

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), Beamt: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

| | Jahr | Personalmittel | befristet | | | | unbefristet | | | |
|-------------------|------|----------------|-----------|--------|--------|------|-------------|--------|--------|------|
| | | | Anzahl | | | In % | Anzahl | | | In % |
| | | | Gesamt | Frauen | Männer | | Gesamt | Frauen | Männer | |
| 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

| | Jahr | Personalmittel | befristet | | | | unbefristet | | | |
|-------------------|------|----------------|-----------|--------|--------|------|-------------|--------|--------|------|
| | | | Anzahl | | | In % | Anzahl | | | In % |
| | | | Gesamt | Frauen | Männer | | Gesamt | Frauen | Männer | |
| 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