätsübergreifende Angebote wie insbesondere das zielgerichtete Mentoring, Stipendien, Förderprogramme, das „House of Young Talents“, Programme des Gleichstellungsbüros und das Familienservicebüro hingewiesen werden. Die jeweilige Arbeitsgruppenleitung sollte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer Hochschulkarriere ermuntern und strategische Karrierewege aufzeigen.

Umsetzung bis: ab sofort:

Verantwortlich: Fakultäts-, Departments-, Arbeitsgruppenleitungen

1.2.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Ziel 1: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme 1: Auf die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien achten

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentsleitung, Fachschafsrat

Maßnahme 2: Fortsetzung der Einhaltung der sprachlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in der internen und externen Kommunikation.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: alle Fakultätsmitglieder, Fachschafsrat

Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Nach Möglichkeit sind Lehrveranstaltungen familienbewusst, unter Berücksichtigung der Zeitkorridore von Teilzeitarbeitenden, Eltern und Pflegenden zu planen. Einzelfallregelungen sollen ermöglicht werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Studienplanung

Ziel 3: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: Studentinnen sollen gezielt angesprochen und auf freie SHK/WHB-Stellen hingewiesen und zur Bewerbung ermuntert werden. In Fächern mit hohem Anteil an Studentinnen ist ein entsprechend höherer Anteil an Frauen auf SHK/WHB/WHK-Stellen zu fordern. Die frühe Mitarbeit in einer Arbeitsgruppe durch eine SHK-Stelle kann die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere mitformen und dient als nachhaltige Strategie, mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: alle Fakultätsmitglieder

2. STUDIERENDENSCHAFT UND HOCHSCHULPRÜFUNGEN

2.1. Bestandsaufnahme und Analyse

2.1.1. Belegung Studierendenschaft

Tabelle 4. Belegung Studierendenschaft

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2016	Frauen 2021
Bauingenieurwesen	465	119	346	27	26
Chemie - Biologie	622	343	279	57	55
Elektrotechnik - Informatik	845	183	662	18	22
Maschinenbau	1.714	236	1.478	12	14
Mathematik	1.956	1.369	587	66	70
Physik	286	80	206	34	28
<i>Gesamt</i>	5.888	2.330	3.558	36	40

Der Anteil der Studentinnen in den Departements Elektrotechnik-Informatik, Maschinenbau und Mathematik ist leicht gestiegen, in den Departements Chemie-Biologie, Bauingenieurwesen und Physik dagegen leicht gesunken. Der Anteil der Studentinnen liegt im Department Mathematik bei 70 %. Den zweithöchsten Anteil verzeichnet das Department Chemie-Biologie (55 %). Der Anteil an Studentinnen im Department Maschinenbau liegt mit nur 14 % sogar unter dem Anteil der Physikstudentinnen (28%) und dieser liegt etwas höher als der Anteil an Studentinnen im Department Bauingenieurwesen (26 %).

2.1.2. Promotionen

Tabelle 5. Abgeschlossene Promotionen 2016-2020

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen 2011-15	Frauen 2016- 20	Belegung Studierende
Bauingenieurwesen	8	2	6	14	25	26
Chemie - Biologie	63	23	40	43	37	55
Elektrotechnik - Informatik	95	14	81	13	15	22
Maschinenbau	62	10	52	4	16	14
Mathematik	18	6	12	40	33	70
Physik	50	13	37	12	26	28
<i>Gesamt</i>	296	68	228	17	23	40

In den Departments Bauingenieurwesen, Maschinenbau und Physik ist der prozentuale Anteil an Frauen, die ihre Promotion abgeschlossen haben, erfreulicherweise deutlich gestiegen. Im Department Maschinenbau übertrifft der Anteil weiblicher Promovierter sogar den Anteil an Studentinnen. Im Department Physik haben 13 Frauen promoviert (26 %). Der Anteil entspricht in etwa dem Anteil Studentinnen. Im Department Mathematik ging der Anteil weiblicher Promovenden leider zurück und ist vom Anteil Studentinnen leider weit entfernt. Auch im Department Chemie-Biologie ging der Anteil an Frauen, die ihre Promotion abgeschlossen haben, leider zurück. Eine nachhaltige Steigerung im Bereich der Promotionen ist zum einen durch die Gewinnung von mehr Studentinnen in den Fächern und durch gezielte Förderung bereits während des Studiums zu erreichen.

2.1.3. Habilitationen

Tabelle 6. Habilitation 2016 - 2020

	Anzahl			in %
	Gesamt	Frauen	Männer	
Habilitationen gesamt	24	6	18	25
Fakultät IV	10	1	9	10

Betrachtet man den Zeitraum zwischen 2010 und 2015 mit dem Zeitraum 2016-2020, hat sich die Zahl an Habilitationen an der Universität Siegen recht gut entwickelt. Von den insgesamt 24 abgeschlossenen Habilitationen wurden im Zeitraum 2016-2020 immerhin sechs Frauen (von 24 abgeschlossenen Habilitationsverfahren) habilitiert. Innerhalb der Fakultät IV hat sich im letzten Zeitraum immerhin eine Wissenschaftlerin habilitiert (10 %). Die Anzahl der Habilitierenden muss insgesamt erhöht werden, insbesondere die der Habilitandinnen.

2.2. Ziele und Maßnahmen

2.2.1. Studierendenschaft

Ziel 1: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen/von Männern in der Gruppe der Studierenden

Maßnahme 1: Das Angebot attraktiver Studiengänge erhöhen: Um grundsätzlich mehr Studierende für die Studiengänge in der Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät zu gewinnen, könnten zusätzlich zu den vorhandenen Studiengängen neue (interdisziplinäre) Studiengänge entwickelt und angeboten werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentleitung

Ziel 2: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den vorhandenen Studiengängen mit derzeit geringem Frauenanteil

Maßnahme 1: Fortführung und Intensivierung des e-Monitoring Projektes „mintas“: Hierbei werden die sozialen Medien wie z.B. Instagram zur Kommunikation und Information genutzt. Im Chat und in Posts werden SchülerInnen über MINT-Fächer informiert und bekommen interessante Hintergrundinformationen zum Studium der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Fragen im Forum werden zeitnah von den MentorInnen beantwortet. Das Projekt soll in die MINT-Initiative „MINT on Tour“ und „MINToringSI“ eingebettet werden, um bestehende Schulkooperationen zu nutzen und die Erreichbarkeit der Zielgruppe Schülerinnen und Schüler zu erhöhen. Kooperationen mit Schulen werden ausgebaut.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung

Ziel 3: Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahme 1: Nach Möglichkeit sind Lehrveranstaltungen familienbewusst, unter Berücksichtigung der Zeitkorridore von Teilzeitarbeitenden, Eltern und Pflegenden zu planen. Einzelfallregelungen sollen ermöglicht werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Studienplanung

2.2.2. Promotionen

Ziel 1: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme 1: In Ausschreibungstexten die Ansprache von Frauen verbessern. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorheben. Da die Stellen zentral über das Portal SuccessFactors ausgeschrieben werden, sollte die Verwaltung entsprechende Textbausteine anpassen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte der Uni, Verwaltung, Gleichstellungsteam (unterstützend)

Ziel 2: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: Bei der Auswahl von Promovierenden und bei der Ermunterung von Masterstudierenden für eine Promotion sollte die Arbeitsgruppenleitung Frauen stärker berücksichtigen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: alle Fakultätsmitglieder

Maßnahme 2: Einbeziehung des „House of Young Talents“, des Gleichstellungsbüros und des Gleichstellungsteams der Fakultät zur gezielten Ansprache von Absolventinnen. Workshops, Informationsveranstaltungen, Einrichtung eines E-Mailverteilers für Masterstudierende.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Departmentleitung, Gleichstellungsbüro, Gleichstellungsteam, Promotionsausschuss, alle Fakultätsmitglieder

Ziel 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Digitale und hybride Kommunikationsformate, Flexibilität der Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 2: Gezielte Information von Absolventinnen über die Angebote der familiengerechten Hochschule

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 3: Sensibilisierung der Vorgesetzten für Belange der Promovierenden im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Promotion und Familie

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Gleichstellungsbüro

2.2.3. Habilitationen

Ziel 1: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: Gezielte Ansprache von Postdoktorandinnen und Ermunterung zur Habilitation. Informationsgespräche über Möglichkeiten der Unterstützung in der Habilitationsphase.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Prodekan für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Maßnahme 2: Aufbau eines Kolloquiums für Habilitierende zum fachlichen und informativen Austausch

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Prodekan für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Gleichstellungsteam

Ziel 2: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Digitale und hybride Kommunikationsformate, Flexibilität der Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 2: Gezielte Information von Habilitandinnen über die Angebote der familiengerechten Hochschule

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 3: Sensibilisierung der Vorgesetzten für Belange der Habilitandinnen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Promotion und Familie

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung, Gleichstellungsbüro

3. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

3.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Tabelle 7. Technik und Verwaltung

Eingruppierung		Gesamt	Frauen	Männer	in %
E13 – E15	2016	1	1	0	100
	davon befristet	0			
	2021	3	2	1	67
	davon befristet	1	1	0	100
E9 – E12	2016	63	7	56	11
	davon befristet	4	1	3	25
	2021	65	8	57	12
	davon befristet	4	1	3	25
E6 – E8	2016	148	100	48	68
	davon befristet	13	8	5	62
	2021	145	107	38	74
	davon befristet	14	12	2	86

Quelle: Universitätsverwaltung Siegen

In der Eingruppierung E6-E8 bilden die Frauen den Großteil der unbefristet Beschäftigten. Dieser Anteil ist vom letzten Evaluierungszeitraum zum aktuellen von 68 % auf 74% gestiegen. In der Gruppe E9-E12 ist der Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen weiterhin auf einem sehr niedrigen Niveau (nur 12 %). In der Eingruppierung E13 - E15 sind zwei der drei vorhandenen Stellen von Frauen besetzt, allerdings ist eine Stelle davon befristet.

3.2. Ziele und Maßnahmen

Ziel 1: Förderung der Gleichstellung

Maßnahme 1: In Ausschreibungstexten die Ansprache von Frauen verbessern. Die Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervorheben. Da die Stellen zentral über das Portal SuccessFactors ausgeschrieben werden, sollte die Verwaltung entsprechende Textbausteine anpassen.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte der Uni, Verwaltung, Gleichstellungsteam (unterstützend)

Ziel 2: Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Maßnahme 1: Um den Anteil der weiblichen Beschäftigten im gehobenen und höheren Dienst bzw. im vergleichbaren Angestelltenverhältnis zu erhöhen, sollen diese gezielt auf vakante Stellen hingewiesen und zur Bewerbung ermuntert werden.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Fakultätsleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 2: Hinweise auf die bereits bestehenden internen und externen Coaching-Programme für Beschäftigte und die Ermunterung zur Teilnahme an Fortbildungen sollen die Weiterqualifizierung des vorhandenen Personals sicherstellen. Eine Plattform dafür kann das Netzwerk Hochschulsekretariat sein.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Ziel 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahme 1: Einrichtung der Möglichkeit einer kurzfristigen und temporären Verlagerung von Arbeitszeit und Arbeitsort für Beschäftigte mit Familienaufgaben. Digitale und hybride Kommunikationsformate, Flexibilität der Arbeitszeiten und Homeoffice erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

Maßnahme 2: Gezielte Information von Beschäftigten über die Angebote der familiengerechten Hochschule

Umsetzung bis: ab sofort

Verantwortlich: Arbeitsgruppenleitung, Departmentleitung in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat

4. GELTUNGSDAUER DES FRAUENFÖRDERPLANS

Dieser Gleichstellungplan gilt für den Zeitraum Dezember 2022 – November 2027.

5. VERABSCHIEDUNG

Beschlossen im Fakultätsrat am 12.10.2022



Unterschrift des Dekans

6. ANHANG

6.1. Ausführliche Tabellen Professuren (A1)

A1: 1. Bauingenieurwesen

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	0	3	0
	2021	0				4	1	3	25
W2/C3	2016	0				8	1	7	13
	2021	0				6	2	4	33
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	0	2	0	-	-	-	-
	2021	2	0	2	0	-	-	-	-
gesamt	2016	2	0	2	0	11	1	10	9
	2021	2	0	2	0	10	3	7	30

A1: 2. Chemie - Biologie

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				5	0	5	0
	2021	0				4	0	4	0
W2/C3	2016	0				5	2	3	40
	2021	0				4	4	4	50
W1	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	1	0	1	0	10	2	8	20
	2021	0				12	4	8	33

A1: 3. Elektrotechnik - Informatik

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				16	0	16	0
	2021	0				13	0	13	0
W2/C3	2016	1	0	1	0	7	0	7	0
	2021	0				6	1	5	17
W1	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	1	1	0	100	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
gesamt	2016	3	1	2	33	23	0	23	0
	2021	2	1	1	50	19	1	18	5

A1: 4. Maschinenbau

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				14	3	11	21
	2021	0				16	2	14	13
W2/C3	2016	0				6	0	6	0
	2021	0				3	0	3	0
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
gesamt	2016	1	0	1	0	20	3	17	15
	2021	1	0	1	0	19	2	17	11

A1: 5. Mathematik

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	0	3	0
	2021	0				4	0	4	0
W2/C3	2016	1	0	1	0	5	0	5	0
	2021	0				6	0	6	0
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	2	0	2	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	3	1	2	33	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	4	1	3	25	8	0	8	0
	2021	2	0	2	0	10	0	10	0

A1: 6. Physik

	Jahr	befristet				Unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				8	0	8	0
	2021	0				9	0	9	0
W2/C3	2016	0				6	0	6	0
	2021	0				6	0	6	0
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	2	0	2	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	0				14	0	14	0
	2021	2	0	2	0	15	0	15	0

6.2. Wissenschaftlicher Mittelbau (A2)

A2: 1. Bauingenieurwesen

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		26	7	19	27	8	2	6	25
	2021	Drittmittel	8	2	6	25	-	-	-	-
		Haus.-mittel	15	2	13	13	7	2	5	29
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		3	0	3	0	0			0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	0	1	0	0			
gesamt	2016		29	7	22	24	8	2	6	25
	2021	Drittmittel	8	2	6	25	-	-	-	-
		Haus.-mittel	16	2	14	13	7	2	5	29

A2: 2. Chemie - Biologie

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		69	26	43	38	4	0	4	0
	2021	Drittmittel	26	10	16	38	-	-	-	-
		Haus.-mittel	40	15	25	38	5	0	5	0
LfbA	2016		7	3	4	43	8	2	6	25
	2021	Drittmittel	1	1	0	100	-	-	-	-
		Haus.-mittel	2	1	1	50	9	2	7	22
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		1	0	1	0	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				4	1	3	25
gesamt	2016		77	29	48	38	14	2	12	14
	2021	Drittmittel	27	11	16	41	-	-	-	-
		Haus.-mittel	42	16	26	38	18	3	15	17

A2: 3. Elektrotechnik - Informatik

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		112	21	91	19	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	54	12	42	22	-	-	-	-
		Haus.-mittel	41	10	31	24	2	1	1	50
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	0	1	0	1	0	1	0
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		6	2	4	33	5	0	5	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	1	0	100	6	0	6	0
gesamt	2016		118	23	95	19	7	0	7	0
	2021	Drittmittel	54	12	42	22	-	-	-	-
		Haus.-mittel	43	11	32	26	9	1	8	11

A2: 4. Maschinenbau

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		85	13	72	15	3	0	3	0
	2021	Drittmittel	68	9	59	13	-	-	-	-
		Haus.-mittel	48	4	44	8	2	0	2	0
LfbA	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		2	1	1	50	5	0	5	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	0	1	0	7	1	6	14
gesamt	2016		87	14	73	16	8	0	8	0
	2021	Drittmittel	68	9	59	13	-	-	-	-
		Haus.-mittel	49	4	45	8	9	1	8	11

A2: 5. Mathematik

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		22	7	15	32	0			
	2021	Drittmittel	9	5	4	56	-	-	-	-
		Haus.-mittel	25	7	18	28	-	-	-	-
LfbA	2016		5	2	3	40	8	1	7	13
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	3	2	1	67	9	2	7	22
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		5	1	4	20	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	3	2	60	1	0	1	0
gesamt	2016		32	10	22	31	9	1	8	11
	2021	Drittmittel	9	5	4	56	-	-	-	-
		Haus.-mittel	33	12	21	36	10	2	8	20

3. Ausführliche Tabelle A2: Physik

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA	2016		66	15	51	23	4	0	4	0
	2021	Drittmittel	47	9	38	19	-	-	-	-
		Haus.-mittel	34	10	24	29	4	1	3	25
LfbA	2016		0				2	0	2	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				2	0	2	0
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		2	0	2	0	4	0	4	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	6	0	6	0	6	0	6	0
gesamt	2016		68	15	53	22	10	0	10	0
	2021	Drittmittel	47	9	38	19	-	-	-	-
		Haus.-mittel	40	10	30	25	12	1	11	8

A2: 6. Fakultät allgemein

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA	2016		3	0	3	0	5	0	5	0
	2021	Drittmittel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				6	0	6	0
LfbA	2016		0							
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
Beamt*innen unterhalb Prof	2016		0							
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		3	0	3	0	5	0	5	0
	2021	Drittmittel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				6	0	6	0

6.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (A3)

A3: 1. Bauingenieurwesen

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	15	5	10	33
	2021	9	3	6	33
WHB/WHK	2016	17	4	13	24
	2021	10	2	8	20
gesamt	2016	32	9	23	28
	2021	19	5	14	26

A3: 2. Chemie - Biologie

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	9	6	3	67
	2021	9	3	6	33
WHB/WHK	2016	16	5	11	31
	2021	19	9	10	47
gesamt	2016	25	11	14	44
	2021	28	12	16	43

A3: 3. Elektrotechnik - Informatik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	57	15	42	26
	2021	25	5	20	20
WHB/WHK	2016	37	6	31	16
	2021	23	1	22	4
gesamt	2016	94	21	73	22
	2021	48	6	42	13

A3: 4. Maschinenbau

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	94	10	84	11
	2021	34	8	26	24
WHB/WHK	2016	37	5	32	14
	2021	50	7	43	14
gesamt	2016	131	15	116	11
	2021	84	15	69	18

A3: 5. Mathematik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	51	26	25	51
	2021	50	16	34	32
WHB/WHK	2016	30	13	17	43
	2021	36	19	17	53
gesamt	2016	81	39	42	48
	2021	86	35	51	41

A3: 6. Physik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	14	2	12	14
	2021	10	1	9	10
WHB/WHK	2016	10	4	6	40
	2021	17	5	12	29
gesamt	2016	24	6	18	25
	2021	27	6	21	22

A3: 7. Fakultät allgemein

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	14	2	12	14
	2021	2	1	1	50
WHB/WHK	2016	10	4	6	40
	2021	2	1	1	50
gesamt	2016	24	6	18	25
	2021	4	2	2	50