

Gleichstellungsplan des Fachbereichs 13: Biologie

Fortschreibung 2023, Laufzeit 2023 - 2026

1. Zielsetzung

Innerhalb der immer noch männerdominierten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und technische Studienfächer) zeichnet sich der Fachbereich Biologie durch eine hohe Repräsentanz von Frauen auf vielen Hierarchie-Ebenen aus. Die **Zielsetzung** des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Biologie ist es daher, das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern dort zu erhalten, wo es bereits erreicht ist, die Unterrepräsentanz von Frauen in den verbleibenden Bereichen abzubauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

2. Bestandsaufnahme und Analyse des Personals auf der Basis der Daten zum Stichtag **01.12.2022** des Jahres der Abschlussevaluation: **Beschäftigtenstruktur aller Beschäftigtengruppen**

Die Studienangebote des Fachbereichs Biologie verzeichnen bei weiblichen Studierenden eine ungebrochen hohe Nachfrage. Bei den **Studierenden** sind Frauen in allen Studiengängen des Fachbereichs Biologie in der Überzahl, entsprechend überwiegen weibliche Studierende auch bei Studienabschlüssen (Abb. 1). Im Dezember 2022 lag der Frauenanteil bei den Bachelor-of-Science-Studierenden bei 62.3% (387 von 621, Tab. 1, Abb. 1), bei Master-of-Science-Studierenden bei 64.5% (211 von 327, Tab. 1, Abb. 1).

Die Studiengänge, die auf eine Lehrer*innentätigkeit abzielen (Zwei-Fach-Bachelor und Master of Education) werden ebenfalls häufiger von Frauen belegt und abgeschlossen. Im Dezember 2022 liegt aktuell der Frauenanteil bei den Bachelor Studierenden (2Fach, HRGe und Berufskolleg) bei 77.7% (969 von 1247, Tab. 1, Abb. 1), bei Master-of-Education-Studierenden bei 76.0% (504 von 663, Tab. 1, Abb. 1).

Der Anteil der Frauen bei den **Promovierenden** liegt seit 2005 ebenfalls konstant oberhalb von 50% (siehe Abschlussbericht zum vorigen Gleichstellungsplan), der aktuelle Wert beträgt 62.7% (Tab. 1, Abb. 1).

Bei den **Beschäftigten des Fachbereichs** zeigt sich in der Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** ein unvermindert hoher Frauenanteil von etwa 79.5% (93 von 117,

Tab. 1, Abb. 1). Im sogenannten „Mittelbau“, den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen**, ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen seit 2000 stark angestiegen. Im Jahr 2014 wurde der Frauenanteil von 50% erreicht (siehe Abschlussbericht zum vorigen Gleichstellungsplan), der Frauenanteil liegt seitdem durchgehend darüber. Der aktuelle Wert beträgt 54.9% (113 von 206, Tab. 1, Abb. 1).

Bei den **Professuren** beträgt der Frauenanteil aktuell 27,59% (Tab. 1, Abb. 1); von 29 Professuren sind 8 mit Frauen besetzt. Eine W3-Professur (von 7) ist mit einer Frau besetzt (14%). Eine mit einer Frau besetzten Professur, die 2019 noch befristet war, ist mittlerweile entfristet.

Der Fachbereich hat im Berichtszeitraum fünf Professuren neu besetzt. Hervorzuheben ist, dass fünf Mal der Ruf an eine Frau ergangen ist. Trotzdem wurden bisher nur zwei Professorinnen neu gewonnen, da in zwei Fällen der Ruf abgelehnt wurde und sich ein aktuelles Berufungsverfahren (W3) noch in der Verhandlungsphase mit der Bewerberin befindet. Für den Berichtszeitraum betrug daher die Frauenquote bei Neuberufungen 40% (2 von 5) und übertraf damit im Berichtszeitraum die getroffenen Vereinbarungen mit dem Rektorat: Die im April 2021 vereinbarte Quote für Neuberufungen liegt bei 36,5% bis 2025. Da im Berichtszeitraum auch Hochschullehrerinnen des Fachbereichs in den Ruhestand gingen oder den Ruf an eine andere Universität angenommen haben, hat sich der Frauenanteil in dieser Statusgruppe trotz dieses Erfolgs nur mäßig erhöht.

Das aktuell laufende Berufungsverfahren würde die Frauenquote bei W3 auf 25% (2 von 8) verbessern, für die gesamte Gruppe der Hochschullehrer*innen des Fachbereichs auf 30% (9 von 30). Auch wenn eine leichte Steigerung des Frauenanteils in der Statusgruppe der Professor*innen zu erkennen ist, ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis noch lange nicht erreicht. Daher besteht immer noch dringender Handlungsbedarf. Das langfristige Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses kann nur erreicht werden, wenn weiterhin weibliche Bewerbungen bei Neuberufungen besonders berücksichtigt werden. Jedoch scheint dies nicht ausreichend zu sein. Obwohl sich in den letzten Berufungsverfahren einige hochqualifizierte Frauen im Bewerber*innenfeld durchsetzen konnten, ist die Anzahl an Professorinnen nur um zwei Neuberufene angestiegen. Die Ablehnung des Rufs durch eine Bewerberin in zwei Verfahren macht deutlich, dass die Angebotssituation für erfolgreiche Wissenschaftlerinnen in der Biologie in Deutschland derzeit sehr gut ist und ihnen eine Auswahl zwischen verschiedenen Standorten ermöglicht. Auch eine geringere Mobilität von

Frauen in der Familienphase ist eine weitere mögliche Ursache. Hier wäre es empfehlenswert, im Fachbereich über Maßnahmen nachzudenken, den Ruf an die WWU noch attraktiver zu machen.

Die Gremien des Fachbereichs sind größtenteils paritätisch besetzt. Das Dekanat umfasst zwei Prodekaninnen (Finanzen und Internationales), das dritte Prodekanat (Lehre) wird im März ebenfalls von einer Frau übernommen. Der Frauenanteil in den **Kommissionen** des Fachbereichs (Prüfungsausschüsse, Promotionsausschuss, Auswahlkommissionen, Berufungskommissionen, Kommission zur Verteilung von Qualitätsverbesserungsmitteln, Studienbeirat, Gleichstellungskommission) korreliert mit dem Frauenanteil der jeweiligen Gruppe. Er liegt innerhalb der Gruppe der Hochschullehrer*innen bei 42%, innerhalb der Gruppe wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen bei 49%, in der Gruppe der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung bei 94% und in der Gruppe der Studierenden bei 54%. Somit sind bei den Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung Frauen in den Gremien überrepräsentiert. Daher sollten in dieser Gruppe Männer zur Mitarbeit gewonnen werden. Dies ist im Fachbereichsrat erfolgreich umgesetzt worden: Ein Mann vertritt dort nun die Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung.

Bemühungen für eine paritätische Besetzung der anderen Statusgruppen innerhalb der Gremien sind erfolgt, aber noch nicht in allen Kommissionen erreicht. Weibliche Lehrende (Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) sind im Fachbereichsrat noch nicht ausreichend vertreten (Professorinnen 31,3%, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen 44,4%). In den Berufungskommissionen ist für beide Statusgruppen mindestens etwa ein Drittel durch Frauen vertreten. Handlungsbedarf besteht für die Besetzung einzelner Prüfungsausschüsse (z.B. 1 Frau von 6 Professor*innen im Prüfungsausschuss Bachelor Biowissenschaften Tab. 1). Auch im Studienbeirat sind bisher keine Professorinnen vertreten. Hier wird zur nächsten Wahlperiode (Oktober 2023) angestrebt, auch Professorinnen für eine Teilnahme zu gewinnen. Kurzfristig wird bereits ab März 2023 eine Hochschullehrerin vertreten sein, da die designierte Studiendekanin aufgrund ihres Amtes mitarbeiten wird.

Alle Professorinnen und Wissenschaftlerinnen sind um Mitarbeit in den betreffenden Gremien gebeten worden. In den Fällen, in denen eine paritätische Besetzung nicht erfolgt ist, hat sich trotzdem keine Kollegin gefunden, die diese Aufgabe übernommen hat. Ein Anreizsystem für Gremienarbeit ist derzeit im Fachbereich in der Diskussion.

3. Voraussichtliche Entwicklung des Personals bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans: Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen/Fluktuationsabschätzung

Eine starke Unterrepräsentation von Frauen ist im Fachbereich Biologie nach wie vor im Bereich der Hochschullehrer*innen gegeben. Hier sind seit dem Jahr 2018 bereits Änderungen eingetreten. Die Anzahl der C3 Professorinnen ist durch Pensionierung vermindert worden, die Anzahl der W3 Professorinnen wurde dagegen zum Sommersemester 2019 erhöht. Der Ruf für eine weitere W3-Professur ist an eine Frau ergangen. Momentan finden die Verhandlungsgespräche statt. Sollten diese erfolgreich verlaufen, kann eine weitere W3-Professur mit einer Frau besetzt werden. In den kommenden vier Jahren stehen 7 Professuren aufgrund von Emeritierungen absehbar zur Wiederbesetzung an. Hier wird der Fachbereich, konkret die Findungs- und Berufungskommissionen, verstärkt Bewerbungen von Frauen anregen und für Vorstellungsvorträge berücksichtigen. Die mit dem Rektorat vereinbarte Quote (nach §37a HZG) von 36,5% unter den Neuberufungen bis 2025 konnte bis 2022 erfüllt werden. Für die weitere Erfüllung der Quote ist aber wichtig, in den anstehenden weiteren Berufungsverfahren verstärkt aktiv hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren. Weiterhin wird es essentiell sein, über Maßnahmen nachzudenken, die Annahme eines Rufes an die WWU noch attraktiver zu gestalten.

4. Präzise Zielvorgaben bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans (Frauenanteil in % und absoluten Zahlen)

Ziel des Fachbereiches ist es, das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern dort zu erhalten, wo es bereits erreicht ist und die Unterrepräsentanz von Frauen in den verbleibenden Bereichen abzubauen.

In den kommenden vier Jahren werden im Fachbereich Biologie sieben Professuren absehbar neu zu besetzten sein, zwei Verfahren laufen bereits. Unter den Personen, die emeritiert werden, ist eine Frau. Um die mit dem Rektorat vereinbarte Quote von 36.5% zu erfüllen, müssen mindestens drei Frauen neu berufen werden.

Im Bereich der wissenschaftlich Beschäftigten („Mittelbau“) liegt seit 2014 der Frauenanteil oberhalb von 50%. Die Fluktuation in diesem durch viele befristete Stellen geprägten Bereich

ist erheblich. Es ist zu erwarten, dass unter den Bewerbern für offene Stellen der Anteil der Geschlechter etwa ausgeglichen ist. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass ebenso viele Frauen wie Männer neu beschäftigt werden, zumal der Frauenanteil bei den Promovierenden bei 63% liegt. Somit ist absehbar, dass sich Frauen im Mittelbau auch in den kommenden 4 Jahren in der Mehrheit befinden werden. Daher wird hier auf weitere Detailangaben verzichtet.

5. Prüf- und bewertbare Maßnahmen einschl. ihrer Terminierung, Finanzierung und Verantwortung

Maßnahmen zur Gleichstellung für Studierende des Fachbereichs sollen ein familienfreundliches Studium unterstützen. Eine Steigerung des Frauenanteils soll hier nicht erzielt werden. Maßnahme zur Gleichstellung für Beschäftigte im MTV-Bereich sollen die Entwicklungschancen dieser Personen fördern, auch hier ist keine Steigerung des Frauenanteils intendiert.

Maßnahmen zur Gleichstellung für die wissenschaftlichen Beschäftigten im Fachbereich Biologie haben das Ziel, erfolgreiche Bewerbungen von Frauen auf wissenschaftliche Positionen zu ermöglichen, um den erreichten hohen Frauenanteil im Mittelbau zu halten und langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auch in der Gruppe der Professor*innen zu erreichen. Die Zielgruppe für Frauenfördermaßnahmen muss somit in erster Linie der wissenschaftliche Nachwuchs sein. Hier muss speziell der Konflikt zwischen wissenschaftlicher Entwicklung und privater Familienplanung entschärft werden.

Diese Frauenfördermaßnahmen des Fachbereichs können vor allem die Ausbildung der Wissenschaftlerinnen an unserem Fachbereich unterstützen, um dann zu erfolgreichen Bewerbungen dieser Personengruppe an anderen Universitäten beizutragen. Andererseits kann der Fachbereich exzellente Wissenschaftlerinnen, die auf Juniorprofessuren oder im akademischen Mittelbau herausragende Leistungen erzielt haben, gezielt durch das Angebot einer „Tenure Track“-Option halten. Der Fachbereich prüft entsprechende Möglichkeiten.

Maßnahmen zur Gleichstellung (2022)

1) Unterstützung von familienfreundlichem Studium

Alle Dozenten und Dozentinnen unterstützen familienfreundliches Studieren. Z.B. sollen Fehlzeiten von Studierenden möglich sein, deren Kind aufgrund eines plötzlichen Notfalles (z.B. Erkrankung) betreut werden muss. Es soll angeboten werden, Fehlzeiten nachzuholen.

Dies wird schon seit Jahren erfolgreich und problemlos durchgeführt. Die Beratungsgespräche werden allerdings nicht dokumentiert. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Studienkoordinator*innen, Modulverantwortlichen sowie alle Lehrenden des Fachbereichs. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

2) Ansprechpartnerinnen für schwangere/stillende Studentinnen

Der Fachbereich hat Ansprechpartnerinnen für schwangere und stillende Studentinnen ernannt: Dr. Gundula Noll und Dr. Maria Sieverdingbeck. Diese besprechen in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle „Mutterschutzgesetz für Studentinnen“ Schutzmaßnahmen oder alternative Lösungen für den Besuch von Lehrveranstaltungen und mögliche Anpassungen der Studienbedingungen während Schwangerschaft und Stillzeit. Sie können jederzeit bei Problemen während des Studiums angesprochen werden. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

3) Kurse mit Anwesenheitspflicht in familienfreundlichen Zeiten

Soweit möglich, finden Kurse mit Anwesenheitspflicht in familienfreundlichen Zeiten statt. Einige Kurse (z.B. Laborbiologie, Zellbiologie, Physiologie & Genetik) finden jedoch bis 18.00 Uhr statt. Es werden individuelle Absprachen mit Studierenden mit Kindern getroffen, um eine problemlose Teilnahme möglich zu machen. Es soll mit den Studienkoordinator*innen und Modulverantwortlichen zusammen überlegt werden, ob die Kurse künftig so organisiert werden können, dass alle anwesenheitspflichtigen Kurse zu den üblichen Kita-Öffnungszeiten stattfinden. Exkursionen oder Aufenthalte an Biologischen Stationen finden manchmal ganztags bzw. über mehrere Tage statt. Jedoch sind diese Kurse für das Studium nicht verpflichtend. Verantwortlich für die Überprüfung dieser Maßnahme sind die Studienkoordinator*innen, Modulverantwortlichen sowie alle Lehrenden des Fachbereichs. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

4) Berücksichtigung der Bedürfnisse studierender Eltern bei der Kursplatzvergabe

Bei der Kursplatzvergabe werden Bedürfnisse studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt. Verantwortlich hierfür sind die Studienkoordinator*innen, Modulverantwortlichen sowie alle Lehrenden des Fachbereichs. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

5) Beratung zu frauenspezifischen Problemen des Studiums

Das Angebot einer Beratung zu frauenspezifischen Problemen des Studiums und der Karriereplanung erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten, die Studienkoordinator*innen und im Rahmen der Studienberatung. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

6) Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen in akademischen Positionen

Diese Seminare werden für Studierende im Rahmen der „Berufsfelder“-Veranstaltungen angeboten. Studentinnen und Studenten können mit Wissenschaftler*innen über die Verläufe der jeweiligen Lebenswege diskutieren. Hier wird auch thematisiert, wie gegebenenfalls wissenschaftliche Arbeit und Familienleben in Einklang gebracht werden können. Die Veranstaltung hat 2019 bis 2022 viermal mit durchschnittlich 157 Teilnehmer*innen stattgefunden, der Frauenanteil lag bei 65%. Unter den Vortragenden, die von ihren Berufserfahrungen berichtet haben, machten Frauen einen Anteil von 45% aus. Auch Berufswege außerhalb der Universität werden thematisiert. Das Angebot wird sehr gut angenommen und wird fortgesetzt. Verantwortlich sind die jeweiligen Verantwortlichen für Module für überfachliche Qualifikationen. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

7) Ansprechpersonen für studentische Opfer von sexueller Belästigung

Der Fachbereich hat für studentische Opfer von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt Personen als unmittelbare Ansprechpartner*innen benannt. Diese Personen haben eine Fortbildung zur Beratung im Umgang mit sexualisierten Gewalterfahrungen erhalten. Hierzu wurde das Angebot der Fortbildungsakademie Herne des Landes NRW genutzt. Alle Mitarbeiter*innen, die Personalverantwortung tragen, sollen bestärkt werden, die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen zu diesem Thema zu nutzen.

8) Sichtbarkeit von gleichstellungsrelevanten Informationen auf der Homepage

Die Sichtbarkeit von gleichstellungsrelevanten Informationen auf der Homepage des Fachbereichs ist verbessert worden. Es wird auch künftig darauf geachtet werden, dass alle Maßnahmen und Informationen gut zu finden sind. Auch sollen künftig weiterhin Gleichstellungsmaßnahmen in Informationsveranstaltungen für Studierende thematisiert werden. Der Fachbereich hat eine studentische Gleichstellungsbeauftragte gewählt, die für diese Aufgabe verantwortlich ist. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

9) Gendergerechte Sprache auf allen Homepageseiten des Fachbereiches

Es soll weiterhin darauf geachtet werden, dass eine gendergerechte Sprache auf allen Homepageseiten des Fachbereiches, Formularen und weiteren offiziellen Dokumenten verwendet werden. Dadurch soll eine Sensibilisierung für eine Gleichbehandlung und Gleichstellung der Geschlechter und gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild erreicht werden. Verantwortlich für die Überprüfung sind das Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragten. Die Maßnahme ist künftig kostenneutral (Zur erstmaligen Überprüfung wurde während des vorherigen Berichtszeitraums eine studentische Hilfskraft eingesetzt, um alle vorhandenen Texte und Dokumente zu überprüfen. Diese wurde vom Dekanat bezahlt.).

10) Familienfreundliche Sitzungszeiten von Gremien

Es soll weiterhin verstärkt darauf geachtet werden, dass die Sitzungen der Gremien und Kommissionen bevorzugt zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden. Verantwortlich für die Einhaltung dieser Vorgabe sind die Vorsitzenden der jeweiligen Gremien sowie das Dekanat und der Fachbereichsrat. Diese Maßnahme ist kostenneutral.

11) Paritätische Besetzung von Gremien

Die Gremien des Fachbereichs sind größtenteils paritätisch besetzt (s.o.). Ein Defizit besteht in der Besetzung des Studienbeirats: hier sind bisher keine Professorinnen vertreten. Zur nächsten Wahlperiode im Oktober 2023 wird eine paritätische Besetzung angestrebt.

Auch bei der 2024 anstehenden Überarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplanes sollen Frauen und Männer in gleicher Anzahl zur Mitarbeit gewonnen werden. Die Gleichstellungsbeauftragten werden eingebunden, wie es auch in der Vergangenheit bereits erfolgt ist.

Um zu gewährleisten, dass alle Gremien paritätisch besetzt sind, soll ein Anreizsystem etabliert werden. Zur Unterstützung von Hochschullehrerinnen mit hoher Belastung durch überdurchschnittliches Engagement in Gremien des Fachbereichs können zeitlich befristete Personalfinanzierungen erfolgen (Anträge sind an das Dekanat zu richten). Weitere Anreizsysteme (LOM, Lehrentlastung) werden im Fachbereich diskutiert. Es ist geplant, auf der Homepage die Tätigkeiten der einzelnen Gremien mit Abschätzung des Zeitaufwands zu veröffentlichen.

12) Förderung von Tagungsreisen

Für die Förderung von Tagungsreisen, Forschungsaufenthalten und Fortbildungsmaßnahmen für Masterstudierende, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase, soweit sie keine Kostenübernahme aus anderen Mitteln erfahren, stehen Fachbereichsmittel in Höhe von 10.000 Euro jährlich zur Verfügung. Über die Verwendung entscheidet die Gleichstellungskommission. Von 2019 bis 2022 wurden 29 Reisekostenzuschüsse bewilligt. Aus dem Fachbereichsetat wurden dazu 11.203 € bereitgestellt. Insgesamt hätten jedoch 40.000 € zur Verfügung gestanden. Eine Ausschöpfung der Mittel ist im Berichtszeitraum nur zu 28% erfolgt. Pandemiebedingt gab es in den Jahren 2019 und 2020 nur wenige Tagungen und daher auch nur eine geringe Zahl von Anträgen. Darüber hinaus waren durch online-Teilnahmen die Tagungskosten zum Teil geringer. Der Tagungsbetrieb ist inzwischen wieder aufgelebt, und Anträge werden wieder vermehrt gestellt. Eine Normalisierung ist zu erwarten, so dass die zur Verfügung gestellte Summe nicht verändert werden sollte. Für die Bezuschussung von Tagungsreisen wird eine aktive Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, also ein eigener Beitrag (Vortrag oder Poster) vorausgesetzt. Die Förderung ist begrenzt, um möglichst viele Antragstellerinnen berücksichtigen zu können. Das Maximum pro Person beträgt 500 € jährlich. Zusätzlich ist auch eine Übernahme von Kosten möglich, die im Zusammenhang mit dem Tagungsbesuch für Kinderbetreuung entstehen. Um die sehr unterschiedliche Qualität der Anträge zu vereinheitlichen, wurde ein online-Formular für die Antragstellung entwickelt.

13) Labor-Assistenz

Zur Entschärfung der Doppelbelastung von Wissenschaftler*innen, die eine Endphase eines Studienabschnitts (Bachelor- oder Masterarbeit, Promotion) mit der Betreuung von Kindern (Säuglings-, Kleinkind- oder Grundschulphase) koordinieren müssen oder Familienangehörige pflegen, sollen diese Personen durch eine studentische Hilfskraft (Labor-Assistenz) unterstützt werden. Für eine Zeit von maximal 3 Monaten mit max. 8 Wochenstunden oder max. 5 Monaten mit max. 5 Wochenstunden soll diese Routinetätigkeiten übernehmen (Zellkultur/Pflanzen-/Tierzucht). Auch Tätigkeiten, die aufgrund von Schwangerschaft oder Stillzeit nicht mehr durchgeführt werden können, können von einer solchen Assistenz übernommen werden. Ebenso möglich ist eine Entlastung von Lehrverpflichtungen

(Praktikumsbetreuung). Dazu stellt der Fachbereich einen Etat von 5000 € zur Verfügung. In einem schriftlichen Antragsverfahren müssen die geplanten Tätigkeiten konkretisiert und begründet werden. Die Entscheidung über die Mittelbewilligung fällt die Gleichstellungskommission. Im Zeitraum 2019 bis 2022 wurde diese Möglichkeit elf Mal mit einem Gesamtvolumen von 12.730 € in Anspruch genommen. Dies sind mehr als doppelt so viele Anträge als im Berichtszeitraum 2016-2018 (5 Anträge, 4594 €). Dies zeigt, dass die bewilligte Summe von 5000 €/Jahr beibehalten werden sollte.

14) Sensibilisierungsseminare/ Coaching

Es wird allen Mitarbeiter*innen, die Personalverantwortung tragen, und allen Dozent*innen empfohlen, an Sensibilisierungsseminaren zur Genderthematik teilzunehmen (Im Angebot der WWU z.B.: Diskriminierung erkennen und begegnen, Sexismus erkennen und begegnen). Ein Awareness-Training im Hinblick auf die Problematik von sexueller Belästigung oder Mobbing wird empfohlen. Führungskräfte werden explizit zur Teilnahme aufgefordert. Weiterhin wird für Mitglieder von Berufungskommissionen die Teilnahme an Coachingveranstaltungen empfohlen (Berufungsverfahren – Beobachtungstraining), in denen unter anderem auch Stereotype und Vorurteile thematisiert werden. Diese Unterstützung wurde bereits in Anspruch genommen und hat mit ca. 25 Teilnehmer*innen erfolgreich stattgefunden. Sie wird für Mitglieder zukünftiger Berufungskommissionen ausdrücklich angeregt.

15) Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Fachbereich können zeitlich befristete Personalfinanzierungen erfolgen. Dies gilt insbesondere für Vertretungen aufgrund von Mutterschutzphasen sowie Nachholzeiten von Elternzeiten nach Projektende, wenn diese nicht vom Drittmittelgeber finanziert werden. Entsprechende Maßnahme müssen beim Dekanat beantragt werden.

16) Berufung von Professorinnen

Bei anstehenden Neuberufungen sollen die Kriterien für eine Einladung von Bewerberinnen zum Vorstellungsvortrag möglichst weit gefasst werden. Darüber hinaus sollen hochqualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden (aktive Rekrutierung). Dies ist in den letzten Berufungsverfahren erfolgreich durchgeführt worden. Findungskommissionen sind

aufgefordert, potentielle Kandidatinnen zu identifizieren und gezielt zur Bewerbung aufzufordern.

Der Fachbereich strebt an, den mit dem Rektorat vereinbarten Wert von 36,5% Frauenanteil unter den Neuberufungen auf Professuren zu übertreffen und in der Hälfte der neu anstehenden Auswahlverfahren (W1, W2 und W3) Frauen zu berufen (50%).

Mit der geplanten Maria-Sibylla-Merian-Professur Juniorprofessur mit Tenure-Option (W2) soll gezielt eine Frau für eine neu einzurichtende Professur gewonnen werden.

Weiterhin soll bei den Berufungsverhandlungen berücksichtigt werden, dass der Standort Münster mit vielen exzellenten Universitäten konkurrieren muss und daher exzellenten Frauen ein attraktives und familienfreundliches Angebot machen sollte (z.B. zusätzliche Personalausstattung, Sachmittel, Anschubfinanzierungen, Coaching). Nur so kann erreicht werden, dass Frauen, die berufen werden, auch an die WWU kommen werden.

Der Fachbereich strebt an, künftig auch Maßnahmen für die Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung einzuführen:

17) Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Technik und Verwaltung

Der Prozess einer Neubewertung der Arbeitsplätze und einer potentiellen Höhergruppierung ist derzeit im Fachbereich in Bearbeitung. Hier wurden bereits Stellen von Sekretär*innen und technischen Assistent*innen überprüft. Für Tierpfleger*innen und Laborhilfen wird die Überprüfung derzeit vorgenommen. Auch die Entwicklungsmöglichkeiten von Positionen sollten gefördert werden. Dies betrifft die Wiedereingliederung nach der Elternzeit oder die Aufstockung von Teilzeitstellen.

Entwicklungschancen bzgl. Qualifikation und Karriere sollen gefördert werden. Als Grundlage sollen Mitarbeiter*in/Vorgesetztengespräche dienen. Weiterbildung, z.B. Erwerb qualifizierter Zertifikate (Beispiel Strahlenschutz), H2 Lehrgang im Sekretariatsbereich oder Weiterbildung im Bereich Fremdsprachen, soll unterstützt werden. Weiterhin soll die Möglichkeit einer finanziellen Förderung von Weiterbildungen durch das Gleichstellungsbudget des FB auch für Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung noch bekannter gemacht werden. Es wird angestrebt, eine größere Flexibilisierung des Arbeitsplatzes auch im MTV-Bereich, einschließlich der Möglichkeit für Homeoffice und Telearbeit, zu ermöglichen.

Die Möglichkeit der Frauenförderung durch die Fördermaßnahme (f)emPower soll beworben und eine Teilnahme unterstützt werden. Dieses Angebot umfasst kollegiale Beratung und individuelles Coaching.

18) Förderung von Frauen im Bereich Technik

Es sollte die Besetzung von Stellen im Bereich Garten/ Werkstatt / IT durch Frauen gefördert werden. In diesen Bereichen sind Frauen unterrepräsentiert. Eine Förderung könnte z.B. durch die Reservierung eines Ausbildungsplatzes für eine Auszubildende und durch die gezielte Ansprache von Schülerinnen mit Ausrichtung auf Informatik während des Girls Day ermöglicht werden.

19) Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte MTV

Dem Fachbereichsrat wird vorgeschlagen, eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Statusgruppe MTV zu wählen.

6. Controlling

Über die Umsetzung der Maßnahmen und die Annäherung an die gesteckten Ziele berichten die Gleichstellungsbeauftragten jährlich im Fachbereichsrat. Die erwünschte Entwicklung kann aber nur erreicht werden, wenn sie vom gesamten Fachbereich unterstützt wird. Der Fachbereich 13 fordert daher seine Mitglieder auf, bei anstehenden Entscheidungen daran mitzuwirken, diese Ziele zu erreichen.

Anhang

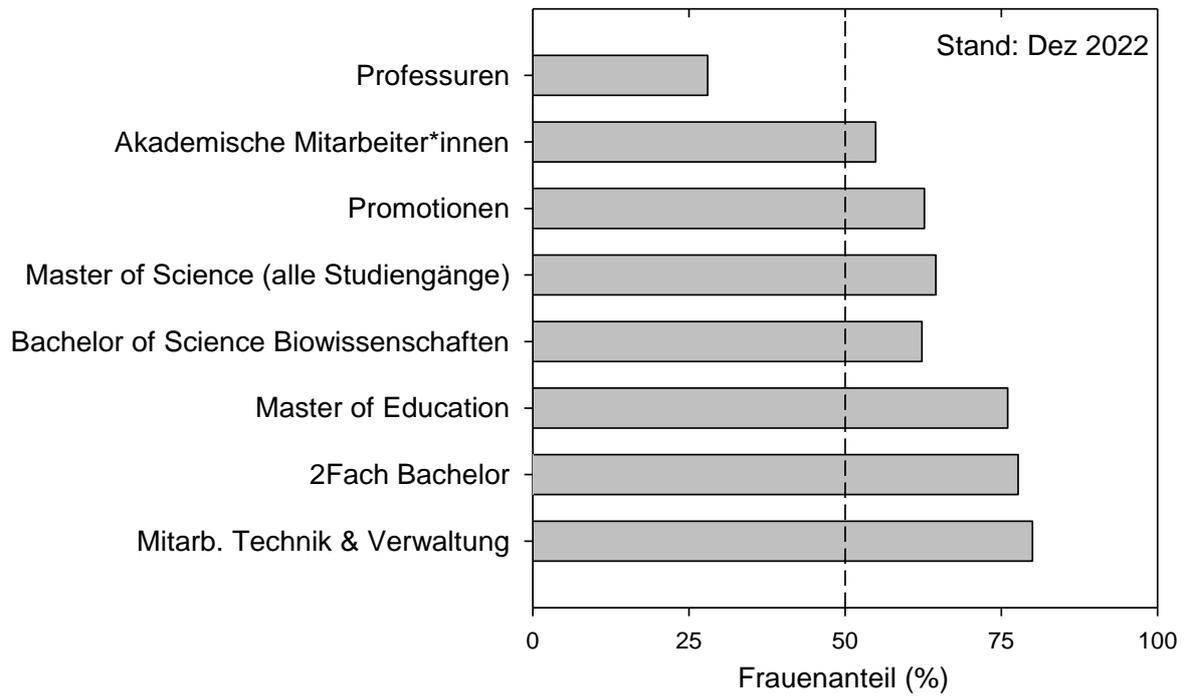


Abb. 1. Frauenanteil in den Statusgruppen des Fachbereichs Biologie

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ) w: weiblich g: gesamt				Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)	
	Köpfe w/g	Köpfe (%)	VZÄ w/g	VZÄ (%)				
Beschäftigtengruppen								
Professuren								
	Köpfe w/g	Köpfe (%)	VZÄ w/g	VZÄ (%)		50% bei Neuberufungen, 4 Professuren	8-11, 14-16	
W3/ C4	1/10	10,0	1/10	10,0				
W2/ C3	7/18	38,9	7/18	38,9				
W1	0/1	0,0	0/1	0,0				
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)								
A14 aZ	0/0	-	0/0	-		8-15		
A13 aZ	1/4	25,0	1/4	25,0				
A14 aD	2/6	33,3	2/6	33,3				
A13 aD	3/7	42,9	2.7/6.7	40,6				
E15 aZ	0/1	0,0	0/1	0,0				
E14 aZ	0/0	-	0/0	-				
E13 az	94/165	57,0	66.0/116.4	56,7				
E15 aD	0/0	-	0/0	-				
E14 aD	2/4	50,0	2/4	50,0				
E13 aD	11/19	57,9	8.3/15.5	53,2				
Gesamt	113/206	54,9	82.0/153.7	53,3				
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen								
ohne Promotion (Doktorand:innen)	76/130	58,5	43.2/71.6	60,3				
mit Promotion (Postdocs)	11/21	52,0	8.2/18.2	45,0				
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)								
TV-L E6 - E9a	63/82	76,8	46.7/65.4	71,4		8-12, 14, 17-19		
TV-L E9b - E12	30/35	85,7	23.4/27.3	85,7				
Gesamt	93/117	79,5	70.1/92.7	75,6				
davon mit MA-Abschluss								
davon mit Promotion								
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte								
WHK/WHF	5/7	71,43	3.5/5.3	66,04				
SHK/SHB	67/111	60,36	27.1/44.7	60,63				
Auszubildende								
Qualifikationsstufen (optional)								
Promovierende	271/432	62,7						
abgeschlossene Promotionen								

Habilitierende							
Habilitationen	0/1	0,0					
Studierende	2071/2858	72,5					
Lehramt: 2FachBachelor	969/1247	77,7					
Lehramt: MEd	504/663	76,0					
BSc	387/621	62,3					
MSc	211/327	64,5					
Absolvent:innen							

Gremienbesetzung (Stand: 1.12.2022)

	w/g	(%)
Fachbereichsrat		
Hochschullehrer*innen	5/16	31.3
WMA	4/9	44.4
Studierende	2/6	33.3
MTV	0/1	0.0
Studienbeirat		
Hochschullehrer*innen	0/5	0.0
WMA	2/4	50.0
Studierende	5/10	50.0
Gleichstellungskommission		
Hochschullehrer*innen	2/2	100.0
WMA	3/5	60.0
Studierende	2/2	100.0
MTV	3/3	100.0
Kommission QVM		
Hochschullehrer*innen	3/6	50.0
WMA	2/4	50.0
Studierende	2/5	62.5
MTV	2/2	100.0
Prüfungsausschuss BSc Biowissenschaften		
Hochschullehrer*innen	4/6	66.7
WMA	1/2	50.0
Studierende	4/4	100.0
MTV	2/2	100.0
Prüfungsausschuss Zwei-Fach-Bachelor, Bachelor BK, Bachelor HRSGe		
Hochschullehrer*innen	1/4	25.0
WMA	1/3	33.3
Studierende	1/2	50.0
Prüfungsausschuss MSc Biowissenschaften		
Hochschullehrer*innen	3/6	50.0
WMA	1/2	50.0
Studierende	2/4	50.0
MTV	2/2	100.0

Prüfungsausschuss MSc Biotechnologie

Hochschullehrer*innen	2/6	33.3
WMA	1/2	50.0
Studierende	2/4	50.0
MTV	2/2	100.0

Prüfungsausschuss MSc Molekulare Biomedizin

Hochschullehrer*innen	3/6	50.0
WMA	1/2	50.0
Studierende	2/4	50.0
MTV	2/2	100.0

Prüfungsausschuss Wasserwissenschaften

Hochschullehrer*innen	1/1	100.0
WMA	1/2	50.0

Promotionsausschuss FB Biologie

Hochschullehrer*innen	4/9	44.4
WMA	1/2	50.0
Studierende	1/2	50.0
MTV	2/2	100.0

Berufungskommission NF Bähler

Hochschullehrer*innen	6/13	46.2
WMA	3/6	50.0
Studierende	4/6	67.0

Berufungskommission NF Xu

Hochschullehrer*innen	4/11	36.4
WMA	3/6	50.0
Studierende	4/6	67.0

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Bezeichnung der Maßnahme	Beschäftigtengruppe / Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1	Unterstützung von familienfreundlichem Studium	Studierende				alle Lehrenden
2	Ansprechpartnerinnen für schwangere/stillende Studentinnen	Studierende				Dr. Gundula Noll, Dr. Maria Sieverdingbeck
3	Kurse mit Anwesenheitspflicht in familienfreundlichen Zeiten	Studierende				alle Lehrenden
4	Berücksichtigung der Bedürfnisse studierender Eltern bei der Kursplatzvergabe	Studierende				Studienkoordinato*innen
5	Beratung zu frauenspezifischen Problemen des Studiums	Studierende				Gleichstellungsbeauftragte/ Studienkoordinato*innen
6	Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen	Studierende				Modulverantwortliche Überfachliche Module
7	Ansprechpersonen für studentische Opfer von sexueller Belästigung	Studierende				Gleichstellungsbeauftragte/ Dr. Miriam Pott, Dr. Uschi Windmüller, Prof. Dr. Bettina Zeis
8	Sichtbarkeit von gleichstellungsrelevanten Informationen auf der Homepage des Fachbereichs	Studierende/ Beschäftigte				Dekanat
9	Gendergerechte Sprache auf allen Homepage-Seiten des Fachbereichs	Studierende/ Beschäftigte				Dekanat
10	Familienfreundliche Sitzungszeiten von Gremien	Studierende/ Beschäftigte				Dekanat/ Kommissionsvorsitzende
11	Paritätische Besetzung von Gremien	Studierende/ Beschäftigte				Dekanat
12	Förderung von Tagungsreisen und Fortbildungen	Studierende während der Abschlussarbeit/Promovierende/PostDocs			10,000 € Gleichstellungsmittel	Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungskommission
13	Labor-Assistenz	Studierende während der Abschlussarbeit/Promovierende/PostDocs			5,000 € Gleichstellungsmittel	Gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungskommission
14	Sensibilisierungsseminare	Beschäftigte				Beschäftigte & Vorgesetzte
15	Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Post-Docs				Dekanat/Institute
16	Berufung von Professorinnen	Hochschullehrer*innen	50% bei Neuberufungen 4 Professorinnen	2027		Dekanat/ Findungskommission/ Berufungskommission/ FBR

17	Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Technik und	MTV				Dekanat, vorgesetzte HL
18	Förderung von Frauen im Bereich Technik	MTV				Botanischer Garten, Werkstätten, IT
19	Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	MTV				MTV, FBR