



Gleichstellungskonzept 2023 - 2030

**Rektorat der
Universität Siegen**

Impressum

Verfasser: UNIVERSITÄT SIEGEN
DER REKTOR

Redaktion
und Gestaltung: Dr.in Elisabeth Heinrich (Gleichstellungsbeauftragte)
Oliver Hohenschue (Mitarbeiter für Evaluation und Controlling)
Alisa Loth (LOFEDESIGN)

Unter Beteiligung
von: Abteilung Personalentwicklung
Referat Forschungsförderung
Graduiertenzentrum „House of Young Talents“
Gleichstellungskommission

Adresse: Adolf-Reichwein-Str. 2
57068 Siegen

Datum: August 2023

Telefon: 0271 740 – 2227

Inhaltsverzeichnis

1. Gleichstellung an der Universität Siegen: Selbstverständnis und Ausgangssituation	4
2. Situationsanalyse	6
2.1. Stärken- und Schwächenanalyse in Bezug auf die Entwicklung der Frauenanteile	6
a) Entwicklung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren aufgeschlüsselt nach W1, W2, W3)	6
b) Entwicklung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und in den verschiedenen Qualifikationsphasen	8
c) Entwicklung der Frauenanteile an Studierenden in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	9
d) Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement	10
2.2. Umsetzung zielgruppenübergreifender Ziele und Maßnahmen für einen an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Kulturwandel an der Hochschule	11
a) Erhöhung der Frauenanteile in Organen und Gremien	11
b) Gender in Forschung und Lehre	11
c) Intersektionale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit	12
d) Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	13
e) Stärkung einer geschlechtergerechten Organisationskultur	13
f) Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	14
2.3. Gender Governance	15
a) Einbindung von Gleichstellung in die Profil- und Leitbildentwicklung	15
b) Verzahnung zentraler und dezentraler Gleichstellungsstrategien	15
3. Hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling und Einbindung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule	17
4. Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule und Maßnahmen zu deren Umsetzung	19
4.1. Karriere- und Personalentwicklung von Frauen in der Wissenschaft und auf dem Weg zur Professur	19
a) Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen und gleich- stellungsorientiertes Berufungsmanagement	19
b) Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (verlässlichere Karriereplanung)	22
c) Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	25
4.2. Personalentwicklung und -gewinnung von Frauen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement	26
4.3 Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen	28
5. Qualität des Maßnahmenpakets	34
Anlagen	35

Gleichstellung an der Universität Siegen: Selbstverständnis und Ausgangssituation

Gemäß ihrer Leitidee Zukunft menschlich gestalten liegt es im Selbstverständnis der Universität Siegen, Chancengleichheit für Personen allen Geschlechts und eine gleichberechtigte Partizipation in der Wissenschaft unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit zu gewährleisten. Die Verwirklichung von Chancengleichheit stellt ein zentrales Qualitätskriterium für die Entwicklung der Hochschule und eine wesentliche Voraussetzung für die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung dar.

Die Universität Siegen verfügt seit vielen Jahren über eine fest etablierte Gleichstellungsstrategie, erstmals niedergelegt 2008 anlässlich der Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm I. Die bereits zu diesem Zeitpunkt verfolgte Strategie, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu implementieren und in den Strukturen und Prozessen auf allen Organisationsebenen der Hochschule zu verankern, hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und die Umsetzung vielfältiger Maßnahmen zur Chancengleichheit der Geschlechter ermöglicht. Dabei wurden Schwerpunkte gesetzt in den Bereichen Karriere- und Personalentwicklung (insbesondere Promotion und Postdoc-Phase), Personalbeschaffung und Stellenbesetzung (vor allem auf der Ebene der Professur), Förderung neuberufener Professorinnen (z.B. im Rahmen des Tandemprogramms Fast Forward), Implementierung von Geschlechterforschung sowie Gender in der Lehre (u.a. Einrichtung des Instituts für Gender Studies Siegen, Gestu_S), Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, Abbau sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Förderung einer gendersensiblen Organisationskultur an der Hochschule. Die Universität Siegen hat in externen Bewertungen ihrer Gleichstellungsarbeit z.B. durch die DFG oder im Rahmen ihrer Bewerbungen um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat stets sehr gute Bewertungen erhalten. Im Rahmen der Zwischenevaluation der Umsetzungserfolge der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 verabschiedeten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde sie 2011 in das höchste Stadium (Stadium 4) eingruppiert. Eine Rückstufung in Stadium 3 erfolgte

2013 auf Grund der Nichterreichung der mit der DFG vereinbarten Zielzahlen zur Steigerung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen. Die hohe Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen wurde jedoch bestätigt. 2021 bewarb sich die Universität Siegen zum fünften Mal in Folge mit Erfolg um das Zertifikat TOTAL E-QUALITY, erstmals auch mit dem Zusatzprädikat Diversity. In der Begründung der Jury für die Prädikatsverleihung wird als besonders positiv hervorgehoben, dass die Universität in allen Aktionsfeldern überzeugende und zielorientierte Gleichstellungsmaßnahmen aufweist, deren Qualitätssicherung und beständige Weiterentwicklung durch eine eigene Stelle zur Evaluation sichergestellt ist. Für ihre vorbildliche Gestaltung von Berufungsverfahren erhielt die Universität Siegen im Wintersemester 2015/16 das DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverfahren. Seit Februar 2017 ist sie mit dem Gütesiegel HR Excellence in Research ausgezeichnet, sie war zu diesem Zeitpunkt die erste nordrhein-westfälische und neunte Universität bundesweit, die diese Auszeichnung erhielt. Die Universität Siegen ist seit 2006 als familiengerechte Hochschule zertifiziert, im Sommersemester 2017 entschied sie sich für die Teilnahme am Diversity Audit Vielfalt gestalten des Stifterverbandes. Damit wurde ein Prozess der strategischen Neuausrichtung von Gleichstellung hin zu einer intersektional ausgerichteten Gleichstellungsarbeit an der Hochschule eingeleitet, der weiter andauert.

Trotz hervorragender Strukturen und Maßnahmen sind die Gleichstellungserfolge an der Universität Siegen in den letzten Jahren teilweise hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Steigerung der Frauenanteile in den Führungspositionen der Wissenschaft. Zwar haben sich die Frauenanteile hier seit der ersten Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm 2008 deutlich erhöht, sie stagnierten jedoch seit 2012 über viele Jahre hinweg auf einem Niveau zwischen 23% bis 25% und liegen auch aktuell nur bei knapp 26% (Stichtag 1.12.2022). Bezüglich der Steigerungsrate des Frauenanteils an Professuren seit 2016 belegt die Universität Siegen daher im

aktuellen CEWS-Ranking nur einen Platz in der Mittelgruppe.¹ Die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren bleibt eines der wichtigsten Gleichstellungsziele der Universität und ist in den kommenden Jahren entschieden anzugehen. Entsprechendes gilt für die Steigerung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und an abgeschlossenen Promotionen, wobei hier kontinuierliche Steigerungen zu verzeichnen sind, die allerdings in den letzten Jahren etwas schwächer ausfielen. Einen besonderen Fokus wird die Universität Siegen künftig auf das in den letzten Jahren viel diskutierte Thema des Gender Pay Gap bei den variablen Leistungsbezügen der W-Besoldung der Professuren legen, der weiter zu verringern ist. Analysen zum Gender Pay Gap bei den Professuren wurden hausintern erstmals 2018 durchgeführt, seit Erscheinen des Gender-Reports NRW 2019 liegen Daten im Landesvergleich vor.² Fragen der Entgeltgerechtigkeit werden auch im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung zentral bleiben, in den Blick genommen werden zudem weiterhin Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit. Die Universität Siegen nimmt sich auch für die Zukunft vor, Frauen in Technik und Verwaltung verstärkt in Führungspositionen zu bringen und dort zu unterstützen. Um den gleichstellungspolitischen Herausforderungen der kommenden Jahre gerecht zu werden, bedarf es einer weiteren Dynamisierung des Kulturwandels hin zu einer an Gleichstellung orientierten Hochschulkultur.

Mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität bewarb sich die Universität Siegen zum vierten Mal um die Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. In den vergangenen Runden konnte die Berufung von fünf Professorinnen aus Mitteln des Programms realisiert werden. Die aus freiverdenden sowie weiteren Haushaltsmitteln finanzierten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen setzte die Universität schwerpunktmäßig vor allem für die gezielte wissenschaftsadäquate Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und für die Stärkung der Gender Studies an der Hochschule ein. Mit dem Ziel, die Planbarkeit der wissenschaftlichen Karriere zu verbessern und die Berufungsfähigkeit zu erlangen, wurden in verschiedenen Programmstunden drei Nachwuchsforscherinnengruppen eingerichtet, die den Kriterien einer Emmy-Noether-Gruppe entsprechen. Weitere Beispiele für die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sind die Erweiterung des frauenspezifischen Mentoringprogramms FraMeS um eine neue Förderlinie für Postdocs und Juniorprofessorinnen und die Ausschreibung von Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen in verschiedenen Phasen der Qualifikation. Durch hausinterne Ausschreibungen zur Stärkung der Gender Studies konnten vier Professorinnen darin unterstützt werden, ihren Forschungsschwerpunkt in den Gender Studies weiter auszubauen. Sie wurden dabei durch die Zuweisung von je ½ Stelle eine*r wissenschaftlichen Mitarbeiter*in gefördert.

¹ Vgl. Andrea Löther, CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, S. 11, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>.

² Vgl. Beate Kortendiek et.al., Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrheinwestfälischen Hochschulen, S. 257 ff. Bzgl. des Gender Pay Gap befand sich die Universität Siegen 2022 im Vergleich der nordrheinwestfälischen Universitäten bei den W3-Professuren mit 283,- € im oberen Mittelfeld, bei den W2-Professuren mit 143,- € im unteren Mittelfeld des Rankings, vgl. Beate Kortendiek et.al., Gender-Report 2022, S. 97 f.

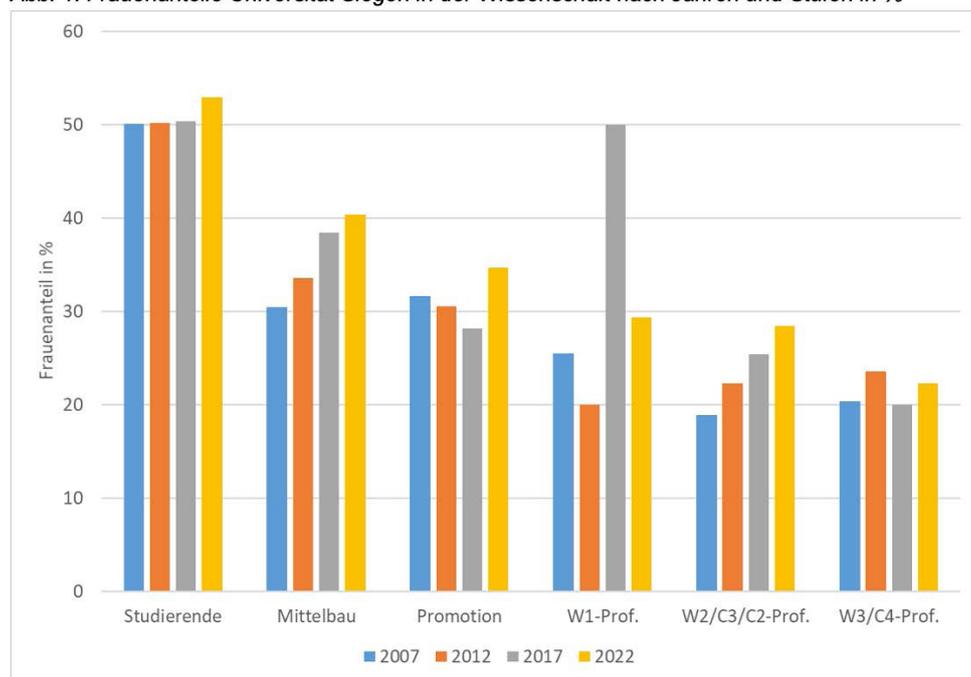
Situationsanalyse

2.1. Stärken- und Schwächenanalyse in Bezug auf die Entwicklung der Frauenanteile

Die Universität Siegen hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen ergriffen, um ihre Sichtbarkeit im überregionalen Wettbewerb um hervorragend qualifiziertes Personal in Forschung und Lehre sowie in Technik und Verwaltung zu erhöhen und ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern. Strategisch bedeutsam für die Personalgewinnung war dabei stets auch die Sicherstellung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an

den Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren. So haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen und in den unterschiedlichen Personalgruppen seit 2008, dem Zeitpunkt des Erstantrags um Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder durchweg positiv entwickelt, auch wenn dieser Prozess nicht linear verlaufen ist und sich insbesondere auf der Ebene der Professuren als sehr langwierig erweist.

Abb. 1: Frauenanteile Universität Siegen in der Wissenschaft nach Jahren und Stufen in %



a) Entwicklung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (Professuren aufgeschlüsselt nach W1, W2, W3)

Bei den Frauenanteilen in den Führungspositionen der Wissenschaft konnte an der Universität Siegen seit dem Zeitpunkt der ersten Bewerbung um Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder eine signifikante Steigerung erreicht werden. Sie liegen heute auf allen Besoldungsstufen deutlich höher als 2008 (18,75% zum Stichtag 31.12.2007), sind aber mit aktuell insgesamt 25,5%

immer noch zu niedrig. Zwar entspricht dieser Wert etwa den Frauenanteilen an Professuren bundesweit³, das Abschneiden der Universität Siegen in bundes- und landesweiten Rankings nach Gleichstellungsaspekten zeigt jedoch, dass die Universität hier hinter der Entwicklung anderer Universitäten mit vergleichbarer Fächerstruktur zurückbleibt.

³ Vgl. Entschließung der 35. Mitgliederversammlung der HRK am 15. November 2022 in Jena: Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen

Betrachtet man die verschiedenen Besoldungsstufen (W1, W2 und W3) separat⁴, so zeigt sich eine lineare Entwicklung der Zahlen nur im Bereich der W2/C3/C2-Professuren. Hier liegt der Wert heute bei 28,4% und weist über den Untersuchungszeitraum hinweg sehr gleichmäßige Steigerungsraten auf. Im Bereich der W3/C4-Professuren lag der Frauenanteil 2008 mit 20,4% leicht über dem Frauenanteil der W2/C3/C2-Professuren und weist bis 2012 eine vergleichbare Steigerungsrate auf. Zwischen 2012 und 2017 fiel dieser Wert jedoch von 23,8% auf 20,0% zurück und ist auch heute noch nicht wieder auf dem Niveau von 2012 (21,5% zum Stichtag 1.12.2022).

Eine Besonderheit stellt die Entwicklung der Frauenanteile auf den W1-Professuren dar. Nach starken Schwankungen zwischen 2007 und 2012 war 2017 eine paritätische Besetzung der Juniorprofessuren an der Universität Siegen erreicht. Der Einbruch der Zahlen um 30 Prozentpunkte zwischen 2017 und 2022 (aktuell 29,4%) wirft gleichstellungspolitische Fragen auf, allerdings muss in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden, dass die Anzahl der Juniorprofessuren an der Universität Siegen mit derzeit nur 20 Stellen vergleichsweise klein ist, so dass geringe Veränderungen im Personalbestand zu großen Ausschlägen nach oben oder unten führen können. Die Tatsache, dass die Frauenanteile an Juniorprofessuren in Siegen seit 2012 teilweise signifikant über den anderen Besoldungsstufen liegen, unterstreicht die starke Bedeutung dieser Professur für die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft. Juniorprofessuren werden an der Universität Siegen seit 2018 im Regelfall mit Tenure Track-Option ausgeschrieben, nur 6 der Juniorprofessuren sind derzeit ohne Tenure Track, darunter 4 Stellen, die mit Frauen besetzt sind.

Ein differenziertes Bild der Entwicklung der Frauenanteile an Professuren ergibt sich bei der Betrachtung der einzelnen Fakultäten.⁵ Eine leichte Steigerung

von vier bis fünf Prozentpunkten seit 2012 konnte in der Fakultät II (Bildung – Architektur – Künste) und der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV erreicht werden. Die Frauenanteile in der Fakultät I (Philosophischen Fakultät) stagnieren, wennauch auf einem hohen Niveau von 35 bis 40%. Die Fakultät V (Lebenswissenschaftliche Fakultät) befindet sich im Aufbau und kann damit noch nicht im Zeitverlauf betrachtet werden. Setzt man i.S. des Kaskadenmodells die Frauenanteile an Professuren in Beziehung zu den Frauenanteilen im wissenschaftlichen Nachwuchs, so weisen dennoch viele Fächer eine z.T. signifikante Unterrepräsentanz an Frauen auf der Ebene der Professuren auf. Dies betrifft an der Universität Siegen beispielsweise die Germanistik, die Anglistik, die Wirtschaftswissenschaften, die Mathematik und die Physik. Die Romanistik ist derzeit das einzige Fach an der Universität Siegen, das nach dieser Methode einen überrepräsentativen Anteil an Frauen hat.⁶

Die weitgehende Stagnation der Frauenanteile an Professuren seit 2012 nahm die Universität Siegen im Sommersemester 2023 zum Anlass, das Berufungsgeschehen der letzten fünf Jahre näher zu analysieren. Es zeigte sich, dass seit 2017 38,7% aller Rufe an die Universität Siegen von Frauen angenommen wurden. Dies entspricht in etwa dem Frauenanteil in der Gruppe von Wissenschaftler*innen unterhalb der Professur. Gleichzeitig ist der Frauenanteil an Professuren nicht gestiegen, sodass die Universität einmal berufene Frauen offenbar zu schnell wieder verliert. Die Analyse des Berufungsgeschehens zeigt darüber hinaus, dass die Universität Siegen bei der Gewinnung erstplatzierter Frauen deutlich weniger erfolgreich ist als bei der Gewinnung erstplatzierter Männer. So lehnten im Untersuchungszeitraum 31,6% der erstplatzierten Frauen, aber nur 21,8% der erstplatzierten Männer den Ruf ab. Diesen Befunden muss mit gezielten Maßnahmen begegnet werden.

⁴ Vgl. Anhang Abb. 2, S. 32.

⁵ Vgl. Anhang Abb. 3, S. 32.

⁶ Zur Berechnung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote in Bezug auf die Professuren vgl. Anhang, Tabelle 1, S. 33.

b) Entwicklung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und in den verschiedenen Qualifikationsphasen

Im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur hat die Universität Siegen aktuell einen Frauenanteil von 40,4% erreicht. Gegenüber 2008 (28,2%) stellt dies eine beträchtliche Steigerung dar, wobei sich die Steigerungsrate in den Jahren seit 2017 (38,5%) leicht abgeflacht hat, mit entsprechenden Auswirkungen auf den Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen. Auch hier konnte in den letzten Jahren nur eine leichte Steigerung erreicht werden.

Ein differenziertes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der einzelnen Fakultäten. So ist in den Fakultäten I (Philosophische Fakultät) und II (Bildung – Architektur – Künste) die Geschlechterparität im Bereich des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professur erreicht. Dort haben sich, mit leichten Schwankungen zwischen 53% und 60%, die Frauenanteile auf einem hohen Niveau stabilisiert. Die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät III liegt mit ihrem Frauenanteil von derzeit 38,6% noch deutlich unter der 50-Prozentmarke, aber doch recht nah an dem Wert des Frauenanteils an Studierenden in der Fakultät (44,4% bei den Belegungen in Siegen). Den niedrigsten Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal hat mit nur 23,1% nach wie vor die Fakultät IV mit einem Frauenanteil an Studierenden (Belegungen) von 39,6%. In der im Aufbau befindlichen lebenswissenschaftlichen Fakultät V ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal mit 60,6% recht hoch, es können jedoch noch keine Aussagen über die Entwicklung im Zeitverlauf gemacht werden.

Im Vergleich zum Frauenanteil an Studierenden, der aktuell bei 53,4% liegt, ist der Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal an der Universität Siegen insgesamt zu gering. Handlungsbedarf besteht dabei nicht nur in Fächern oder Fakultäten, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt. Setzt man i.S. des Kaskadenmodells die Frauenanteile in dieser Personalkategorie in Beziehung zu den Frauenanteilen an Studierenden in

Deutschland in den jeweiligen Fächern⁷, so ist eine Unterrepräsentanz an Frauen im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in den Fächern Medienwissenschaften (47,8%), Bildungswissenschaften (60,2%), Chemie inkl. Biologie (39,2%) und Physik (20,4%) festzustellen.⁸

Im Bereich der Frauenanteile an abgeschlossenen Promotionen hat in den letzten Jahren keine nennenswerte Entwicklung stattgefunden. Die Werte liegen mit derzeit 34,1% (2019 – 2021) nur unwesentlich höher als im letzten Untersuchungszeitraum (32,9% in den Jahren 2016 – 2018). Die Frauenanteile an abgeschlossenen Promotionen liegen in den einzelnen Fächern meist deutlich unter dem Frauenanteil an Studierenden nach Belegung und damit zu niedrig.⁹ Statistisch bedeutsam ist der Vergleich zwischen Gesamtbelegung und Promotionen vor allem in den Fakultäten I, II und IV, wobei in der Fakultät IV wegen des hohen Frauenanteils in den Lehramtsstudiengängen, insbesondere im Grundschulbereich, die Belegungen in den fachlichen M.A.-Studiengängen als Referenzpunkt angesetzt werden sollten. Der Frauenanteil an Promotionen liegt in dieser Fakultät leicht über dem Frauenanteil an fachlichen M.A.-Studierenden und ist damit i.S. des Kaskadenmodells erfreulich hoch.

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Habilitationsverfahren ist an der Universität Siegen in den letzten Jahren stark gesunken. Waren es in den Prüfungsjahren 2013 – 2015 noch 38,5% Frauen, die eine Habilitation abgeschlossen haben, so fiel der Frauenanteil in den Jahren 2016 – 2018 auf 23,5% und in den Jahren 2019 – 2021 auf 14,3%. Auch wenn der Indikator Habilitation angesichts der alternativen Karrierewege hin zur Professur heute nur noch eine begrenzte Aussagekraft für die Beurteilung der Erfolge einer Universität in der Nachwuchsförderung von Frauen hat, muss dieser Entwicklung entschieden gegengesteuert werden. In einem ersten Schritt sind die Gründe für den Rückgang des Frauenanteils an Habilitationen zu erheben.

⁷ Vgl. Anhang, Tabelle 2, S. 34.

⁸ Frauenanteile wissenschaftliches Personal unterhalb der Professur Universität Siegen in Bezug auf Frauenanteile an Studierenden BRD (Stichtag 1.12.2017): Medienwissenschaften 47,8 % - 68,5 % Frauenanteil Studierende BRD; Bildungswissenschaften 60,2 % - 77,7 % Frauenanteil Studierende BRD; Chemie/Biologie 39,2 % - 53,7 % Frauenanteil Studierende BRD; Physik 20,4% - 29,8 % Frauenanteil Studierende BRD.

⁹ Vgl. Anhang, Abb. 4, S. 35.

c) Entwicklung der Frauenanteile an Studierenden in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Die Studierendenzahlen insgesamt haben sich an der Universität Siegen seit 2008 sehr dynamisch entwickelt und liegen aktuell um rund 37% höher, als zum Zeitpunkt des Erstantrags um Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder. Kennzeichnend für die Entwicklung war über viele Jahre hinweg ein kontinuierlicher Zuwachs an Studierenden, der im Wintersemester 2016/17 mit knapp 20.000 Studierenden einen Höchststand erreicht hatte. Seit diesem Zeitpunkt verzeichnet die Universität, bedingt durch den demografischen Wandel, einen Rückgang an Studierendenzahlen, diese lagen zu Beginn des Wintersemesters 2022/23 bei 16.671. Der Anteil an Frauen und Männern unter den Studierenden ist bereits seit 2008 paritätisch ausgeglichen, der Frauenanteil liegt aktuell bei 53% (Wintersemester 2022/23). Einen zentralen Stellenwert nimmt an der Universität die Lehramtsausbildung ein, 27% aller Studierenden in Siegen studieren derzeit in diesem Bereich.

Große Differenzen bezüglich der Frauenanteile an Studierenden bestehen nach wie vor zwischen den Fakultäten, hier haben sich die seit vielen Jahren bestehenden Tendenzen überwiegend fortgesetzt. In den geistes- und sozial- sowie sprachwissenschaftlichen Fächern der Fakultät I liegt der Frauenanteil an Studierenden nach Köpfen seit dem Wintersemester 2017/2018 (67,3%) mit leichten Schwankungen bei knapp 70%, in der Fakultät II (Erziehungswissenschaften, Architektur und Künste) hat sich der Frauenanteil weiter gesteigert und liegt derzeit bei 76,2% (im Wintersemester 2017/18 bei 73,6%). Die Fakultät III hält ihren Frauenanteil stabil bei rund 42%. Die im Wintersemester 2017/18 (26,4%) zu verzeichnenden Frauenanteile an Studierenden in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV konnten mit leichten Schwankungen nach oben oder unten stabil gehalten werden, sind jedoch in den letzten Jahren leicht gesunken, so dass die Fakultät IV aktuell nur noch einen Frauenanteil nach Köpfen von 26% an Studierenden verzeichnet.¹⁰ Das in den Gleichstellungsplänen und im Gleichstellungskonzept von 2018 formulierte Ziel einer signifikanten

Steigerung der Studierendenzahlen an Frauen in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern wurde damit nicht erreicht.

Für genauere Analysen bietet sich die Betrachtung nach Belegungen an¹¹. Der Übergang von den B.A.-Studiengängen in die konsekutiven M.A.-Studiengängen ist entsprechend der Querschnittsdaten der Belegungen des Wintersemesters 2022/23 in den meisten Fächern der Universität von wenig Relevanz. Mehr als 10 Prozentpunkte Zuwachs an Frauen im Vergleich zu den jeweiligen B.A.-Studiengängen haben vor allem Fächer in der Fakultät III aufzuweisen: 19 Prozentpunkte in der Volkswirtschaft und Wirtschaftsinformatik, 11 Prozentpunkte im Bereich Wirtschaftsrecht. Auch im Bereich der Anglistik, der Elektrotechnik/Informatik, der Mathematik und der Physik nimmt der Frauenanteil bei den Belegungen mit über 10 Prozentpunkten gegenüber den B.A.-Studiengängen im Master deutlich zu. Im Bereich des Lehramts nehmen die Frauenanteile im Übergang zum M.A. in keinem Fach bedeutsam ab.

Bei den Belegungen in den Fächern der Fakultät IV zeigt sich im Wintersemester 2022/23 eine große Spannweite in den Frauenanteilen. Diese reicht in den Fachstudiengängen ohne Lehramt von 14,3% (Maschinenbau) bis zu 46,0% (Mathematik). Anders sieht dies in den Lehramtsstudiengängen aus. Hier überwiegen, wie auch bundesweit, die Frauen mit Werten zwischen 50 und 80 Prozentpunkten, insbesondere in den großen Lehramtsstudiengängen in der Mathematik und der Biologie/Chemie. Es gibt also eine klare Differenz zwischen den Naturwissenschaften und der Mathematik mit hohen Frauenanteilen und den Ingenieurwissenschaften mit deutlich geringeren Frauenanteilen. Dabei liegen die Werte auch leicht unter den entsprechenden Werten im Bundesdurchschnitt.¹² Den niedrigsten Frauenanteil weist das Fach Maschinenbau auf (14,3%), gefolgt vom Fach Elektrotechnik/Informatik (18,3%). Mit 24,4% ist der Frauenanteil im Bauingenieurwesen unter den ingenieurwissenschaftlichen Fächern der höchste.

¹⁰ Bundesweit betrug der Frauenanteil an Studierenden in den Fächern der Fakultät IV 2021 34,5 %.

¹¹ Vgl. Abb. 5 und 6, Anhang S. 35.

¹² Maschinenbau Siegen 14,3 % - BRD 16,1; Elektrotechnik/Informatik Siegen 18,3 % - BRD 21,0 %; Bauingenieurwesen Siegen 24,4 % - BRD 32,6 % (Werte BRD jeweils Wintersemester 2021/22).

d) Entwicklung der Frauenanteile in Führungspositionen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

Im Bereich Technik und Verwaltung ist die Entwicklung der Frauenanteile in den Fakultäten nach Laufbahngruppen getrennt zu betrachten. Hier ergibt sich seit jeher ein differenziertes Bild. So ist der mittlere Dienst in den Fakultäten (überwiegend Sekretariatsstellen an den Lehrstühlen) mit einem Frauenanteil von 80 % klar weiblich dominiert, hier ist keine Steigerung der Frauenanteile nötig, sondern es muss um Fragen der Einstufung, der Weiterqualifikation und der Arbeitsbedingungen gehen. In den gehobenen Laufbahnen (überwiegend Stellen in den Werkstätten mit der Eingangsqualifikation Fachhochschulabschluss) beträgt der Frauenanteil hingegen nur 13,9 %. Die Positionen in der höheren Laufbahngruppe (vor allem Personen im Wissenschaftsmanagement der Fakultäten) wiederum sind mit 56,5 % geschlechtsparitatisch besetzt.

Frauenanteile in Bezug auf Entscheidungspositionen und Führungsaufgaben im Bereich Technik und Verwaltung in der Zentralverwaltung, dem ZIMT und der UB erhebt die Universität Siegen seit 2016. Unterschieden werden dabei drei Hierarchiestufen. „Leitung“ erfasst das Rektorat, die/den Kanzler*in

und die Dezernent*innen, wobei dem Bereich Technik und Verwaltung nur die/der Kanzler*in und die Dezernent*innen angehören. Die zweite Stufe besteht aus den Fachleitungen (Abteilungsleitungen und Teamleitungen), die unmittelbare Fach- und Disziplinarvorgesetztenfunktion innehaben. Diese zweite Stufe kann mit der dritten Stufe, der Sachbearbeitung in Beziehung gesetzt werden, da die Inhaber*innen der Position auf der zweiten Ebene zumindest potenziell aus dem gleichen Bewerbungsfeld stammen.

Wie in vielen anderen Institutionen auch, werden an der Universität Siegen auf der Ebene der Sachbearbeitung Dienstleistungen im Bereich Verwaltung stärker von Frauen übernommen, Dienstleistungen im Bereich Technik tendenziell von Männern. Die Ebene der Sachbearbeitung ist seit 2016 de facto paritatisch besetzt, mit einem leichten Überhang an Frauen. Im Bereich der vorgesetzten Personen haben wir zwei gegensätzliche Entwicklungen: Der Anteil an Frauen in der „Führung“ nimmt ab, der Frauenanteil in der mittleren Führungsebene nimmt zu und erreicht schon fast die 50-Prozent-Marke.¹³

¹³ Vgl. Abb. 7, Anhang S. 36.

2.2. Umsetzung zielgruppenübergreifender Ziele und Maßnahmen für einen an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Kulturwandel an der Hochschule

Zur Förderung eines umfassenden, an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Kulturwandels an der Hochschule, ergreift die Universität

zielgruppenübergreifende Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern.

a) Erhöhung der Frauenanteile in Organen und Gremien

Die Partizipation an Organen und Gremien ermöglicht den Mitgliedern der Hochschule, sich aktiv an der Gestaltung und Entwicklung universitärer Strukturen und Prozesse zu beteiligen, ihre Anliegen einzubringen und sich über das engere Arbeitsumfeld hinaus zu vernetzen. Eröffnen sich auf der einen Seite neue Entwicklungsmöglichkeiten für die Individuen selbst, so benötigt auf der anderen Seite eine an Chancengleichheit orientierte Organisationsentwicklung die Vielfalt der Perspektiven ihrer Mitglieder in den Organen und Gremien. Die geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulgremien wird von der Universität Siegen daher seit langem als ein strategisches Ziel verfolgt und seit 2014 auch durch das Hochschulgesetz NRW (§ 11c HG NRW) unterstützt. Trotz der systematischen Bemühungen, dieses Ziel zu erreichen, sind die

Frauenanteile gerade in wichtigen Entscheidungsgremien häufig noch zu niedrig. Dies betrifft aktuell insbesondere das Rektorat¹⁴ sowie Dekanate und Fakultätsräte. Eine erfreuliche Entwicklung haben die Frauenanteile im Senat genommen, sie haben sich in den letzten fünf Jahren mit einer Steigerung von 25,0% 2017 auf aktuell 41,7% deutlich erhöht.¹⁵ Die Ordnungen der Universität schreiben eine geschlechterparitätische Besetzung aller Gremien und Kommissionen fest, die von der Hochschulleitung auch eingefordert wird. Die geschlechterparitätische Aufstellung der Wahllisten wird vom Wahlausschuss überprüft, Abweichungen bedürfen einer besonderen Begründung. Die Universität wird weiterhin gezielte Maßnahmen ergreifen, um die Frauenanteile in den Organen und Gremien zu steigern, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind.

b) Gender in Forschung und Lehre

Zur Sicherung der Qualität in Forschung und Lehre und zur Förderung eines kompetenten Umgangs mit Geschlechterkonstruktionen werden Gender Studies an der Universität Siegen auf vielfältige Art und Weise gefördert und tragen sichtbar zum Profil der Hochschule bei. Das 2007 gegründete Zentrum für Gender Studies Siegen (Gestu_S) verfolgt das Ziel, Forschung und Lehre im Bereich Gender fachbereichsübergreifend zu etablieren. In der Genderforschung weist die Universität ein breites Themenspektrum auf. Schwerpunkte liegen dabei seit vielen Jahren im Bereich der Masculinity Studies sowie im Bereich der Queer Studies. Durch das transdisziplinäre Lehrangebot in den Gender Studies wird den Studierenden der Universität eine Profil- und Schwerpunktbildung in einem akademisch,

beruflich und gesellschaftlich relevanten Bereich ermöglicht. Studierende können zwei Zertifikate in den Gender Studies erwerben: Gender Studies B.A. (früher: „Berufsfeldbezogene Perspektiven“) und Gender Studies M.A. (früher: „Theorien und Methoden“), zusätzlich wird ein transdisziplinäres BA-Modul angeboten. Themen der Frauen- und Geschlechterforschung werden an der Universität Siegen außerdem als Querschnittsthemen in vielen Lehrveranstaltungen behandelt, insbesondere in den Fakultäten I und II und in den Lehramtsstudiengängen. Zur Sicherstellung eines für die Größe der Hochschule angemessenen Angebots in den Gender Studies achtet die Universität Siegen auf die Wahrung ihres Bestandes an Genderprofessuren. Auf den Verlust von drei Genderprofessuren

¹⁴ Die Universität Siegen hat in der Hochschulwahlversammlung am 8. August 2023 eine Rektorin gewählt. Der Frauenanteil im Rektorat wird sich damit zum Wintersemester 2023/24 deutlich erhöhen.

¹⁵ Vgl. Abb. 8, Anhang S. 36.

durch Emeritierung und Wegberufung in den vergangenen Jahren wurde mit einer Ausschreibung zur Stärkung der Gender Studies im Hause reagiert, die im Rahmen des Professorinnenprogramms III finanziert wurde (Förderung der Professuren durch ½ Mitarbeiter*innenstelle). Auf diese Weise konnten 4 Genderprofessuren neu eingerichtet werden, insgesamt verfügt die Universität derzeit über 6 Genderprofessuren.

Gleichstellung wird an der Universität Siegen auch über das Angebot eines Gender Consulting für An-

tragstellende in den koordinierten Programmen der DFG oder in EU-Forschungsprogrammen sowie für DFG-Forschungsverbünde strategisch vorangetrieben. Dieses Angebot wird seit 2016/17 vom Team des Gleichstellungsbüros in Kooperation mit dem Referat Forschungsförderung erbracht und kontinuierlich ausgebaut. Die Förderung von Genderkompetenz in der Lehre ist in den hochschuldidaktischen Qualifizierungsangeboten der Universität als Querschnittsthema fest verankert.

c) Intersektionale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit

Einem intersektionalen Ansatz von Benachteiligung folgend, reflektiert Gleichstellungspolitik an der Universität Siegen die Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Ungleichheitsdimensionen ebenso wie ein vielfältiges Verständnis von Geschlecht jenseits des binären Modells. Die Gleichstellungsstrategie der Universität ist daher nicht allein auf eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen und Qualifikationsstufen ausgerichtet, sondern ebenso auf die Analyse und den Abbau diskriminierender Strukturen in Bezug auf alle Geschlechter. In Kooperation mit den Zuständigen im Arbeitsbereich Diversity Policies hat sich die Gleichstellungsarbeit an der Universität Siegen in den letzten Jahren zunehmend intersektional ausgerichtet mit dem Ziel, Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht systematisch zu berücksichtigen.

Gleichstellung und Diversity Policies sind an der Universität Siegen hinsichtlich der Aufgabenverteilung in einer Parallelstruktur organisiert, wobei eine enge Kooperation durch Schnittstellen auf verschiedenen Ebenen sichergestellt ist. 2016 wurde an der Universität erstmals ein Prorektorat Bildungswege und Diversity eingerichtet, die Entwicklung und Implementierung einer universitätsspezifischen Diversity-Strategie ist damit auf der Leitungsebene verankert und als Schwerpunkt sichtbar gemacht. Nächste Schritte waren die Einrichtung eines Servicebüros Inklusive Universität Siegen und die Schaffung einer Stelle zur Umsetzung der Diversity-

Strategie der Hochschule auf operativer Ebene. In Zusammenarbeit mit den relevanten Akteur*innen der Universität wurden ein Digital Diversity Guide zum Umgang der Hochschule mit verschiedenen Dimensionen von Diversity sowie ein Diversity-Portal auf der Homepage der Universität erstellt. Lehrende, Studierende und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung können sich so rasch einen Überblick über die Angebote der Hochschule verschaffen und Ansprechpartner*innen für ihre individuellen Lebenslagen und spezifischen Fragestellungen finden. In den Aufbau des neuen Arbeitsbereichs und seiner Strukturen und Angebote waren Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro von Anfang an einbezogen.

Entscheidend für die weitere Entwicklung einer Diversity-Strategie für die Hochschule war die Durchführung des Diversity Audits Vielfalt gestalten des Stifterverbandes ab 2018. Im Rahmen dieses 2020 abgeschlossenen Prozesses wurden viele neue Themenfelder in den Blick genommen und weitere Strukturen geschaffen. Gleichstellungsakteur*innen und Zuständige des Bereichs Diversity Policies kooperieren in vielen themenspezifischen Arbeitsgruppen, vor allem in den Handlungsfeldern Strategie und Struktur, geschlechtliche Vielfalt sowie Personal- und Organisationsentwicklung. Hier sind zahlreiche Projekte in Planung, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Lenkungskreises des Audits Vielfalt gestalten. Die enge

Zusammenarbeit und die inhaltliche Abstimmung zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Ressort Diversity Policies ist schließlich auch durch die gegenseitige beratende Tätigkeit der Referentin für Diversity Policies und der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien (Gleichstellungskommission und Senatskommission für Diversity Policies) sichergestellt. Ein Ergebnis der Kooperation ist die

Fertigstellung und Veröffentlichung zweier Handreichungen in den Jahren 2019 und 2020, den Hinweisen zur geschlechtergerechten Sprache und der Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen. Beide Handreichungen leisten einen wichtigen Beitrag zu einem an Chancengleichheit und Inklusion orientierten Kulturwandel an der Universität.

d) Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Zu den zentralen strategischen Zielen der Universität Siegen gehört seit langem die Schaffung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Weiterqualifizierung und Beruf. Um die Strukturen weiterzuentwickeln und Erfordernisse einer familiengerechten Hochschule systematisch in die Personal- und Organisationsentwicklung einzubeziehen, hat die Universität 2006 erstmals erfolgreich am Audit familiengerechte Hochschule teilgenommen. Sie wurde seither fünfmal mit Erfolg reauditert.

In Verbindung mit dem Audit familiengerechte Hochschule konnten wichtige Meilensteine erreicht werden wie z.B. die Einrichtung und nachhaltige Sicherung eines Familienservicebüros, die Etablierung und der kontinuierliche Ausbau eines Ferienbetreuungsangebots, welches 2018 verstetigt wurde, die Schaffung des flexiblen Kinderbetreuungsangebots Flexi, welches von der Universität finanziert und vom Studierendenwerk betrieben wird, die familienorientierte alternierende Telearbeit u.v.a.

mehr. Dabei legt die Hochschule ihrer Vereinbarkeitsstrategie bewusst einen weiten Familienbegriff zu Grunde. Als familiäres Umfeld der Beschäftigten werden alle Lebensgemeinschaften angesehen, in denen eine langfristige soziale Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Zielgruppen für Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sind Beschäftigte und Studierende mit minderjährigen Kindern ebenso wie jene mit pflegebedürftigen und älteren Angehörigen. Tragfähige Strukturen für die bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Angebote wurden u.a. mit der bereits 2006 eingerichteten Lenkungsgruppe familiengerechte Hochschule geschaffen, das Thema ist darüber hinaus in der Gleichstellungskommission und im Rektorat verankert. Die familiengerechte Ausrichtung der Universität hat eine große Sichtbarkeit erreicht, die Berücksichtigung von familiären Rahmenbedingungen Studierender und Beschäftigter geschieht an der Universität heute in weiten Teilen mit großer Selbstverständlichkeit.

e) Stärkung einer geschlechtergerechten Organisationskultur

Um ein Bewusstsein für geschlechterbezogene Differenzen und Hierarchisierungen sowie für gesellschaftliche Diversität und Ungleichheitsverhältnisse zu fördern, werden an der Universität Siegen regelmäßig Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ergriffen und kontinuierlich weiterentwickelt. Ziel ist die nachhaltige Schaffung einer geschlechtergerechten und respektvollen Organisationskultur, in der sich alle Angehörigen der Hochschule mit ihren individuellen Fähigkeiten und in ihren jeweiligen so-

zialen Lebenslagen gleichermaßen entwickeln und einbringen können. Besondere Verantwortung für einen offenen und wertschätzenden Umgang an der Universität Siegen kommt dabei den Führungskräften zu.

Einen wichtigen Beitrag zur Förderung einer gendersensiblen Organisationskultur leisten Veranstaltungen und Themenreihen, die das Gleichstellungsbüro, häufig in Kooperation mit weiteren

Akteur*innen der Universität wie dem AStA, dem Institut für Gender Studies Siegen (Gestu_S), dem Zentrum für politische und soziologische Bildung der Universität Siegen (POLIS) und seit 2017/18 auch mit dem Prorektorat Bildungswege und Diversity bzw. mit der Referentin für Diversity Policies durchführt. Die Universität Siegen beteiligt sich regelmäßig an Aktionstagen wie dem Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen und dem Internationalen Tag gegen LSBTTIQ-Feindlichkeit, IDAHOBIT*, auch Ausstellungen und Handreichungen wie die Hinweise zur geschlech-

tergerechten Sprache sowie Preise wie z.B. der Helge-Pross-Preistragen zur Gendersensibilisierung an der Universität bei. Von großer Bedeutung für die Entwicklung einer gendersensiblen Organisationskultur ist die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der Universität, die zentral von der Pressestelle verantwortet wird. Die systematische Förderung von Gender- und Diversitäts-Kompetenz soll künftig auch durch Schulungen und Awareness Trainings im Rahmen eines in Planung befindlichen Zertifikatsprogramms ermöglicht werden.

f) Abbau von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Sexuelle Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung aufgrund tatsächlicher oder anderen zugeschriebener Merkmale wie der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, des Alters oder der sexuellen Identität sind gesellschaftlich weit verbreitet, werden jedoch nur zu oft bagatellisiert oder ganz verschwiegen. Treten Vorfälle dieser Art an Hochschulen auf, kommt als weitere Problematik häufig ein bestehendes Abhängigkeitsverhältnis oder ein hierarchisches Gefälle hinzu, das es den Betroffenen noch schwerer macht, sich z.B. gegen sexuell konnotierte Worte, Gesten oder Handlungen oder gegen Diskriminierungen z.B. aufgrund der ethnischen Herkunft zu wehren. In Umsetzung des bereits 2006 erlassenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden an der Universität Siegen seit vielen Jahren Maßnahmen gegen sexuell belästigendes Verhalten, Mobbing, Stalking und Diskriminierung ergriffen. Seit 2017 verfügt die Universität über ein umfassendes und an wissenschaftlichen Konzepten ausgerichtetes Bedrohungsmanagement, um die Sicherheit ihrer

Angehörigen und Gäste in bedrohlichen Situationen zu gewährleisten. Ziel ist es, Gewalttaten durch Prävention möglichst zu verhindern. Über eine eigene Richtlinie für einen respektvollen Umgang und zum Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing, Stalking und Diskriminierung verfügt die Universität seit 2020. Diese ist bewusst als Antidiskriminierungsrichtlinie in einem weiten Sinne angelegt, schließt also Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aufgrund rassistischer Zuschreibungen, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit oder des Alters ebenso ein wie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität. Die Richtlinie sensibilisiert Hochschulmitglieder für respektvolle Verhaltensweisen, die dem Leitbild der Universität entsprechen, und informiert über Anlaufstellen und Verfahren im Fall von Verstößen. Der Aufbau eines systematischen Schulungsangebots zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing, Stalking und sexueller Belästigung steht noch aus. Das Angebot soll sich insbesondere an Ansprechpersonen in Beratungs- und Beschwerdestellen der Hochschule richten.

2.3. Gender Governance

a) Einbindung von Gleichstellung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Gleichstellung ist auf allen Ebenen der Universität Siegen implementiert und wird auf der Leitungsebene der Hochschule als Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Das Thema ist in den zentralen Strategiepapieren und in den Ordnungen der Universität fest verankert, in der Hochschulvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium NRW ebenso wie z.B. im Hochschulentwicklungsplan, im Personalentwicklungskonzept oder in der Grundordnung, in den Fakultätsentwicklungsplänen und in den Geschäftsordnungen der Fakultäten. Gleichstellungsfördernde Prozesse und Instrumentarien sind systematisch auch in das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der Universität eingebunden. Mit den bereichsspezifischen Qualitätszielen Gender und Diversity, die im Rahmen des European Quality Audit (EQA) anlässlich der Systemakkreditierung der Hochschule entwickelt wurden, verfügt die Universität Siegen seit 2020 über Qualitätsstandards, an denen die Gleichstellungsarbeit der Hochschule

ausgerichtet ist. Rektorat, Senat und Hochschulrat der Universität verabschiedeten 2022 einen Verhaltenskodex (Code of Conduct), der auch eine Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele der Hochschule enthält. 2021 wurde an der Universität Siegen ein Strategieentwicklungsprozess mit einem Zeithorizont bis 2030 gestartet, in dem auf Basis der strategischen Vorstellungen des Rektorats gemeinsam mit dem Hochschulrat und dem Senat der Universität verhandelt wird, welche Priorisierungen die Universität Siegen in Zukunft vornehmen will. Gleichstellungsrelevante Strukturen, Prozesse und Zuständigkeiten waren in diesem Prozess von Anfang an mitgedacht, in den auf allen Ebenen auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eingebunden ist. Die Ergebnisse des noch un abgeschlossenen Prozesses sollen im nächsten Schritt der Hochschulöffentlichkeit vorgestellt werden.

b) Verzahnung zentraler und dezentraler Gleichstellungsstrategien

Zentrale und dezentrale Gleichstellungsstrategien sind an der Universität Siegen über mehrere Schnittstellen miteinander verzahnt. Gleichstellungsziele werden zentral in die Steuerungs- und Planungsprozesse der Hochschule integriert, die zentrale Gleichstellungsstrategie ist im Gleichstellungskonzept der Universität niedergelegt und wird nach Vorbereitung durch die Gleichstellungskommission vom Rektorat verabschiedet. Die dezentralen Gleichstellungspläne (früher Frauenförderpläne) sind einerseits am zentralen Gleichstellungskonzept der Hochschule ausgerichtet, enthalten andererseits aber auch eigene Gleichstellungsstrategien, die von den jeweiligen Leitungen der Fakultäten und zentralen Einrichtungen verantwortet werden. Auf der Ebene der Gleichstellungsakteur*innen ist die Verzahnung der Gleichstellungsstrategien durch die Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gewährleistet. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

sind ständige Gäste in der Gleichstellungskommission und damit in die Erarbeitung der zentralen Gleichstellungsstrategie eingebunden. Umgekehrt berät die Gleichstellungskommission über die dezentralen Gleichstellungspläne, ehe diese vom Senat verabschiedet werden. Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte stimmen sich außerdem in eigenen Netzwerktreffen miteinander ab, die turnusmäßig stattfinden. Verantwortlich für die Ernennung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind die Fakultätsleitungen, das Verfahren selbst ist in der Geschäftsordnung der Fakultäten festgeschrieben. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird auf Vorschlag der Gleichstellungskommission vom Senat gewählt, das Verfahren ist in der Grundordnung der Universität und in der Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission niedergelegt.

Die enge Verzahnung zwischen Leitungsebene und zentralen Gremien der Hochschule auf der einen

sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten auf der anderen Seite hat sich an der Universität Siegen sehr bewährt. Kollegiale Beratung und gegenseitige Einbindung in die vielfältigen Prozesse sind gelebte Praxis und ermöglichen eine frühzeitige Intervention in den verschiedenen Problemlagen.

Aktuell sind in allen Fakultäten mindestens zwei Fakultätsgleichstellungsbeauftragte tätig, in der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV, die die bei weitem größte Fakultät der Hochschule ist, hat sich sogar ein Team von derzeit acht Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gebildet.

Hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling und Einbindung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule

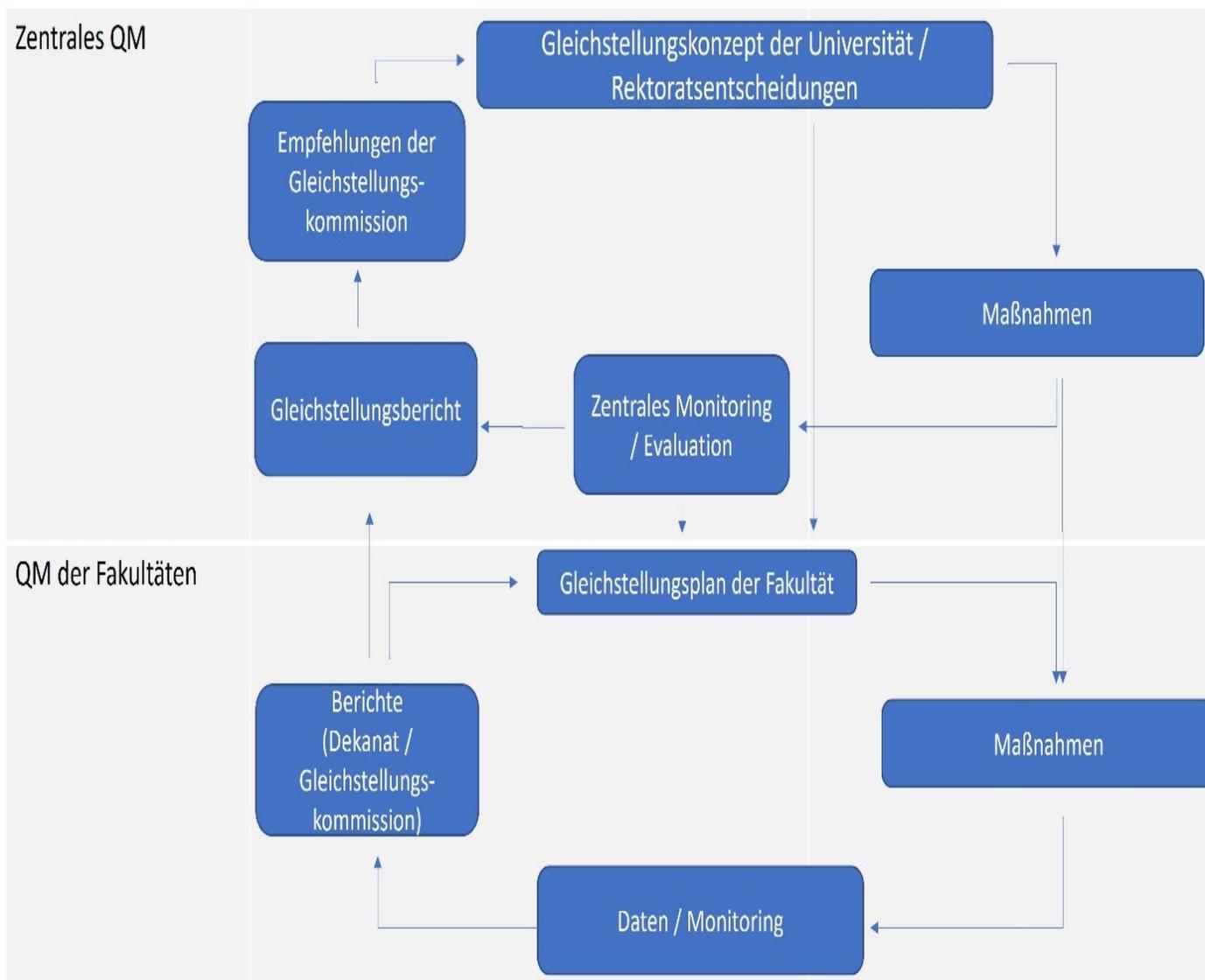
Ziel des Qualitätsmanagements (QM) an der Universität Siegen ist eine ganzheitliche Qualitätsentwicklung, die die universitären Leistungsbereiche Studium/Lehre, Forschung, Governance/Leitung und Service/Administration einschließt. Entsprechende QM-Gremien sind in Form von Senatskommissionen und QM-Gremien des Rektorats implementiert.

Auch die Gleichstellung ist in das Qualitätsmanagementsystem (QMS) eingebunden und verfügt damit über eigene Prozesse der systematischen Qualitätsentwicklung, sowohl universitätsweit (zentrales QM) als auch fakultätsspezifisch (dezentrales QM). Der Bereich der Gleichstellung wird als Querschnittsaufgabe aufgefasst, die in die strategische Entwicklung der Leistungsbereiche der Universität integriert und in deren Zielsetzungen aufgenommen ist, und zugleich als eigener definierter Bereich, der über eigene strategische Zielsetzungen und Mittel verfügt und mit eigenen Strukturen des Qualitätsmanagements ausgestattet ist.

Das QMS im Bereich Gleichstellung nimmt die etablierte Struktur auf und konstituiert zwei Regelkreise. Das Gleichstellungskonzept der Universität Siegen formuliert die grundlegenden Ziele in Bezug auf Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und setzt den strategischen Rahmen. Die von den Hochschulmitgliedern direkt gewählte Gleichstellungskommission stellt das zentrale Gremium der Universität, in dem die Bewertung von Maßnahmen zur Gleichstellung und der Wirkung der Gleichstellungsstrategie erfolgt. Die Gleichstellungskommission berät in Person der Gleichstellungsbeauftragten das Rektorat und stellt

sicher, dass die gleichstellungsbezogenen Aspekte und Maßnahmen systematisch evaluiert werden. Auf Ebene der Fakultäten bieten das universitätsweite Gleichstellungskonzept und der fakultätsspezifische Gleichstellungsplan den strategischen Rahmen und die Referenzpunkte für konkrete Maßnahmen und Vorhaben. Deren Wirksamkeit kann auf Grundlage der definierten Zielsetzungen, wie sie etwa die fachspezifischen Gleichstellungsquoten nach dem an der Universität etablierten Kaskadenmodell darstellen, festgestellt werden. Gegebenenfalls notwendige Anpassungen werden auf dieser Basis von den Dekanaten vorgenommen und in der zentralen Gleichstellungskommission der Universität sowie gegebenenfalls im Rektorat berichtet.

Das hochschulspezifische Gleichstellungscontrolling wird personell wesentlich von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dem zentralen Gleichstellungsbüro getragen, das über eine eigene Stelle für Controlling und Evaluation verfügt. Diese zeichnet verantwortlich für die Zusammenführung und Auswertung der in der Zentralverwaltung und in den Fakultäten erhobenen gleichstellungsrelevanten Daten, aber auch für die Evaluation der Programme, die Teil der Gleichstellungsarbeit sind. Hierzu zählen insbesondere Fort- und Weiterbildungsangebote des Women Career Service und des Mentoringprogramms FraMeS sowie Angebote der familiengerechten Hochschule. Die Evaluationsergebnisse sind Grundlage für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie, in jährlich erscheinenden Tätigkeitsberichten werden die zusammenfassende Evaluierung der Maßnahmen und der Entwicklung vorgelegt.



Neben dem internen QMS ist weiterhin die externe Qualitätssicherung in Form von Zertifikaten und Audits von großer Bedeutung. Insbesondere die Zertifikate familiengerechte Hochschule und TOTAL E-QUALITY sowie deren regelmäßige Erneuerung stellen im Bereich Gleichstellung eine wichtige

Säule des Qualitätsmanagements dar. Die Vorbereitung und Durchführung der Audits wird ebenfalls durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den Stab des Gleichstellungsbüros übernommen und verantwortet.

Quantitative und qualitative Gleichstellungsziele der Hochschule und Maßnahmen zu deren Umsetzung

4.1. Karriere- und Personalentwicklung von Frauen in der Wissenschaft und auf dem Weg zur Professur

a) Steigerung des Frauenanteils an wissenschaftlichen Spitzenpositionen und gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement

Mit Blick auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre erweist sich die Steigerung der Frauenanteile an Professuren an der Universität Siegen als ein sehr langwieriger Prozess. Zwar orientieren sich Berufungsverfahren an der fächerspezifischen Gleichstellungsquote der Universität gem. § 37 a HG NRW und werden entsprechend der in Berufsordnungen und Berufungsleitfäden des Rektorats formulierten Gleichstellungsstandards durchgeführt. Dennoch war es bisher nicht möglich, die 25-Prozentmarke signifikant zu überschreiten. Wie die Analyse der Listenplätze und der Rufannahme von Frauen in den letzten fünf Jahren zeigt, liegt dies u.a. daran, dass die Universität auf den Listen platzierte Frauen weniger erfolgreich gewinnt als Männer und außerdem möglicherweise zu rasch wieder verliert. Es sollen daher in den kommenden Jahren zusätzliche Maßnahmen zum Gewinnen und Halten von Frauen auf Professuren ergriffen und außerdem ein separater, weiter ausdifferenzierter Leitfaden zur

geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren zur Verfügung gestellt werden. Die Universität Siegen nimmt sich vor, bis 2030 einen Frauenanteil an Professuren von 28% zu erreichen. Angesichts einer Anzahl von nur 22 altersbedingt neu zu besetzenden Professuren in diesem Zeitraum, stellt dieses Ziel eine große Herausforderung dar, der Frauenanteil an Neuberufenen müsste dafür von gegenwärtig 38,7% auf 54,5% angehoben werden. Es wird also sehr darauf ankommen, die Erfolgsquote bei der Gewinnung von Frauen auf Listenplätzen zu erhöhen und einmal berufene Frauen an der Universität zu halten. Neben der Steigerung des Frauenanteils an Professuren setzt sich die Universität Siegen zum Ziel, den Gender Pay Gap bei den variablen Leistungsbezügen der W-Besoldung der Professor*innen systematisch weiter zu reduzieren und die Entgeltlücke in den nächsten fünf Jahren ganz zu schließen.

Ziele

Maßnahmen

Geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren

Einbeziehung strategischer Überlegungen zur Gewinnung von Frauen in die Festlegung der Denomination einer auszuschreibenden Professur 2023/24 geplant
Vorlage einer Marktanalyse zu möglichen Kandidatinnen mit Antrag auf (Wieder-)Zuweisung einer Professur (z.B. Auswertung einschlägiger Datenbanken) 2023/24 geplant
Prüfung des (Wieder-)Zuweisungsantrags auf Geschlechtergerechtigkeit der Ausschreibung Seit 2008
Prüfung der geschlechterparitätischen Besetzung der Berufungskommissionen Seit 2008
Benennung einer/eines Berufungsbeauftragten des Rektorats zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, die/der direkt dem Rektorat berichtet Seit 2011
Hinweis auf die Zielvorgaben gem. fächerspezifischer Gleichstellungsquote zu Beginn des Verfahrens durch Dekan*in Seit 2016
Bei Abweichung von Gleichstellungsquote im Verfahren verbindliche Rücksprache mit Hochschulleitung 2023/24 geplant
Forderung der Geschlechterparität bei Auswahl der Gutachtenden in den Verfahren 2023/24 geplant
Prüfung der Möglichkeit, ein Anreizsystem zur Berufung von Frauen zu schaffen 2023/24 geplant
Beteiligung der (Fakultäts-) Gleichstellungsbeauftragten an den Verfahren Seit 2011

Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Frauen, die einen Ruf erhalten

Systematische Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in jedes Verfahren (abschließendes Votum) Seit 1989
Berufungsordnung mit Hinweisen auf geschlechtergerechte Durchführung von Berufungsverfahren sowie Best-Practice-Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren Seit 2014
Erstellung eines separaten Leitfadens Geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufungsverfahren inklusive Checkliste für Berufungskommissionen 2023/24 geplant
Prüfung der Möglichkeit zur Einführung einer formalen Regelung, Kinderbetreuungs- bzw. Erziehungszeiten auf das akademische Alter anzurechnen (pro betreutem Kind zwei Jahre) 2023/24 geplant
Fächerspezifische Gleichstellungsquote auf der Basis des Kaskadenmodells gem. § 37 a HG NRW Seit 2016
Vorgaben des Rektorats bzgl. Umsetzung der Gleichstellungsquote in den frühen Phasen von Berufungsverfahren (umfasst u.a. die aktive Akquirierung von Bewerberinnen) Seit 2016
Einrichtung eines digitalen Berufungsportals mit Übersicht über den Verfahrensstand Seit 2023
DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen Seit 2015
Reauditierung DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen 2023/24 geplant
Systematische Schulung der Mitglieder von Berufungskommissionen und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Rahmen des geplanten Gender- und Diversity-Zertifikatsprogramms für Beschäftigte an der Universität Siegen 2024/25 geplant
Einrichtung einer Task-Force Gewinnen und Halten von Professorinnen (u.a. Monitoring der Gründe für Rufablehnungen/für Ablehnung von Bleibeangeboten) 2023 geplant
Zeitliche Straffung der Verfahren von der Ausschreibung bis zur Rufannahme durch umfassende Optimierung und Digitalisierung des gesamten Berufungsprozesses (Sap SuccessFactors Recruiting) Seit 2022
Stärkung der Willkommenskultur im Rahmen von Berufungsverhandlungen (u.a. stärkere Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation, Hinweise auf familiengerechte Hochschule, regelmäßige Dual-Career-Angebote) fortlaufend
Austausch des Kanzlers und des Personaldezernenten mit Neuberufenen über erste Erfahrungen an der Universität Siegen fortlaufend

Weitere Verringerung des Gender Pay Gap

Entwicklung von Perspektiven für die Karriereentwicklung (neuberufener) Professorinnen vor Ort In Planung
Einrichtung eines Fonds für Ausstattungswünsche und Leistungszulagen zur Rufabwehr In Planung
Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten zur Vergabe von Leistungsbezügen als Basis für ein strukturiertes Monitoring nach Forschungs- und Lehrbereichen In Planung
Verschriftlichung und Veröffentlichung der Regeln und des Prozesses zur Vergabe von Leistungsbezügen In Planung
Regelmäßiger, zusammenfassender Bericht über den Prozess und die Ergebnisse der Leistungsbezüge-Verhandlungen an ein geeignetes Gremium (z. B Hochschulrat) In Planung
Jährliche Prüfung unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, ob die zur Vergabe besonderer Leistungsbezüge herangezogenen Kriterien die gemäß Hochschul-Leistungsbezügeverordnung zur Verfügung stehende Bandbreite ausschöpfen In Planung
Überprüfung, <ul style="list-style-type: none"> - in welcher Relation die Vergabe von Bleibeleistungsbezügen und die Vergabe besonderer Leistungsbezüge stehen (Umfang, Frequenz), - ob und auf welche Weise den besonderen Leistungsbezügen ein stärkeres Gewicht verliehen werden kann und - wie der Gender Pay Gap auf Ebene der Berufungs- und Bleibeleistungsbezüge abgebaut werden kann. In Planung
Ergreifung von Maßnahmen, um <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfte und Mitglieder von Entscheidungsgremien in Hinblick auf geschlechterbezogene Ungleichbehandlungen zu sensibilisieren und - Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen individuell in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen (z.B. durch gezielte Informationsangebote zu Leistungsbezügen oder durch Instrumente wie Mentoring oder Coaching) In Planung

Individuelle Unterstützung bereits berufener Professorinnen und Erhöhung ihrer Sichtbarkeit

Ausstattung neu berufener Professorinnen gemäß Mindeststandard aller Neuberufungen (geschlechterunabhängig), insbes. bzgl. Personal-/Sachausstattung
Ausgestaltung von Besoldungszusagen für Neuberufene nach geschlechterunabhängigem Standard (Mindestbetrag bei unbefristeten/befristeten Berufsleistungsbezügen – mit der Möglichkeit der Entfristung bei Erfüllung von fachbez. individueller ZV) | Seit 2014

Systematische Durchführung von Gesprächen mit (Jun.)Professorinnen ab der Ernennung zur Planung und Unterstützung von Anträgen auf großformatige Forschungsprojekte (Prorektorat Forschung und Referat Forschungsförderung) (ab WiSe 2023/24) | In Planung

Bereitstellung von Mitteln, aus denen neuberufene W2 Professorinnen und Juniorprofessorinnen auf Antrag für ein Jahr eine zusätzliche wissenschaftliche oder studentische Hilfskraft finanzieren können | In Planung

Fast Forward - Tandemprogramm+ für neuberufene Professorinnen (Unterstützung/Begleitung durch erfahrene Professorinnen der Universität Siegen für die ersten 6 Monate + Rahmenprogramm) | 2020 ff.

Einführung eines Onboarding-Programms des House of Young Talents als Möglichkeit zum Netzwerken für alle Neuberufenen | 2023 geplant

Women Career Service: Empowerment von neu berufenen (Jun.)Professorinnen in Workshops (u.a. Themen wie Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Lehrstuhlmanagement) | Seit 2005

Women Career Service: Individuelle Coaching-Angebote für (Jun.)Professorinnen | Seit 2017

Meet the Female University
Networking-Lunch mit Einladung durch Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragter, 1x pro Semester, mit kurzer Keynote und anschließendem Buffet zur Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement | In Planung

Weitere W1 mit Tenure Track

Strukturelle Etablierung der Tenure-Track-Professur als zusätzlichen Karriereweg für exzellente Wissenschaftler*innen | Seit 2018

Tenure-Track-Ordnung zur Festlegung universitätsweit vergleichbarer Standards, zur Qualitätssicherung und Transparenz der Verfahren | Seit 2018

Bewerbung um die Teilnahme am Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern „1000 Professuren“: Einrichtung von 13 Professuren mit TT (darunter zwei W2 mit TT nach W3) | 2017, 2019

Erhöhung Frauenanteil an Vertretungs-/Gastprofessuren

Vorgaben zur Besetzung von Vertretungsprofessuren im Best-Practice-Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren | Seit 2014

Einrichtung eines auf 5 Jahre befristeten Programms von einjährigen Gastprofessuren (rotierend pro Fakultät) mit Gender-Denomination für herausragende Postdoktorandinnen | In Planung

weiß: fortlaufend | grün: verstetigt | blau: in Planung

b) Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen (verlässliche Karriereplanung)

Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftler*innen werden an der Universität Siegen auf hohem Niveau durchgeführt. Auf allen Karrierestufen, beginnend mit Masterstudierenden über Promovierende und Postdoktorand*innen bis zur Juniorprofessur bietet die Universität heute ein optimales Umfeld zur Ausgestaltung des individuellen wissenschaftlichen Karrierewegs. Für eine intensive und überfachliche Beratung wurde 2016 das House of Young Talents etabliert, zur Gewährleistung einer verlässlichen Vertragsgestaltung liegen seit 2017 Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftler*innen vor, die die Anpassung der Befristungsdauer an das jeweilige Qualifizierungsziel regeln. Die bereits 2015 verabschiedete Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis schreibt den Abschluss einer Betreuungsvereinbarung zwischen Betreuenden und Doktorand*innen fest. Diese umfasst neben Anforderungen an Betreuende und Promovierende auch Maßnahmen zur Unterstützung der Karriereplanung. 2017 wurde die Universität Siegen als erste Universität in NRW und dritte Universität bundesweit mit dem Gütesiegel HR Excellence in Research für ihre Personalentwicklungsstrategie für Forschende (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R) ausgezeichnet. Gleichstellung und Diversität sind durchgehend wichtige Maßstäbe der Evaluation. Im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BLP-WISNA), das explizit zur besseren, früheren Planbarkeit von Karrieren in der Wissenschaft ausgeschrieben wurde, konnte die Universität Siegen alle 13 beantragten Professuren einwerben und besetzen (7 weiblich, 6 männlich). Regelmodell ist W1 auf W2 (7x), es gibt jedoch auch 2 Konstellationen W1 tt W3 (beide weiblich), 2 Konstellationen W2 tt W3 (beide weiblich) und 2 Konstellationen W2 tt W2 (1 weiblich, 1 männlich). 2020 bewarb sich die Universität Siegen zur Förderung der Mobilität und Karriereentwicklung von Wissenschaftler*innen in einer fortgeschrittenen Qualifizierungsphase erfolgreich um das international angelegte Postdoc-Ausbildungsprogramm STAR: Sensing and Sensibility – Transcending Di-

sciplines for a Responsible Future. Das durch die Europäische Union mit knapp 1,8 Mio. Euro innerhalb von Horizont 2020 (Marie Skłodowska Curie COFUND) geförderte Projekt konzentriert sich auf eine ganzheitliche Ausbildung von insgesamt 20 exzellenten Wissenschaftler*innen mit dem Ziel bestmöglicher Anstellungsvoraussetzungen im späteren Arbeitsmarkt. Die Rekrutierungsstrategien entsprechen dabei höchsten EU-Standards zur Förderung von Gleichstellung und Diversität. Neben vielen unterschiedlichen Kursangeboten werden auch solche zum Thema Equal Opportunities angeboten, die vor allem für spätere Führungspersönlichkeiten essenziell sind. STAR startete im Oktober 2020 mit einer Laufzeit von 66 Monaten. Im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder richtete die Universität Siegen seit 2008 drei Nachwuchsforscherinnengruppen ein, die den Kriterien einer Emmy-Noether-Gruppe entsprechen. Ziel ist die Erlangung der Berufungsfähigkeit weiblicher Postdocs, zwei der drei Nachwuchsgruppenleiterinnen haben inzwischen eine Professur inne. Die Universität unterstützt Nachwuchswissenschaftler*innen durch Angebote zur Netzwerkbildung, zielgruppenspezifische Workshops sowie Coaching und Mentoring. Gute Möglichkeiten für eine strukturierte Promotion bieten die verschiedenen Graduiertenkollegs der Universität.

Der Referenzwert für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur ist nach dem Kaskadenmodell der Universität Siegen der Frauenanteil an Studierenden deutschlandweit mit einem Time Lag von fünf Jahren. Für alle Siegener Fächer zusammen lag dieser im Wintersemester 2017/18 bei 50,4%. Die Universität Siegen setzt sich zum Ziel, diesen Wert bis 2030 zu erreichen und auch den Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in den kommenden Jahren entsprechend zu steigern. Dafür sollen die folgenden zielgruppenspezifischen Maßnahmen ergriffen bzw. fortgesetzt und intensiviert werden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Erhöhung der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere liegt.

Ziele	Maßnahmen
Beratung und Unterstützung für Promotionsinteressierte	Angebote des Women Career Service für promotionsinteressierte Master-Studentinnen Seit 2005
	Beratungs- und Unterstützungsangebote des House of Young Talents zur Promotion, auch speziell Einführung für Promotionsinteressierte in jedem Semester Seit 2016
Steigerung der Frauenanteile am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur	Promotionsberatung Fakultät I (Philosophische Fakultät) Seit 2018 Promotionsberatung Fakultät II (Bildung – Architektur – Künste) Seit 2017
	Implementierung eines fächerspez. Kaskadenmodells zur Analyse der Frauenanteile im hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur und zur Festlegung von Zielquoten Seit 2014
	Intensivierung der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren durch (Fakultäts-)Gleichstellungsbeauftragte in Fächern mit geringem Frauenanteil gemäß Kaskadenmodell Seit 2018
	Jährliche Feedbackgespräche mit Dekan*innen zur Umsetzung der in den dezentralen Gleichstellungsplänen festgelegten Zielquote in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Ab 2024 geplant
	Digitalisierung des Ausschreibungs- Bewerbungs- und Einstellungsprozesses neuer Mitarbeiter*innen (SAP SuccessFactors Recruiting) Seit 2020
	Elektronisches Handbuch mit Erläuterungen zu den Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht Seit 2013
	Leitfaden zur Personalauswahl mit Hinweisen für ein strukturiertes, gendergerechtes Verfahren Seit 2016
Erhöhung der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere	Anwendung der Verlängerungsoption nach § 2 Abs. 1 S. 4 WissZeitVG (Familienkomponente) zur Kompensation von Zeiten, die nicht oder nicht in vollem Umfang zur Qualifizierung genutzt werden konnten Seit 2008
	Verlässliche Vertragsgestaltung für promovierende wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (i.d.R. von Beginn an Dreijahresvertrag) Seit 2014
	Familiengerechte Befristung gemäß § 2 Abs. 1 WissZeitVG anstatt § 2 Abs. 2 WissZeitVG auch für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Drittmittelstellen (wg. Vertragsverlängerungsoptionen nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG) Seit 2014
	Notfallfonds für die Finanzierung von Vertragsverlängerungsoptionen aufgrund von familienbedingten Ausfallzeiten wissenschaftlich Beschäftigter auf Drittmittelstellen In Planung
	Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal: Ein zentrales Element des Vertrages sind Befristungsregelungen für (wissenschaftlich) Beschäftigte und die gemeinsame Verständigung auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung und Inklusion Seit 2015
	Leitlinien für die Ausgestaltung der Qualifizierungsphase von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit dem Grundsatz, die Befristungsdauer von Verträgen der angestrebten Qualifizierung anzupassen Seit 2016
Finanzielle Unterstützung in der Qualifizierungsphase	Beteiligung am Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BLP-WISNA): Besetzung von 13 Professuren (7 davon weiblich) 2017, 2019
	Festlegung eines transparenten und gleichstellungsorientierten Verfahrens zur Schaffung weiterer Dauerperspektiven in der Wissenschaft unterhalb der Professur (klare Kriterien zur Entfristung von Stellen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen; Strategien und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils an unbefristeten Stellen) In Planung
	Übergangsfinanzierungen für Promovendinnen und Postdoktorandinnen Seit 2008
	Frauenspezifische Promotions- und Habilitationsstipendien (seit 2010 aus Mitteln des Professorinnenprogramms I)
	Stipendien der Young Academy des House of Young Talents (geschlechterparitätische Vergabe angestrebt) Seit 2016
	Abschlussförderung für Promovierende der Universität Siegen, deren Dissertationsvorhaben im Rahmen eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses nicht beendet werden konnte Seit 2018
Reisekostenstipendium für Nachwuchswissenschaftlerinnen (kurzfristige Antragstellung) In Planung	
Fonds für Publikationszuschüsse und Ausstellungen In Planung	

**Individuelle
Karriereentwick-
lung**

Einrichtung von drei Nachwuchsforscherinnengruppen im Rahmen des Professorinnenprogramms I-III jeweils in den MINT-Fächern | 2009, 2021, 2022

Einrichtung einer weiteren Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern | In Planung

Einrichtung einer Gastprofessur (1 Jahr) für ausgezeichnete Postdoktorandinnen | In Planung

Förderung der Mobilität und Karriereentwicklung von Wissenschaftler*innen im Rahmen des international angelegten Postdoc-Ausbildungsprogramms STAR COFUND | 2020 ff.

Abschluss von Betreuungsvereinbarungen zwischen Hochschullehrenden und Promovierenden um sicherzustellen, dass die befristete Beschäftigung zur Förderung der angestrebten Qualifizierung erfolgt und die vereinbarte Befristungsdauer dieser angemessen ist | Seit 2018

Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch das interdisziplinäre Mentoring-Programm FraMeS für Nachwuchswissenschaftlerinnen, seit 2018 auch englischsprachig zur Öffnung für internationale (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen | Seit 2018

Ausdifferenzierung des Mentoring-Programms FraMeS für unterschiedliche Zielgruppen (Linie 1: Doktorandinnen, Linie 2: Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) | 2021 ff.

Erhebung der Gründe für den sinkenden Frauenanteil an abgeschlossenen Habilitationen und Entwicklung geeigneter Maßnahmen, um hier gegenzusteuern | In Planung

Implementierung von Standards für diversitysensibles Mentoring | 2024/25 geplant

Women Career Service: Empowerment von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Workshop-Programm (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz, Presenting/Writing in English) | Seit 2018

Women Career Service: Individuelles Coaching für (Junior)Professorinnen und (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen | Seit 2018

Auf- und Ausbau eines Coaching-Pools im Gleichstellungsbüro, um den verschiedenen Bedarfen der Zielgruppe gerecht zu werden | Seit 2022

Beratungs- und Unterstützungsangebote des Graduiertenzentrums HYT (die Angebote werden in etwa geschlechterparitätisch genutzt, Referentinnen und Referenten geschlechtersensibel ausgewählt) | Seit 2016

Einführung eines Coaching-Programms für Postdocs im House of Young Talents | Ab 2023 geplant

Weiterentwicklung des in der Verwaltung eingeführten Führungs- und Entwicklungsdialogs inklusive Roll-Out in weitere Einrichtungen der Universität geplant | In Planung

**Führungskräfte-
sensibilisierung**

Gender- und Diversity-Zertifikat in Lehre, Forschung und Verwaltung in Kooperation zwischen Gleichstellungs- und Familienservicebüro, Hochschuldidaktik, Gestu_S, Personaldezernat und Hochschulleitung | 2024/25 geplant

Im Rahmen der PE-Agenda 2020 Schulung von Führungskräften zur Durchführung von Mitarbeitenden-/ Jahresgesprächen unter Einbeziehung spezifischer Kriterien zur Förderung der Diversity-Kultur an der Universität; Entwicklung einer Führungs- und Dialogkultur | Seit 2021

weiß: fortlaufend | grün: verstetigt | blau: in Planung

c) Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist an der Universität Siegen nur in Studiengängen der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät III und der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV gegeben. Besonders niedrig sind die Frauenanteile in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und Bauingenieurwesen. Maßnahmen zur aktiven Akquise von Studentinnen in diesen Bereichen werden regelmäßig durchgeführt, weiterentwickelt und aktuell nach fast

dreijähriger pandemiebedingter Unterbrechung wieder intensiviert. Ziel ist es, Geschlechterstereotype bei der Studienwahl aufzubrechen und alle Geschlechter gleichermaßen mit den Studienangeboten anzusprechen. Die Universität hält zentral und dezentral umfassende Angebote zur Förderung eines erfolgreichen Studienabschlusses bereit und unterstützt gezielt die Übergänge vom Studium zum Beruf bzw. vom Bachelor zum Master und vom Master zur Promotion.

Ziele	Maßnahmen
Aktive Akquise von Studentinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	Umfassende Messtätigkeit der Hochschule mit Studentinnen der MINT-Fakultät der Universität Siegen als Role Models, um für den MINT-Bereich zu werben Seit 2008
	Regelmäßige Aktivitäten der naturwissenschaftlich-technischen Fakultät IV (z.B. MintoringSI, Autumn School des Department ETI; MINT on Tour -Heartbeat-Projekt; Schüler*innenwettbewerb des Department Bauingenieurwesen, zdi-schülerlabor Physik- und Chemiedidaktik) Seit 2008
	Girls' Day/Boys' Day Seit 2003/2011
	Gleichstellungsmittel für Projekte zur Öffnung von Studiengängen für Frauen (z.B. „Miss MedInf“, Projekt- und Praktikumswoche für interessierte und studierende Frauen in der medizinischen Informatik“, WiSe 2016/17) Seit 2008
	eMentoring mintas für Schülerinnen mit Interesse an MINT-Fächern Seit 2015
Erleichterter Übergang Schule/Hochschule	Landesprogramm KAoA (Kein Abschluss ohne Anschluss) 2012 ff.
	Programm Brücken ins Studium (BisS) 2014 ff.
Unterstützung erfolgreicher Studienverlauf	Angebote des Women Career Service zur Unterstützung von Studentinnen in ihren Entwicklungsmöglichkeiten und Karriereplanungen sowie auch zur Selbstreflexion und Selbstbehauptung in männlich dominierten Studiengängen Seit 2008
	Zielgruppenspezifische Angebote für Studentinnen im Bereich MINT zur Öffnung der Übergänge vom BA- zum MA-Studium sowie vom MA in die Wissenschaft In Planung
Finanzielle Förderung	Förderung herausragender Studierender durch den Studienförderfonds Siegen Verestetigt (seit 2008)
	Förderung herausragender Studierender durch das Deutschlandstipendium Verestetigt (seit 2009)
	Vergabe von Stipendien des House of Young Talents an Masterstudierende mit Promotionsperspektive (Genderparität angestrebt) 2017-2021
Gendersensibilisierung	Zwei Zertifikate in den Gender Studies: Gender Studies B.A. (Berufsfeldbezogene Perspektiven) und Gender Studies M.A. (Theorien und Methoden) Seit 2007 ff.
	Angebote zur Gendersensibilisierung angehender Lehrkräfte im Bereich MINT (ab WiSe 2024/25) In Planung

weiß: fortlaufend | grün: verestetigt | blau: in Planung

4.2. Personalentwicklung und -gewinnung von Frauen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

Ausdrückliches Ziel der Universität Siegen ist es, die Frauenanteile in höheren Entgeltgruppen der Positionen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement weiter zu steigern und Karrieren von Frauen in diesen Bereichen zu fördern. Dabei soll besonders die Karriere- und Personalentwicklung bereits im Hause beschäftigter Frauen im Blick behalten werden. Die in den letzten Jahren ergriffenen Maßnahmen sollen fortgesetzt und ausgebaut, Aspekte der Entgeltgerechtigkeit weiter in den Fokus gerückt werden. Die im Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen für das Hochschulpersonal getroffenen Vereinbarungen werden weiterhin genderspezifisch und konsequent umgesetzt, Karriere- und Personalentwicklung für Beschäftigte im Wissenschaftsmanagement gezielt gefördert.

Qualifizierung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung findet an der Universität Siegen sowohl am

Arbeitsplatz selbst als auch durch die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsveranstaltungen statt. Das interne Fortbildungsprogramm der Hochschule wird durch Seminare der Hochschulübergreifenden Fortbildung NRW (HÜF-NRW), der Akademie Mont-Cenis des Landes NRW sowie weiterer externer Anbieter ergänzt. Der Women Career Service des Gleichstellungsbüros bietet seit 2006 gezielt Coaching- und Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen in Technik und Verwaltung an, das Programm wurde mit der Entfristung der Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung 2018 verstetigt. Mit der Einrichtung der permanenten Stelle einer Abteilungsleitung Personalentwicklung im Jahr 2017 wurde eine wichtige Voraussetzung für die systematische Karriere- und Personalentwicklung der Beschäftigten in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement geschaffen.

Ziele	Maßnahmen
Steigerung der Frauenanteile in den höheren Entgeltgruppen	Aktive Ansprache von geeignet qualifizierten Frauen im Zusammenhang mit der Ausschreibung höherwertiger Stellen In Planung
	Leitfaden zur Personalauswahl mit Hinweisen für ein strukturiertes, gendergerechtes Verfahren Seit 2016
	Erweiterung des Leitfadens zur Personalauswahl um Diversity-Aspekte In Planung
	Implementierung eines fächerspezifischen Kaskadenmodells zur Analyse der Frauenanteile im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung bei der Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne und der Zwischenevaluation ihrer Umsetzung Seit 2014
	Intensivierung der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren durch die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Beschäftigten in Technik und Verwaltung Seit 2016
	Women Career Service: Weiterqualifizierung und Empowerment für Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz) Seit 2005
Überprüfung und ggf. Verbesserung von Entgeltgerechtigkeit	Systematische Überprüfung und Aktualisierung der Tätigkeitsbeschreibungen von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, die schon zehn Jahre und länger im Hause sind Seit 2013
	Stichprobenartige Erhebung der Entgeltgerechtigkeit bei Frauen und Männern in vergleichbaren Positionen (z.B. durch einen Entgeltcheck) möglichst im Vergleich zum Landes- und/oder Bundesdurchschnitt In Planung
	Erhebung der Auswirkungen von Zeiten der Beurlaubungen auf Entgeltgerechtigkeit und Aufstiegsmöglichkeiten In Planung

Frauen verstärkt in Führungspositionen bringen; Frauen in Führungspositionen unterstützen	Aktive Ansprache von geeignet qualifizierten Frauen im Zusammenhang mit der Ausschreibung höherwertiger Stellen In Planung
	Women Career Service: Weiterqualifizierung und Empowerment für Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement (u.a. Führungs-/Rollen-/Konfliktmanagement, Karriereentwicklung, Umgang mit Macht/Autorität, Auftrittskompetenz) Seit 2005
	„Meet the Female University“: Networking-Lunch mit Einladung durch Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte 1x pro Semester, mit kurzer Keynote und anschließendem Buffet zur Vernetzung weiblicher Führungskräfte aus Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement In Planung
	Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen in Führungspositionen in Kooperation mit den hausinternen Weiterbildungsprogrammen, Abschluss ggf. durch Zertifikat In Planung
	Verstärkt eigene Verwaltungsbeschäftigte als Weiterbildnerinnen i.S. einer Vorbildfunktion einsetzen In Planung
Umsetzung Vertrag über gute Beschäftigungsbedingungen	Verstärkte Überprüfung der Einhaltung des Vertrags über gute Beschäftigungsbedingungen für Hochschulpersonal, insbesondere beim Umgang mit Teilzeitbeschäftigung, Befristung und Wiedereinstieg (v.a. auch bei der Besetzung von Führungspositionen) In Planung
Wissenschaftsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld etablieren	Umfassende Erhebung der Frauenanteile im Wissenschaftsmanagement (im Bereich wissenschaftlich Beschäftigter und Beschäftigter in Technik und Verwaltung) In Planung
	Informationsangebote zu Karrierewegen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus In Planung
	Gezielte Weiterbildungsangebote für Frauen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus In Planung
	Vernetzung von Frauen im Wissenschaftsmanagement unter Einbezug der entsprechenden Stellen im Haus In Planung
Gendersensibilisierung	Gender- und Diversity-Zertifikat für Beschäftigte in Lehre, Forschung und Verwaltung in Kooperation zwischen Gleichstellungs- und Familienservicebüro, Hochschuldidaktik, Gestu_S, Personaldezernat und Hochschulleitung 2024/25 geplant

weiß: fortlaufend | grün: verstetigt | blau: in Planung

4.3. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen für einen an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Kulturwandel an der Hochschule

Neben Maßnahmen zur quantitativen Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen, sind die zielgerichtete Gestaltung geschlechtergerechter Strukturen und Prozesse, die Integration genderspezifischer Inhalte in Forschung und Lehre und die systematische Kom-

munikation und Information entscheidend für einen umfassenden Kulturwandel an der Hochschule. Die Universität Siegen deckt mit ihrem Maßnahmenportfolio die entscheidenden Felder weitreichend ab und entwickelt dieses kontinuierlich und bedarfsorientiert weiter.

Ziele

Maßnahmen

Erhöhung des Frauenanteils in Organen und Gremien

Gewinnung von Frauen für die Tätigkeit in Organen und Gremien

Die geschlechtergerechte Besetzung von Berufungskommissionen ist in den Ordnungen der Universität verankert und wird von der Hochschulleitung regelmäßig überprüft | Seit 2014

Bei der Erstellung von Wahllisten wird auf Geschlechterparität geachtet | Seit 2014

Proaktive Ansprache von Frauen zum Engagement in Organen und Gremien | Seit 2014

Entlastung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen bei überdurchschnittlich hoher Gremientätigkeit: Einrichtung eines SHK-Fonds zur individuellen Unterstützung (Vergabe auf Antrag) | In Planung

Individuelle Coaching- und Mentoring Angebote zur Vorbereitung auf neue Führungsaufgaben/zur Bewältigung besonderer Führungssituationen im Rahmen des integrierten Personalentwicklungskonzepts | In Planung

Prüfung der Einrichtung eines Anreizsystems für die Übernahme des Amtes der Dekanin (z.B. Erhöhung der Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung) | In Planung

Handreichung zur Besetzung von Gremien in Kooperation mit Diversity Audit | In Planung

Integration von Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre

Stärkung Gender Studies in Forschung und Lehre

Institut für Gender Studies an der Universität Siegen (Gestu_S) | Seit 2007

Regelmäßig erscheinender Newsletter des Gestu_S | Seit 2008

Angebot von zwei Zertifikaten in den Gender Studies: Gender Studies B.A. (Berufsfeldbezogene Perspektiven) und Gender Studies M.A. (Theorien und Methoden) | Seit 2007

Regelmäßige Durchführung von Ringvorlesungen in den Gender Studies | Seit 2007

Wolfgang-Popp-Preis für Geschlechterforschung | Seit 2018

Aufnahme von Themen der Gender Studies in das Modulhandbuch der allgemeinen Bildungswissenschaften für das Lehramt | Seit 2012

Forschungsstelle: Queery/ing Popular Culture | 2012 ff.

Förderung von Professuren mit Gender (Teil-)Denomination | 2014 ff., 2020 ff.

Hausinterne Ausschreibung von Personal- und Sachmitteln in Höhe von 91.300 € zur Etablierung eines überregional sichtbaren Forschungsschwerpunkts im Institut für Gender Studies (Gestu_S) | 2014/15

Förderung interdisziplinärer Fachtagungen aus Mitteln für Projekte zur Gleichstellung, zuletzt Gender & Spielkultur an der Uni Siegen (2023) | Seit 1996

Durchführung studentischer Workshops und Konferenzen zu Themen wie Catcalling, Transfeindlichkeit und Feminismus, Macht und Gewalt etc. | 2015 ff.

Gender Consulting für Antragstellende und Forschungsverbände

Gender Consulting für Antragstellende und Forschungsverbände im Gleichstellungsbüro der Universität; Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden | Seit 2016

Professionalisierung des Beratungs- und Prozessmanagements für Antragstellende und Forschungsverbände in Kooperation mit Referat Forschungsförderung und Graduiertenzentrum HYT (z.B. Erstellung eines Leitfadens, Bereitstellung von Informationen auf Homepage, etc.) | Seit 2018

Intersektionale Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit

Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen Gleichstellungspolitik	Systematische Einbeziehung von Ungleichheitsdimensionen in die Kategorie Geschlecht im Rahmen der Angebote des Gleichstellungs- und Familienservicebüros Seit 2011
	Zusammenarbeit mit den Akteur*innen im Bereich Diversity Policies u.a. im Rahmen der Arbeitsgruppen Strategie und Struktur, Geschlechtliche Vielfalt sowie Personal- und Organisationsentwicklung und im Lenkungskreis Audit Vielfalt gestalten Seit 2018
	Gemeinsame Planung, Organisation und Durchführung von Aktionstagen und Veranstaltungen sowie Öffentlichkeitsarbeit Seit 2017
	Gemeinsame Erarbeitung von Handreichungen und Leitfäden, z.B. zum Thema Antidiskriminierung Seit 2018

Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Bereitstellung von Service- und Beratungsangeboten	Einrichtung eines Familienservicebüros, welches die Hochschulangehörigen zu den verschiedenen Problemlagen der Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie informiert und berät und auch bei der Organisation von Kinderbetreuung unterstützt Seit 2007
	Einrichtung eines Dual Career Service, welcher neu eingestellte Wissenschaftler*innen der Universität beim Ankommen in der Region unterstützt (Schwerpunkte: Wohnen, Stellensuche für Partner oder Partnerin, Suche nach geeigneter Schule) Seit 2010
Implementierung familien-gerechter Arbeitszeit-/ Arbeitsortmodelle	Möglichkeit der gleitenden Arbeitszeit (bereichsweise und individuell) Fortlaufend
	Vereinbarung individueller Teilzeitmodelle: Es werden derzeit ca. 140 Tagesarbeitszeit- und 110 Wochenarbeitszeitmodelle realisiert Fortlaufend
Angebote für Kinderbetreuung und familiengerechte Infrastruktur auf dem Campus	Möglichkeit der alternierenden Telearbeit für Beschäftigte mit Familienaufgaben; wurde im Oktober 2021 von der neuen Rahmenvereinbarung zur Ausgestaltung des flexiblen Arbeitsortes abgelöst, welche die Modelle des Homeoffices sowie des situativen mobilen Arbeitens umfasst Seit 2007/2021
	Kindertagesstätte des Studierendenwerks: Diese nimmt primär Kinder von Studierenden auf, es können aber auch Kinder Beschäftigter betreut werden Seit 1996
	Flexible Kinderbetreuung „Flexi“ Seit 2009
	Ferienbetreuung für Kinder Beschäftigter und Studierender im Alter von 6 – 14 Jahren (6 Wochen im Jahr) Seit 2008
	Eltern-Kind-Räume zum Stillen und Wickeln an allen Standorten der Universität Seit 2007
	Kinderzimmer zum stundenweisen Aufenthalt und zur individuellen Betreuung von Kindern an bisher drei Standorten (z.T. mit Computerarbeitsplatz) Seit 2008, 2017, 2020
	Campusnaher Spielplatz mit Arbeitsplätzen für Studierende und beschäftigte Eltern Seit 2011
	Ausbau der familiengerechten Infrastruktur und der Kinderbetreuungsangebote mit dem Umzug der Universität in die Innenstadt Seit 2017
	Anschaffung zwei mobiler Kinderzimmer (KidsBoxen), um Kinder kurzfristig mit an den Arbeitsplatz zu nehmen Seit 2022
	Auf- und Ausbau des Online-Kinderbetreuungsportals BeKind (Betreuung für Kinder): Vermittlung von qualifizierten Kinderbetreuungspersonen an Hochschulangehörige im Privathaushalt sowie während Universitätsveranstaltungen Seit 2023
	Einrichtung von zwei Belegplätzen in einer regionalen Großtagespflegestelle vorwiegend für Neuberufene bzw. Bewerber*innen auf Professuren bzw. Führungspositionen, ggf. auch für internationale Gastwissenschaftler*innen 2022 f.
Einzelcoachings Elternschaft und Wissenschaft 2017 ff.	
Einrichtung eines Betreuungsfonds für Beschäftigte zur Finanzierung von Kinderbetreuung und / oder Pflegebetreuung, wenn eine zusätzliche Betreuung in Verbindung mit dienstlichen Belangen erforderlich ist 2018 ff.	
Nachlass auf anfallende Kosten für Kinderbetreuung durch Flexi für geringverdienende Beschäftigte Seit 2018	

Jährliche Informationsveranstaltungen mit unterschiedlichen Schwerpunktthemen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, u.a. im Rahmen des Familienmonats (Veranstaltungsreihe) | Seit 2013/ Familienmonat seit 2018

Bezuschussung von Reisekosten für die notwendige Mitnahme von Kind(ern) und einer Begleitperson auf Dienstreisen | 2022 ff.

Familiengerechte Personalführung

Handreichung zu Beurlaubung und Wiedereinstieg | Seit 2012

Schulungsangebote im Rahmen der Weiterbildungsangebote Personalentwicklung | In Planung

Leitlinie Familiengerechte Führung | In Planung

Förderung des Studiums mit Kind

Studentische Initiative Krabbelstube auf dem AR-Campus | Seit 1980er Jahre

Familienparkplätze für Studierende, die mit Kind an die Universität kommen | Seit 2009

Refinanzierung von Ferienbetreuungskosten durch den AStA | Seit 2008

Familienregelungen in den akkreditierten Studiengängen | Seit 2010

Richtlinie zur Regelung der Teilnahme an Lehrveranstaltungen (bevorzugte Einwahl für Studierende mit Familienaufgaben) | Seit 2013

Erschwernisausgleich für Studierende mit Familienaufgaben (seit 2022 in Rahmenprüfungsordnung erwähnt) | Seit 2014

Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen | Seit 2018

Einrichtung eines Familienstipendiums für (internationale) Studierende mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben in der Studienabschlussphase | 2019/20 ff.

Einrichtung eines Familiennothilfefonds für (internationale) Studierende mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben, um Studienabbrüche zu vermeiden | 2019/20 ff.

Kostenübernahme für die Ferienbetreuung von Kindern Studierender durch den AStA | Seit 2008

Förderung der wissenschaftlichen Karriere mit Kind

Neu eingestellte Wissenschaftler*innen der Universität erhalten Unterstützung durch den Dual Career Service beim Ankommen in der Region | Seit 2010

SHK-Fonds zur Unterstützung von (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen mit Familienaufgaben und/oder umfangreichen Gremientätigkeiten (Vergabe auf Antrag) | In Planung

Internationale Gastwissenschaftler*innen der Universität erhalten Unterstützung durch das Welcome Center beim Ankommen in der Region | Seit 2016

Prüfung der Möglichkeit von Job-Sharing für Wissenschaftler*innen in Führungspositionen (Professur, Nachwuchsgruppenleitung, etc.), auch von Paaren | In Planung

Initiierung eines Runden Tisches zum Thema Vereinbarkeit von Professur und Familie zum Austausch und zur Vernetzung für Professor*innen zu Fragen des Umgangs mit Familienaufgaben und Beruf | Seit 2023

Stärkung einer geschlechtergerechten Organisationskultur

Sensibilisierung der Hochschulangehörigen

Berichte der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien der Universität, Einrichtung und Pflege eines Gleichstellungsportals mit allen relevanten Informationen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | Seit 1990er Jahre

Umstrukturierung der Homepage des Gleichstellungsbüros, um diese intuitiver erfassbar und nutzer*innenfreundlicher zu gestalten | 2022 ff.

Kontinuierliche Weiterentwicklung der Öffentlichkeitsarbeit in enger Zusammenarbeit mit der Pressestelle und unter Nutzung neuer Informationskanäle (z. B. bei Bewerbung von Veranstaltungen, Social Media-Kampagne zum IDAHOBIT* 2023, geplante Social Media-Kampagne zum Thema „Uni & Kids“ 2023/24)

Festveranstaltung des Gleichstellungsbüros anlässlich des 50-jährigen Jubiläums der Universität Siegen (Erfolg kennt (k)ein Geschlecht? - Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft gestern und heute) | 2022

Jubiläumsschrift: Beharrlichkeit, Geduld – und ein langer Atem. 50 Jahre Frauen – Frauenförderung – Gleichstellung an der Universität Siegen | 2022

	Regelmäßige Durchführung von Veranstaltungsreihen mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten Seit 2013
	Beteiligung an Aktions- und Gedenktagen (z.B. Internationaler Frauentag, IDAHOBIT*, Diversity Day, Pride Month, Equal Pay Day) mit verschiedenen Veranstaltungsformaten (z.B. Infostände, Vorträge, Lesungen, Filmvorführungen, Workshops, Kabarett) Seit 2009
	Jährlicher Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten Seit 2018
	Newsletter des Gleichstellungs- und Familienservicebüros (einmal im Quartal) Seit 2018
	Herausgabe von Hinweisen zur geschlechtergerechten Sprache 2019, Überarbeitung geplant
	Veröffentlichung Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen 2020
	Angebot eines Gender- und Diversity-Zertifikats in Forschung, Lehre und Verwaltung In Planung
Anreizsysteme	Helge-Pross-Preis für Familien- und Geschlechterforschung Seit 1994
	Wolfgang-Popp-Preis für hervorragende Abschlussarbeiten (insbesondere Master- und Diplomarbeiten), die sich mit Themen der Geschlechterforschung beschäftigen Seit 2018
	Jährliche Ausschreibung von Mitteln für Projekte zur Gleichstellung Seit 1996
Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	
Bereitstellung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten	Beratung und Unterstützung durch die Gleichstellungsbeauftragte, durch das Familienservicebüro, durch den AStA, die Fachschaftsräte und das autonome Referat der Studierendenschaft wo*men Seit 1989
	Psychologische Beratung der Zentralen Studienberatung (für Studierende) Seit 1980er Jahren
	Psychosoziale Beratung für die Beschäftigten der Universität Seit 2017
	Möglichkeit für Studierende, das Geschlecht/ den Vornamen umschreiben zu lassen (Zuständigkeit Studierendenwerk, Informationen dazu im Newsletter 03/2019 Seit 2019
	Zusammenarbeit mit dem regionalen Verein Frauen helfen Frauen Siegen e.V. (Bereitstellung von Material wie Flyer und Broschüren, Infostände bei ausgewählten Veranstaltungen und Aktionstagen) 2015
Sensibilisierung der Hochschulangehörigen	Fachvorträge/Ringvorlesungen zu Gewalt an Frauen und sexualisierter Belästigung 2015 ff.
	Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (Veranstaltungen, Plakate, Flyer, Ausstellungen etc.) an Aktionstagen wie dem Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen Seit 2015
	Regelmäßige Veranstaltungen zum Abbau von Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung und zur Stärkung der Community (z.B. im Rahmen des Diversity Days oder von Aktionstagen/-monaten wie dem IDAHOBIT* oder dem Pride Month) Seit 2016
	Interaktive Pinnwand mit Informationen zum Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, sowie einer Auflistung von Beratungsangeboten und Literatur-, Kultur- und Medienempfehlungen inklusive Flyer zur Bewerbung der jeweiligen Webseiten Seit 2020
	Regelmäßiges Veröffentlichens der Gewaltstatistik gegen Frauen (PKS) im Newsletter und/ oder auf der Homepage Seit 2019
	Aufbau einer Diversity-Kultur an der Universität Siegen mit dem Ziel, strukturelle Diskriminierung abzubauen, für persönliche Diskriminierung von Hochschulangehörigen untereinander zu sensibilisieren und dieser entgegenzutreten 2017 ff.
	Projekte der AG Vielfalt der Geschlechter 2016 ff.
Prävention und Intervention	Frauenparkplätze an der Universität Seit 1990er Jahre
	Beleuchtung der Außenanlagen inkl. der Parkplätze
	24-Stunden Sicherheitsdienst Fortlaufend
	Implementierung eines an wissenschaftlichen Konzepten ausgerichteten Bedrohungsmanagements; Ausbildung der Mitarbeiter*innen der zuständigen Abteilung in den Bereichen Sicherheit, Deeskalation und Unterstützung Betroffener Seit 2017
	Veröffentlichung Antidiskriminierungsrichtlinie (Richtlinie für einen respektvollen Umgang an der Universität Siegen) Seit 2020

Gender Governance

Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Wahrnehmung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe durch die Mitglieder der Hochschulleitung Seit 2008
Verankerung von Gleichstellung in den zentralen Strategiepapieren und Ordnungen der Universität Seit 2000er Jahre
Einbindung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagementsystem der Hochschule Seit 2021
Entwicklung von Qualitätsstandards für Gleichstellung im Rahmen des European Quality Audit (EQA) 2020

Start eines Strategieentwicklungsprozesses 2030 an der Universität Siegen unter Einbeziehung der Gleichstellungsziele und -strukturen der Hochschule | 2021

Verabschiedung eines Verhaltenskodex für die Universität Siegen mit Selbstverpflichtung zur Umsetzung der Gleichstellungsziele der Hochschule | 2022

Verzahnung zentraler und dezentraler Gleichstellungsstrategien

Gleichstellungsstrategie wird im zentralen Gleichstellungskonzept niedergelegt (vorbereitet durch Gleichstellungskommission, verabschiedet durch Rektorat) | Seit 2008

Dezentrale Gleichstellungspläne richten sich aus am zentralen Gleichstellungskonzept, entwickeln aber auch eigene Gleichstellungsstrategien | Seit 2008

Verzahnung der Gleichstellungsstrategien durch Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (kollegiale Beratung, Netzwerktreffen etc.) | Seit 2011

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind ständige Gäste in der Gleichstellungskommission | Seit 2012

Fächerspezifische Gleichstellungsquote gem. §37a HG NRW für die Berufung von Professorinnen und Vorgaben des Rektorats zu deren Umsetzung | Seit 2016

Dezentrale Gleichstellungspläne (früher Frauenförderpläne) werden turnusmäßig fortgeschrieben (zuletzt 2022) | Seit 1990er Jahre

Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne und ggf. Nachjustierung der Ziele und Maßnahmen nach zwei Jahren Laufzeit (erneut fällig 2024) | Seit 2019

Der Senat wählt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Gleichstellungskommission (zuvor auf Vorschlag des Frauenrats), das Verfahren regeln Grundordnung und Geschäftsordnung der Gleichstellungskommission | Seit 2008

Die Fakultätsleitung ist verantwortlich für die Ernennung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (geregelt in der Geschäftsordnung der Fakultät) | Seit 2011

Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten von Arbeitsaufgaben (z.B. Deputatsreduktion) zur Ausübung ihres Amtes und/oder Unterstützung durch finanzielle Mittel z.B. für SHKs | In Planung

Bereitstellung zentraler Mittel zur persönlichen Qualifikation dezentraler Gleichstellungsbeauftragter und für die Umsetzung eigener Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten | In Planung

DFG-Forschungsverbünde und Graduiertenkollegs mit eigenen Chancengleichheitsmitteln; Unterstützung bei der Beantragung und Verausgabung durch Gleichstellungsbeauftragte und Team | Seit 2009

Hochschulpolitisches Gleichstellungscontrolling

Controlling und Evaluation

Einbindung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der Universität
- Integriert in die strategische Entwicklung der Leistungsbereiche der Universität
- als eigener definierter Bereich mit eigenen strategischen Zielen und QM-Strukturen | Seit 2018

Eigene Stelle für Controlling und Evaluation im Gleichstellungsbüro für hochschulspezifisches Gleichstellungscontrolling:

- Zusammenführung und Auswertung der in der Zentralverwaltung und den Fakultäten erhobenen gleichstellungsrelevante Daten (vor allem Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen und in den Qualifikationsphasen)
- Entwicklung von Analyseinstrumenten (z.B. Kaskadenmodell der Universität)
- Kontinuierliche Evaluation der Programme und Angebote des Gleichstellungsbüros und der familiengerechten Hochschule als Grundlage für die Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios
- Nachbefragungen und Recherchen zum Verbleib der ehemaligen Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm FraMeS zur Einschätzung der Wirksamkeit des Programms
- Erarbeitung und Auswertung von Befragungen universitätsweiter Projekte wie der alternierenden Telearbeit, Vorschläge zu einer bedarfsorientierten Weiterentwicklung | Seit 2013

Jährlich erscheinende Tätigkeitsberichte des Gleichstellungsbüros mit Veröffentlichung von Evaluationsergebnissen | Seit 2017

Unterstützung der Auditierungs- und Zertifizierungsprozesse im Bereich Gleichstellung und familiengerechte Hochschule | Seit 2013

weiß: fortlaufend | grün: verstetigt | blau: in Planung

Qualität des Maßnahmenpakets

Mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität legt die Universität Siegen ein Maßnahmenpaket vor, welches auf den Human Resources-Life Cycle in der Wissenschaft abgestimmt ist und die verschiedenen Karrierestufen angehender und bereits berufener Wissenschaftlerinnen gezielt in den Blick nimmt. Die in den bisherigen Konzepten verfolgte Strategie, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu implementieren und in den Strukturen und Prozessen auf allen Organisationsebenen der Hochschule zu verankern, hat sich als sehr erfolgreich erwiesen und soll weiterverfolgt werden. Gleichzeitig nimmt das neue Konzept Problemfelder auf, die bisher noch zu wenig Berücksichtigung fanden, beispielsweise die Gewinnung und Bindung von Frauen, die einen Ruf an die Universität Siegen erhalten haben, die weitere Verringerung des Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen der W-Besoldung und die Verbesserung der Planbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere auch durch mögliche Schaffung weiterer

Dauerperspektiven in der Wissenschaft unterhalb der Professur.

Die Universität Siegen deckt mit ihrem Maßnahmenportfolio die entscheidenden Handlungsfelder und Dimensionen von Gleichstellung weitreichend ab und entwickelt ihre Gleichstellungsmaßnahmen auf der Grundlage eines kontinuierlichen Gleichstellungscontrollings stetig weiter. Gleichstellungspolitisch wird es in den kommenden Jahren vor allem darum gehen, die Umsetzung der vielfältigen Maßnahmen auf allen Ebenen zu stärken und in gemeinsamer Verantwortung mit allen Hochschulangehörigen einen an Geschlechtergerechtigkeit orientierten Kulturwandel an der Hochschule weiter voranzutreiben.

Grundlage der Qualität des Maßnahmenpakets ist die von Seiten der Universität auskömmliche und verlässliche Finanzierung.

Anlagen

Abbildung 2: Frauenanteil an Professuren nach Besoldungsstufen in %

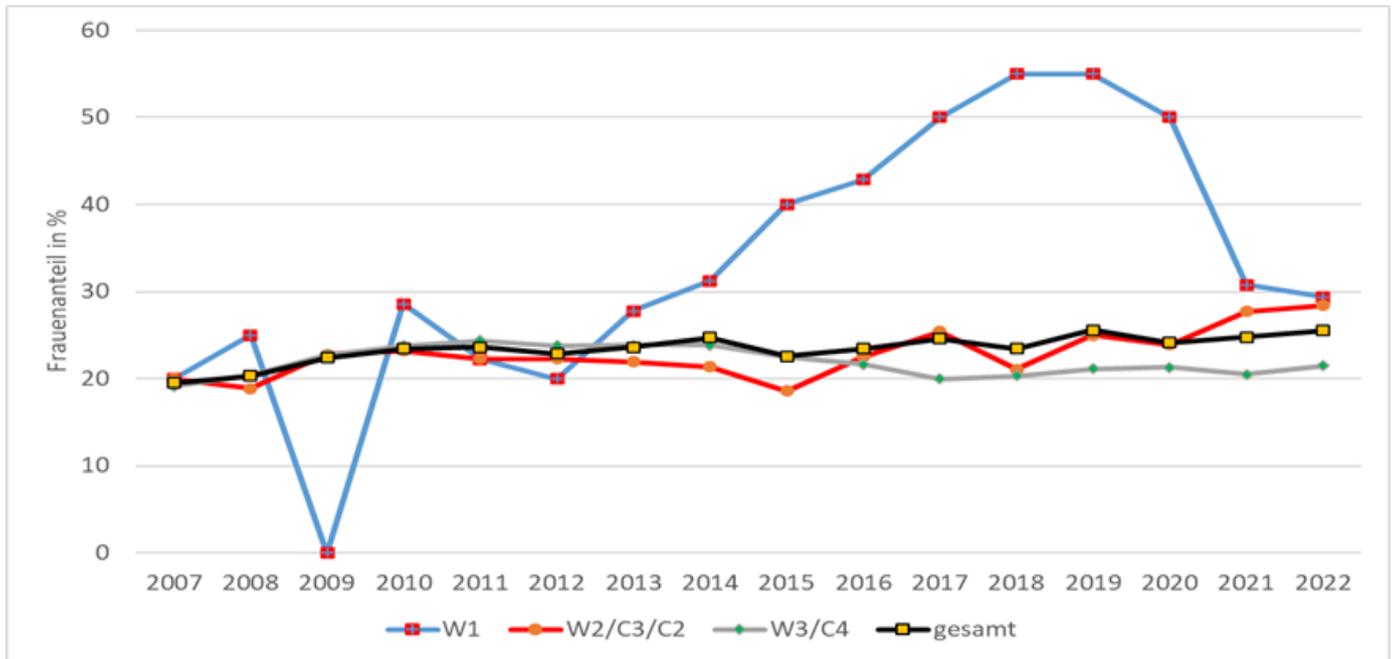
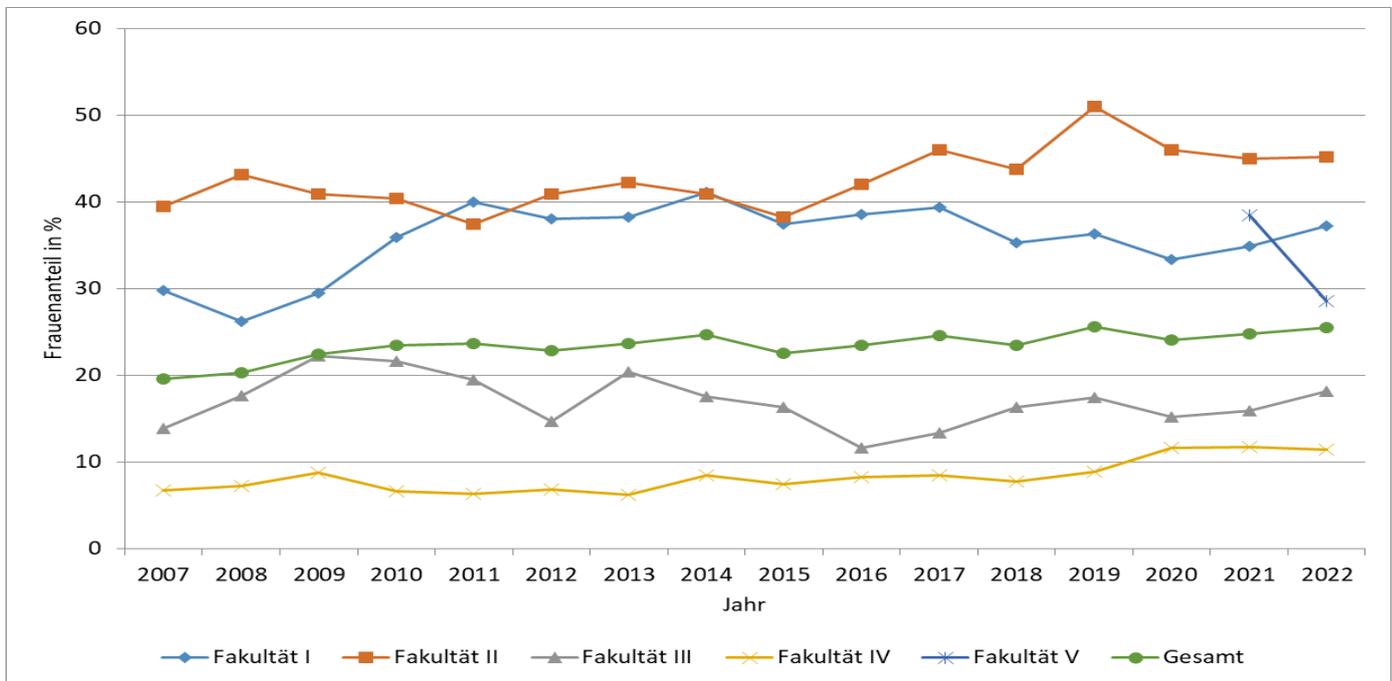


Abbildung 3: Frauenanteile an Professuren nach Fakultät und Jahr



Gleichstellungsquote der einzelnen Fächer (Zielwert 2026)

Tabelle 1: Berechnung der fächerspezifischen Gleichstellungsquote gem. § 37 a HG NRW nach dem Kaskadenmodell der Universität Siegen

	Referenzjahre	Mittelbau	Habil.	Mittel/Quote	Ist-Zustand
		2012/2013 ¹	2017-2021		2022
Fak. I	Germanistisches Seminar	62,5	43,5	53,0	29
	Historisches Seminar	42,3	40,7	41,5	67
	Medienwissenschaftliches Seminar	56,5	51,9	54,2	67
	Philosophisches Seminar	33,4	31,5	32,5	0
	Romanisches Seminar	72,5	67,3	69,9	100
	Seminar für Anglistik	65,3	65,8	65,5	20
	Seminar für Evang. Theologie	43,5	33,7	38,6	40
	Seminar für Kath. Theologie	44,9	19,6	32,3	0
	Seminar für Sozialwissenschaften	46,5	36,3	41,4	27
Fak. II	Allg. Pädagogik	65,0	57,3	61,1	55
	Soziale Arbeit	64,9	59,1	62,0	55
	Architektur	42,2	55,0	48,6	33
	Kunst	52,8	40,0	46,4	50
	Musik	42,0	44,4	43,2	25
Fak. III	Betriebswirtschaftslehre	36,2	22,6	29,4	24
	Volkswirtschaftslehre	36,2	22,6	29,4	17
	Wirtschaftsinformatik	36,2	22,6	29,4	22
	Wirtschaftsdidaktik	36,2	22,6	29,4	0
	Wirtschaftsrecht	44,7	31,3	38,0	11
Fak. IV	Bauingenieurwesen	27,1	13,3	20,2	25
	Biologie	49,8	34,0	41,9	36
	Chemie	34,8	20,8	27,8	36
	Elektrotechnik	12,1	10,7	11,4	6
	Informatik	15,1	11,2	13,1	6
	Maschinenbau	19,7	14,7	17,2	11
	Mathematik	23,7	11,8	17,7	0
	Physik	17,3	18,1	17,7	0
Fak. V	Lebenswissenschaften	-	-	48,0 ²	25
	Lebenswissenschaften (alternativ)	63,2	17,7	40,5 ³	25
	Psychologie	64,8	55,2	60,0	33

¹ in den Wirtschaftswissenschaften, dem Bauingenieurwesen und der Mathematik mussten die Werte von 2012 zu Grunde gelegt werden, da sie für das Jahr 2013 nicht zur Verfügung stehen.

² Grundlage der Berechnung der Gleichstellungsquote in den Lebenswissenschaften sind die Frauenanteile an Studierenden in den beteiligten Fächern, Bezugsjahr 2006

³ Die alternative Berechnung für die Gleichstellungsquote „Lebenswissenschaften“ bezieht sich auf die Kategorie „Gesundheitswissenschaften allgemein“ der Hochschulstatistik.

Mit dem Inkrafttreten des HG NRW am 1. Oktober 2014 wurden die nordrhein-westfälischen Hochschulen verpflichtet, eine Gleichstellungsquote zur Steigerung der Frauenanteile an Professoren einzuführen (vgl. § 37 a HG NRW). Die Gleichstellungsquote wird durch das Ministerium näher bestimmt als eine fächergruppenspezifische (d.h. nicht hochschulweite) Zielquote nach dem Kaskadenmodell, die für einen bestimmten Zeitraum (in der Regel drei Jahre) festzulegen ist. Sie wird an der Universität Siegen aus zwei Werten gemittelt, die aus den Datenbeständen des Statistischen Bundes-

amtes stammen:

- dem Frauenanteil der abgeschlossenen Habilitationsverfahren eines jeweiligen Faches in den letzten fünf erfassten Jahren und
- dem Frauenanteil des hauptberuflich beschäftigten wissenschaftlichen Personals eines jeweiligen Faches ohne W-besoldete Professuren (d.h. dem sog. „Mittelbau“) von vor neun Jahren. Dies berücksichtigt einen Time Lag von der Einstellung bis zur Berufungsfähigkeit.

Tabelle 2: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur (Universität Siegen) und Frauenanteil an Studierenden bundesweit mit einem Time Lag von fünf Jahren

	Frauenanteile wiss. Personal ohne Professuren Siegen			Frauenanteile Studierende Bund
	2022			2017
	Gesamt	Frauen	in %	in %
	Anzahl			
Fakultät I				
Germanistisches Seminar	55	37	67,3	77,8
Historisches Seminar	12	5	41,7	44,1
Medienwissenschaftliches Seminar	23	11	47,8	68,5
Philosophisches Seminar	11	5	45,5	43,3
Romanisches Seminar	17	10	58,8	77,8
Seminar für Anglistik	20	15	75,0	72,4
Seminar für Evang. Theologie	7	3	42,9	60,2
Seminar für Kath. Theologie	12	6	50,0	55,4
Seminar für Sozialwissenschaften	57	28	49,1	53,3
<i>allgemein</i>	3	2	66,7	-
<i>sonstige (Gest_us, Location Media, SFB)</i>	48	28	58,3	-
<i>Gesamt</i>	265	150	56,6	63,4
Fakultät II				
Bildung	118	71	60,2	77,7
Architektur	31	18	58,1	56,3
Künste	24	12	50,0	68,3
<i>allgemein</i>	1	1	100	-
<i>sonstige (ZPE)</i>	4	0	0	-
<i>Gesamt</i>	178	102	57,3	74,2
Fakultät III				
Betriebswirtschaftslehre	74	27	36,5	42,0
Volkswirtschaftslehre	15	6	40,0	42,0
Wirtschaftsinformatik	86	36	41,9	42,0
Wirtschaftsdidaktik	15	6	40,0	42,0
Wirtschaftsrecht	19	8	42,1	56,1
<i>sonstige (Verwaltung, ischool, Fremd- spr.)</i>	19	5	26,3	-
<i>Gesamt</i>	228	88	38,6	47,5
Fakultät IV				
Bauingenieurwesen	34	7	20,6	32,8
Chemie (inkl. Biologie)	79	31	39,2	53,7
Elektrotechnik (inkl. Informatik)	110	20	18,2	19,7
Maschinenbau	124	17	13,7	15,5
Mathematik	48	20	41,7	48,9
Physik	93	19	20,4	29,8
<i>allgemein</i>	4	0	0,0	-
<i>sonstige (ZESS)</i>	1	0	0,0	-
<i>Gesamt</i>	493	114	23,1	31,9
Fakultät V				
Lebenswissenschaften, inkl. DMGD	26	13	50,0	70,4
Psychologie	35	24	68,6	77,3
<i>allgemein</i>	5	3	60,0	-
<i>Gesamt</i>	66	40	60,6	76,3
Wissenschaftliche Einrichtungen				
FoKos	1	0	0,0	-
ZLB	2	1	50,0	-
<i>sonstige (ZfH/ Sprachenzentrum, ZEW)</i>	12	8	66,7	-
<i>Gesamt</i>	15	9	60,0	-
<i>Gesamte Universität</i>	1.245	503	40,4	50,4

Abbildung 4: Frauenanteile der Fakultäten nach Belegung gesamt (WiSe 2022/2023), Belegung im Fachmaster und abgeschlossenen Promotionen

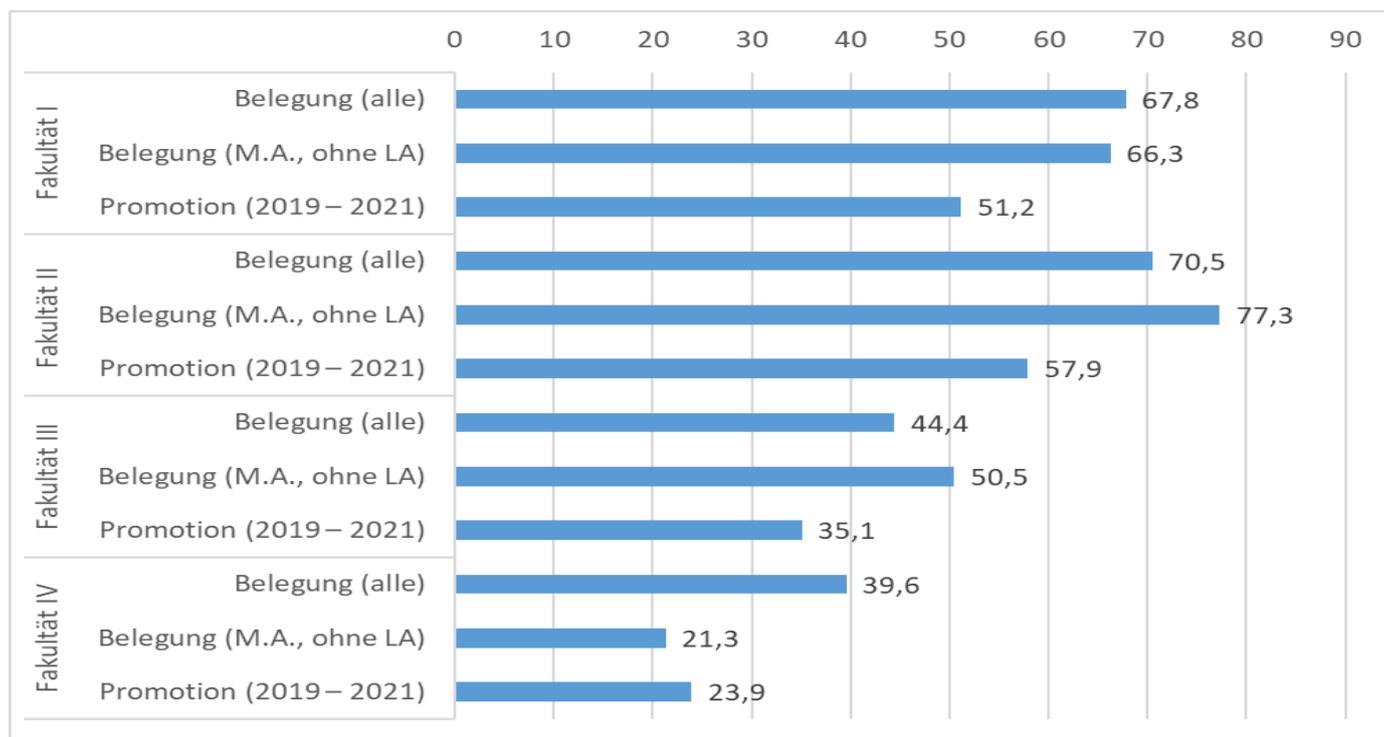


Abbildung 5: Frauenanteile nach Fächer in der Fakultät IV nach Belegung in den B.A.-Studiengängen

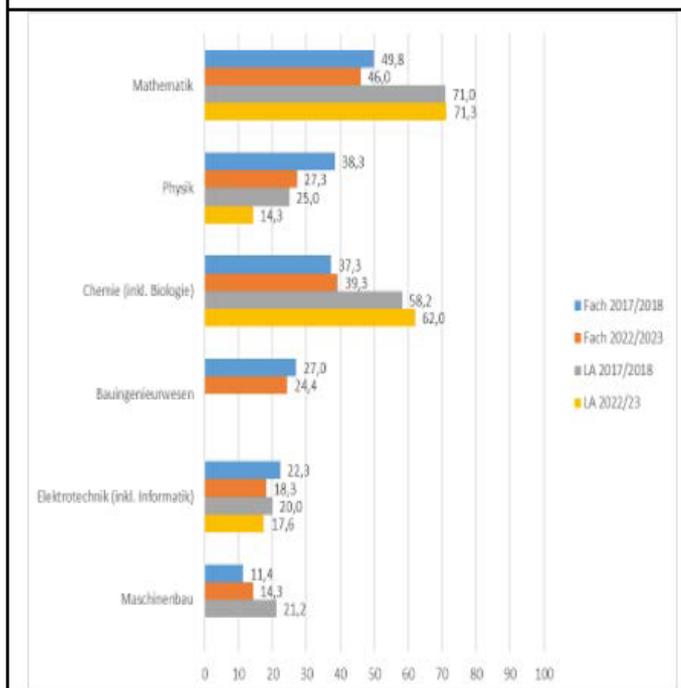
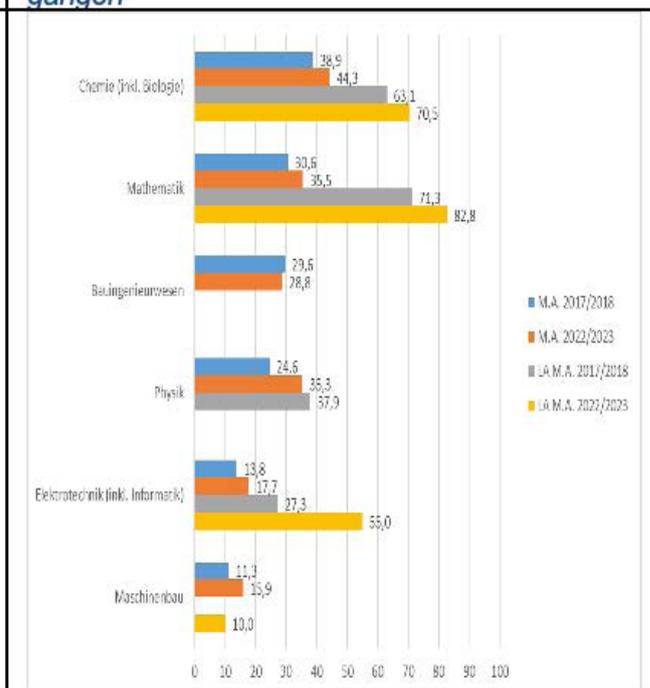


Abbildung 6: Frauenanteile nach Fächer in der Fakultät IV nach Belegung in den M.A.-Studiengängen



Um die Darstellung nicht zu verzerren, werden die Werte unter 20 Belegungen, B.A. LA Maschinenbau 2022/2023, M.A. LA Physik 2017/2018 und M.A. LA Maschinenbau 2017/2018, hier nicht dargestellt.

Abbildung 7: Frauenanteile in Führungspositionen im Bereich Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement

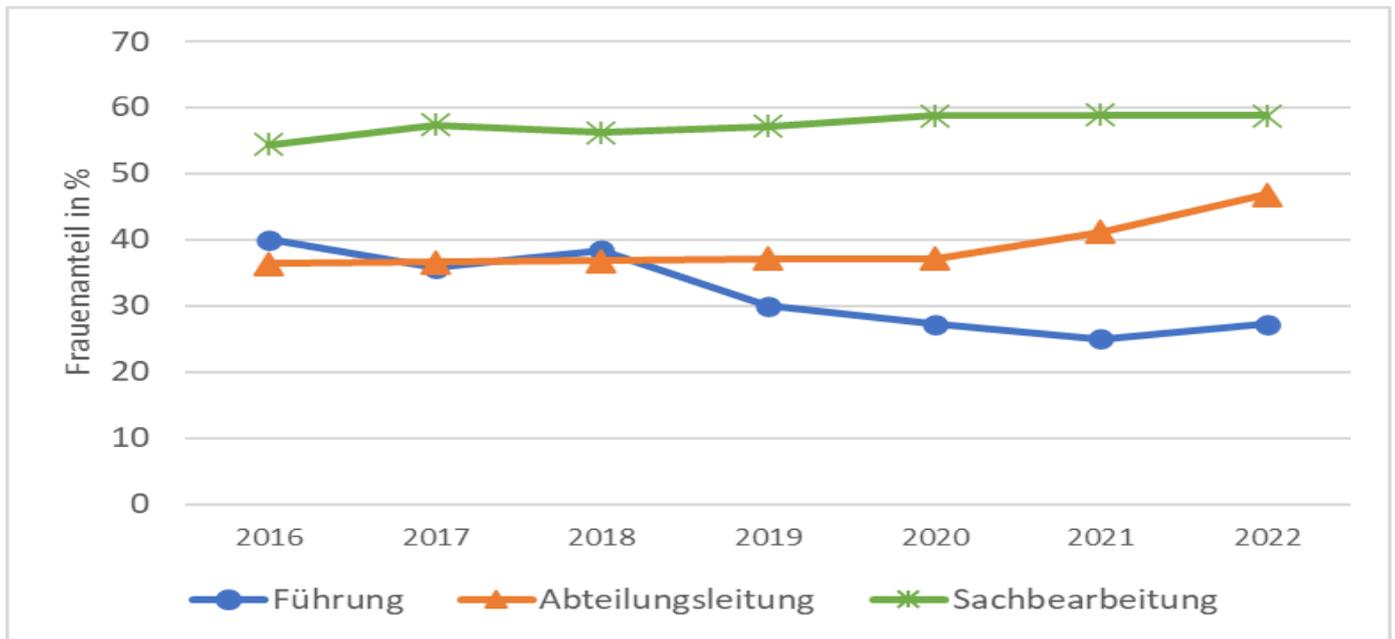
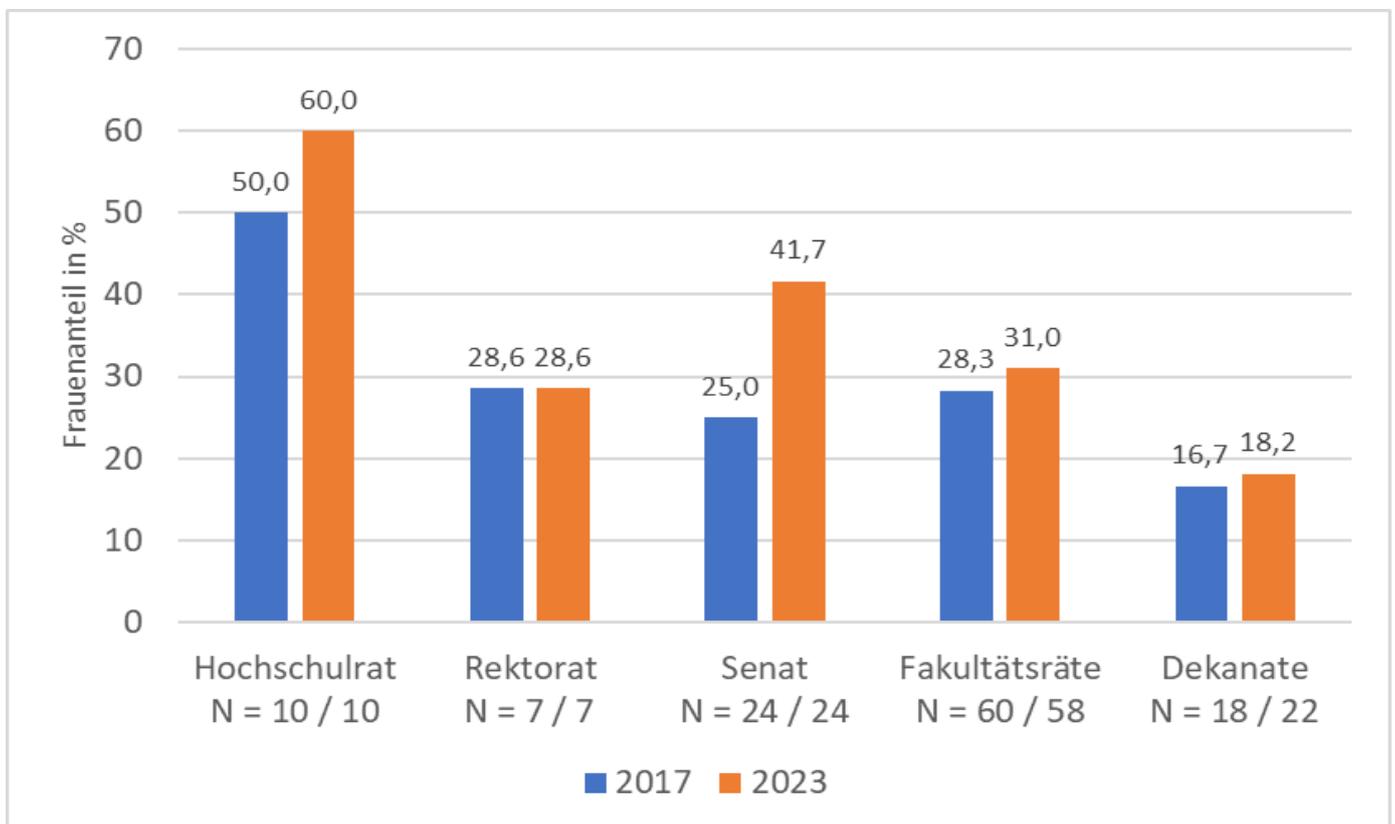


Abbildung 8: Frauenanteile in Gremien



Kontakt

gleichstellungsbeauftragte@uni-siegen.de

T +49 271 740 2227

Universität Siegen

Gleichstellungsbüro der Universität Siegen

Adolf-Reichwein-Straße 2/ AR-M-014

57076 Siegen

uni-siegen.de/gleichstellung