

Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans gem. § 5 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NRW der Philosophischen Fakultät der Universität Siegen (2022-2027)

PRÄAMBEL

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie die Schaffung einer Organisationskultur, in der sich alle Angehörigen der Hochschule gleichermaßen entwickeln können, sind wesentliche Ziele der Universität Siegen. Mit ihrem dezentralen Gleichstellungsplan verpflichtet sich die Philosophische Fakultät, aktiv einen Beitrag zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität Siegen zu leisten und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zu erfüllen. Um die gleichberechtigte Zusammenarbeit der Geschlechter in Forschung, Lehre, Verwaltung und Studium nachhaltig zu fördern, setzt es sich die Philosophische Fakultät zum Ziel, ihre Mitglieder noch stärker für die Belange der Gleichstellung zu sensibilisieren. Gleichstellung im Sinne des Hochschulgesetzes soll dabei stärker mit den Diversity Policies der Universität Siegen vernetzt werden. Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren ist weiterhin eines der wichtigsten Gleichstellungsziele, doch ebenso gilt es, den Verlauf der Karrieren von Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur positiv zu unterstützen. Deren Förderung wird daher zu einem Schwerpunkt in der fakultären Gleichstellungsarbeit in den nächsten fünf Jahren. Die Fakultät prüft geeignete Maßnahmen, um die fakultären Gleichstellungsbeauftragten in der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen.

O. ERLÄUTERUNGEN

Die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes basiert auf folgenden Grundlagen:

- dem novellierten Hochschulgesetz (HG) NRW vom 12. Juli 2019. Dort heißt es in § 3 Absatz 4: "Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin."
- dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW vom 15. Dezember 2016. Dort heißt es in § 1 Absatz 1 „Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern.“
- den fachspezifischen Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW.

Der Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von fünf Jahren (Juli 2022 bis Juni 2027).

In der Fortschreibung des Gleichstellungsplans findet das 2014 verabschiedete *Kaskadenmodell* Berücksichtigung, das sich in der Gleichstellungspolitik für die Bestimmung von Unterrepräsentanz von Frauen etabliert hat. Dieses Modell soll das Verhältnis zwischen den Frauen und Männern abbilden, die statistisch in der jeweiligen Fächergruppe die Einstellungs Voraussetzungen für eine Position in der Wissenschaftskarriere erfüllen. Relevant für die Bestimmung von Gleichstellungsquoten ist die *Qualifikationsstufe* (vorhergehende Karrierestufe). Im Falle der Professuren hat sich an der Universität Siegen dabei die Betrachtung der Geschlechterverhältnisse im Mittelbau und der Habilitationen in ganz Deutschland sowie der Juniorprofessuren in NRW durchgesetzt. Im Falle von Stellen im Mittelbau bildet die Zahl der Studierenden des jeweiligen Faches in ganz Deutschland die Ausgangsgesamtheit. Als Vergleichswert wird auch die Belegung der jeweiligen Fächer an der Universität Siegen im Wintersemester 2021/2022 angeführt. Um die notwendige Zeit der Qualifikation zu berücksichtigen, wurden zeitliche Abstände in das Modell aufgenommen. So wird etwa für die Berechnung der Gleichstellungsquote der Professorenschaft davon ausgegangen, dass alle heute potenziell für eine Professur qualifizierten Personen sich in den vergangenen Jahren habilitiert haben und vor elf Jahren im Mittelbau beschäftigt waren. Bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Bezugsgrößen in diesem Sinne nur Werte der Universität Siegen. In der Kommentierung des Zahlenwerkes wird immer auch ein Bezug zum vorherigen Gleichstellungsplan hergestellt.

1. WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

1.1. Bestandsaufnahme und Analyse

1.1.1. Professuren

Tabelle 1.1.1.: Professuren¹

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Quote HG ²
Germanistisches Seminar	14	4	10	29	33	53
Historisches Seminar	6	4	2	67	67	33
Medienwissenschaftliches Seminar	8	3	5	38	38	49
Philosophisches Seminar	4	0	4	0	25	27
Romanisches Seminar	4	4	0	100	50	59
Seminar für Anglistik	5	1	4	20	57	56
Seminar für Evang. Theologie	5	2	3	40	40	40
Seminar für Kath. Theologie	4	0	4	0	25	33
Seminar für Sozialwissenschaften	13	4	9	31	27	41
<i>Gesamt</i>	63	22	41	35	39	-

¹ Personen, die zum Stichtag eine Professur innehatten, d.h. auch Vertretungsprofessor:innen und Juniorprofessor:innen, aber *nicht* Personen, die den Titel ausschließlich ehrenhalber tragen.

² Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW.

An der Philosophischen Fakultät liegt der Frauenanteil an den Professuren bei 35 %, was einen Rückgang von vier Prozentpunkten im Vergleich mit 2016 ausmacht. Dies ist eine alarmierende Entwicklung, wenngleich auch einzelne Seminare die jeweilige fachspezifische Quote überschritten haben (Romanisches und Historisches Seminar). Im Vergleich der Seminare zeichnen sich große Unterschiede ab: Während die Professuren im Romanischen Seminar zu 100 % mit Frauen besetzt sind, gibt es derzeit im Philosophischen Seminar (Quote laut HG 27 %) und im Seminar für Katholische Theologie (Quote laut HG: 33 %) gar keine Professorin. . In diesen Seminaren besteht dringender Handlungsbedarf; daher soll bei kommenden – aktuell jedoch nicht absehbaren – Berufungsverfahren geeigneten weiblichen Personen besonderes Augenmerk gewidmet werden. In abgeschwächter Form gilt dies auch für das Seminar für Anglistik, deren Frauenanteil sich im Vergleich mit dem letzten Berichtszeitraum mehr als halbiert hat. Grund hierfür ist, dass nur eine Professur seit dem letzten Berichtszeitraum neu besetzt wurde; bei lediglich fünf Professuren im Fach hat dies deutliche Auswirkungen auf die Quote. Förderbedarf besteht insbesondere im Germanistischen Seminar mit -24 Prozentpunkten in Relation zur Quotierung sowie -4 % im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Aktuell ist lediglich etwa ein Viertel der Professuren mit Frauen besetzt. Mit leichtem Abstand zum Germanistischen Seminar ist ferner ein Nachholbedarf beim Medienwissenschaftlichen Seminar mit -11 und beim Seminar für Sozialwissenschaften mit -10 Prozentpunkten gegenüber der Quote gemäß HG zu erkennen. Es sind Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass der Frauenanteil fakultätsweit und in den genannten Seminaren noch weiter sinkt.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Tabelle 1.1.2.: Wissenschaftlicher Mittelbau³

	Anzahl			in %			
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung ⁴ Studierende Siegen	Belegung ⁵ Studierende Deutschland
Germanistisches Seminar	55	38	17	69	68	78	78
Historisches Seminar	12	5	7	42	33	43	44
Medienwissenschaftliches Seminar	25	7	18	28	38	61	69
Philosophisches Seminar	10	5	5	50	29	52	45
Romanisches Seminar	17	11	6	65	80	78	76
Seminar für Anglistik	21	15	6	71	68	73	72
Seminar für Evang. Theologie	7	3	4	43	80	76	60
Seminar für Kath. Theologie	13	5	8	38	57	77	56
Seminar für Sozialwissenschaften	51	23	28	45	42	54	54

³ Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (WiMi), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA), Beamte:innen unterhalb der Professuren.

⁴ Belegung der jeweiligen Fächer an der Universität Siegen im Wintersemester 2021/2022.

⁵ Als weitere Vergleichswerte sind hier die Belegungen der jeweiligen Fächer in Deutschland im Wintersemester 2020/2021 aufgeführt.

SFB - Medien der Kooperation	33	16	17	48	-	-	-
SFB - Transformation des Populären	27	17	10	63	-	-	-
Fakultät allg. und weitere	10	7	3	70	-	-	-
<i>Gesamt</i>	281	152	129	54	55	67	64

Ausführliche Tabellen im Anhang

In der Philosophischen Fakultät ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau mit -1 Prozentpunkt im Gesamt nahezu unverändert geblieben. Damit liegt der Anteil der Frauen, die im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt sind (54 %), auch weiterhin hinter dem Anteil weiblicher Studierender in der Philosophischen Fakultät (67 %) bzw. dem bundesweiten Anteil der weiblichen Studierenden (64 %).

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Tabelle 1.1.3.: Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016	Belegung Studierende
Germanistisches Seminar	25	16	9	64	69	78
Historisches Seminar	15	8	7	53	38	43
Medienwissenschaftliches Seminar	13	8	5	62	42	61
Philosophisches Seminar	7	5	2	71	50	52
Romanisches Seminar	6	5	1	83	42	78
Seminar für Anglistik	19	16	3	84	94	73
Seminar für Evang. Theologie	5	5	0	100	58	76
Seminar für Kath. Theologie	10	5	5	50	56	77
Seminar für Sozialwissenschaften	32	21	11	66	60	54
SFB - Medien der Kooperation	30	23	7	77	-	-
SFB - Transformation des Populären	34	22	12	65	-	-
Fakultät allg. und weitere	4	3	1	75	100	-
<i>Gesamt</i>	200	137	63	69	57	67

Ausführliche Tabellen im Anhang

Für die Bewertung der Frauenanteile im Feld der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte 2021 dient als Vergleichswert der jeweilige Frauenanteil studentischer Belegungen im betrachteten Bereich. So lässt sich etwa einschätzen, wie sich der Anteil der im Seminar beschäftigten weiblichen SHKs/WHKs zum Frauenanteil unter den Studierenden der Fächer, an denen das Seminar beteiligt ist, verhält. Mit Blick auf die gesamte Fakultät hat sich der Frauenanteil im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum erhöht. Er liegt nun leicht über dem Anteil der weiblichen Studierenden.

1.2. Ziele und Maßnahmen

1.2.1. Professuren

Ziele

- Konsolidierung und Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gemäß Gleichstellungsquote
- Vernetzung der Professorinnen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen

- Konsequente Umsetzung der Gleichstellungsquote
- Weiterhin gezielte Information der Berufungskommissionen zur Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW sowie Fortsetzung der konsequenten Begleitung der Verfahren durch Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- Bei Neueinstellung Information der Kolleg:innen über zentral organisierte Serviceeinrichtungen wie Women Career Service, Familienservicebüro, Dual Career Service
- Vernetzung der Professorinnen: Förderung des kollegialen Austausches durch entsprechende Zusammenschlüsse, um Informationen und Wissen besser zu verbreiten
- Familienfreundliche Zeiten für Gremiensitzungen in Abstimmung mit den Personen in Familienverantwortung

1.2.2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Ziele

- Konsolidierung und Steigerung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Mittelbau; hierbei liegt ein besonderes Augenmerk auf den unbefristeten Arbeitsverhältnissen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen

- Weiterhin Vermeidung von Verträgen mit geringer Laufzeit
- Kontinuierlich verlässliche und familiengerechte Vertragsgestaltung, bspw. Arbeitszeitreduktion, flexibler Arbeitsort, Wiedereinstiegsmöglichkeiten und Fortführung der Beratung zu diesen Themen
- Familienfreundliche Zeiten für Gremiensitzungen in Abstimmung mit den Personen in Familienverantwortung
- Auch zukünftig nach Möglichkeit Begleitung aller Auswahlverfahren zur Besetzung entfristeter Stellen durch (i.d.R. fakultäre) Gleichstellungsbeauftragte
- Fortlaufende Information über zentrale Angebote zur Karriereentwicklung, beispielsweise FraMeS (Frauenspezifisches Mentoring Siegen), (House of Young Talents) oder ZFH (Zentrum zur Förderung der Hochschuldidaktik), Stipendien und Fördermittel sowie Fort- und Weiterbildungsangebote in Kooperation mit der Promotionsberatung der Philosophischen Fakultät

- Bei Neueinstellung Information der Kolleg:innen über zentral organisierte Serviceeinrichtungen wie Women Career Service, Familienservicebüro, Dual Career Service
- Sondieren, inwiefern in Zusammenarbeit mit dem House of Young Talents spezifische Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur (PostDoc) gemacht werden können
- Prüfen, inwiefern in Zusammenarbeit mit Institutionen der verfassten Studierendenschaft und/oder der Studienberatung der Philosophischen Fakultät spezifische Informationsangebote für Karrierewege innerhalb der Universität angeboten werden können (z.B. Übergang vom Studium zur Promotion)
- Prüfen, inwiefern sich durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Zusammenschluss des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Philosophischen Fakultät (ZWM) gleichstellungs-spezifische Vortragsreihen oder Diskussionsveranstaltungen organisieren lassen
- Prüfung der Einrichtung von Dauerstellen in signifikanten Bereichen

1.2.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Auf der Ebene der Studierenden repräsentieren studentische Hilfskräfte (SHKs), wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss (WHBs) sowie wissenschaftliche Hilfskräfte (WHKs) einen wichtigen Grundstock zur Gewinnung von Doktorand:innen und damit des wissenschaftlichen Nachwuchses. In einem konsequenten Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bedürfen auch diese Gruppen einer besonderen Beachtung. Alle Lehrenden sowie Forschungs- und Arbeitsgruppen der Philosophischen Fakultät sind aufgefordert, gezielt qualifizierte Student:innen anzusprechen und sie durch deren Einbindung in Projekte der Lehre und Forschung zu fördern.

Ziele

- Ermutigung weiblicher Studierender zu einer beruflichen Karriere in der Wissenschaft
- Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahmen

- Information über Networking- und Mentoring-Programme sowie spezifische Weiterbildungen zur Karriereplanung für (als SHK bzw. WHB oder WHK angestellte) Student:innen
- Fortlaufende Information beispielsweise durch die fakultäre Studienberatung und Fachschaften über zentral organisierte und studentische Serviceeinrichtungen wie Familienservicebüro und Sozialreferat des AStA

2. STUDIERENDE UND HOCHSCHULPRÜFUNGEN

2.1. Bestandsaufnahme und Analyse

2.1.1. Belegung Studierende

Tabelle 2.1.1.: Belegung Studierende⁶

	Anzahl			in %	
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2016
Germanistisches Seminar	3.929	3.075	854	78	76
Historisches Seminar	1.040	449	591	43	45
Medienwissenschaftliches Seminar	988	599	389	61	66
Philosophisches Seminar	445	230	215	52	53
Romanisches Seminar	1.350	1.054	296	78	78
Seminar für Anglistik	2.545	1.855	690	73	74
Seminar für Evang. Theologie	356	271	85	76	74
Seminar für Kath. Theologie	347	266	81	77	74
Seminar für Sozialwissenschaften	1.835	994	841	54	54
<i>Gesamt</i>	10.373	6.893	3.480	67	67

Im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum ist der Anteil der Studentinnen an den Belegungen der Philosophischen Fakultät mit 67 % konstant geblieben. Ein unveränderter Frauenanteil findet sich im Seminar für Sozialwissenschaften (54 %) und im Romanischen Seminar (78 %), kleinere Erhöhungen ergeben sich im Germanistischen Seminar (+2 %), im Seminar für Evangelische Theologie (+2 %) und im Seminar für Katholische Theologie (+3 %). Rückläufige Prozentpunkte verzeichnen das Historische Seminar (-2 %), das Medienwissenschaftliche Seminar (-5 %), das Philosophische Seminar sowie das Seminar für Anglistik (je -1 %). Weiterhin sind in nahezu allen Fächern bzw. Seminaren wesentlich mehr Frauen als Männer vertreten, was sich darin widerspiegelt, dass die studierenden Frauen in den Philologien und den Theologien eine Dreiviertelmehrheit ausmachen. In den Fächern Philosophie und Sozialwissenschaften zeigt sich ein ausgeglichenes Bild zwischen studierenden Männern und Frauen. Lediglich im Fach Geschichte, in dem der Frauenanteil unter den Studierenden weiter rückläufig ist, sind Studentinnen mit einem Anteil von 43 % weiterhin unterrepräsentiert.

⁶ Alle Literatur- u. Kulturwissenschaftlichen Studiengänge wurden jeweils den beteiligten Seminaren (Seminar für Anglistik, Germanistisches und Romanisches Seminar) zugerechnet; der Studiengang "B.A. Christliche Theologien" wurde jeweils dem Seminar für Evangelische und Katholische Theologie zugerechnet, "M.A. Roads to Democracy" dem Historischen Seminar und dem Seminar für Sozialwissenschaften, "M.A. Medien und Gesellschaft" dem Medienwissenschaftlichen Seminar und dem Seminar für Sozialwissenschaften. In "Gesamt" flossen die Studierenden jedes Studiengangs nur einmal ein.

2.1.2. Promotionen

Tabelle 2.1.2.: Abgeschlossene Promotionen⁷

	Anzahl			in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Frauen 2011-2015	Belegung Frauen
Allgemeine Literaturwissenschaft	5	3	2	60	-	-
Angewandte Sprachwissenschaft	2	0	2	0	-	-
Germanistisches Seminar	25	17	8	68	67	78
Historisches Seminar	9	3	6	33	45	43
Medienwissenschaftliches Seminar	16	8	8	50	38	61
Philosophisches Seminar	3	2	1	67	25	52
Romanisches Seminar	7	6	1	86	100	78
Seminar für Anglistik	1	1	0	100	75	73
Seminar für Evang. Theologie	7	4	3	57	43	76
Seminar für Kath. Theologie	1	1	0	100	0	77
Seminar für Sozialwissenschaften	30	14	16	47	40	54
<i>Gesamt</i>	106	59	47	56	50	67

Die Gesamtzahl der Promotionen in der Philosophischen Fakultät ist im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum erneut gestiegen. Im Jahresschnitt erhöhte sich die Anzahl von 19 auf 21 Promotionen. Zu diesem Erfolg hat nicht zuletzt das Graduiertenkolleg Locating Media beigetragen. Der Anteil der Frauen erhöhte sich im Gesamt um 6 Prozentpunkte. Lediglich im zwei Bereichen sank der Frauenanteil im Vergleich zum vorangehenden Gleichstellungsplan: im historischen Seminar (-12 %) und im Romanischen Seminar (-14 %). Im Romanischen Seminar liegt dabei der Frauenanteil mit 86 % immer noch deutlich über der Bezugsgröße der weiblichen Studierenden im Fach (78 %).

2.1.3. Habilitationen

Tabelle 2.1.3.: Habilitation

Prüfungsjahre	Anzahl			in %
	Gesamt	Frauen	Männer	
2011-2015	11	4	7	36
2016-2020	9	3	6	33

⁷ Erhebungszeitraum 2016 bis 2020; Datenquelle: Promotionsausschuss der Philosophischen Fakultät

In der Philosophischen Fakultät sank die Anzahl der Habilitierten der letzten fünf Jahre im Vergleich zu den vorangegangenen. Dabei verringerte sich der Frauenanteil leicht und liegt aktuell bei einem Drittel.

2.2. Ziele und Maßnahmen

2.2.1. Studierende

Ziele

- Stabilisierung des Frauenanteils in der Studierendenschaft
- Steigerung des Frauenanteils in der Studierendenschaft bei Unterrepräsentanz
- Weiterbildung im Bereich Gender Studies / Sensibilisierung für Genderspezifische Fragestellungen
- Stärkung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahmen

- Werbemaßnahmen für die Studiengänge und Fächer (z.B. Messen, Info-Veranstaltungen etc.) möglichst mit ausreichend vielen weiblichen Role-Models besetzen
- Bekanntmachung von Weiterbildungsmöglichkeiten wie z.B. Zertifikat "Gender Studies B.A." ("Gender Studies: Berufsfeldbezogene Perspektiven") und Zertifikat "Gender Studies M.A." ("Gender Studies: Theorien und Methoden")
- Angestrebte Implementierung eines Gender-Moduls in neu akkreditierten Fachstudiengängen (Studium Generale)
- Unterstützung der Initiierung und Durchführung von seminarübergreifenden Veranstaltungen (Vortragsreihen/Ringvorlesungen) mit Schwerpunkt Gender Studies / Post-Colonial Studies sowie Prüfung inwiefern hier eine Zusammenarbeit mit studentischen Initiativen und/oder der verfassten Studierendenschaft möglich ist (z.B. FSR GG LaBaMa, ASTA, Wo.men, queer@uni)
- Die Philosophische Fakultät bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro um eine Sensibilisierung von Lehrenden für genderspezifische Diskriminierung in Seminaren (z.B. angeleitet durch Workshops) sowie um Austauschmöglichkeiten für betroffene Studierende.
- Die Philosophische Fakultät sorgt in Zusammenarbeit mit dem Familienservicebüro für eine bessere Information der Studierenden im Hinblick auf Hilfsmöglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium (weiterhin Implementierung des Themas in die Studienberatung).

2.2.2. Promotionen

Ziele

- Konsolidierung des Frauenanteils
- Vernetzung der Doktorandinnen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen

- Förderung und Ermutigung besonders begabter Studentinnen in den Masterstudiengängen
- weiterhin Information über Stipendien und Fördermittel sowie Fort- und Weiterbildungsangebote in Kooperation mit der Promotionsberatung der Philosophischen Fakultät

- Es wird geprüft, inwiefern in Zusammenarbeit mit Institutionen der verfassten Studierendenschaft und/oder der Studienberatung der Philosophischen Fakultät spezifische Informationsangebote für Karrierewege innerhalb der Universität angeboten werden können (Übergang vom Studium zur Promotion).
- Es wird geprüft, inwiefern in Zusammenarbeit mit dem House of Young Talents spezifische Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Doktorandinnen gemacht werden können.
- Es wird geprüft, inwiefern die fakultäre Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit den Koordinator:innen / für die Gleichstellung Verantwortlichen der beiden Sonderforschungsbereiche Beratungs- und Weiterbildungsveranstaltungen für Doktorandinnen anbieten kann.

2.2.3. Habilitationen

Ziele

- Konsolidierung und Steigerung des Frauenanteils
- Vernetzung der Habilitandinnen
- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Maßnahmen

- Fortwährend Information über dezentrale Angebote zur Karriereentwicklung, beispielsweise FraMes (Frauenspezifisches Mentoring Siegen), Stipendien und Fördermittel sowie Fort- und Weiterbildungsangebote
- bei Neueinstellung Information neuer Kolle:ginnen über zentral organisierte Serviceeinrichtungen wie Women Career Service, Familienservicebüro, Dual Career Service
- Es wird geprüft, inwiefern in Zusammenarbeit mit dem House of Young Talents spezifische Beratungs- und Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur (PostDoc) gemacht werden können.
- Es wird geprüft, inwiefern sich durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Zusammenschluss des wissenschaftlichen Mittelbaus in der Philosophischen Fakultät (ZWM) gleichstellungs-spezifische Vortragsreihen oder Diskussionsveranstaltungen organisieren lassen.

3. PERSONAL IN TECHNIK UND VERWALTUNG

3.1. Bestandsaufnahme und Analyse

Tabelle 3.1.: Technik und Verwaltung⁸

Eingruppierung		Gesamt	Frauen	Männer	in %
E13 – E15	2016	3	1	2	33
	davon befristet	1	0	1	0
	2021	13	7	6	54
	davon befristet	4	2	2	50
E9 – E12	2016	0	-	-	-
	davon befristet	-	-	-	-
	2021	7	3	4	43
	davon befristet	5	1	4	20
E6 – E8	2016	31	29	2	94
	davon befristet	3	2	1	67
	2021	37	35	2	95
	davon befristet	4	4	0	100

Bei den Mitarbeitenden im Bereich Technik und Verwaltung (MTV) ist der Anteil der Frauen in der Besoldungsgruppe E6 - E8 unverändert hoch. Bei gesteigerter Anzahl Beschäftigter in dieser Besoldungsgruppe ist es mangels geeigneter Bewerber nicht gelungen, männliche Mitarbeitende zu gewinnen. In den Besoldungsgruppen E9 - E12 sowie E13 - E15 ist eine nahezu paritätische Verteilung der männlichen und weiblichen Beschäftigten zu verzeichnen. Der Frauenanteil in den Tarifgruppen E13 - E15 steigerte sich dabei deutlich im Vergleich zum vorherigen Betrachtungszeitraum (+ 21 Prozentpunkte).

3.2. Ziele und Maßnahmen

Ziele

- Stabilisierung des Frauenanteils in den mittleren und höheren Tarifgruppen
- Senkung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen überrepräsentiert sind
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch räumliche und zeitliche Flexibilität
- Verankerung von Wissen über Gleichstellung und Vereinbarkeit
- Schärfung des Bewusstseins für die hohe Relevanz der Aufgaben „typisch weiblicher“ Arbeitsplätze (insbesondere Sekretariatsstellen)

Maßnahmen

- Konsequente Umsetzung der Gleichstellungsquote. Der § 7 des

⁸ Erhebung nach Fällen, nicht nach Köpfen. Die sich scheinbar abzeichnende Entwicklung im Vergleich der Erhebungszeiträume 2016 und 2021 geht ggf. auf einen Erhebungsfehler zurück. Es ist nicht plausibel, dass im Jahr 2016 keine Fälle im gehobenen Dienst (E9-E12) ermittelt wurden.

- LGG NRW wird fortwährend bei allen Personalentscheidungen konsequent bedacht und umgesetzt. Personen mit Familienverantwortung sollen auch weiterhin in Kooperation mit dem Familienservice-Büro auf Informationsangebote aufmerksam gemacht werden,
- Weiterhin Ermöglichung eines flexiblen Arbeitsortes, sofern es angemessen ist und die Aufgaben dies zulassen. Information und Beratung zu den Möglichkeiten des Arbeitens im Home-Office
- Förderung des kollegialen Austausches und der Vernetzung der Mitarbeiter:innen durch entsprechende Zusammenschlüsse, um Informationen und Wissen besser zu verbreiten. Es soll geprüft werden, ob ein jährlicher „Tag der Vernetzung“ ganztägig als Fortbildungsveranstaltung ausgewiesen werden kann. Dieser soll der Kommunikation und dem Wissensaustausch untereinander dienen und die Teilnahme an Vorträgen von internen und externen Referenten ermöglichen.
- Ermöglichung der Teilnahme an hochschulweiten Angeboten etwa durch das Gleichstellungsbüro, Familienservicebüro oder GeStuS (Zentrum Gender Studies Siegen)
- Weiterhin regelmäßige Prüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen in den Sekretariaten gemäß dem Katalog „Hinweise der Erstellung der Tätigkeitsdarstellungen im Sekretariat“

4. GELTUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Der Gleichstellungsplan hat eine Laufzeit von fünf Jahren und gilt für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2027.

5. VERABSCHIEDUNG

Der Gleichstellungsplan wurde vom Rat der Philosophischen Fakultät in seiner Sitzung am xxx verabschiedet.

Unterschrift Dekan

Prof. Dr. Daniel Stein

6. ANHANG

6.1. Ausführliche Tabellen Professuren (A1)

Tabelle 6.1.1: Germanistisches Seminar

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				5	2	3	40
	2021	0				5	2	3	40
W2/C3	2016	1	0	1	0	5	1	4	20
	2021	0				7	1	6	14
W1	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	2	1	1	50	-	-	-	-
gesamt	2016	5	2	3	40	10	3	7	30
	2021	2	1	1	50	12	3	9	25

Tabelle 6.1.2.: Historisches Seminar

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	3	0	100
	2021	0				3	3	0	100
W2/C3	2016	0				3	1	2	33
	2021	0				3	1	2	33
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	0				6	4	2	67
	2021	0				6	4	2	67

Tabelle 6.1.3.: Medienwissenschaftliches Seminar

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				4	2	2	50
	2021	0				3	2	1	67
W2/C3	2016	0				2	1	1	50
	2021	0				2	1	1	50
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	0	2	0	-	-	-	-
	2021	3	0	3	0	-	-	-	-
gesamt	2016	2	0	2	0	6	3	3	50
	2021	3	0	3	0	5	3	2	60

Tabelle 6.1.4.: Philosophisches Seminar

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				2	1	1	50
	2021	0				3	0	3	0
W2/C3	2016	0				0			
	2021	0				0			
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	2	1	1	50	2	1	1	50
	2021	1	0	1	0	3	0	3	0

Tabelle 6.1.5.: Romanisches Seminar

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	1	2	33
	2021	0				2	2	0	100
W2/C3	2016	0				2	2	0	100
	2021	1	1	0	100	1	1	0	100
W1	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	1	0	1	0	5	3	2	60
	2021	1	1	0	100	3	3	0	100

Tabelle 6.1.6.: Seminar für Anglistik

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				3	1	2	33
	2021	0				4	1	3	25
W2/C3	2016	0				1	0	1	0
	2021	0				1	0	1	0
W1	2016	1	1	0	100	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	2	2	0	100	-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	3	3	0	100	4	1	3	25
	2021	0				5	1	4	20

Tabelle 6.1.7.: Seminar für Evang. Theologie

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

Tabelle 6.1.8.: Seminar für Kath. Theologie

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	0				2	1	1	50
	2021	0				3	0	3	0
W2/C3	2016	0				2	0	2	0
	2021	0				1	0	1	0
W1	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	0				-	-	-	-
	2021	0				-	-	-	-
gesamt	2016	0				4	1	3	25
	2021	0				4	0	4	0

Tabelle 6.1.9.: Seminar für Sozialwissenschaften

	Jahr	befristet				unbefristet			
		Anzahl			Frauen in %	Anzahl			Frauen in %
		Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
W3/C4	2016	1	0	1	0	8	2	6	25
	2021	0				8	2	6	25
W2/C3	2016	0				3	2	1	67
	2021	0				3	1	2	33
W1	2016	2	1	1	50	-	-	-	-
	2021	1	0	1	0	-	-	-	-
Vertr. Prof.	2016	1	0	1	0	-	-	-	-
	2021	1	1	0	100	-	-	-	-
gesamt	2016	4	1	3	25	11	4	7	36
	2021	2	1	1	50	11	3	8	27

6.2. Wissenschaftlicher Mittelbau (A2)⁹

Tabelle 6.2.1.: Germanistisches Seminar

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA/LfbA (tarif.)	2016		52	36	16	69	2	1	1	50
	2021	Drittmittel	6	3	3	50	-	-	-	-
		Haus.-mittel	36	28	8	78	5	2	3	40
Beamt:innen	2016		5	4	1	80	2	2	2	50
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	3	2	1	67	5	3	2	60
gesamt	2016		57	40	17	70	6	3	3	50
	2021	Drittmittel	6	3	3	50	-	-	-	-
		Haus.-mittel	39	30	9	77	10	5	5	50

⁹ Unter dem Wissenschaftlichen Mittelbau sind alle Personen zusammengefasst, die in Lehre und/oder Forschung arbeiten, aber nicht die Dienststellung einer Professur inne oder einen Arbeitsvertrag als SHK/WHB/WHK haben. Auch Lehrbeauftragte fallen nicht in diese Kategorie. Die folgenden Tabellen unterscheiden zwischen Tarifbeschäftigten und Beamt:innen. Unter Beamt:innen fallen alle Rät:innen und abgeordnete Beamt:innen.

Tabelle 6.2.2.: Historisches Seminar

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA/LfbA (tarif.)	2016		21	8	13	38	4	1	3	25
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	2	3	40	3	1	2	33
Beamt:innen	2016		0				2	0	2	0
	2021	Drittmittel					-	-	-	-
		Haus.-mittel					1	0	1	0
gesamt	2016		21	8	13	38	6	1	5	17
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	2	3	40	4	1	3	25

Tabelle 6.2.3.: Medienwissenschaftliches Seminar

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA/LfbA (tarif.)	2016		25	11	14	44	2	0	2	0
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	18	5	13	28	2	0	2	0
Beamt:innen	2016		1	0	1	0	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	0	1	0	1	0	1	0
gesamt	2016		26	11	15	42	3	0	3	0
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	19	5	14	26	3	0	3	0

Tabelle 6.2.4.: Philosophisches Seminar

		Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr										
WMA/LfbA (tarif.)	2016		6	2	4	33	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	6	3	3	50	1	0	1	0
Beamt:innen	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		6	2	4	33	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	3	2	1	67	-	-	-	-
		Haus.-mittel	6	3	3	50	1	0	1	0

Tabelle 6.2.5.: Romanisches Seminar

		Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr										
WMA/LfbA (tarif.)	2016		11	9	2	82	7	6	1	86
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	9	5	4	56	6	5	1	83
Beamt:innen	2016		1	1	0	100	1	0	1	0
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	1	0	100	1	0	1	0
gesamt	2016		12	10	2	83	8	6	2	75
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	10	6	4	60	7	5	2	71

Tabelle 6.2.3.: Seminar für Anglistik

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA/LfbA (tarif.)	2016		13	11	2	85	6	2	4	33
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	11	9	2	82	6	2	4	33
Beamt:innen	2016		3	1	2	33	3	3	0	100
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	1	1	0	0	3	3	0	100
gesamt	2016		16	12	4	75	9	5	4	56
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	12	10	2	83	9	5	4	56

Tabelle 6.2.4.: Seminar für Evang. Theologie

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA/LfbA (tarif.)	2016		9	7	2	78	0			
	2021	Drittmittel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	3	2	60	0			
Beamt:innen	2016		1	1	0	100	0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		10	8	2	80	0			
	2021	Drittmittel	2	0	2	0	-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	3	2	60	0			

Tabelle 6.2.8.: Seminar für Kath. Theologie

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA/LfbA (tarif.)	2016		7	4	3	57	0			
	2021	Drittmittel	4	1	3	25	-	-	-	-
		Haus.-mittel	9	4	5	44	0			
Beamt:innen	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	0				0			
gesamt	2016		7	4	3	57	0			
	2021	Drittmittel	4	1	3	25	-	-	-	-
		Haus.-mittel	9	4	5	44	0			

Tabelle 6.2.9.: Seminar für Sozialwissenschaften

			befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
Jahr	Personalmittel									
WMA/LfbA (tarif.)	2016		45	21	24	47	4	1	3	25
	2021	Drittmittel	12	6	6	50	-	-	-	-
		Haus.-mittel	29	12	17	41	5	2	3	40
Beamt:innen	2016		3	0	3	0	0			
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
		Haus.-mittel	5	3	2	60	0			
gesamt	2016		48	21	27	44	4	1	3	25
	2021	Drittmittel	12	6	6	50	-	-	-	-
		Haus.-mittel	34	15	19	44	5	2	3	40

Tabelle 6.2.10.: SFB - Medien der Kooperation (im Rahmen der Laufzeit des SFB befristet, Stand: 2021)

	Personalmittel	Anzahl			In %
		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA (tarif.)	Drittmittel	21	8	13	38
	Haus.-mittel	12	8	4	67
Beamt:innen	Drittmittel	0			
	Haus.-mittel	0			
gesamt	Drittmittel	21	8	13	38
	Haus.-mittel	12	8	4	67

Tabelle 6.2.11.: SFB - Transformationen des Populären (im Rahmen der Laufzeit des SFB befristet, Stand: 2021)

	Personalmittel	Anzahl			In %
		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA (tarif.)	Drittmittel	26	16	10	62
	Haus.-mittel	1	1	0	100
Beamt:innen	Drittmittel	0			
	Haus.-mittel	0			
gesamt	Drittmittel	26	16	10	62
	Haus.-mittel	1	1	0	100

Tabelle 6.2.12.: Fakultät allgemein

	Jahr	Personalmittel	befristet				unbefristet			
			Anzahl			In %	Anzahl			In %
			Gesamt	Frauen	Männer		Gesamt	Frauen	Männer	
WMA/LfBA (tarif.)	2016		0				0			
	2021	Drittmittel	6	3	3	50	-	-	-	-
Haus.-mittel		3	3	0	100	0				
Beamt:innen	2016		0				1	1	0	100
	2021	Drittmittel	0				-	-	-	-
Haus.-mittel		0				1	1	0	100	
Gesamt	2016		0				1	1	0	100
	2021	Drittmittel	6	3	3	50	-	-	-	-
Haus.-mittel		3	3	0	100	1	1	0	100	

6.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte (A3)

Tabelle 6.3.1. Germanistisches Seminar

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	22	15	7	68
	2021	11	9	2	82
WHB/WHK	2016	13	9	4	69
WHB	2021	13	6	7	46
WHK		1	1	0	100
gesamt	2016	35	24	11	69
	2021	25	16	9	64

Tabelle 6.3.2. Historisches Seminar

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	9	3	6	33
	2021	6	4	2	67
WHB/WHK	2016	4	2	2	50
WHB	2021	9	4	5	44
WHK		0			
gesamt	2016	13	5	8	38
	2021	15	8	7	53

Tabelle 6.3.3. Medienwissenschaftliches Seminar¹⁰

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	30	13	17	43
	2021	5	2	3	40
WHB/WHK	2016	8	3	5	38
WHB	2021	8	6	2	75
WHK		0			
gesamt	2016	38	16	22	42
	2021	13	8	5	62

Tabelle 6.3.4. Philosophisches Seminar

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	8	4	4	50
	2021	3	2	1	67
WHB/WHK	2016	0			
WHB	2021	4	3	1	75
WHK		0			
gesamt	2016	8	4	4	50
	2021	7	5	2	71

¹⁰ 2021 ohne SFB

Tabelle 6.3.5. Romanisches Seminar

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	9	4	5	44
	2021	2	1	1	50
WHB/WHK	2016	3	1	2	33
WHB	2021	4	4	0	100
WHK		0			
gesamt	2016	12	5	7	42
	2021	6	5	1	83

Tabelle 6.3.6. Seminar für Anglistik

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	11	10	1	91
	2021	9	7	2	78
WHB/WHK	2016	6	6	0	100
WHB	2021	10	9	1	90
WHK		0			
gesamt	2016	17	16	1	94
	2021	19	16	3	84

Tabelle 6.3.7. Seminar für Evang. Theologie

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	10	6	4	60
	2021	3	3	0	100
WHB/WHK	2016	2	1	1	50
WHB	2021	2	2	0	100
WHK		0			
gesamt	2016	12	7	5	58
	2021	5	5	0	100

Tabelle 6.3.8. Seminar für Kath. Theologie

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	9	4	5	56
	2021	7	3	4	43
WHB/WHK	2016	0			
WHB	2021	3	2	1	67
WHK		0			
gesamt	2016	9	4	5	56
	2021	10	5	5	50

Tabelle 6.3.9. Seminar für Sozialwissenschaften

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	28	16	12	57
	2021	19	12	7	63

WHB/WHK	2016	7	5	2	71
	2021	13	9	4	69
gesamt	2016	35	21	14	60
	2021	32	21	11	66

6.3.10. SFB - Medien der Kooperation (2021)

	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	6	4	2	67
WHB	24	19	5	79
WHK	0			
gesamt	30	23	7	77

6.3.11. SFB - Transformation des Populären (2021)

	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	10	6	4	60
WHB	24	16	8	67
WHK	0			
gesamt	34	22	12	65

6.3.12. Fakultät allgemein

	Jahr	Gesamt	Frauen	Männer	in %
SHK	2016	2	1	1	50
	2021	1	1	0	100
WHB/WHK	2016	1	1	0	100
WHB	2021	0			
WHK		0			
gesamt	2016	3	2	1	67
	2021	1	1	0	100

Siegen, 12. Oktober 2022



Prof. Dr. Daniel Stein, Dekan