



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Gleichstellungsplan der Fakultät für Biologie (02.07.2021 - 01.07.2024)

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 in
der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 – 2020 | 5 |
| | Beschäftigte der Fakultät..... | 5 |
| | 1.1.1. Professuren..... | 6 |
| | 1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal..... | 7 |
| | 1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte | 10 |
| | 1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)..... | 11 |
| | 1.1.5. Auszubildende | 14 |
| | Studium..... | 14 |
| | 1.1.1. Studienanfänger*innen..... | 14 |
| | 1.1.2. Studierende..... | 15 |
| | 1.1.3. Absolvent*innen | 16 |
| | Wissenschaftliche Qualifizierung | 17 |
| | 1.1.4. Promotionen..... | 18 |
| | 1.1.5. Stipendien | 18 |
| | 1.1.6. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase..... | 18 |
| | Gremienbeteiligung | 20 |
| | Fazit..... | 21 |
| 2. | Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 und Ziele | 23 |
| 2.1 | Wissenschaftliches Personal | 23 |
| 2.2 | Mitarbeitende in Technik und Verwaltung | 24 |
| 2.3 | Studienerfolg | 25 |
| 2.4 | Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen | 26 |
| 2.5. | Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf | 27 |
| 2.6. | Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre | 28 |
| 2.7. | Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt..... | 28 |
| 2.8. | Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung | 28 |
| 2.9. | Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät | 28 |
| 3. | Erfolgskontrolle und Bericht | 29 |

| | | |
|----|--|----|
| 4. | Inkrafttreten und Veröffentlichung | 29 |
|----|--|----|

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät Biologie der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den Gleichstellungsplan für die Jahre 2020-2023 vor. Dieser orientiert sich an den Vorgaben und Zielen des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20.11.1999 in der Fassung vom 15.12.2016 und dem Zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Duisburg-Essen vom Mai 2019.

Die Fakultät Biologie bekennt sich zu den Zielen des Gleichstellungsplanes und unternimmt entsprechende Anstrengungen, um die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium an der Fakultät zu verbessern. Zurzeit liegt der Frauenanteil bei der Zahl der Studienanfängerinnen oder der Absolventinnen bei über 50 %. Demgegenüber liegt das Verhältnis der Professorinnen zu Professoren, trotz Steigerungen in den letzten Jahren, momentan noch niedriger.

Auch wenn das Ziel der Gleichstellung auf allen Ebenen der Fakultät Biologie sich nicht allein mit einer aktiv-steuernenden Berufungspolitik erreichen lässt, sondern sicherlich auch weitere, größtenteils außerhalb der Steuerungsmöglichkeiten der Fakultät liegende, unterstützende und fördernde gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigt, obliegt es somit der Fakultät Biologie, unter Wahrung ihrer weiteren Verpflichtungen, den bereits begonnenen Aufholprozess bei der professoralen Gleichstellung konsequent weiterzuführen. Dies soll auch mit Hilfe des vorliegenden Gleichstellungsplans erreicht werden.

Die Fakultät Biologie erkennt dabei an, dass Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch eine sprachliche Gleichbehandlung erfordert. Dementsprechend achtet die Fakultät Biologie in ihren Veröffentlichungen (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage) darauf, diese ausschließlich in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

Der fortwährende Prozess der Geschlechtergleichstellung an der Fakultät Biologie wird von der dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Christa Henze begleitet und in der Umsetzung unterstützt. Weitere fachspezifische Impulse durch zielgruppenangepasste Projekte und Aktionen werden von den Gleichstellungs-Vertreterinnen in den Statusgruppen der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung geliefert (S. 28f).

Die Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans wurde vom Fakultätsrat der Fakultät Biologie in seiner Sitzung vom 15.10.2020 beraten und beschlossen.

1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 – 2020

In diesem Teil des Berichtes werden die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans 2017 – 2020 dargestellt und bewertet. Dabei zeigt die Betrachtung der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, dass die zentralen Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans im Wesentlichen erreicht wurden.

Beschäftigte der Fakultät

Um sich einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät Biologie seit dem vorherigen Frauenförderplan zu verschaffen, wurde ein tabellarischer Vergleich der Daten vom 21.09.2020 (und somit dem Ende des FFP 2017 - 2020) und dem 31.12.2016 (Ende des vorletzten FFPs) erstellt (Tab. 1).

Tabelle 1: Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät nach Köpfen (Quelle: HISinOne).

| Bezeichnung | Aktueller Gleichstellungsplan (Köpfe, Stand 21.09.2020) | | | abgelaufener FFP (Köpfe, Stand 31.12.2016) | | |
|---|---|--------|--------|--|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Professuren (ohne W1) | 6 | 15 | 29 | 4 | 14 | 22 |
| Lehrstuhlvertretungen | - | - | - | - | - | - |
| Juniorprofessuren (W1) | 1 | 1 | 50 | 0 | 1 | 0 |
| Wissenschaftlicher Mittelbau | 69 | 57 | 55 | 71 | 57 | 56 |
| Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung | 36 | 14 | 72 | 42 | 12 | 78 |

Auswertung

Am 31.12.2016 waren in der Fakultät insgesamt 201 Personen in den verschiedenen Statusgruppen beschäftigt (Tab. 1). Diese Zahl ist mit 199 Beschäftigten im Jahr 2020 nahezu gleich geblieben. Auch die Geschlechterverhältnisse Frauen:Männer in den Statusgruppen Wissenschaftlicher Mittelbau und Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung blieben im Wesentli-

chen konstant. Im Wissenschaftlichen Mittelbau bestand 2016 und besteht auch 2020 mit einem Frauenanteil von 55% nahezu Parität. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat der Frauenanteil von 78% auf 72% leicht abgenommen und sich somit der Parität mehr angenähert.

Erfreulich ist der Trend bei den Juniorprofessuren, hier konnte im Gegensatz zum vorherigen FFP jetzt eine Geschlechterparität (50% Frauenanteil) erreicht werden, auch wenn die Statusgruppe mit nur zwei Professuren sehr klein ist.

Bei den Professuren sind mit Stand September 2020 29% weiblich. Somit konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2016 mit damals 22% Frauenanteil verbessert werden. Nichtsdestotrotz liegt dieser Wert noch unterhalb der Paritätsschwelle. Dies ist eine Konsequenz aus den „früheren“ Jahren, in denen der Männeranteil an der Fakultät noch höher war. So wurden in den Jahren 2017-2020 insgesamt vier neue W2/W3-Professoruren an der Fakultät besetzt – zwei davon mit Frauen und zwei mit Männern, entsprechend einem paritätischen Frauenanteil von 50%. Aufgrund der Altersstruktur der Fakultät wird der Frauenanteil der Fakultät jedoch in den nächsten Jahren steigen. So werden zwei männliche Professoren im Zeitraum 2020-2023 in den Ruhestand wechseln; deren Stellen bereits vorab besetzt wurden, so dass die Gesamtzahl an Professuren in der Fakultät fallen wird.

In der Summe ergibt sich somit, dass die Ziele des letzten FFP, das sind die Verstetigung des positiven Trends beim Wissenschaftlichen Mittelbau bzw. den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und der Verbesserung des Frauenanteils bei den Professuren bzw. Juniorprofessuren erreicht werden konnten.

1.1.1. Professuren

Tabelle 2 liefert einen gegenüber Tabelle 1 detailreicheren Einblick in die Geschlechterverhältnisse bei den Professuren:

Tabelle 2. Professuren nach Besoldungsgruppen (Quelle: HISinOne).

| Besoldungsgruppe | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|------------------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| C4/W3 | 2 | 9 | 18 | 2 | 10 | 17 |
| C3/W2 | 4 | 6 | 40 | 2 | 4 | 33 |
| W1 | 1 | 1 | 50 | 0 | 1 | 0 |
| C2 | - | - | - | - | - | - |
| Fachvertretungen | - | - | - | - | - | - |

Auswertung

In Deutschland sind ca. 23 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Der Genderreport NRW listet für universitäre Hochschullehrer in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaft für das Jahr 2018 (letzte verfügbare Zahl) einen Frauenanteil von 23,5%. Demgegenüber sind an der Fakultät Biologie, wie in Tabelle 1 angegeben, 29% der W2/W3-Professuren und 50% der W1-Professuren weiblich. Die Fakultät Biologie hat damit die im letzten FFP vereinbarte Frauenquote von 25% erreicht.

Differenziert man jedoch noch zwischen den C3/W2 und C4/W3-Professuren, so fällt auf, dass zwar der Frauenanteil in beiden Kategorien gegenüber dem vorherigen FFP gestiegen ist, in der Besoldungsgruppe C4/W3 jedoch nur ein Frauenanteil von 18% erreicht wird, während in der Besoldungsgruppe C3/W2 ein Frauenanteil von 40% und damit schon nahe an einer Parität erreicht wird (Tab. 2).

Eine genauere Analyse zeigt des Weiteren, dass die geringe Steigerung bei den C4/W3-Professuren nicht durch aktive Neuberufungen, sondern durch eine Reduktion der Anzahl männlicher C4/W3-Professoren aufgrund einer Pensionierung erreicht wurde. In der Tat wurden innerhalb der letzten drei Jahre an der Fakultät Biologie gar keine C4/W3-Professuren neu besetzt. Auch in dem Zeitrahmen des Gleichstellungsplans 2020-2023 sind bisher keine C4/W3-Berufungen geplant. Diese können sich somit nur aus Bleibeverhandlungen ergeben.

Dementsprechend sind Veränderungen der Beschäftigungsstruktur bei den Professuren durch Neuberufungen nur im Bereich der W2- und W1-Professuren sichtbar. Hier wurden allerdings im Zeitrahmen des letzten FFP 50% der neu-besetzten W2-Professuren (insgesamt 4) und 100% der W1-Professuren (1 Stelle) mit Frauen besetzt, so dass die Vorgaben des letzten FFP erfüllt wurden. Als Neubesetzung für den Zeitrahmen 2020-2023 ist bisher nur die Berufung einer W1-WISNA- bzw. einer W2-Professur geplant. Nach Möglichkeit sollen beide Stellen mit weiblichen Kandidaten besetzt werden.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zur Bewertung der Arbeitszeitverteilung innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät wurde eine Statistik der von Frauen bzw. Männern-erbrachten Vollzeitäquivalenten erstellt (Tab. 3). Des Weiteren wurde die Besetzung von Teil- und Vollzeitstellen nach Köpfen quantifiziert (Tab. 4).

Tabelle 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten (Quelle: HISinOne).

| Bezeichnung | Tarif-/Besoldungsgruppe | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|--------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Beamt*innen, unbefristet | C2 | - | - | - | - | - | - |
| | A13 – A16 | 10 | 4 | 71 | 8 | 3 | 73 |
| | A9 – A16 hD | - | - | - | - | - | - |
| Beamt*innen, befristet | C2 | - | - | - | - | - | - |
| | A13 – A16 | - | - | - | 2 | 2 | 50 |
| | A9 – A16 hD | - | - | - | - | - | - |
| Tarifbeschäftigte, unbefristet | E13-E15Ü | 6,2 | 9,9 | 39 | 5,05 | 6,2 | 45 |
| Tarifbeschäftigte, befristet | E13-E15 | 34,68 | 28,96 | 55 | 36,98 | 29,69 | 56 |
| | E9 gD - E13 gD | 0,65 | 1,3 | 33 | 0,65 | 0,00 | 100 |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte | | 15,69 | 4,94 | 76 | 3,06 | 1,07 | 69 |

Tabelle 4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte in Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung nach Köpfen (Quelle: HISinOne).

| Bezeichnung | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|--|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet | 13 | 9 | 59,0 | 3 | 3 | 50,0 |
| Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet | 6 | 6 | 50,0 | 3 | 4 | 42,9 |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet | 10 | 11 | 47,6 | 15 | 10 | 60,0 |
| Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet | 42 | 31 | 57,5 | 40 | 35 | 53,3 |

Auswertung

Die Vollzeitäquivalentdaten zeigen eine über alle Tarif-/Besoldungsgruppen-gemittelte nahezu paritätische Geschlechterverteilung, bei der der Frauenanteil leicht überwiegt. Auch ist diese

Geschlechterverteilung gegenüber dem vorherigen FFP nur wenig verändert. Der positive Trend konnte somit im letzten FFP verstetigt werden.

Im Vergleich zum vorherigen FFP kommen in der Fakultät zurzeit keine befristeten Beamtenverhältnisse mehr vor. Bei den A13-A16-Stellen ist der Frauenanteil 71% und damit oberhalb der Parität, dafür ist der Anteil bei den unbefristeten E13-E15Ü-Stellen mit 39% unterhalb der Paritätsgrenze. Bei den befristeten E13-E15Ü-Stellen wird ein Frauenanteil von 55% erreicht. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Frauenanteil 76%. Der Frauenanteil in den Gehaltsstufen E9 gD - E13 gD ist demgegenüber bei nur 33%; allerdings sind hier auch nur insgesamt 2 Vollzeitstellen verortet, so dass sowohl die statistische Schwankung als auch Relevanz für die Fakultät sehr gering ist.

Ein ähnliches, nahezu ausgewogenes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Kopf-Situation. Auch hier pendeln die Werte in den einzelnen Kategorien um 50%.

Insgesamt zeigt sich somit ein paritätisch-ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern. Ein Geschlechterbias bei der Vergabe der Stellen kann somit nicht beobachtet werden.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Für die Lehrkräfte für besonderen Aufgaben (Tab. 5) bzw. die Lehrbeauftragten ergibt sich folgende Statistik:

Tabelle 5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben nach Köpfen (Quelle: HISinOne).

| | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|---|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit | - | - | - | - | - | - |
| Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit | - | - | - | - | - | - |

Tabelle 6: Lehrbeauftragte nach Verträgen (Quelle: HISinOne).

| | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|-----------------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Lehrbeauftragte | 1 | 8 | 11 | 4 | 6 | 40 |

Auswertung

Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben spielen an der Fakultät Biologie keine große Rolle. In der Tat gibt es hier nur eine (männliche) Person in der Statusgruppe „unbefristet, in Vollzeit“, welche sowohl in dem abgelaufenen FFP als auch im vorherigen FFP bereits eingestellt war (Tab. 5). Es ist nicht beabsichtigt, die Statusgruppe der Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der Fakultät in der Zukunft weiter auszubauen, so dass hier keine Statusveränderungen auftreten werden.

Bei den Lehrbeauftragten dominieren zurzeit die Männer mit nahezu 90% (Tab. 6). Allerdings hat die Fakultät auch nur insgesamt 9 Lehraufträge vergeben, welche zur Vermittlung von Spezialwissen (z. B. aus der industriellen Anwendung) dienen sollen. Bei den Lehraufträgen gibt es in der Regel eine starke Fluktuation, so dass die Statistik Momentaufnahmen darstellt. In der Tat ist die Findung von geeigneten Lehrbeauftragten schwierig und obliegt keinem Geschlechterbias, sondern der Verfügbarkeit von geeignetem externen Lehrpersonal. Es ist nicht geplant, im größeren Maße die Anzahl an Lehraufträgen in der Fakultät in der Zukunft zu vergrößern.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskraftstellen (Tab. 7) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 8) ergeben sich die folgenden Stellensituationen:

Tabelle 7: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte nach Köpfen (Quelle: HISinOne).

| Bezeichnung | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|---|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss | 17 | 4 | 81 | 42 | 33 | 56 |
| Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss | 1 | 0 | 100 | 2 | 1 | 67 |

Tabelle 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss nach Köpfen (Quelle: HISinOne).

| Bezeichnung | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|---|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG | 22 | 9 | 78 | 3 | 2 | 60 |
| Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG | - | - | - | - | - | - |

Auswertung

Bei den studentischen Hilfskraftstellen (Tab. 7) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 8) dominieren klar die Frauen. Bei den studentischen Hilfskräften ohne Bachelorabschluss sind 81% aller Beschäftigten weiblich, bei den studentischen Hilfskräften mit Bachelorabschluss 100%, auch wenn hier nur eine Person beschäftigt war und die Bezugsgröße somit für statistische Aussagen nicht groß genug ist. Nichtsdestotrotz haben sich in allen beiden Kategorien die Frauenquoten gegenüber dem abgelaufenen FFP erhöht.

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Frauenanteil von 60 auf 78% gestiegen, unter gleichzeitigem Zuwachs der Stellen in diesem Bereich, so dass aufgrund der größeren Bezugsgröße die Statistik diesmal ein genaueres Bild der entsprechenden Stellensituation zeigt (Tab. 8).

In der Summe spiegelt die Stellenvergabe somit die bestehenden Geschlechterverhältnisse der Studierenden dar. Es kann somit kein Geschlechterbias bei der Vergabe der entsprechenden Stellen festgestellt werden.

1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Zur besseren Bewertung der Situation bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung erfolgt zuerst eine differenzierte Betrachtung der MTV Beamtinnen und Beamten, der Tarifbeschäftigten in diesem Bereich und eine Übersicht über die Höhegruppierungen, bevor eine Auswertung dieser Daten durchgeführt wird.

MTV Beamtinnen und Beamte

An der Fakultät Biologie sind keine Beamtinnen oder Beamten im MTV-Bereich beschäftigt. Auch liegen keine Planungen für solche Beschäftigungsverhältnisse in der Zukunft vor.

Tabelle 9: MTV Beamtinnen und Beamte (Köpfe) nach Entgeltgruppen (Quelle: HISinOne).

| Besoldungsgruppe | | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|------------------|----------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| A13 – A16 (hD) | Vollzeit | - | - | - | - | - | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| A9 - A13 (gD) | Vollzeit | - | - | - | - | - | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| A6 – A9 (mD) | Vollzeit | - | - | - | - | - | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |

Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich

Tabelle 10 gibt die aktuelle Stellensituation der MTV-Tarifbeschäftigten und zum Zeitpunkt des abgelaufenen FFPs an:

Tabelle 10: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen (Quelle: HISinOne).

| Tarifgruppe | | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|---------------|----------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| E 13 -15 (gD) | Vollzeit | - | - | - | - | - | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| E 12 -13 (gD) | Vollzeit | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| E 11 (gD) | Vollzeit | 2 | 2 | 50 | 2 | 1 | 67 |
| | Teilzeit | 1 | 1 | 50 | 1 | 1 | 50 |
| E 10 (gD) | Vollzeit | 2 | 0 | 100 | 1 | 1 | 50 |
| | Teilzeit | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 100 |
| E 9 (gD) | Vollzeit | 5 | 1 | 83 | 4 | 0 | 100 |
| | Teilzeit | 2 | 0 | 100 | 2 | 0 | 100 |
| E 9 (mD) | Vollzeit | 4 | 3 | 57 | 5 | 2 | 71 |
| | Teilzeit | 3 | 0 | 100 | 4 | 0 | 100 |

| | | | | | | | |
|---------|----------|---|---|-----|---|---|-----|
| E8 | Vollzeit | 2 | 0 | 100 | 4 | 0 | 100 |
| | Teilzeit | 9 | 0 | 100 | 7 | 0 | 100 |
| E7 | Vollzeit | 1 | 0 | 100 | 1 | 0 | 100 |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| E6 | Vollzeit | 3 | 0 | 100 | 3 | 1 | 75 |
| | Teilzeit | - | - | - | 1 | 1 | 50 |
| E5 | Vollzeit | 1 | 1 | 50 | 1 | 2 | 33 |
| | Teilzeit | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 100 |
| E3 (eD) | Teilzeit | 1 | 0 | 100 | 1 | 0 | 100 |

Wie Tabelle 10 zeigt, sind bei den Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich in den meisten Gehaltsstufen die Mehrzahl der Beschäftigten Frauen. Aufgrund der teilweise geringen Beschäftigungszahlen (nur eine oder zwei Personen) in den einzelnen Gehaltsstufen ist die Aussage der sehr-kleinteiligen Statistik jedoch sehr gering. Statistisch-relevantere Aussagen lassen sich nur in Gehaltsstufen mit höheren Personenzahlen treffen, z. B. in den Gehaltsstufen E9 oder E8, in welchen z. B. Sekretär*innen bzw. TAs der Fakultät eingruppiert sind. In diesen Bereichen ist die Mehrzahl der Beschäftigten weiblich. Die Gesamtverhältnisse sind dabei weitestgehend gegenüber dem vorherigen FFP konstant geblieben, auch wenn in einigen Gruppen aufgrund der geringen Gruppengröße kleinste Veränderungen der Beschäftigungsstruktur bereits große statistische Veränderungen bewirkt haben.

Eine Unterscheidung zwischen administrativem Personal und technischem/handwerklichem/Laborpersonal lässt sich aufgrund von Software-Limitationen nicht einfach durchführen. Generell kann aber gesagt werden, dass in den Gehaltsgruppen E3 – E5 z. B. Gärtner*innen, Tierpfleger*innen bzw. Spülpersonal eingruppiert sind, in E6 bis E9 Sekretär*innen und in E9 – E12 TAs.

Höhergruppierungen

Im Zeitraum 2017 – 2020 wurden drei Personen aus der Gruppe der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung höhergruppiert. Dies sind 6% der Gesamtbeschäftigten in diesem Bereich. Diese konnten unter anderem durch tarifrechtliche Neubewertungen einzelner Stellen bzw. interne Umbesetzungen erreicht werden. Der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen liegt bei 100% (vgl. Tab. 11).

Tabelle 11: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2017 bis 2020.

| Höhergruppierungen | Frauen | Männer |
|--------------------|--------|--------|
| Von E8 – E9a | 1 | 0 |
| Von E8 – E9b | 1 | 0 |
| Von E12 – E13 | 1 | 0 |

Auswertung

Im Vergleich zum Vorbericht hat sich die bereits günstige Beschäftigtenstruktur nicht wesentlich verändert. Die Kontinuität der Daten ergibt sich dabei auch aus der geringen Beschäftigtenfluktuation in der Fakultät. Es erfolgten drei Höhergruppierungen, allesamt von Frauen. Auch bei den höheren Tarifstufen und somit den Positionen mit Leitungsfunktion sind mit Ausnahme der Tarifstufe E13 (gD), in welcher jedoch (seit vielen Jahren) nur eine Person eingegliedert ist, die Stellen paritätisch bzw. überwiegend von Frauen besetzt. Somit kann keine Benachteiligung von Frauen festgestellt werden.

1.1.5. Auszubildende

Die Fakultät hatte im Berichtszeitraum keine Auszubildenden.

Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. In der Fakultät Biologie ist dies jedoch nicht der Fall, hier sind sowohl bei den Studienanfänger*innen (Tab. 12), den Studierenden (Tab. 13) bzw. den Absolvent*innen (Tab. 14) die Mehrheit weiblich.

1.1.1. Studienanfänger*innen

Bei den Studienanfänger*innen ergibt die statistische Betrachtung der letzten drei Jahre das folgende Bild (Tab. 12):

Tabelle 12: Studienanfänger*innen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jew. SoSe + nachfolgendes WS, Quelle: HISinOne).

| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|-------------------------------|-----------------------|--------|-------------|-----------------|------------------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit Biologie | | | | | | | | | |
| B.Sc. Aquatische Biologie | 12 | 7 | 58 | 25 ¹ | 18 ¹² | 72 | 7 | - | - |
| B.Sc. Biologie | 21 | 18 | 86 | 50 | 33 | 66 | 105 | 74 | 71 |
| B.Sc. Medizinische Biologie | 12 | 15 | 80 | 34 | 26 | 77 | 50 | 42 | 84 |
| B.Sc. Molekularbiologie | 3 | 3 | 100 | 34 | 21 | 62 | - | - | - |
| B.Sc. Biologie Lehramt (GyGe) | 8 | 6 | 75 | 57 | 44 | 77 | 58 | 39 | 67 |
| B.Sc. Biologie Lehramt (HRGe) | 10 | 6 | 60 | 45 | 33 | 73 | 54 | 35 | 65 |
| B.Sc. Biologie Lehramt (BK) | 2 | 1 | 50 | 13 | 10 | 77 | 20 | 13 | 65 |
| M.Sc. Biologie | 9 | 5 | 56 | 11 | 5 | 46 | 14 | 11 | 79 |
| M.Sc. Medizinische Biologie | 5 | 3 | 60 | 34 | 26 | 77 | 38 | 28 | 74 |
| M.Ed. Biologie Lehramt (GyGe) | 22 | 16 | 73 | 41 | 26 | 63 | 40 | 28 | 70 |
| M.Ed. Biologie Lehramt (HRGe) | 9 | 6 | 67 | 12 | 6 | 50 | 14 | 11 | 79 |
| M.Ed. Biologie Lehramt (BK) | 4 | 1 | 25 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 |
| M.Sc. EnviTox | 9 | 4 | 44 | 12 | 5 | 42 | 9 | 5 | 56 |
| M.Sc. TWM | 4 | 3 | 75 | 9 | 3 | 33 | 8 | 5 | 63 |
| Summe Fakultät | 130 | 94 | 72 | 378 | 257 | 68 | 411 | 292 | 71 |

1.1.2. Studierende

Im Vergleich hierzu die Daten bei den Studierendenzahlen (Tab. 13):

Tabelle 13: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS, Quelle: HISinOne)

| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|--------------------------------|-----------------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit Biologie | | | | | | | | | |
| B.Sc. Aquatische Biologie | 28 | 20 | 71 | 25 | 18 | 72 | - | - | - |
| B.Sc. Biologie | 215 | 151 | 70 | 268 | 181 | 68 | 300 | 198 | 66 |
| B.Sc. Medizinische Biologie | 128 | 104 | 81 | 153 | 124 | 81 | 148 | 117 | 79 |
| B.Sc. Molekularbiologie | 30 | 21 | 70 | 34 | 21 | 62 | - | - | - |
| B.Sc. Biologie Lehramt (GyGe) | 181 | 113 | 62 | 254 | 157 | 62 | 269 | 161 | 60 |
| B.Sc. Biologie Lehramt (HRGe) | 185 | 130 | 70 | 238 | 160 | 67 | 248 | 163 | 66 |
| B.Sc. Biologie Lehramt (BK) | 4 | 2 | 50 | 2 | 2 | 100 | 4 | 4 | 100 |
| M.Sc. Biologie | 48 | 27 | 56 | 52 | 31 | 60 | 60 | 36 | 60 |
| M.Sc. Medizinische Biologie | 76 | 58 | 76 | 92 | 71 | 77 | 103 | 76 | 74 |
| M.Ed. Biologie Lehramt (GyGe) | 81 | 54 | 67 | 99 | 68 | 69 | 78 | 51 | 65 |
| M.Ed.. Biologie Lehramt (HRGe) | 29 | 19 | 66 | 39 | 26 | 67 | 34 | 26 | 76 |
| M.Ed.. Biologie Lehramt (BK) | 4 | 2 | 50 | 2 | 2 | 100 | 4 | 4 | 100 |
| M.Sc. EnviTox | 34 | 14 | 42 | 38 | 15 | 40 | 42 | 20 | 48 |
| M.Sc. TWM | 15 | 6 | 40 | 17 | 7 | 42 | 21 | 9 | 43 |
| Summe Fakultät | 1058 | 721 | 68 | 1313 | 883 | 67 | 1311 | 865 | 66 |

1.1.3. Absolvent*innen

Bei den Absolvent*innen ergibt sich das folgende Bild (Tab. 14):

Tabelle 14: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS, Quelle: HISinOne).

| Studienabschlüsse | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|---------------------|-----------------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Bachelor of Science | 19 | 10 | 53 | 49 | 37 | 76 | 46 | 33 | 72 |
| Master of Science | 33 | 20 | 61 | 98 | 61 | 62 | 83 | 58 | 70 |
| B.Sc. Lehramt | 38 | 21 | 55 | 62 | 39 | 63 | 64 | 42 | 66 |
| M. Ed. Lehramt | 45 | 33 | 73 | 45 | 28 | 62 | 49 | 29 | 59 |
| Summe Fakultät | 135 | 84 | 62 | 254 | 165 | 65 | 242 | 162 | 67 |

Auswertung

Die Fakultät Biologie verfügt über nur eine Lehreinheit. Einige Studiengänge wurden in der Fakultät Biologie neu eingeführt, so dass für diese z. B. noch keine Daten bzgl. Absolvent*innen vorliegen. In einigen Studiengängen ist des Weiteren die statistische Bezugs- bzw. Vergleichsgröße so klein, dass eine genauere Betrachtung der zeitlichen Verteilung keinen nachhaltigen Erkenntnisgewinn liefert (z. B. Daten des Lehramts (BK)). Aufgrund des Stichtages sind des Weiteren die Daten im aktuellen Studienjahr noch unvollständig.

Trotz dieser teilweise schwierigen Datenlage zeigt sich in den etablierten Studiengängen mit vielen Studierenden, dass überproportional viele Frauen in den einzelnen Studiengängen der Fakultät Biologie ihr Studium aufnehmen und dieses, in einem annähernd gleichen Verhältnis, auch weiterführen bzw. erfolgreich zu Ende führen. Auch hier kann also kein Geschlechterbias bzgl. der Erfolgsaussichten des Studiums beobachtet werden.

Wissenschaftliche Qualifizierung

Um einen eventuellen Geschlechterbias bei der wissenschaftlichen Qualifizierung zu identifizieren bzw. den Erfolg von Maßnahmen der letzten Jahre zu verdeutlichen, wurde verschiedene Statistiken zu den Themengebieten Promotionen, Stipendien oder Postdocs erstellt.

1.1.4. Promotionen

In der Biologie analog zu den anderen Naturwissenschaften, stellt, mit Ausnahme des Lehramts, die Promotion im Prinzip der eigentliche Studienabschluss dar. In der Fakultät sind diese folgendermaßen zwischen den Geschlechtern verteilt (Tab. 15):

Tabelle 15: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre.

| Lehreinheiten | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|----------------|-----------------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Frauen | Männer | Frauen in % | Frauen | Männer | Frauen in % | Frauen | Männer | Frauen in % |
| Summe Fakultät | 57 | 38 | 67 | 60 | 39 | 65 | 45 | 34 | 76 |

1.1.5. Stipendien

Eine geringe Anzahl der durchgeführten Promotionen wird dabei auch durch Stipendien gefördert. Deren Verteilung ist in Tabelle 16 dargestellt:

Tabelle 16: Stipendien.

| | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP (2017) | | |
|-----------------------------|-------------------------------|--------|--------|-----------------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Stipendien gesamt | 8 | 6 | 57 | 8 | 7 | 53 |
| Finanzierung UDE-Mittel | 4 | 4 | 50 | 5 | 6 | 46 |
| Finanzierung externe Mittel | 4 | 2 | 67 | 3 | 1 | 75 |

1.1.6. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Die Habilitation ist im Bereich der Biologie schon seit vielen Jahren eigentlich obsolet. Dementsprechend wird dieser Abschluss nur von einer geringen Anzahl an Nachwuchswissenschaftlern verfolgt. Eine Übersicht über die an der Fakultät Biologie durchgeführten Habilitationen gibt Tabelle 17:

Tabelle 17: Abgeschlossene Habilitationen innerhalb der letzten vier Jahre.

| Aktuelles Jahr | | Vor einem Jahr | | Vor zwei Jahren | | Vor drei Jahren | | Vor vier Jahren | |
|----------------|--------|----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|-----------------|--------|
| Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 |

Post-Doc-Phase

Als Vorbereitung auf eine Professur durchlaufen des Weiteren viele Wissenschaftler eine Post-Doc-Phase an der Fakultät Biologie. Die Unterschiede zwischen dem aktuellen Gleichstellungsplan und dem abgelaufenen FFP in diesem Bereich sind in Tabelle 18 dargestellt.

Tabelle 18: Post-Doc-Stellen in der Fakultät Biologie.

| | | Aktueller Gleichstellungsplan | | | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | |
|-------------|----------|-------------------------------|--------|--------|----------------------------|--------|--------|
| Tarifgruppe | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| E 14 | Vollzeit | 1 | - | 100 | - | - | - |
| | Teilzeit | 1 | - | 100 | 1 | - | 100 |
| E 13 | Vollzeit | 10 | 9 | 50 | 9 | 4 | 69 |
| | Teilzeit | 9 | 0 | 100 | 3 | 1 | 75 |

Auswertung

In der Regel ändert sich im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung das prozentuale Geschlechterverhältnis. Während circa annähernd so viele Frauen wie Männer die Promotion abschließen, öffnet sich in der Post-Doc-Phase die Schere zu Ungunsten der Frauen.

An der Fakultät Biologie promovieren überwiegend Frauen (Tab. 15), mit einem Anteil von 65%-76% in den letzten drei Jahren. Auch bei Promotionsstipendien (Tab. 16) werden ähnliche Zahlen erreicht. Dabei ist aber zu beachten, dass die bei weitem überwiegende Zahl an Promotionen nicht durch Stipendien, sondern über Haushalts- bzw. Drittmittel-finanzierte Promotionsstellen finanziert wird (nicht-finanzierte Doktorandenstellen existieren de facto nicht). Somit entspricht die Anzahl an Promotionen bzw. Stipendien im Prinzip der beobachteten Geschlechterquote bei den Studienabschlüssen. Es ist im Rahmen der Promotionen daher kein Geschlechterbias zu beobachten.

An der Fakultät Biologie ist auch keine Verschiebung dieses Verhältnisses beim Eintritt in die Post-Doc-Phase zu erkennen. Zwar überwiegen bei den Habilitationen in den letzten Jahren leicht die Männer (Tab. 17). Zur Einordnung ist aber wichtig, dass die Habilitation in der Tat keine große Rolle mehr in einer akademischen Karriere spielt. In der Tat habilitieren in der

Mehrheit Nachwuchswissenschaftler, die innerhalb der „normalen“ unabhängigen Nachwuchswissenschaftlerzeit keine Professur erwerben konnten. Eine Habilitation stellt somit nicht wirklich einen Erfolgsfaktor für eine anschließende Karriere in der Biologie dar.

Die meisten Post-Doc-Stellen in der Fakultät Biologie sind in der Mehrheit mit Frauen oder zumindest paritätisch besetzt (Tab. 18). Auch wenn dieses Ergebnis natürlich positiv für die Fakultät Biologie ist, ist es trotzdem wichtig darauf hinweisen, dass eine Erfassung der Besetzung der Post-Doc-Stellen nur ungenügend spätere professorale Karrierechancen abbilden kann. In einer Naturwissenschaft wie der Biologie wird für eine spätere Professor*innenkarriere eigentlich ein Post-Doc im Ausland erwartet. Des Weiteren dienen viele der hier erfassten Post-Doc-Stellen nicht der Vorbereitung einer eigenständigen wissenschaftlichen Karriere, sondern als Vorbereitung für eine spätere Arbeit in der Industrie. Eine sinnvollere Statistik wäre eine Erfassung der Personen, welche mit eigenständiger Finanzierung (und somit nicht innerhalb eines bestehenden Arbeitskreises) eigenständige Forschung durchführen.

Gremienbeteiligung

Tabelle 19 verdeutlicht die Fakultäts-weite Gremienbeteiligung von Frauen und Männer:

Tabelle 19: Gremienbeteiligung von Mitgliedern der Fakultät Biologie.

| Gremienbeteiligung | Ist-Stand aktueller FFP | | |
|--|-------------------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % |
| Fakultätsrat | 9 | 13 | 41 % |
| Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung | - | - | - |
| Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer | - | - | - |
| Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen | - | - | - |
| Kommission für Diversity Management | - | - | - |
| Gleichstellungskommission | - | - | - |
| Arbeitsschutzausschuss | - | - | - |
| Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis | - | - | - |

| | | | |
|---|---|---|------|
| Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium | - | - | - |
| IKM-Vorstand | - | - | - |
| Senat | 1 | - | 100% |

Fazit

Die dargelegten Befunde zeigen, dass sich die Fakultät Biologie im Rahmen des aktuellen FFP bzgl. der Gleichstellung verbessert hat, insbesondere auf der Stufe der Professoren jedoch noch weitere Anstrengungen zur Verbesserung der Chancen von Frauen unternehmen muss. Eine zusammenfassende Übersicht über die Frauenquote in der Fakultät Biologie in unterschiedlichen Statusgruppen bzw. Bereichen liefert Tab. 20.

Betrachtet man die Geschlechterverteilung in den unterschiedlichen Phasen der wissenschaftlichen Karriere, so zeigt sich bei den Studierenden und Absolventen der Fakultät seit Jahren eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen. So liegt der Frauenanteil bei den Studienanfängern und den Absolventen in den letzten Jahren immer bei mehr als 60%. Dieser positive Befund kann auch mit langjährigen Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung speziell von Schülerinnen zusammenhängen. Trotz dieser bereits positiven Quote wird die Fakultät diese Aktivitäten weiterhin fortsetzen. Die Überrepräsentanz von Frauen setzt sich dann in einem vergleichbaren Rahmen bei den Promotionen bzw. Post-Doc-Wissenschaftlern fort.

Des Weiteren sind die Frauen auch bei den Wissenschaftlichen Beschäftigten bzw. bei den Mitarbeitern in Technik und Verwaltung überrepräsentiert. Auch sind dort bei den Verteilungen in den einzelnen Tarifstufen keine besonderen Geschlechterbias zu beobachten, d.h. es gibt keine Präferenz für Männer in den höheren Tarifstufen und damit Leitungsfunktionen. Im Prinzip setzt sich in diesen Bereichen (insbesondere dann natürlich bei den Wissenschaftlichen Beschäftigten) die hohe Frauenquote aus dem Studienbereich fort. Um einen Aufstieg des Personals zu ermöglichen, sollen daher, wie schon im abgelaufenen FFP, Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung weitergeführt werden.

Dementsprechend sind die Frauen an der Fakultät nur auf der Stufe der Professuren unterrepräsentiert. Dort ist insbesondere der Bereich der C4/W3-Professor*innen zu nennen, da auf der Stufe der C3/W2-Professor*innen bereits ein 40%-Frauenanteil und auf der Stufe der W1-Juniorprofessor*innen bereits Parität erreicht werden konnte (wenn auch bei einer kleinen Gruppe, wodurch bereits geringe Veränderungen hohe Variabilität hervorruft). Dabei hat sich der Frauenanteil im Bereich der C3/W2- bzw. W1-Juniorprofessor*innen in den letzten drei Jahren verbessert, unter anderem durch eine aktiv-gesteuerte, auf Parität-ausgerichtete Be-

rufungspolitik. Im Bereich der C4/W3-Professor*innen fanden in den letzten Jahren keine Berufungen statt, so dass sich deren Zusammensetzung aus der Berufungshistorie, Bleibeverhandlungen bzw. anstehende Pensionierungen ergibt. Leider wird es vorrausichtlich auch in den nächsten Jahren in diesem Bereich keine neuen Berufungen geben, so dass auch in einem überschaubaren Zeitrahmen keine aktiv-steuernden Handlungen in diesem Bereich möglich sind.

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Stufe der Professorinnen ist dabei kein Spezifikum der Fakultät für Biologie oder der Universität Duisburg-Essen, sondern zeigt sich in ähnlicher Weise auch auf Landes- und Bundesebene. Tatsächlich kann die Fakultät Biologie eine höhere Frauenquote als der NRW-Landesdurchschnitt in diesem Bereich vorweisen. Die Fakultät sieht sich daher in der Pflicht, auch in Zukunft, natürlich unter Wahrung ihrer anderen Verpflichtungen, bei Neuberufungen die Möglichkeit zur aktiven Steuerung der Professor*innenquote zu verbessern (vgl. Ausführungen zu zukünftigen Neuberufungen auf S. 23f).

Tabelle 20: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2019 bzw. bei ausgewählten Statusgruppen 2020.

| | Frauen | Männer | w in % |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| Studienanfänger*innen | 257 | 121 | 68 |
| Studierende | 883 | 430 | 67% |
| Absolvent*innen | 165 | 89 | 65% |
| Promotionen | 60 | 39 | 65% |
| Wiss. Mitarbeiter*innen | 69 | 57 | 55% |
| MTV | 36 | 14 | 72% |
| Post-Docs | 21 | 9 | 70% |
| Professuren | 7 | 16 | 30% |

2. Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 und Ziele

Wie im Abschnitt 1 dargelegt, sind mit Ausnahme bei den Professuren in allen anderen Gruppierungen/Statusgruppen die Frauen in der Mehrzahl. Dementsprechend lauten die längerfristigen und wesentlichen Ziele der Fakultät Biologie:

- Der Anteil von Frauen bei den Professuren soll langfristig weiter in Richtung der Gleichstellungsquote erhöht und im Rahmen des geltenden Gleichstellungsplans für die C4/W3- und C3/W2-Professoren bei 28% und bei den W1-WISNA-Professor*innen bei 40% gehalten werden. Für die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplans gibt es hierfür jedoch nur begrenzte Möglichkeiten, da nach aktuellem Stand nur eine W2-Professur und eine W1-WISNA-Professur regulär zu besetzen sind. Bei diesen soll daher verstärkt auf eine Besetzung mit einer weiblichen Kandidatin geachtet werden.
- Die Fakultät unterstützt Frauen weiterhin bei ihrer wissenschaftlichen Karriere.
- Juniorprofessuren sollen explizit als Karriereinstrument für Frauen genutzt werden. Daher wird auch zukünftig bei der Vergabe von Juniorprofessuren intensiv geprüft, ob für die Stelle eine geeignete Frau gefunden werden kann.
- Die Schaffung von Möglichkeiten zur Weiterbildung und Höherqualifizierung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind und bleiben fester Bestandteil jährlicher Personalgespräche.

Die durchzuführenden Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät sollen dabei Zielgruppen-gesteuert erfolgen. Dabei ist zu beachten, dass der Frauenanteil mit Ausnahme der Statusgruppe der Professor*innen bereits bei allen anderen Statusgruppen bereits oberhalb der Parität liegen. Dementsprechend muss bei diesen Gruppen Maßnahmen getroffen werden, welche zur Stabilisierung des positiven Trends bzw. langfristig zur Verbesserung der Beschäftigtenstruktur bei den Professuren führen können.

2.1 Wissenschaftliches Personal

Daher sollen die meisten Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich des wissenschaftlichen Personals erfolgen. Bei diesen liegt der Frauenanteil bei mehr als 60%, so dass eine Aufgabe sein wird, dieses Niveau langfristig zu stabilisieren und fortzuschreiben. Des Weiteren sind aber insbesondere Maßnahmen notwendig, um aus diesem Pool an Mitarbeitern den Anteil von Frauen bei den Professuren zu erhöhen. Dementsprechend werden Frauen beim wissenschaftlichen Personal bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte) und natürlich insbesondere bei den Besetzungen von Professuren grundsätzlich bevorzugt.

Bei der Besetzung von Professuren werden dabei folgende Grundsätze im Hinblick auf Gleichstellung angewendet:

- Es werden nicht nur die klassischen Faktoren wie z. B. Lebenslauf, Publikationsliste, etc. als Grundlage für eine Berufung herangezogen, sondern in einem vermehrten Maße auch biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) zur Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber*innen berücksichtigt.
- Bei allen Berufungsverfahren werden die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät frühzeitig in den Berufungsprozess miteinbezogen.
- Es gilt die Prämisse, dass bei gleicher Eignung und Qualifikation Frauen bevorzugt berücksichtigt werden.
- Zur Erhöhung des Frauenanteils im Bewerbungsverfahren werden Kandidatinnen gezielt gesucht und zur Bewerbung aufgefordert.
- Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema "Gender Pay Gap" und die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 hingewiesen (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/>).

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen gelten folgende Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.

Darüber hinaus werden gemäß Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.

2.2 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sollen folgende Maßnahmen zur Gleichstellung implementiert werden:

- Insbesondere aufgrund der Digitalisierung unterliegen die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung erheblichen strukturellen Veränderungen. Die Anforderungen sind komplexer geworden und vielfältig gestiegen. Die Fakultät begegnet diesen Veränderungen und wird in begründetem Fall die Aktualität der übertragenen Aufgaben hinsichtlich des Stands der Arbeitsprozesse überprüfen. Bei Auftreten von Diskrepanzen veranlasst die Fakultät eine Aktualisierung der Aufgabenübertragung mit einhergehend neuer Tätigkeitsbewertung. Dabei sind die tatsächlichen Anforderungen (im Büromanagement z. B. Fremdsprachenkenntnisse, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit) diskriminierungsfrei und tarifgerecht entgeltrelevant zu berücksichtigen. Auch neu zu besetzende Stellen werden auf angemessener Tarifebene eingeordnet und ausgeschrieben.
- Eine Beförderungsentscheidung oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht zu Ungunsten einer oder eines Teilzeitbeschäftigten getroffen wird, weil sie oderer in einem geringeren zeitlichen Umfang zur Erfüllung der Aufgabe beiträgt. Eine durch Teilzeit bedingte Verringerung der Arbeitsmenge darf eine Beurteilung nicht negativ beeinflussen.
- Bei der Besetzung von Stellen bevorzugt die Fakultät hausinterne Bewerberinnen, die gem. § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben.
- Eine besondere belastende Arbeitssituation ist Mitarbeiter*innen gegeben, die gleichzeitig mehrere Teilzeitstellen innehaben. Auf diese Situation soll ein besonderes Augenmerk gelegt werden. Es wird angestrebt, diesen Mitarbeiter*innen – soweit gewünscht und realisierbar – die Arbeit an einem Arbeitsplatz bzw. in räumlicher Nähe zu ermöglichen.
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt. Die Fakultät unterhält hierfür im Verbund mit der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und der Abteilung für Bauwissenschaften (Fakultät für Ingenieurwissenschaften-eine leistungsfähige VDI-Infrastruktur (CViS, www.uni-due.de/cvis).

2.3 Studienerfolg

Aufgrund der hohen Frauenanfänger- bzw. Absolventenquote sind weitergehende Maßnahmen zur Erhöhung des weiblichen Studienerfolges an der Fakultät Biologie nicht notwendig. Nichtsdestotrotz bleibt die Werbung begabter Schüler*innen eine Daueraufgabe, um damit potentielle Kandidat*innen für erfolgreiche Promotionen und schlussendlich für wissenschaftliche Karrieren inkl. Professuren zu erhalten. Hierzu wird sich die Fakultät weiterhin an Maßnahmen

zur gezielten Werbung von Frauen für das Fach Biologie wie z. B. der Girls' Day oder die Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik beteiligen.

Insgesamt ist der Studienerfolg der Student*innen vergleichsweise hoch, so dass auch hier nur bedingt zusätzliche Maßnahmen notwendig sind. Gelegentlich treten Probleme beim Studium auf, welche häufiger spezifisch Student*innen betreffen und sich auf den Studienerfolg negativ auswirken können. Klassische Beispiele hierzu ist die Organisation von Studium und Familie. Unterstützung für solche Fälle kann z. B. durch eine bevorzugte Vergabe von Plätzen in Veranstaltungen an die Betroffenen durch die Studienkoordinator*innen geleistet werden.

Die Fakultät richtet darüber hinaus in jedem Jahr für ihre Absolvent*innen eine feierliche, öffentliche Abschlussveranstaltung inkl. einer Prämierung der besten Abschlüssen aus. Student*innen sind in dieser Spitzengruppe stark vertreten und dienen somit als öffentlichkeitswirksame *role models* für den Studienerfolg.

2.4 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bereits heute werden die meisten Promotionen an der Fakultät Biologie von Frauen abgelegt, so dass hier nur ergänzende Maßnahmen notwendig werden. Nichtsdestotrotz werden, wie auch bei den Studierenden, insbesondere die hochqualifizierten Studienabsolvent*innen explizit zur Promotion aufgefordert, da eine erfolgreiche Promotion der erste Schritt zu einer eventuellen professoralen Karriere darstellt. Da die Habilitation in der Biologie nicht länger ein Schritt für die wissenschaftliche Karriere darstellt, werden in diesem Bereich keine besonderen Maßnahmen ergriffen. Stattdessen wird sich auf die Post-Doc-Phase (im Sinne einer unabhängigen Forschungsleistung) konzentriert, welche heutzutage die Schlüsselqualifikation für eine anschließende professorale Karriere darstellt.

Die bisher erreichten Frauenanteile bei den Promotionen bzw. in der Post-Doc-Phase sollen dabei u.a. durch folgende Maßnahmen langfristig stabilisiert werden:

- Bereitstellung von Informationen insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien.
- Einrichtung eines fakultätsspezifischen Mentoringprogramms (auch als Peer-Mentoring) für Promovendinnen und Postdoktorandinnen.
- Gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen und sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc Phase zu ermutigen.
- Information zu Antragstellungen im Forschungsbereich, Leitung von Nachwuchsgruppen etc. insbesondere für Post-Doktorandinnen.

- Promovierten Wissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Fakultätsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.

2.5. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf führt die Fakultät Biologie folgende Maßnahmen durch:

- Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an.
- Arbeitsräume für promovierende Eltern ohne Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule (z.B. Stipendiatinnen, extern Promovierende)
- Familiengerechte Gremien- und Besprechungstermine
- Nutzung aller bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, z.B. alternierende Telearbeit, Gleitzeit
- Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. So findet die Fakultät zum Beispiel bei der Platzvergabe zu Seminaren und Praktika bei Bedarf für Studierende mit Kind(ern) individuelle Lösungen über die allgemeinen Verfahren hinaus, um zeitliche Wunschtermine, die Kinderbetreuungszeiten geschuldet sind, zu ermöglichen. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert.
- Die Fakultät handhabt die Abgabefristen von Abschlussarbeiten Studierender mit zeitintensiver Betreuungs- oder Pflegeverantwortung, z. B. für Kleinkinder, flexibel. Gegebenenfalls sollen dazu Prüfungsordnungen angepasst werden.
- Die Fakultät Biologie verfügt über ein Eltern-Kind-Zimmer (3-achsig, ca. 20 qm), um Eltern im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Karriere die Möglichkeit zu geben, ihr Kind / ihre Kinder in die Fakultät mitzubringen, dort selbst zu betreuen, und gleichzeitig wissenschaftlichen Arbeiten nachzugehen. Für die Ausstattung werden Dekanatsmittel eingeplant.

2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Die Disziplin Biologie befasst sich als Naturwissenschaft mit den allgemeinen Gesetzmäßigkeiten des Lebendigen, aber auch mit den speziellen Besonderheiten der Lebewesen, ihrem Aufbau, ihrer Organisation und Entwicklung sowie ihren vielfältigen Strukturen und Prozessen. Folglich stehen Fragen des Geschlechterverhältnisses nicht im Zentrum des Erkenntnisinteresses.

Gleichwohl berücksichtigt zum Beispiel die Biologiedidaktik ausgewählte geschlechterspezifische Fragestellungen, z. B. in ausgewählten Lehrveranstaltungen und in einigen Forschungsprojekten. Die Geschlechterfrage wird auch in Aspekten in einem Modul des Masterprogramms „Biodiversität“ thematisiert.

2.7. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Auf Vorschlag der Frauenversammlung wählt der Fakultätsrat die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung. Dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ist Frau Dr. Christa Henze gewählt. Für die Statusgruppen der Professorinnen übernimmt diese Aufgabe Frau Prof. Dr. Andrea Vorkamp, für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Frau Dr. Sabina Marks und für die Statusgruppe der Weiteren Beschäftigten Frau Miriam Schmidt.

Der Dekan/die Dekanin, die LeiterInnen der Arbeitsgruppen, und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen kann. Sie wird zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt und sie erhält einen Raum.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission wird gesichert, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 02.07.2021 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.