

# Gleichstellungsplan

FAKULTÄT FÜR BIOLOGIE

## Inhaltsverzeichnis

1. Präambel .....	2
2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben.....	2
a. Statistische Bestandsaufnahme.....	2
b. Zielvorgaben .....	3
3. Bestandsanalyse und Bilanz.....	4
4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen.....	5
a. Studierende .....	5
a. Nachwuchswissenschaftler*innen .....	6
b. Professor*innen .....	6
c. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.....	6
5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen .....	7
a. Anteil von Frauen in Gremien.....	7
b. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und inAnreizsystemen.....	7
c. Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe .....	7
6. Flankierende Dimensionen.....	7
a. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium .....	7
b. Digitalisierung.....	7
c. Gender in Forschung und Lehre .....	7
d. Qualitätsmanagement und Evaluation.....	8
e. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	8
7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung.....	8
8. Professionalisierung der dezentralenGleichstellungsarbeit.....	9
9. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans inder Fakultät.....	9
10. Anhang.....	10

## 1. Präambel

Mit diesem Gleichstellungsplan will die Fakultät für Biologie gleiche berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer schaffen und dabei auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hinwirken. Die Umsetzung dieses Plans 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 forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

### a. Statistische Bestandsaufnahme

Bei Betrachtung der Jahre 2015, 2018 und 2021 zeigt sich anhand von Abbildung 1, dass insbesondere im W1-Bereich aber auch im W2-Bereich der Anteil an Professorinnen deutlich gesteigert werden konnte. Bei den Beamtenstellen (A13-A16) ist die Tendenz leicht rückläufig. In der Gruppe der befristeten Tarifbeschäftigten konnte sowohl bei dem Personal in Teilzeit als auch in Vollzeit die Frauenquote erhöht werden. Im Bereich der unbefristeten Stellen ist keine Veränderung zu verzeichnen, da es hier naturgemäß seltener zu Veränderungen kommt. Habilitationen werden insgesamt nur selten angestrebt. So gab es seit 2015 lediglich ein Verfahren, aktuell läuft ein weiteres. Es gab keine Habilitation einer Frau.

Die Daten befinden sich in tabellarischer Darstellung (Tabelle 2, S.10) im Anhang.

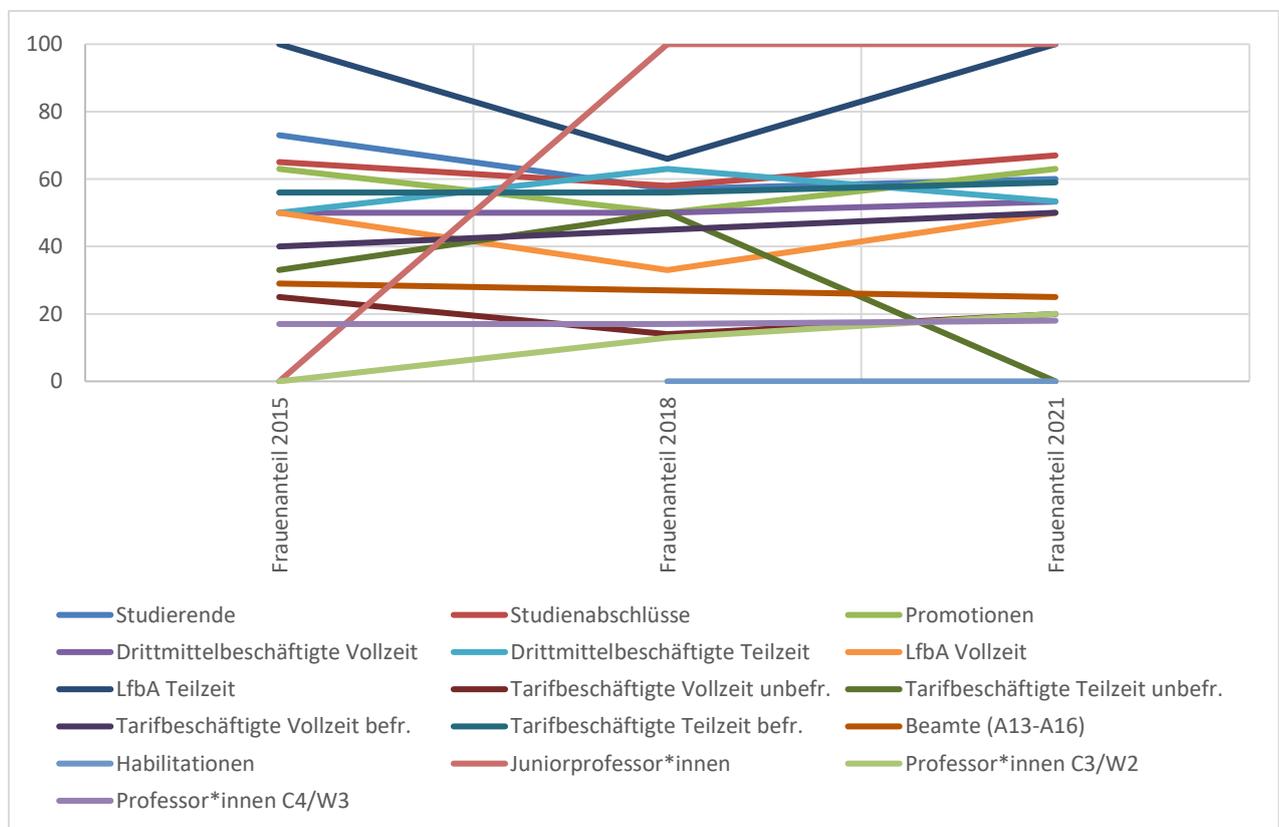


Abbildung 1 Prozentuale Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich nach Statusgruppen und Abschlüssen in den Jahren 2015, 2018 und 2021

b. Zielvorgaben

Tabelle 1 Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
W3 / C4	█	█	█	█	█	33 % <sup>1</sup>
W2 / C3	█	█	█	█	█	33 %
A14 a. Z.	█	█	█	█	█	50 %
A13 a. Z.	█	█	█	█	█	100 %
W1 (Juniorprof.)	█	█	█	█	█	100 %
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	█	█	█	█	█	25 %
E13/14 unbefristet Vollzeit	█	█	█	█	█	40 %
E13/14 unbefristet Teilzeit	█	█	█	█	█	0 %
E13/14 befristet Vollzeit	█	█	█	█	█	50 %
E13/14 befristet Teilzeit	█	█	█	█	█	59 %
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	█	█	█	█	█	50 %
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	█	█	█	█	█	100 %
E13/14 Drittmittel* Vollzeit	█	█	█	█	█	47 %
E13/14 Drittmittel* Teilzeit	█	█	█	█	█	50 %
Professurvertretungen	█	█	█	█	█	0 %
WHK	█	█	█	█	█	mind. 50 %
SHK	█	█	█	█	█	mind. 50 %
Abschluss Promotion (2018 – 2021)	█	█	█	█	█	mind. 50 %

<sup>1</sup> Durch Umwidmung voraussichtlich danach nur noch 10 W3-Professuren.

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis am 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w in %			
Abschluss Habilitation (2018 – 2021)	0	0	0 %	Derzeit gibt es keine ausdrücklichen Habilitations-Stellen in der Fakultät	Entfällt	Entfällt <sup>2</sup>

\*einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

\*\*Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese mit 50% Frauen zu besetzen.

Im Bereich der W3-Professuren scheidet bis 2024 zwei Professoren aus. [redacted] Hier wird idealerweise die Besetzung mit einer Frau bei geeigneter Passung angestrebt.

Bei den W2-Professuren werden ebenfalls zwei Professoren ausscheiden. Auch hier wird eine Besetzung durch Frauen bei idealer Passung angestrebt. In diesem Fall könnte die Frauenquote in diesen beiden Bereichen auf jeweils 33 % gesteigert werden.

[redacted]

Im Bereich der unbefristeten E13/14-Stellen in Vollzeit ist in zwei Fällen mit dem Ausscheiden von männlichen Kollegen zu rechnen. Sollten diese Stellen mit weiblichen Wissenschaftlerinnen nachbesetzt werden können, würde die Fakultät hier eine Frauenquote von 40 % erreichen.

### 3. Bestandsanalyse und Bilanz

Unter 2.a befindet sich in Tabelle 1 die Betrachtung der Zielnachhaltung. Dargestellt sind die in 2018 gesteckten Ziele für das Jahresende 2021 im Vergleich zu den Frauenquoten, die zum Stichtag 30.06.2021 erreicht wurden. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Berufung im W3-Bereich [redacted]. Damit sind die Zielvorgaben W2/C3 erreicht worden. In der Gruppe der Juniorprofessor\*innen [redacted]

[redacted] Bei beiden Professuren hat sich die Fakultät für ein Tenure Track-Verfahren mit der Option auf eine W2-Professur entschieden. Auf diese Weise wird im positiven Evaluierungsfall der beiden Kolleginnen der Frauenanteil in der Kategorie W2 auf 33% erhöht werden. In der Beamtenlaufbahn der akademischen Räte bzw. Oberräte, ebenso wie im Bereich der Tarifbeschäftigten (sowohl in Voll- als auch in Teilzeit), konnte das gesteckte Ziel nicht erreicht werden. Dies ist damit zu begründen, dass in den vergangenen Jahren nahezu kein zusätzliches Personal unbefristet eingestellt wurde. Des Weiteren ist anzumerken, dass es sich bei den Personen in Teilzeit um männliche Kollegen handelt, die zwar in Vollzeit beschäftigt sind, jedoch durch mehrere Fakultäten finanziert werden, so dass sie in dieser Tabelle als Teilzeitbeschäftigte geführt werden. Dafür konnte im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben das geplante Ziel mehr als erreicht werden.

<sup>2</sup> Habilitationen sind in der Fakultät extrem selten, so dass hier keine Zielplanung für Habilitationen unter Frauen getroffen werden kann.

Ebenso positiv ist der Bereich der Beschäftigten aus Drittmittel in Vollzeit zu sehen, der ebenfalls das gesteckte Ziel übererfüllt hat, wogegen der geplante Frauenanteil bei den Beschäftigten aus Drittmitteln in Teilzeit zwar über 50 % liegt, jedoch das geplante Ziel verfehlt hat.

Innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer\*innen werden in den kommenden Jahren bis 2024 insgesamt 4 Professuren frei (je 2 in der Kategorie W3 und W2). Im Rahmen von vorzeitigen Nachbesetzungen wurden zwei dieser freiwerdenden Professuren mit W2 Kolleg\*innen [REDACTED] besetzt. Bei den beiden noch nicht vorzeitig nachbesetzten C4- und einer C3-Professur bestehen derzeit Überlegungen, diese über den Beginn des Renteneintritts hinaus zu verlängern. Insgesamt besteht hier also in zwei Fällen die Option, die Professuren mit geeigneten Frauen nachzubesetzen, wenn auch eventuell mit Verzögerung (in Abhängigkeit von Professur-Verlängerungen).

In der Fakultät für Biologie sind weibliche Studierende seit Jahren stark vertreten (rückblickend überwiegend über 60 %). Das spiegelt sich auch in der Zahl weiblicher Hilfskräfte und Doktorandinnen (Kategorien E13/14 befristet Teilzeit bzw. Drittmittel Teilzeit) wieder, die normalerweise mit weit mehr als 50 % mit Frauen besetzt werden. Hier liegt die Besetzung der Stellen weitestgehend in der Hand der Bereichsleitungen, so dass hier eine Steuerung nicht sinnvoll, aber, wie die Zahlen zeigen, auch nicht notwendig ist.

In Bezug auf Habilitationen lässt sich feststellen, dass auf Grund der geringen Anzahl der in der Fakultät durchgeführten Habilitationen keine sinnvolle Aussage zu einer Geschlechterquote erfolgen kann. [REDACTED]

[REDACTED] Da Habilitationen seit einigen Jahren stark zurückgegangen sind, da ein Karriere-Einstieg für Professor\*in über die Variante einer Junior-Professur deutlich üblicher geworden ist.

Auch wenn im Bereich der Professuren Frauen unterrepräsentiert sind, ist es hier im vergangenen Jahr gelungen, in insgesamt zwei Berufungsverfahren (je eine W1- und eine W2-Professur) zwei Frauen (für W1 und W2) zu gewinnen. [REDACTED]

[REDACTED] Sowohl die Marktanalyse als auch das gezielte Ansprechen von qualifizierten Frauen haben sich in der Fakultät als bewährte Instrumente erwiesen und werden in jedem Fall weiterhin eingesetzt. [REDACTED]

[REDACTED] Dies zeigt, dass auch außerhalb der Gleichstellungsplanungen strategische Flexibilität notwendig bleibt. Diese wurde auch zum Halten einer Kollegin genutzt, die damit von W2 auf W3 gehoben werden konnte.

Durch die zweimalige Verbeamtung eines jeweils männlichen Wissenschaftlers bei einer gleichbleibenden Anzahl an Frauen im der Kategorie (Beamten A13 – A16) stellt sich eine sinkende Frauenquote dar. Da die Verbeamtung von wissenschaftlichem Personal im akademischen Mittelbau nur äußerst selten vorkommt, besteht hier eine Hürde, die Frauenquote gezielt zu erhöhen.

## 4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

### a. Studierende

Wie die Daten im Anhang zeigen (Tabellen 3, 4), liegt in diesem Bereich die Frauenquote sowohl bei den Studienanfänger\*innen als auch bei den Absolvent\*innen durchgehend bei über 50 %. Diese Zahlen spiegeln sich auch im Frauenanteil der Hilfskräfte wieder (Tabelle 1). Da die Fakultät für Biologie in diesem

Bereich über Jahre stabil ist, wird hier als Instrument zum Erhalt der Situation am ehesten ein Monitoring gesehen, welches Veränderungen rechtzeitig anzeigt, so dass auf trendhafte Veränderungen in diesem, wegen der Kurzfristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse volatilen Bereich, zu reagieren. Unabhängig von der positiven Situation wird seit einigen Jahren die Vergabe von Stipendien für Studentinnen (Überbrückungsstipendien vom Bachelor- zum Masterstudium im Fall von Schwangerschaften oder Kinderbetreuung bzw. vom Master zur Promotion, in seltenen Fällen auch kurze Postdoc-Stellen) als bewährtes Instrument eingesetzt. Bei eintretenden Schwangerschaften werden die Frauen durch studentische Hilfskräfte unterstützt, die dann beispielsweise die Experimente durchführen, welche aus Gründen des Schutzes der Schwangeren und der ungeborenen Kinder nicht von den Schwangeren selbständig durchgeführt werden dürfen. Ein entsprechendes Unterstützungsangebot gilt auch für Männer, die im Rahmen der Einbindung in Kindererziehung einen entsprechenden Bedarf haben.

### a. Nachwuchswissenschaftler\*innen

In diesem Bereich liegt die Frauenquote überwiegend bei über 50 %. Da die Fakultät für Biologie in diesem Bereich über Jahre stabil ist, wird hier als Instrument zum Erhalt der Situation am Ehesten ein Monitoring gesehen, welches rechtzeitig anzeigt, sollte es hier zu trendhaften Veränderungen kommen. Dabei soll ein regelmäßiger Austausch zwischen der Fakultätsleitung (durch die Fakultätsreferentin) sowie der dezentralen Gleichstellungskommission erfolgen, um handlungsfähig zu sein und Ideen zu entwickeln. Es ist das gemeinsame Bestreben der Bereiche und Fakultätsleitung hier langfristig zu einer besseren Repräsentation von Frauen zu kommen. Dazu sollen in Zukunft verstärkt auch intern geeignete Kandidatinnen identifiziert und gefördert werden. Das noch zu definierende „Academic Tenure“-Konzept der Universität wird hier als ein geeignetes Instrument gesehen, um durch Verbesserung der Planbarkeit von wissenschaftlichen Lebensläufen weibliche Kandidaten besonders in den Fokus nehmen zu können.

Auch in den höherwertigen Beamt\*innenstellen konnte das gesteckte Ziel aus dem letzten Gleichstellungsplan nicht erreicht werden. Hier wird zukünftig sowohl bei der Vergabe der Stellen wie auch bei der Beantragung von Beförderung eine verstärkte Betrachtung unter Gleichstellungsaspekten erfolgen.

### b. Professor\*innen

Die Fakultät für Biologie legt großen Wert auf die weiterhin zu verbessernde Frauenquote und setzt sich zum Ziel, bei den kommenden Berufungsverfahren gezielt Frauen anzusprechen.

Das bereits angesprochene Instrument der gezielten Ansprache von Frauen nach vorheriger Erstellung einer Scouting-Liste war hier bereits in den letzten Berufungsverfahren sehr hilfreich und zielführend und wird auch in Zukunft angewandt.

### c. Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät setzt die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um. Dazu gehören unter anderem die Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsprogrammen und die frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen. Bei den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sind Frauen insgesamt konstant in den meisten Bereichen sehr viel stärker vertreten als Männer, mit Ausnahme der Mitarbeiter in den Werkstätten (Mechanische Verbundwerkstatt und Elektronik-Werkstatt).

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

### a. Anteil von Frauen in Gremien

Die Fakultät für Biologie ist bestrebt, in allen Kommissionen eine gleichverteilte Besetzung zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Das gelingt in den meisten Fällen sehr gut. In der Gleichstellungskommission liegt der Frauenanteil aktuell sogar bei 75 %. Auch in der Fakultätskonferenz liegt der Frauenanteil derzeit bei 53 %.

### b. Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

Die Gleichstellung von Frauen ist gut in der Fakultät für Biologie etabliert und wird von der Gleichstellungskommission stets unterstützt. Um das Bewusstsein für die Gleichstellung noch weiter zu fördern, wird in Zukunft ein Bericht der dezentralen Gleichstellungskommission zum regelmäßigen TOP der Fakultätskommissionssitzungen.

### c. Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Alle Personen in Führungsposition tragen verstärkt Verantwortung, die Umsetzung der Gleichstellung zu realisieren und Mitarbeiterinnen in ihrem Bereich zu fördern. Die Fakultät bekennt sich dazu und kommt den Zielen der Gleichstellung auch in Einstellungsverfahren nach. Hier befindet sie sich in einem kontinuierlichen Optimierungsprozess.

## 6. Flankierende Dimensionen

### a. Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium

Je nach Vereinbarkeit mit den Aufgaben bestehen weiterhin die flexible Nutzung von Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit des „home office“, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich. Innerhalb der Gremienarbeit erfolgt i.d.R. eher eine flexible Terminabsprache, unter Berücksichtigung von regulären Kinderbetreuungszeiten.

### b. Digitalisierung

Durch die zunehmende Digitalisierung kann Frauen in familiären Verpflichtungen eine flexiblere Arbeit im Hinblick auf den Arbeitsplatz ermöglicht werden, wenn es sich nicht um Tätigkeiten im Labor handelt.

### c. Gender in Forschung und Lehre

In der Vergangenheit wurde bereits die Sensibilität des Themas „Gleichstellung“ erhöht, in dem es auch in Forschungsthemen Einzug gehalten hat. So wurden im Anschluss an eine Gender-Gast-Professur nach Beantragung von Strategie-Mitteln aus dem Rektorat zwei Doktorand\*innen-Stellen (mit anteiliger Finanzierung aus Strategie-Mitteln des Rektorats sowie der betreffenden Bereiche) eingesetzt, um auf genderrelevanten Themengebieten zu forschen und geschlechtsspezifische Unterschiede in diversen biologischen Systemen experimentell zu erarbeiten.

Um Wissenschaftlerinnen im Schwangerschaftsfall noch unkomplizierter unterstützen zu können, wurde und wird vermehrt durch eine bessere Darstellung auf der Homepage und Information der einzelnen Bereiche (etwa auf den Fakultätskonferenzen) auf die Möglichkeit der Unterstützung durch eine Hilfskraft aufmerksam gemacht. Gleiches gilt für die noch transparentere Darstellung der von der Gleichstellungskommission vergebenen Stipendien für den Übergang einer Wissenschaftlerin in die nächste Qualifikationsphase, etwa um dem sinkenden Frauenanteil ab der Post-Doc-Phase entgegenzuwirken. Durch die direktere Informationsvermittlung soll auch in den einzelnen Arbeitsgruppen das Bewusstsein für den niedrigen Frauenanteil geschärft werden. Darüber hinaus soll ausgelotet werden, inwieweit geschlechtsspezifische Themen vermehrt in die Forschung integriert

werden können. Die Etablierung der medizinischen Fakultät an der Universität Bielefeld wird dabei als Chance gesehen.

### d. Qualitätsmanagement und Evaluation

Um hier zukünftig ein besseres Monitoring zu erreichen, und ggf. weitere Maßnahmen zu ergreifen, um gesteckte Ziele verwirklichen zu können, wird die Fakultätsreferentin zukünftig jährlich eine Ist-Analyse vornehmen. Diese wird der Gleichstellungskommission zur Verfügung gestellt und auf der Fakultätskonferenz vorgestellt, um hier ggf. weitere Maßnahmen zu erarbeiten und Konsequenzen zu diskutieren. Diese Maßnahme ist bisher an organisatorischen Hürden gescheitert und soll daher jetzt neu implementiert werden.

### e. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät unterstützt 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 Zentralen Beratungsangebot bei Sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Stalking. Auf die Richtlinie der Universität gegensexuualisierte Diskriminierung und Gewalt wird verwiesen. Die Ansprechpartner\*innen für Betroffene sexualisierter Gewalt und/oder Diskriminierung sind auf der Homepage der Fakultät zu finden.

## 7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Es konnte gezeigt werden, dass es in einigen Bereichen des wissenschaftlichen Bereichs nach wie vor zu einer Unterrepräsentation von Frauen kommt. Hier konnte nicht immer an die Ziele aus dem letzten Gleichstellungsplan angeknüpft werden. Dennoch ist es gelungen, die Frauenquote im professoralen Bereich auszubauen. Bei zukünftigen Berufungsverfahren soll weiterhin gezielt darauf hingearbeitet werden, die Stelle mit geeigneten Frauen zu besetzen.

Folgende Fördermaßnahmen führt die Fakultät bereits durch, und wird diese auch weiterhin fortführen. Eine Zuordnung nach Statusgruppen erfolgt hier nicht, da es sich hierbei weitestgehend um übergreifende Maßnahmen handelt:

- Zu Vorträgen und Kolloquien werden Frauen in gleichem Umfang eingeladen wie Männer.
- Frauen werden bei der Bewerbung für Auslands- und Habilitationsstipendien unterstützt.
- Die zuständigen Kommissionen wirken darauf hin, dass bei entsprechender Qualifikation der Anteil der Stipendiatinnen nicht ihren Anteil an den Bewerbungen unterschreitet.
- Frauen werden besonders bei der Wahrnehmung ihres Anspruchs auf individuelle Fort- und Weiterbildungsunterstützt. Hierbei erfolgen gezielte Hinweise auf Themen, die für Frauen relevant sind.
- Die Bereichsleiter\*innen werden regelmäßig aufgefordert, insbesondere Frauen Forschungsaufenthalte an anderen Universitäten oder Forschungseinrichtungen zu ermöglichen, damit diese ihre Chancen bei Bewerbungen verbessern und sich stärker vernetzen.
- Frauen sollen in Bewerbungsverfahren gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Maßnahmen zum Erwerb von „soft skills“ werden bei Frauen durch gezieltes Ansprechen und

Bewerben von Veranstaltungen unterstützt, um sie optimal auf Bewerbungssituationen vorzubereiten.

- 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 Unterstützung von Frauen durch finanzielle Mittel in Form von Stipendien als Übergang zum nächsten Qualifizierungsschritt ist ein wichtiges Instrument, was weiterhin Bestand haben wird.

## 8. Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit

Es wird auf das zentrale Angebot zur Professionalisierung von fakultätsinternen Mitgliedern der Gleichstellungskommission verwiesen, welches von der Fakultät für Biologie als sehr positiv gesehen und daher unterstützt wird.

## 9. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde in der Fakultät für Biologie erstellt und steht abschließend allen Mitgliedern der Fakultät zur Verfügung. Hierfür werden verschiedene Möglichkeiten, wie das Versenden per Mail, das Einstellen auf der Homepage sowie die Auslage zur Einsicht verwendet. Mit diesen Maßnahmen sollen den Mitgliedern der Fakultät die Ziele in Bezug auf die Gleichstellungsaspekte vermittelt werden.

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 sowie eine Ablage im fakultätsinternen Intranet und die Veröffentlichung auf der Homepage der Fakultät.

## 10. Anhang

Tabelle 2 Zielnachhalteübersicht 2021

	Bestand			Zielvorgaben 2018 für 2021 für den Frauenanteil in %	Abweichung in Prozent- punkten	Kommentar
	Beschäftigte zum 30.06.2021					
	m	w	w in %			
W3 / C4	█	█	18 %	20 %	-2 %	█
W2 / C3	█	█	20 %	22 %	-2 %	█
A14 a. Z.	█	█	0 %	-	0 %	█
A13 a. Z.	█	█	0 %	50 %	-50 %	█
W1 (Juniorprof.)	█	█	100 %	100 %	0 %	█
A13 – A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	█	█	25 %	36 %	-11 %	█
E13/14 unbefr. Vollzeit	█	█	20 %	29 %	-9 %	█
E13/14 unbefr. Teilzeit	█	█	0 %	50 %	-50 %	█
E13/14 befr. Vollzeit	█	█	50 %	58 %	-8 %	█
E13/14 befr. Teilzeit	█	█	59 %	63 %	-4 %	█
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit (aus Sonder-mitteln finanziert)	█	█	50 %	33 %	+17 %	█
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit (aus Sondermitteln finanziert)	█	█	100 %	66 %	+34 %	█
E13/14 Dritt- mittel** Vollzeit	█	█	53 %	50 %		█
E13/14 Dritt- mittel** Teilzeit	█	█	53 %	73 %		█

Gleichstellungsplan Biologie

	Bestand			Zielvorgaben 2018 für 2021 für den Frauenanteil in %	Abweichung in Prozent- punkten	Kommentar
	Beschäftigte zum 30.06.2021					
	m	w	w in %			
WHK			64 %			
SHK			48 %			
Abschluss Studium in 2020			69 %			
Abschluss Promotion in 2020			70 %	Mind. 50 %	+20 %	
Abschluss Habilitation in 2020			0 %			

Tabelle 3 Studienanfänger\*innen in den Studiengängen der Fakultät für Biologie (einschl. Studierende im NF u.Ä)

Semester	m	w	w in %
2018/1	27	36	57 %
2018/2	167	296	64 %
2019/1	18	38	68 %
2019/2	185	281	60 %
2020/1	18	34	65 %
2020/2	171	288	63 %
2021/1	22	33	60 %

Tabelle 4 Absolvent\*innen in den Studiengängen der Fakultät für Biologie (einschl. Abschlüsse im NF u.Ä)

Semester	m	w	w in %
2018/1	55	136	71 %
2018/2	63	88	58 %
2019/1	86	131	60 %
2019/2	72	97	57 %
2020/1	69	141	67 %