

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an
nordrhein-westfälischen Hochschulen
Fakten | Analysen | Profile**

Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer

Auszug: Teil C, Gender-Profil Universität Siegen

Impressum

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,
Wissenschaft und Forschung
des Landes Nordrhein-Westfalen**





GENDER PROFILE

C

Gender-Profile der Hochschulen in NRW

13 Universität Siegen



GRÜNDUNGSJAHR: 1972

HOCHSCHULRAT: 2 FRAUEN, 6 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 1 PROREKTORIN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 1 DEKANIN, 10 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

1 Zentrale Daten

Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997 Zahl	2007 Zahl	Veränderungs- rate 1997–2007 %	1997 %	2007 %	Differenz 1997–2007 %-Punkte	Diff. zu Frauen- anteil NRW %-Punkte
Professuren	229	218	-4,8	7,0	19,7	12,7	4,0
Hauptamtl. wiss. Personal ¹	695	675	-2,9	19,9	28,7	8,9	-6,4
Promotionen ²	89	79	-11,2	21,8	26,5	4,7	-11,8
Studierende ³	11 112	12 116	9,0	36,8	49,0	12,3	3,2

¹) Ohne Professuren, ²) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), ³) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Siegen wurde zeitgleich mit den Gesamthochschulen Duisburg, Essen, Paderborn und Wuppertal gegründet und ist (abgesehen von der Spezialuniversität DSHS) die kleinste Universität in Trägerschaft des Landes NRW. Entgegen dem NRW-Trend hat die Universität Siegen zwischen 1997 und 2007 9 % Studierende hinzugewonnen. Trotzdem ist die Zahl der (besetzten) Professuren um fast 5 % zurückgegangen (Tabelle 1.1).

Bezüglich der Beteiligung von Frauen bietet die Universität Siegen ein uneinheitliches Bild: Der Frauenanteil bei den Professuren und den Studierenden ist leicht über-, bei den Promotionen dagegen erheblich und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal deutlich unterdurchschnittlich.

Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U Siegen	NRW	Differenz zu NRW
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	36,9	29,1	7,7
Sprach- und Kulturwissenschaften	26,7	22,4	4,3
Mathematik, Naturwissenschaften	19,3	19,5	-0,2
Ingenieurwissenschaften	14,8	16,1	-1,2
Kunst, Kunstwissenschaft	2,3	3,8	-1,5

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Die wichtigste Fächergruppe ist die Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Tabelle 1.2). Ihr Anteil ist um 7,7 Prozentpunkte höher als im NRW-Durchschnitt. Auch die Sprach- und Kulturwissenschaften haben einen etwas überdurchschnittlichen Anteil. Andererseits sind die beiden MINT-Fächergruppen mit einem fast durchschnittlichen Anteil der Studierenden vertreten. Die Voraussetzungen für einen hohen Frauenanteil sind etwas besser als im Durchschnitt.

Die Tabelle 1.3 mit den nach Fächergruppen getrennten Frauenanteilen zeigt, dass zu dem überdurchschnittlichen Anteil bei den Professuren vor allem die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften beiträgt. Ihr Professorinnenanteil liegt um 8,6 Prozentpunkte über dem NRW-Durchschnitt dieser Fächergruppe. Aber auch in der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften ist der Professorinnenanteil höher als der Durchschnitt, bei den Ingenieurwissen-

schaften liegt er knapp über dem Durchschnitt. Der unterdurchschnittliche Frauenanteil bei den Promotionen und dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal ist vor allem auf die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften zurückzuführen. Aber auch in allen anderen Fächergruppen promovierten im untersuchten Zeitraum (2005–2007) unterdurchschnittlich viele Frauen. Dagegen sind die Frauenanteile bei den Studierenden in allen Fächergruppen überdurchschnittlich. Inwiefern sich hier eine Entwicklung andeutet, die in den nächsten Jahren auch auf die Promotionen überschlägt, muss die Zukunft zeigen.

Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff)

Fächergruppe	Studierende ³		Promotionen ²		Hauptamtl. wiss. Personal ¹		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %-Pkte
	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	U Siegen	Diff	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46,8	2,0	31,0	-3,0	34,4	-4,0	16,3	-1,0	-1,5
Sprach- und Kulturwissenschaften	71,0	2,4	48,5	-3,0	52,1	1,8	36,5	8,6	2,5
Mathematik, Naturwissenschaften	41,6	5,6	17,5	-16,5	15,1	-12,7	12,8	2,7	-5,2
Ingenieurwissenschaften	20,7	1,1	9,2	-2,1	17,0	0,8	7,9	0,8	0,1
Kunst, Kunstwissenschaft	75,6	13,8			22,2	-21,7	41,7	16,6	2,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass, Vergleich mit dem NRW-Durchschnitt (Diff zu NRW) im Jahr 2007

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteil	
	U Siegen	Diff zu NRW	U Siegen	Diff zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	0,9	-5,3	0,0	-18,1
Hauptamt. wiss. Personal ¹	17,7	8,4	34,2	-2,4
Promotionen ²	23,1	9,8	34,5	-2,6
Studierende BildungsinländerInnen ³	3,3	-0,4	43,5	-1,2
Studierende BildungsausländerInnen ³	8,1	-1,0	44,2	-4,5
Durchschnittliche Differenz	2,3		-5,7	

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Bei den Hochschulangehörigen ohne deutschen Pass zeigt sich genau die umgekehrte Struktur wie beim Frauenanteil (Tabelle 1.4): Der Anteil ausländischer Personen ist bei den Promotionen und dem wissenschaftlichen Personal über, bei den Studierenden unterdurchschnittlich und bei den Professuren marginal. Der Frauenanteil bei den AusländerInnen liegt durchweg unter dem Durchschnitt, unter den Professorinnen gibt es überhaupt keine Ausländerin.

Das bereits in Tabelle 1.1 erkennbare unklare Bild zeigt sich auch an den Rangplätzen (Tabelle 1.5). Bei den Promotionen und beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt die Universität auf einem der letzten Plätze, bei den Studierenden auf einem mittleren Platz und bei den Professuren weit vorne auf dem dritten Rang.

Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Siegen beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW¹

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert ²
8	13	12	3	9

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

2 Leitideen der Universität Siegen

2.1 „Studieren – Forschen – Leben“

Unter dem Titel „Studieren – Forschen – Leben“ stellt die Universität Siegen sich auf ihrer Homepage vor.¹ Diese Reihenfolge und damit der besondere Schwerpunkt auf der wissenschaftlichen Ausbildung finden sich auch in den Texten wieder. Dort heißt es unter anderem:

„Die Universität Siegen sieht sich einer interdisziplinären Forschung und Lehre sowie der besonderen Betreuung der Studierenden verpflichtet. So erreichte die Universität in Umfragen und Rankings, welche die Zufriedenheit der Studierenden mit ihrer Hochschule messen, regelmäßig vordere Plätze.“ (Ebd.)

Auch im Leitbild in den Zielvereinbarungen III² mit dem MIWFT Nordrhein-Westfalen wird der Hinweis auf die Verpflichtung zur „exzellenten Betreuung“ der Studierenden gegeben. In der Grundordnung³ der Universität Siegen vom 11. September 2007 wird als Aufgabe der Universität angeführt:

„Es ist im Besonderen Aufgabe der Universität, die Studierenden zu selbständigem wissenschaftlichen Denken, Urteilen und Arbeiten zu befähigen und sie dadurch auf Tätigkeiten vorzubereiten, die eine wissenschaftliche Bildung erfordern.“ (Ebd., S. 3)

2.2 Gleichstellung, Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule

Wie in der Grundordnung der Universität Siegen festgehalten, tritt die Universität für die „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ (S. 3) ein. Ebenfalls enthalten sind die Paragraphen zur Wahl und Bestellung der Gleichstellungskommission (§ 14) (vgl. S. 10), der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17) sowie zu den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen und Einrichtungen (§ 18) (vgl. S. 12f.). Auch im Leitbild der Verwaltung wird hierauf hingewiesen:

„Frauenförderung und Abbau der Benachteiligung von Frauen sind Aufgaben aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Ein höherer Anteil an weiblichen Beschäftigten, gerade auch in Führungspositionen, wird angestrebt.“⁴

2009 hat die Universität Siegen das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik beantragt und auch erhalten. Chancengleichheit ist ebenfalls ein Kernbegriff in der Präambel des Gleichstellungskonzepts.⁵ Dort heißt es:

„Die Universität Siegen sieht in der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein zentrales Qualitätskriterium für die Entwicklung der Hochschule. Durch eine konsequente Förderung der Gleichstellung beabsichtigt sie die umfassende Erschließung von Innovationspotentialen für Wissenschaft und Forschung und damit eine Steigerung der Exzellenz und Effizienz in allen Bereichen der Hochschule.“ (Ebd., S. 2)

Auffällig ist jedoch auch, dass in der Grundordnung als Aufgabe der Universität „die Förderung der familien- und elterngerechten Hochschule“⁶ auftaucht.

2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarungen (ZLV III) mit Geschlechterbezug

An der Universität Siegen soll das Forschungsprojekt „Europäische Geschlechterdiskurse und politische Ordnungen“ realisiert werden, um Gender-Aspekte in den Forschungsbereich einzubinden, wie in den ZLV III⁷ festgehalten wurde. Zur „deutlichen“ Erhöhung des Professorinnenanteils sollen von 31 freiwerdenden Professuren im Zeitraum von 2006–2008 mindestens 3 mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden (vgl. S. 9).

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich 12 000 Euro für Gleichstellungsprojekte und zusätzlich 20 000 Euro als Sockelbetrag. Ergänzend erhält sie für die Umsetzung der Maßnahmen des Audits „Familiengerechte Hochschule“ 80 000 Euro für den Zeitraum von drei Jahren (vgl. S. 9f.).

Zur Vorbereitung der Maßnahmen und Projekte zum Gender Mainstreaming soll ein Gender-Institut eingerichtet werden, das neben der Koordination von Projekten und Maßnahmen die Koordination von Gender-Modulen sowie die Erarbeitung eines Masterstudiengangs zur Aufgabe haben wird (vgl. S. 10). Das Institut war zum Zeitpunkt der Report-Erstellung eröffnet und organisiert viele verschiedene Angebote.

3 Zentrale Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Siegen positiv begutachtet worden.

Neben der Initiierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf, wie z. B. der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen, der Einrichtung eines Servicebüros für Familien oder der Flexibilisierung der Arbeitszeiten für Beschäftigte, erstellt die Gleichstellungsbeauftragte ein fächerübergreifendes Vorlesungsverzeichnis zur Frauen- und Geschlechterforschung. Sie bietet zusätzlich einen Women Career Service mit Fortbildungsveranstaltungen für Studentinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen an. Alle diese Informationen sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zusammengestellt.⁸ Im Mentoring-Programm „Siegen im Tandem“, das allen Studierenden, AbsolventInnen und Alumni der Universität Siegen offen steht, werden im Teilprogramm ‚Frauen in Naturwissenschaft und Technik‘ „Studentinnen naturwissenschaftlicher und technischer Fächer praxisnah auf Anforderungen des Berufslebens vorbereitet und in der Planung einer eigenen beruflichen Karriere unterstützt“⁹. Für Promovendinnen und Habilitandinnen sind außerdem Stipendien vorgesehen sowie für besonders leistungsstarke Studierende eine Studienförderung. Im Jahr 2009 hat die Universität Siegen eine Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern eingerichtet.

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Siegen

Zielgruppe	Projekte/Maßnahmen
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Studienförderfonds der Universität Siegen Mentoringprogramm „Siegen im Tandem“
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Frauenspezifische Promotions- und Habilitationsstipendien Einrichtung einer Nachwuchsforscherinnengruppe in den MINT-Fächern Übergangsförderungen für Promovendinnen
Wissenschaftlerinnen	Hochschulinternes Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Vergabe von Mitteln für die Durchführung von Projekten zur Gleichstellung
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte	Hochschulinterne Maßnahmen zur Weiterqualifizierung für weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, Professorinnen	Women Career Service, Veranstaltungsreihe für Frauen

4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Im Organigramm¹⁰ der Universität Siegen vom 30. Mai 2008 sind sowohl die Gleichstellungsbeauftragte an zentraler Position als auch die Gleichstellungskommission und das Zentrum für Gender Studies Siegen zu finden.

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten umfasst die Gleichstellungsbeauftragte, ihre zwei Stellvertreterinnen, eine studentische Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten, eine Mitarbeiterin des Familienservicebüros, eine Sekretärin, eine wissenschaftliche und eine studentische Hilfskraft.¹¹

Die Gleichstellungsbeauftragte war im Jahr 2009 mit 100 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte/das Gleichstellungsbüro erhielt im Jahr 2009 Haushaltsmittel in Höhe von 17 900 Euro.

5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung – Gender Studies

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist an der Universität Siegen mit 2 Professuren verankert, eine davon aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW:

1. Erziehungswissenschaft/Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt Bildungs- und Erziehungsarbeit mit Frauen und Mädchen
2. Romanische Literaturwissenschaft/Genderforschung

Eine Juniorprofessur mit der Denomination „Romanische und Allgemeine Literaturwissenschaft mit dem Schwerpunkt Men's Studies“ ist gegenwärtig in der Besetzung begriffen.

Veranstaltungen zu Gender Studies werden durch das Zentrum Gender Studies Siegen (GeStu_S) angeboten.¹² Das Lehrangebot bezieht sich auf drei Bereiche: das „Transdisziplinäre BA-Modul ‚Gender Studies: Berufsfeldbezogene

Perspektiven“¹³, das Zertifikat „Gender Studies: Berufsfeldbezogene Perspektiven“¹⁴ und das Zertifikat „Gender Studies: Theorien und Methoden“¹⁵.

Im jährlichen Turnus findet ein von der Gleichstellungsbeauftragten organisiertes Forum Genderforschung statt, in dem sich die aus Universitätsmitteln finanzierten Projekte zur Gleichstellung vorstellen.

6 Kinderbetreuung – familiengerechte Hochschule

Die Universität Siegen hat 2006 beim Audit „Familiengerechte Hochschule“ ein Zertifikat verliehen bekommen, wodurch ein Prozess zur stetigen Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik eingeleitet wurde.¹⁶ In diesem Zusammenhang wurden und werden verschiedene Projekte und Initiativen durchgeführt, die auf der Homepage der Uni Siegen unter dem Stichwort „Familiengerechte Hochschule“ (ebd.) aufgeführt sind: die Einrichtung des Familienservicebüros, eine Bedarfserhebung unter Studierenden und Beschäftigten der Universität Siegen zur Kinderbetreuung, aus der die 2009 eröffnete Kinderbetreuungseinrichtung „Flexi“ resultierte, eine Betreuung in den Schulferien, die Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen und das Modellprojekt „Flexibler Arbeitsort“. Die Universität Siegen wurde 2009 re-auditiert und erneut als familiengerechte Hochschule zertifiziert.

Die Universität Siegen verfügt auch über eine eigene Kita, die sich in der Trägerschaft des Studentenwerks¹⁷ befindet und in erster Linie Kindern von studierenden Eltern offen steht. Zudem gibt es die „Krabbelstube“¹⁸, eine Initiative studierender Eltern zur Kinderbetreuung, und das „Kinderzimmer“ der Universität, in dem Kinder u. a. durch Babysitterinnen, die das Familienservicebüro vermittelt, betreut werden können. Seit Beginn des WS 2009/10 besteht die Kinderbetreuungseinrichtung „Flexi“, die eine stundenweise und flexible Kinderbetreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten im Alter von ein bis zehn Jahren anbietet.

Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Siegen

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Angehörige der Hochschule	„Krabbelstube“	Kinderbetreuung	Elterninitiative Krabbelstube www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=117
	Kindertagesstätte des Studentenwerks Siegen AöR	Kinderganztagsbetreuung im Alter von 4 Monaten bis 6 Jahren	Studentenwerk Siegen www.studentenwerk.uni-siegen.de/index.php?uid=607
	Familienservicebüro	Beratungsangebot für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Wissenschaft und Familie	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	Kinderzimmer	Aufenthaltsmöglichkeit von Betreuungspersonen mit Kindern in einem kindgerecht eingerichteten Raum der Universität	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	PC-Arbeitsplatz für Studierende	Arbeitsmöglichkeit für studierende Eltern, die sich mit ihren Kindern an der Universität aufhalten	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/familienservicebuero/?lang=de
	Eltern-Kind-Räume	Möglichkeit, Kinder zu stillen, zu füttern und zu wickeln	Universität Siegen www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/eltern-kind-raeume/?lang=de
	Kinderferienbetreuung	Betreuung von Kindern im Alter von 6 bis 12 Jahren in den Sommerferien	Gleichstellungsbeauftragte der Universität Siegen www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/audit/ferienbetreuung/?lang=de

7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Obwohl es einen Rahmenplan vom 31. Oktober 2002 im Internet zum Download gibt, sind die dezentralen Frauenförderpläne dort nicht zu finden und standen zum Zeitpunkt der Report-Erstellung zur Analyse nicht zur Verfügung. Das Gleichstellungskonzept der Universität Siegen kann jedoch auf der Homepage eingesehen werden und enthält Daten zur Personal- bzw. Studierendenstruktur.

Quellenverzeichnis

- 1 www.uni-siegen.de/uni/studieren_forschen_leben/heute.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 2 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Siegen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. dazu auch Leitbild der Verwaltung: www.uni-siegen.de/verwaltung/service/leitbild/seite_1.html?lang=de; zugegriffen am 04.04.2009
- 3 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/hochschulentwicklung/grundordnung.pdf; zugegriffen am 04.04.2008
- 4 www.uni-siegen.de/verwaltung/service/leitbild/seite_3.html?lang=de; zugegriffen am 04.04.2008
- 5 [www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/chancengleichheit/2009_gleichstellungskonzept_endg_c3_bcltig\[1\].pdf](http://www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/chancengleichheit/2009_gleichstellungskonzept_endg_c3_bcltig[1].pdf); zugegriffen am 11.01.2010
- 6 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/hochschulentwicklung/grundordnung.pdf, S. 3; zugegriffen am 04.04.2008
- 7 www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Siegen_ZV2007.pdf; zugegriffen am 18.11.2009
- 8 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte; zugegriffen am 18.11.2009
- 9 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung/index.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 10 www.uni-siegen.de/uni/universitaet/organigramm.pdf?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 11 www.uni-siegen.de/gleichstellungsbeauftragte/ueber_uns/?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 12 www.uni-siegen.de/gender/; zugegriffen am 28.03.2009
- 13 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ws_2008_2009/bamodulgenderstudiesberufsfeldbezogeneperspektiven.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009
- 14 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/info_zertifikat_berufsfeldbez_perspektiven.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. auch die Studienordnung: www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/sto_zertifikat_genderberuf.pdf; zugegriffen am 28.03.2009
- 15 www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/info_zertifikat_theorien_und_methoden.html?lang=de; zugegriffen am 28.03.2009; vgl. auch die Studienordnung: www.uni-siegen.de/gender/lehre/veranstaltungen_ose08/sto_zertifikat_gendertheorien.pdf; zugegriffen am 28.03.2009
- 16 www.uni-siegen.de/familiengerechte_hochschule/; zugegriffen am 28.03.2009
- 17 www.studentenwerk.uni-siegen.de/index.php?katid=5&uname=70445-STW-85F6; zugegriffen am 28.03.2009
- 18 www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=121; zugegriffen am 28.03.2009