

**Gleichstellungsplan
der Fakultät für Biologie
Universität Bielefeld**

23.10.2015/ Version 06.05.2016
(Stichtag Datenerhebung: 30.06.2015)

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 Präambel	Seite 3
Kapitel 2 Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse	Seite 4
2.1 Studierende und Studentische Hilfskräfte	Seite 4
2.2 Abschlüsse	Seite 6
2.3 Beschäftigte	Seite 7
Kapitel 3 Neubesetzungen und Zielvorgaben	Seite 10
Kapitel 4 Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben	Seite 12
4.1 Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und Verwaltung	Seite 12
4.2 Förderung von Studentinnen	Seite 12
4.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen	Seite 13
4.4 Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen	Seite 15
4.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	Seite 15
4.6 Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen	Seite 16
4.7 Inkrafttreten, Verantwortlichkeiten, Veröffentlichung und Fortschreibung	Seite 16
Kapitel 5 Gleichstellungskommission	Seite 17

Kapitel 1

Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Fakultät für Biologie gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinwirken. Die Umsetzung dieses Planes ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Fakultät für Biologie. Rechtliche Grundlagen für den Förderplan sind das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen und der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld unter Berücksichtigung der forschungs-orientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

In diesem Gleichstellungsplan folgt einer Bestandsanalyse der Beschäftigtenstruktur eine Auflistung der neu zu besetzenden Stellen. Für die Besetzung dieser Stellen enthält der Plan konkrete Zielvorgaben bis zum 31.12.2018. Im Anschluss an diese Zielvorgaben werden Maßnahmen aufgeführt, die dazu geeignet erscheinen, die Ziele des Förderplans zu erfüllen.

Die Bekanntmachung des Gleichstellungsplans an alle Mitglieder der Fakultät erfolgt durch Versendung per e-Mail an alle Beschäftigten der Fakultät für Biologie sowie durch Auslage im Dekanat und Mitteilung über die Möglichkeit der Einsichtnahme in den Gleichstellungsplan und die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

Kapitel 2

Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse

2.1 Studierende und studentische Hilfskräfte

In Tabelle 1 sind die Zahlen für die Studienanfängerinnen/ Studienanfänger der Studienjahre 2012 und 2013 für die verschiedenen Fächer der Biologie im Bachelor und Masterstudium dargestellt (die Daten für 2014 sind im statistischen Jahrbuch noch nicht eingepflegt worden).

Tabelle 1: Anzahl an Studienanfängern (m) und Studienanfängerinnen (w) der Jahre 2012 und 2013 sowie prozentualer Anteil an Studienanfängerinnen in den Bachelor (Ba) und Masterstudiengängen (MSc) der Biologie

Studienanfänger Studienmodell 2011	SS 2012 + WS 2012/13			SS 2013 + WS 2013/14		
	m	w	w %	m	w	w %
Ba Biologie 1-Fach	23	25	52	23	35	60
Ba Biologie Kernfach (KF)	6	14	70	6	22	79
Ba Biologie Nebenfach (NF)	4	6	60	3	9	75
Ba Umweltwissenschaften	14	16	53	13	14	52
Ba Molekularbiologie	64	23	26	14	25	64
Ba HRGe	17	36	68	12	23	66
Ba GyGe KF	33	40	55	47	52	53
Ba GyGe NF	31	30	49	31	29	48
MSc GHR GHR/SP	1	7	88	2	10	83
MScGyGe 1-F	4	3	43	3	6	67
MSc GyGe 2-F	5	7	58	5	5	50
MSc Behaviour	1	13	93	5	6	55
MSc Fundamental and Applied Ecology	1	8	89	3	10	77
MSc Genome Based Systems Biology	6	5	45	8	5	38
MSc Molecular Cell Biology	7	9	56	6	9	60
Gesamt	217	242	53	181	260	59

Insgesamt haben sich in der Fakultät für Biologie im Studienjahr 2012 459 Studierende angemeldet, davon sind 53 % weiblich. Im Studienjahr 2013 waren von 441 Studierenden sogar 59 % Frauen. Der langjährige Trend, dass immer ein mindestens genauso großer, meist jedoch erheblich größerer Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger von Frauen besetzt ist, hat sich fortgesetzt. Dabei zeigen die Studienjahre 2012 und 2013 in den Bachelorstudiengängen KF und NF sogar prozentuale Frauenanteile von über 70 %.

Der Anteil an Studienanfängerinnen in bestimmten fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen fällt teilweise etwas geringer aus. So haben sich in 2012, 2013 nur 45 % beziehungsweise 38 % im Fach MSc Genome Based Systems Biology angemeldet. Die restlichen Masterstudiengänge zeigen je nach Jahrgang zwar große Schwankungen, wie z. B. MSc Behaviour im Studienjahr 2012 einen Frauenanteil

von 93 %, dafür im Studienjahr 2013 nur 55 %, im MSc Fundamental and Applied Ecology im Studienjahr 2012 89 %, dagegen im Jahr 2013 77 %. Da aber in allen Studiengängen außer Genome Based Systems Biology der prozentuale Frauenanteil über 50% liegt, sind diese Schwankungen zu vernachlässigen.

Generell ergibt sich aus diesen Daten, dass insbesondere in Bachelor- und Masterstudiengängen mit erziehungswissenschaftlicher Ausrichtung mehr Frauen sind, aber auch in einzelnen fachwissenschaftlichen Studiengängen ein erheblich höherer Anteil an Frauen als an Männern zu verzeichnen ist. Damit wurde ein langfristiges Ziel, den Frauenanteil an Masterstudiengängen und Abschlüssen anzuheben, um von den Absolventinnen auch nachhaltig mehr Frauen für Promotionsstudiengänge zu motivieren und den Anteil an Frauen mit Professuren zu erhöhen, erreicht.

Das Ziel, mindestens 50% Frauen für die Kernstudiengänge zu interessieren und zu fördern, wurde an der Fakultät für Biologie ebenfalls erreicht.

Die Anzahl der Studierenden gemessen im SS 2013, 2014 und 2015 liegt bei 1135. Von diesen sind 59 % weiblich, was dem Frauenanteil der Studienanfänger entspricht (Tabelle 2).

Tabelle 2: Anzahl männlicher und weiblicher Studierender in der Fakultät für Biologie sowie prozentualer Anteil der weiblichen Studierenden

Fakultät für Biologie	Studierende (SS 2013 / 2014 / 2015)		
	m	w	w %
	1135	1611	59

Der Anteil der an Frauen vergebenen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen liegt bei 61% und damit über dem der Männer (Tabelle 3). Er entspricht in etwa dem hohen Anteil von Frauen bei Anfängerinnen und Anfängern und Studierenden im Kernfach und den Masterstudiengängen.

Tabelle 3: Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen in der Biologie

Stichtag 30.6.2015	männlich	weiblich	% weiblich
Stud. Hilfskraft	15	23	61
Wiss. Hilfskraft	17	27	61

2.2 Abschlüsse

In der nachfolgenden Tabelle (Tabelle 4) sind die Studienabschlüsse für die Studierenden der Fakultät für Biologie sowie die Promotionen und Habilitationen dargestellt.

Tabelle 4: Gesamtanzahl an Abschlüssen über die Jahre 2012, 2013 und 2014 in der Biologie bezogen auf Studium, Promotion und Habilitationen

Abschlüsse (2012 / 2013 / 2014)								
Studium			Promotion			Habilitation		
m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
157	326	67	42	44	51			0

Der Anteil der Frauen mit Abschlüssen in den Bachelorstudiengängen (Kernfach und Nebenfach gesamt) lag in den Jahren 2012, 2013 und 2014 bei 67 %. Dieser Anteil liegt deutlich über dem Frauenanteil an Anfängerinnen und Anfängern und Studierenden und ist somit positiv zu bewerten.

Im Bereich der Promotionen hat sich der Frauenanteil auf ca. 50 % eingestellt. Dabei schwanken die Anteile von Promovendinnen pro Semester. Sicher haben sich die Abschlussstipendien (zum Abschluss der Promotion) bzw. Übergangsstipendien Master-Promotion positiv ausgewirkt, die für Frauen eine gute Überbrückungsmöglichkeit bis zum Einsetzen einer Promotionsfinanzierung bieten. Finanziert werden die Stipendien in der Übergangszeit vom Master zur Promotion aus Fakultätsmitteln (in der Regel werden pro Jahr 3 bis 4 Stipendien für bis zu 3 Monate Unterstützung vergeben; die Empfängerinnen werden von der Gleichstellungskommission ausgewählt und die Mittel von der Fakultät direkt zugewiesen). Jedoch werden diese Stipendien meist zum Abschluss und weniger für die Übergangsphase beansprucht, was darauf beruht, dass von den Lehrstuhlinhaber(innen) und Arbeitsgruppenleiter(innen) schon frühzeitig Studentinnen angesprochen werden und durch attraktive Angebote dazu bewegt werden, in den Bereichen weiterzuarbeiten. Man kann aus den bisherigen Erfahrungen die Schlussfolgerung ziehen, dass die Promotionssabschlussstipendien, die in der Vergangenheit aus Gleichstellungsbeiträgen und in der gesamten Berichtsperiode aus dem Fakultätsetat finanziert wurden, zum erfolgreichen Studienabschluss mit Promotion beigetragen haben und motivierend wirken. Empfängerinnen konnten ihre Dissertation erfolgreich abschließen und so weit bekannt, konnten sie sich weiter wissenschaftlich qualifizieren.

Es ist positiv zu bewerten, dass der Anteil von Frauen und Männern mit Promotion gleich hoch ist. Es muss aber weiter verfolgt werden, warum der Anteil der Frauen bei Promotionen nicht genau dem der Anfängerinnen im Kernfach bzw. dem Anteil von Frauen mit Masterabschluss gleicht. Diese Zahlen (sowohl Anteil weiblicher Masterstudierender als auch Anteil Promovendinnen) sind jedoch auch starken Schwankungen unterworfen.

Obwohl vermehrt versucht wurde, auch Lehramtsstudentinnen für eine Promotion zu motivieren, sieht deren Lebens- und Berufsplanung meist anders aus. Hier stellt sich die Frage, wie weit ein Abschluss mit Promotion die späteren Chancen auf Einstellung und Verdienst maßgeblich verbessert und deshalb zur Motivation, einen Abschluss mit Dissertation anzugehen, beiträgt.

2.3 Beschäftigte

Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung sind Frauen insgesamt konstant in den meisten Bereichen sehr viel stärker vertreten als Männer (Tabelle 5). Eine Ausnahme bildet hier das Personal der Werkstatt. Der Anteil weiblicher Auszubildender schwankt erheblich. Viele der Auszubildenden werden in der Werkstatt ausgebildet und sind daher auch, dem Beruf geschuldet, eher Männer.

Tabelle 5: Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowie Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen in der Biologie

	Beschäftigte zum Stand 30.06.15		
	m	w	w %
A 11			100
E 6 – E 9 Verwaltung	2	17	89
E 3 – E 9 technisches Personal	7	45	87
E 3 – E 15 Werkstatt	13	6	32
E 11 – E 13 Sonstige			67
Auszubildende	9	5	36
gesamt	32	76	70

Beim wissenschaftlichen Personal ist nach wie vor eine Unterrepräsentation von Frauen zu verzeichnen (Tabelle 6).

Tabelle 6: Anzahl männlicher und weiblicher wissenschaftlicher Beschäftigter in der Fakultät für Biologie sowie prozentualer Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Beschäftigten

Besoldungs- und Vergütungs-Gruppen Wissenschaftliches Personal	Beschäftigte zum Stichtag 30.06.2015		
	m	w	w %
W3 / C4	10	2	17
W2 / C3	6	0	0
A14 a. Z.			0
A13 a. Z.			25
W1 (Juniorprof.)			0
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	5	2	29
E 13/14/ IIb-I unbefr. Vollzeit	6	2	25
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit			33
E 13/14/ IIb-I befr. Vollzeit	6	4	40
E 13/14/ IIb-I befr. Teilzeit	7	9	56
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Vollzeit			50
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Teilzeit			100
E 13/14/ IIb-I Drittm.	27	34	56

Zusammenfassung		WH K	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Teilzeit Drittm.	E13/14 befr. Vollzeit	E13/14 befr. Vollzeit Drittm.	A13 a. Z.	Stipen- dien	Gesamt
- Postdocs	m	0	3	4	6	6			22
	w	0	3	4	3	6			19
	w %		50	50	33	50	25	100	46
- Promo- vendInnen	m	3	4	13	0			1	22
	w	5	5	23	0	0	0	5	38
	w %	63	56	64		0		83	63

Generell lässt sich zum Stichtag folgender Trend erkennen:

Prozentual liegt der Frauenanteil bei Studierenden der Biologie relativ hoch bei 59 %, wobei 67 % mit einem Abschluss das Studium beenden. Der Anteil der Promovenden liegt derzeit deutlich über 50 %. Anteilsmäßig haben besonders viele Frauen erfolgreich ein Promotionsstipendium eingeworben. Bei befristeten oder Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil ebenfalls bei mindestens 50 %. Diese Zahlen sind ermutigend.

Bei allen höher dotierten und unbefristeten Stellen, wie A13-16 und E13/14 unbefristet, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert und der Anteil weiblicher Beschäftigter liegt bei maximal 40 % (Tabelle 6). Besonders gering ist der Anteil an weiblichen Professuren mit 0 % C3/W2 und 17% C4/W3. Da im Berichtszeitraum jedoch keine Professuren neu besetzt werden konnten und hier eine besonders geringe Fluktuation besteht, hat sich dieser Anteil nicht verbessern können.

Erfreulich ist jedoch, dass eine Frau im Berichtszeitraum ein Freigeist-Stipendium einwerben konnte, um ihre eigene Nachwuchsgruppe aufzubauen. Für den Antrag und zum Aufbau ihrer Gruppe erhält sie von der Fakultät bestmögliche Unterstützung. Dieses hochdotierte Programm zeichnet besonders erfolgreiche WissenschaftlerInnen aus und erhöht die Chancen, bei Bewerbungen auf Professuren erfolgreich zu sein, enorm.

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass Frauen, die eine höhere akademische Laufbahn anstreben, einer speziellen Förderung bedürfen. Von zwei demnächst zu besetzenden W1-Stellen sollte daher mindestens eine mit einer weiblichen Kandidatin besetzt werden. Diese Stellen werden außerdem, im Gegensatz zu den bisherigen Juniorprofessuren, mit tenure-track versehen sein.

Kapitel 3

Neubesetzungen und Zielvorgaben

Tabelle 7: Zielvorgaben der Fakultät für Biologie für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2018)

Besoldungs- und Vergütungs-Gruppen Wissenschaftliches Personal	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stichtag 30.06.15	m	w		w %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen
W3 / C4	10	2	17			17
W2 / C3	6	0	0			0
A14 a. Z.			0	1		50
A13 a. Z.			25	4	2	50
W1 (Juniorprof.)			0	2	1	50
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	5	2	29	2	1	43
E 13/14/ IIb-I unbefr. Vollzeit	6	2	25			25
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit			33			33
E 13/14/ IIb-I befr. Vollzeit	6	4	40	10	5	50
E 13/14/ IIb-I befr. Teilzeit	7	9	56	16	8	50
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Vollzeit			50			50
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Teilzeit			100			100
E 13/14/ IIb-I Drittm.	27	34	56			50
WHK	17	27	61			50
SHK	15	23	61			50
Abschluss Studium (bis 30.04.2015)	137	291	68			>50
Abschluss Promotion	51	38	43			50

Bei den W3/C4 und W2/C3 Professuren kann der prozentuale Anteil nicht erhöht werden, da in den nächsten drei Jahren keine Stellen frei werden, so dass der relative Anteil von Frauen in der Besoldungsstufe W3/C4 auf 17 % bleibt und bei W2/C3 bei 0 %. Der Anteil von Frauen in A13/C2 von 29 % kann verbessert werden, da eine A14 a. Z. und zwei A13-16-Stellen frei werden. Hierbei wird eine Erhöhung des Frauenanteils auf 43 % angestrebt. Bezüglich Juniorprofessuren ist geplant, im Berichtszeitraum 2016 bis 2018 zwei W1-Stellen neu zu besetzen; mindestens eine davon sollte mit einer geeigneten Kandidatin besetzt werden, so dass der Frauenanteil von aktuell 0 % auf 50 % steigen sollte. Bei den unbefristeten E13-15-Stellen kann sich der Anteil von ca. 33 % nicht erhöhen, da keine Stellen frei werden. Bei den befristeten E13-15-Vollzeitstellen soll der Anteil der Frauen von 40 % auf 50 % erhöht werden, da 10 Stellen frei werden. Es ist geplant, Frauen rechtzeitig gezielt anzusprechen, damit ein Beschäftigungsanteil von 50 % erreicht wird. Bei den befristeten Teilzeitstellen konnte dagegen der Anteil von Frauen bei über 50 % gehalten werden, entsprechend den Zielvorgaben. Insgesamt ist positiv zu bewerten, dass in der Biologie bei Hilfskraftstellen und befristeten E13/14-Verträgen der Frauenanteil bei mindestens 50 % liegt. In höheren Positionen tritt eine Unterrepräsentanz von Frauen auf, bei den unbefristeten A13/14- und E13/14-Stellen liegt der Frauenanteil nur bei ca. 30 %. Die neue Zielvorgabe für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2018) sieht vor, den Frauenanteil auch hier zu erhöhen, von aktuell 30 % auf 43 % A13-16. Dies sollte realisierbar sein, da genug Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei werden.

Kapitel 4

Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die Fakultät beabsichtigt, einen Diskussionprozess zum Thema Gleichstellung sowie eine allgemeine Sensibilisierung für Genderthemen in Forschung und Lehre anzustoßen.

4.1 Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien, insbesondere des LGG, zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und den universitären Gleichstellungsplan. Dazu gehört u. a.:

- Frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen.
- Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen.

4.2 Förderung von Studentinnen

Der Frauenanteil an den Studierenden (Bachelor und Master) ist ausgeglichen und liegt insbesondere bei den Lehramtsstudiengängen, aber auch bei einzelnen fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen, deutlich höher als der Anteil der Männer. Der Frauenanteil bei Hilfskräften liegt bei 61 % und ist damit leicht überproportional. Hier werden Studentinnen gezielt aufgefordert, sich als Hilfskräfte zu bewerben, um erste Berufserfahrungen zu machen.

Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten werden bei der Studiendauer und bei den Prüfungsverfahren berücksichtigt. Die Beteiligten bemühen sich, eine bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuungszeiten und Pflichtveranstaltungen z. B. durch Gleitzeit oder individuelle Absprachen herzustellen. Die Fakultät verpflichtet sich, studentische Hilfskräfte im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach der Geburt eines Kindes wieder einzustellen.

Bei der Lehrevaluation und in Lehre und Forschung werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt.

Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr der Fakultät müssen geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet werden.

4.3 Förderung von Wissenschaftlerinnen

Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus fasst die Fakultät folgenden Beschluss:

- Die Fakultät ist bestrebt, zu Vorträgen und Kolloquien Frauen in gleichem Umfang einzuladen wie Männer.
- Die Fakultät unterstützt Frauen bei der Bewerbung für Auslands- und Habilitationsstipendien.
- Die zuständigen Kommissionen wirken daraufhin, dass bei entsprechender Qualifikation der Anteil der Stipendiatinnen nicht ihren Anteil an den Bewerbungen unterschreitet.
- Die Fakultät unterstützt besonders Frauen bei der Wahrnehmung ihres Anspruches auf Fort- und Weiterbildung.
- Die Bereichsleiterinnen und -leiter werden regelmäßig aufgefordert, insbesondere Frauen (Promovendinnen oder weiblichen Post-docs) Forschungsaufenthalte an anderen Universitäten oder Forschungseinrichtungen zu ermöglichen, damit diese ihre Chancen bei Bewerbungen verbessern und sich stärker vernetzen.
- Angesichts der deutlich geringeren Bewerbungen von Frauen auf wissenschaftliche Stellen sollen diese gezielt angesprochen werden.
- Die Fakultät unterstützt Maßnahmen zum Erwerb von „soft skills“, insbesondere bei Frauen zur Verbesserung der Karriereaussichten, indem Frauen gezielt angesprochen werden, Kurse und Angebote der Universität zu soft-skills und insbesondere zu Mentoring-Programmen wahrzunehmen.
- Die Gleichstellungskommission der Fakultät für Biologie unterstützt Frauen, deren Tätigkeit durch Schwangerschaft und Geburt unterbrochen wird; sie sollten spezifisch durch geeignete Maßnahmen zur Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere gefördert werden. Die Gleichstellungskommission hat in den letzten Jahren darauf hingewirkt, dass Frauen aus Mitteln der Gleichstellung mit Stipendien kurzzeitig (bis zu drei Monaten) unterstützt werden. Außerdem wurde angeregt, auf der Basis von E13-Stellen Wiedereinstiegsprogramme sowie Habilitationsstipendien zu etablieren. Diese Art der Förderung soll auch in Zukunft gezielt Frauen dazu motivieren und es ihnen ermöglichen, nach dem Studium und möglicher Kinderbetreuungszeiten ihre wissenschaftliche Karriere erfolgreich fortzusetzen.
- Außerdem hat die Gleichstellungskommission mit finanzieller Unterstützung aus Mitteln der Fakultät Stipendien ausgeschrieben, die einen nahtlosen Übergang vom Abschluss der Masterarbeit zum Beginn einer Promotion an der Fakultät ermöglichen sollen, um so die Attraktivität der Fortführung der Karriere, Promotion und folgender Qualifikation von Frauen zu erhöhen und zu verbessern. Langfristig kann das evtl. auch zu einem erhöhten Anteil an Frauen bei Ausschreibungen von Professuren führen.

4.3.1 Förderung von Promovendinnen

Eine der am häufigsten genannten Maßnahmen zur Motivation von Frauen für die Weiterführung einer wissenschaftlichen Laufbahn ist die Verbesserung der Kinderbetreuung. In diesem Zusammenhang müssen die Auswirkungen der Bestrebungen der Universität zur Verstärkung von kinderfreundlichen Einrichtungen auf die Motivation von Frauen in der Biologie verfolgt und, wie bei den Bachelor- und Masterstudiengängen, die Auswirkungen von neu eingerichteten Promotionsstudiengängen auf die Gleichstellung berücksichtigt und verbessert werden.

Die schon in den Vorjahren vorgenommenen Maßnahmen der Fakultät sollen aktiv weiter fortgeführt werden:

- Direkte Ansprache von Frauen, die am Übergang Studienabschluss – Promotion stehen.
- Motivation von geeigneten Studentinnen zur Promotion.
- Bekanntmachung der Voraussetzungen und Ziele einer Promotion (Wissenschaftslaufbahn).
- Wie in der Vergangenheit soll Nachwuchswissenschaftlerinnen während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskolloquien teilzunehmen sowie nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit durch gezielte Betreuung unterstützt zu werden.
- Insbesondere sollen schwangere Wissenschaftlerinnen durch Mittel der Gleichstellungskommission bei der effizienten Einwerbung von Drittmitteln und bei der Bearbeitung von experimentellen Arbeiten unterstützt werden, die während des Mutterschutzes nicht von den Doktorandinnen bzw. Post-Docs ausgeführt werden können.

Im Berichtszeitraum hinzugekommene Maßnahme:

- Innerhalb der ersten sechs Monate nach Aufnahme einer Promotion wird eine Betreuungsvereinbarung zwischen BetreuerInnen von Abschlussarbeiten und PromovendInnen abgeschlossen. In dieser ist festzulegen, welche besonderen Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit getroffen werden. Hier sind außerdem Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es den betroffenen Frauen ermöglichen, ein geregeltes und regelmäßiges Betreuungsangebot anzunehmen.

4.3.2 Förderung von Habilitandinnen

Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen sollen geeignete Kandidatinnen durch die Fakultät für Biologie angesprochen werden.

Zusätzlich ist geplant, die Vergabe von Habilitations-Förderprogrammen einzuführen. Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen auch weiterhin so weit wie möglich aus Mitteln der Gleichstellung unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern (z. B. durch Finanzierung der Teilnahme an Konferenzen oder durch Finanzierung von studentischen MitarbeiterInnen, die bei der Sammlung von Literatur oder bei der Fortführung einzelner Projekte unterstützen), die insbesondere auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im üblichen Umfang vorangetrieben werden können.

4.4 Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen

Um eine Unterrepräsentation von Frauen unter den Personen, die sich auf eine Professur bewerben, möglichst schon im Vorfeld zu verhindern, nutzt die Fakultät aktiv Möglichkeiten zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Professorinnen, z. B. indem fachspezifische Datenbanken abgefragt oder Kolleginnen und Kollegen von einschlägigen Arbeitsgruppen anderer Universitäten gezielt nach geeigneten Kandidatinnen gefragt werden. Außerdem finden schon im Vorfeld zu einer Ausschreibung einer Professur Kolloquien statt, wo mögliche Kandidatinnen und Kandidaten zu einem Vortrag eingeladen werden, um das potentielle BewerberInnenfeld auf dem Fachgebiet zu prüfen. Hierzu werden also bereits ganz gezielt Frauen angesprochen, die potentiell für eine zu besetzende Professur in Frage kommen (Suche über Verwendung von Fachdatenbanken und Netzwerken). Die Fakultät für Biologie zieht Parallelausschreibungen von W2/W3-Professuren und W1-Professuren mit Tenure-Track immer in Erwägung. Es wird bereits bei der Ausgestaltung der Ausschreibungen darauf geachtet, dass Inhalte aufgenommen werden, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, wenn die Ausrichtung zu den Profil- und Schwerpunktplanungen passt. Die Fakultät ist bestrebt, vermehrt geeignete Frauen zum Vortrag einzuladen.

Durch die Verbesserung der Situation der Habilitandinnen will die Fakultät dazu beitragen, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf ausgeschriebene Professuren bewerben und eingeladen werden können. So wird bereits bei der Besetzung der Berufungskommission, wie mittlerweile auch ohnehin vom Hochschulgesetz vorgegeben, auf eine geschlechterparitätische Verteilung geachtet. Alle formal und fachlich geeigneten Kandidatinnen werden eingeladen. Außerdem soll bei Strukturplanungen der Fakultät eine Reflexion zur Stellendenomination vorgenommen werden, um möglichst gezielt Schwerpunktsetzungen in Bereichen anzusiedeln, in denen Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind. Die Ausschreibung von Stellen für wissenschaftliches Personal erfolgt in Übereinstimmung mit der Dienstvereinbarung sowie dem LGG. Lehrstuhlvertretungen sollen, wenn möglich, durch Frauen besetzt werden.

4.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät stützt die im Rahmenplan genannten Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen. Bei Beschwerden stehen die Frauen der Gleichstellungskommission als erste Ansprechpartnerinnen zur

Verfügung. Bei Vorfällen, z. B. von sexueller Belästigung, vermitteln sie betroffenen Frauen auf Wunsch Kontakte zur Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder zum Frauennotruf Bielefeld. Auf die Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird verwiesen.

Die Ansprechpartner/innen für Betroffene sexualisierter Gewalt und/oder Diskriminierung werden auf der Homepage der Fakultät erwähnt.

4.6 Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen

Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät waren in so weit erfolgreich, als über die letzten Jahre sichergestellt wurde, dass der Anteil von Absolventinnen konstant hoch geblieben ist. Die Etablierung von Netzwerken zur besseren Information und 'Hilfe zur Selbsthilfe' wie auch die verbesserten Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern im Rahmen der Konzepte zur familienfreundlichen Universität Bielefeld haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass der Anteil von Absolventinnen wie auch von Frauen, die erfolgreich promovieren, auf hohem Niveau geblieben ist bzw. sich sogar erhöht hat. Aufgrund sehr geringer Fluktuation war es in den letzten drei Jahren nicht möglich, den Anteil an Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Primär erklärt sich aber der immer noch geringe Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen oder Führungspositionen dadurch, dass sich auf Stellenausschreibungen immer noch nur eine geringe Anzahl von Frauen bewerben und damit die Chancen, eine Bewerberin mit dem gewünschten Profil zu finden, nicht so hoch sind. Hier waren aber die Maßnahmen zur Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen an der Fakultät erfolgreich, Frauen gezielt bei der Promotion und in Post-Doc-Positionen zu unterstützen, und beim Erwerb von Fähigkeiten und Training durch Karriereförderliche Maßnahmen zu beraten, um ihre Chancen bei der Bewerbung außerhalb der Universität zu verbessern. Die Nachhaltigkeit von zentralen Maßnahmen zum Trainee-Monitoring kann zurzeit nicht eingeschätzt werden, aber die Bemühungen der Fakultät zur Freistellung für solche Aktivitäten haben mit zur Teilnahme beigetragen. Die genannten Maßnahmen sollen auch in der Zukunft eingesetzt werden, um den Anteil von qualifizierten Frauen an der Fakultät in allen Bereichen zu erhöhen.

4.7 Inkrafttreten, Verantwortlichkeiten, Veröffentlichung und Fortschreibung

Der Gleichstellungsplan tritt mit der Verabschiedung im Senat in Kraft und gilt für die Dauer von drei Jahren. Der Plan wird einmal jährlich von der Fakultät auf seine Wirksamkeit überprüft und gegebenenfalls um weitere Maßnahmen ergänzt. Für die Umsetzung von Maßnahmen im Gleichstellungsplan sind die Strukturkommission und die Dekanin/ der Dekan der Fakultät verantwortlich.

Der Gleichstellungsplan der Fakultät wird auf ihrer Internetseite veröffentlicht.

Kapitel 5

Gleichstellungskommission

Die Fakultätskonferenz wählt gemäß den gesetzlichen Vorgaben eine Gleichstellungskommission (GK). Die Wahl erfolgt auf Vorschlag der einzelnen Statusgruppen. Die Gleichstellungskommission befasst sich neben den gesetzlich verankerten Aufgaben insbesondere mit der Überprüfung der Einhaltung des Gleichstellungsplans. Das Dekanat, alle Selbstverwaltungsgremien sowie alle weiteren Angehörigen der Fakultät arbeiten eng mit der Gleichstellungskommission zusammen. Sie unterrichten die Gleichstellungskommission über alle sozialen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren oder berühren können.

Von der Gleichstellungskommission beauftragte Mitglieder haben in der Fakultätskonferenz und ihren Kommissionen Antrags- und Rederecht.

Hält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan, so kann sie eine Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen (Einzelheiten siehe § 19 Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999).

Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und vergleichbaren Kommissionen oder Beauftragten anderer Fakultäten zusammen.

Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte kann sich an Verfahren bei Einstellungen, Beförderungen oder Berufungen – im Rahmen der gesetzlichen Regelungen – beteiligen.