

Gleichstellungsplan des Fachbereichs 13: Biologie

Fortführung 2019

1. Präambel

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 Frauenförderplans 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: Entwicklung und aktueller Stand 2019

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, Abb. 4). Im Sommersemester 2019 liegt aktuell der Frauenanteil bei den Bachelor-of-Science-Studierenden bei 64%, bei Master-of-Science-Studierenden bei 66%.

Die Studiengänge, die auf eine Lehrertätigkeit abzielen (Zwei-Fach-Bachelor und Master of Education) werden ebenfalls häufiger von Frauen belegt und abgeschlossen. Im Sommersemester 2019 liegt aktuell der Frauenanteil bei den Bachelor Studierenden (2Fach, HRGe und Berufskolleg) bei 67%, bei Master-of-Education-Studierenden bei 70%.

Der Anteil der Frauen bei den **Promotionsabschlüssen** liegt inzwischen ebenfalls konstant oberhalb von 50% (Abb. 2; Abb. 4), der aktuelle Wert beträgt 63%.

Bei den **Beschäftigten des Fachbereichs** zeigt sich in der Gruppe der **Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung** ein unvermindert hoher Frauenanteil von etwa 74% (Abb. 3). 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 (Abb. 3; Abb. 4), der Frauenanteil liegt seitdem durchgehend darüber. Der aktuelle Wert beträgt 56%.

Bei den **Professuren** beträgt der Frauenanteil aktuell 26% (Abb. 3); von 31 Professuren sind 8 mit Frauen besetzt, davon jedoch keine W3-Professur. Erst seit dem 1.4.2019 gibt es wieder eine W3-Professorin im Fachbereich, so dass ab diesem Zeitpunkt der Anteil in dieser Statusgruppe auf 14% angestiegen ist. Zwei der mit Frauen besetzten Professuren sind befristet. . Zusammen mit der Pensionierung einer Professorin, deren Nachfolge nicht mit einer Frau besetzt wurde, ist daher ein wieder fallender Anteil von Frauen an den Professuren des Fachbereichs abzusehen. Insgesamt besteht hier dringender Handlungsbedarf.

Der Anteil von Bewerberinnen in Berufungsverfahren war im Zeitraum 2015 bis 2018 mit 25% nach wie vor geringer als der von männlichen Bewerbern. Er ist aber in den vergangenen Jahren (2005 bis 2018) kontinuierlich angestiegen (Abb. 5). Bei Einladungen zu Vorträgen betrug der Frauenanteil 34% (Berufungsverfahren 2015 bis 2018). Bei Listenplätzen und Berufungen war aber wieder ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Zeitraum von 2015 bis 2018 betrug der Anteil der Frauen unter neuberufenen Hochschullehrer*innen 18%. In den jüngsten Berufungsverfahren (2016 – 2018) waren keine Frauen mehr erfolgreich.

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 36%, innerhalb der Gruppe wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen bei 48%, in der Gruppe der weiteren Mitarbeiter*innen bei 100 % und in der Gruppe der Studierenden bei 63%. Bemühungen für eine paritätische Besetzung der Gremien sind erfolgt, aber noch nicht in allen Kommissionen erreicht. Für zukünftige Besetzung von Kommissionen sollten daher Professorinnen verstärkt eingebunden werden, während in den Gruppen der sonstigen Mitarbeiter auch Männer zur Teilnahme gewonnen werden sollten

Das Gleichstellungsbüro hat über eine online-Umfrage zum Thema **Vereinbarkeit von Familie und Studium** universitätsweit Daten zur Studiensituation von Studierenden mit Kind

erhoben. Für den Fachbereich Biologie haben 79 Studierende teilgenommen, davon 9 mit Kind(ern). Hierbei wurde deutlich, dass die Studierenden über die unterstützenden Angebote des Fachbereichs nur geringe Kenntnisse haben. Weiterhin wurde als Problem von Studierenden mit Kind eine unzureichende Flexibilität im Studium und in Prüfungssituationen aufgeführt. Die anwesenheitspflichtigen Veranstaltungen nach 16.00 Uhr stellen für diese Studierenden eine sehr große Herausforderung dar. Nach Einschätzung der Studierenden müsste am Fachbereich Biologie auf verschiedenen Ebenen (Dozent*innen, Institute, Prüfungsamt) das Thema „Familienfreundlichkeit“ einen höheren Stellenwert haben.

Prognose

Eine starke Unterrepräsentation von Frauen ist im Fachbereich Biologie nach wie vor im Bereich der Hochschullehrer*innen gegeben. Hier sind seit dem Stichtag 31.12.2018 bereits Änderungen eingetreten. Die Anzahl der C3 Professorinnen ist durch Pensionierung vermindert worden, die Anzahl der W3 Professorinnen wurde dagegen zum Sommersemester 2019 erhöht. Zwei mit Frauen besetzte Professuren sind jedoch befristet. In den kommenden drei Jahren stehen 3 Professuren zur Wiederbesetzung an. Die mit dem Rektorat vereinbarte Quote (nach §37a HZG) von 33% unter den Neuberufungen bis 2020 wird nicht mehr zu erfüllen sein. Umso wichtiger ist es, in den anstehenden weiteren Berufungsverfahren verstärkt aktiv hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren.

3. Erfolgskontrolle: Bericht über durchgeführte Maßnahmen zur Frauenförderung

3.1. Förderung von Tagungsreisen und Fortbildungsveranstaltungen

Von 2016 bis 2018 wurden 66 Fördermaßnahmen bewilligt. Aus dem Fachbereichsetat wurden dazu 24.020 € bereitgestellt. 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.

3.2. Studentische Hilfskraftmittel zur Entschärfung der Doppelbelastung von Wissenschaftler*innen in der Endphase eines Studienabschnitts: Labor-Assistenz

Der Fachbereich Biologie stellt jährlich 5.000 € für die Unterstützung von Wissenschaftler*innen zur Verfügung, die eine Endphase eines Studienabschnitts (Abschlussarbeit im Bachelor- oder Master-Studium, Promotion) mit der Betreuung von Kindern (Säuglings-, Kleinkind- oder Grundschulphase) oder der Pflege von Familienangehörigen koordinieren müssen. Eine studentische Hilfskraft kann dann für eine Zeit von etwa 100 Stunden (3 Monate und acht Wochenstunden oder 5 Monate und 5 Wochenstunden) in Anspruch genommen werden. Sie soll 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). Mit dieser Maßnahme soll die Doppelbelastung entschärft werden. Im Zeitraum 2016 bis 2018 wurde diese Möglichkeit fünf Mal mit einem Gesamtvolumen von 4594 € in Anspruch genommen. Auch hier wurde die Antragstellung durch die Entwicklung eines online-Formulars optimiert.

3.3. Frauen managen Hochschule

Die vom Rektorat angebotene Weiterbildungsmaßnahme „Frauen managen Hochschule“ zielt auf den Ausbau der Kompetenzen im Bereich Wissenschafts- und Hochschulmanagement und umfasst unter anderem Finanz- und Personalwesen, Forschungs- und

Qualitätsmanagement, Öffentlichkeitsarbeit und Internationalisierung. Die Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen erfolgt durch die WWU. Der Fachbereich unterstützt die Teilnehmerinnen durch die Freistellung während der 150 h dauernden Maßnahme. Im Zeitraum 2016-2018 haben zwei Wissenschaftlerinnen auf Vorschlag des Fachbereichs am Programm teilgenommen. Auch im aktuell laufenden Programm ist eine Wissenschaftlerin des Fachbereichs im Programm bis 2020 beteiligt.

3.4. Mentoring-Programm „Erstklassig“

Für das Mentoring-Programm „Erstklassig“ der WWU wurde in den bisherigen Vergaberunden vom Fachbereich Biologie jeweils eine Wissenschaftlerin vorgeschlagen. Alle wurden im Auswahlverfahren berücksichtigt und konnten am Förderprogramm teilnehmen. Dies umfasst Mentoring mit lokalen und auswärtigen Professorinnen, Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe der Mentees sowie Trainingsangebote zu Schlüsselkompetenzen für die Wissenschaftsorganisation, effizientem Ressourcenmanagement und Teamleitung (z. B. Drittmittelbeschaffung, Führungsstrategien, etc).

3.5. Erfahrungsberichte von Biolog*innen

Erfahrungsberichte von Biolog*innen in akademischen Positionen wurden für Studierende im Rahmen des Fortgeschrittenenmoduls „Professionelle Karriereplanung in den Lebenswissenschaften“ angeboten. Studentinnen und Studenten konnten mit Wissenschaftler*innen über die Verläufe der jeweiligen Lebenswege diskutieren. Hier wurde auch thematisiert, wie gegebenenfalls wissenschaftliche Arbeit und Familienleben in Einklang gebracht werden können. Im Zeitraum 2016 bis 2018 haben 72 Studierende in sechs Veranstaltungen teilgenommen und 18 Referenten haben über ihre Erfahrungen aus dem Berufsleben berichtet.

3.6. Tenure Track Option

Im Berichtszeitraum konnte diese Möglichkeit noch nicht realisiert werden. Es ist aber zu begrüßen, dass die Einrichtung von Tenure-Track-Optionen derzeit im Fachbereich positiv diskutiert wird. Hiermit soll mittelfristig ein Einstieg in Personalentwicklungspläne angestrebt werden, die auch für die Erhöhung des Anteils der Professorinnen eingesetzt werden könnten.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung

Maßnahmen zur Gleichstellung im Fachbereich Biologie müssen vor allem das Ziel haben, 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.

4.1. Maßnahmen zur Gleichstellung (2019)

- a) Es soll eine gendergerechte Sprache auf allen Homepageseiten des Fachbereiches, Formularen und weiteren offiziellen Dokumenten verwendet werden.
- b) Der Fachbereich benennt für studentische Opfer von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt Personen als unmittelbare Ansprechpartner*innen. Weiterhin soll allen Mitarbeiter*innen, die Personalverantwortung tragen, die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungen zu diesem Thema gegeben werden.
- c) Die Sitzungen der Gremien und Kommissionen sollen bevorzugt zu familienfreundlichen Zeiten stattfinden.
- d) Das Angebot einer Beratung zu frauenspezifischen Problemen des Studiums und der Karriereplanung erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten, die Studienkoordinator*innen und im Rahmen der Studienberatung.

- e) Die Sichtbarkeit von gleichstellungsrelevanten Informationen auf der Homepage des Fachbereichs soll verbessert werden. Weiterhin sollen Gleichstellungsmaßnahmen in Informationsveranstaltungen für Studierende thematisiert werden.
- f) Seminare mit Erfahrungsberichten von Biologinnen in akademischen Positionen werden für Studierende im Rahmen der „Berufsfelder“-Veranstaltungen angeboten.
- g) Bei der Kursplatzvergabe werden Bedürfnisse studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt.
- h) Alle Dozenten und Dozentinnen sollen stärker familienfreundliches Studieren unterstützen. Z.B. sollten Fehlzeiten von Studierenden möglich sein, deren Kind aufgrund eines plötzlichen Notfalles (z.B. Erkrankung) betreut werden muss. Es sollte angeboten werden, Fehlzeiten nachzuholen.
- i) Es sollte überprüft werden, ob Kurse mit Anwesenheitspflicht nur in familienfreundlichen Zeiten stattfinden können.
- j) 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.
- k) 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, 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.
- l) 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).

- m) Der Fachbereich prüft die Möglichkeit, exzellente Wissenschaftlerinnen, die im akademischen Mittelbau herausragende Leistungen erzielt haben, durch das Angebot einer „Tenure Track“-Option in Anlehnung an das zentrale Tenure Track Konzept der WWU zu fördern.
- n) Der Fachbereich strebt weiterhin an, den mit dem Rektorat vereinbarten Wert von 33% Frauenanteil unter den Neuberufungen auf Professuren wieder zu erreichen. Diese Quote bei zukünftig anstehenden Berufungsverfahren gilt für W1, W2 und W3 Professuren. Mittel- und langfristig soll aber ein Frauenanteil von 50% bei Neuberufungen erreicht werden.

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.

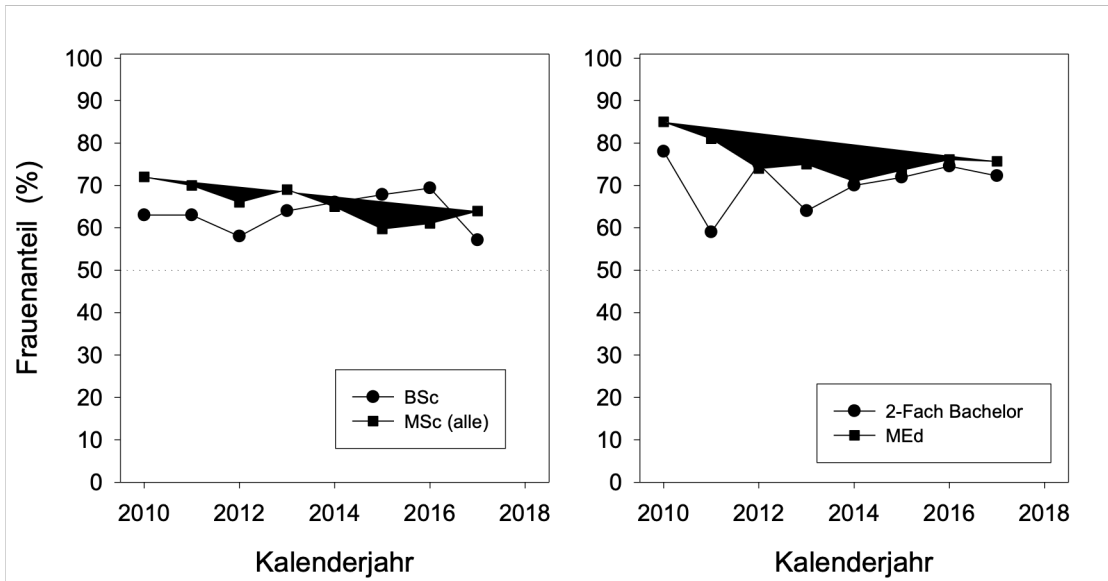


Abb. 1. Frauenanteil bei Studienabschlüssen des Fachbereichs Biologie
links: Biowissenschaften; rechts: Lehramtsstudiengänge

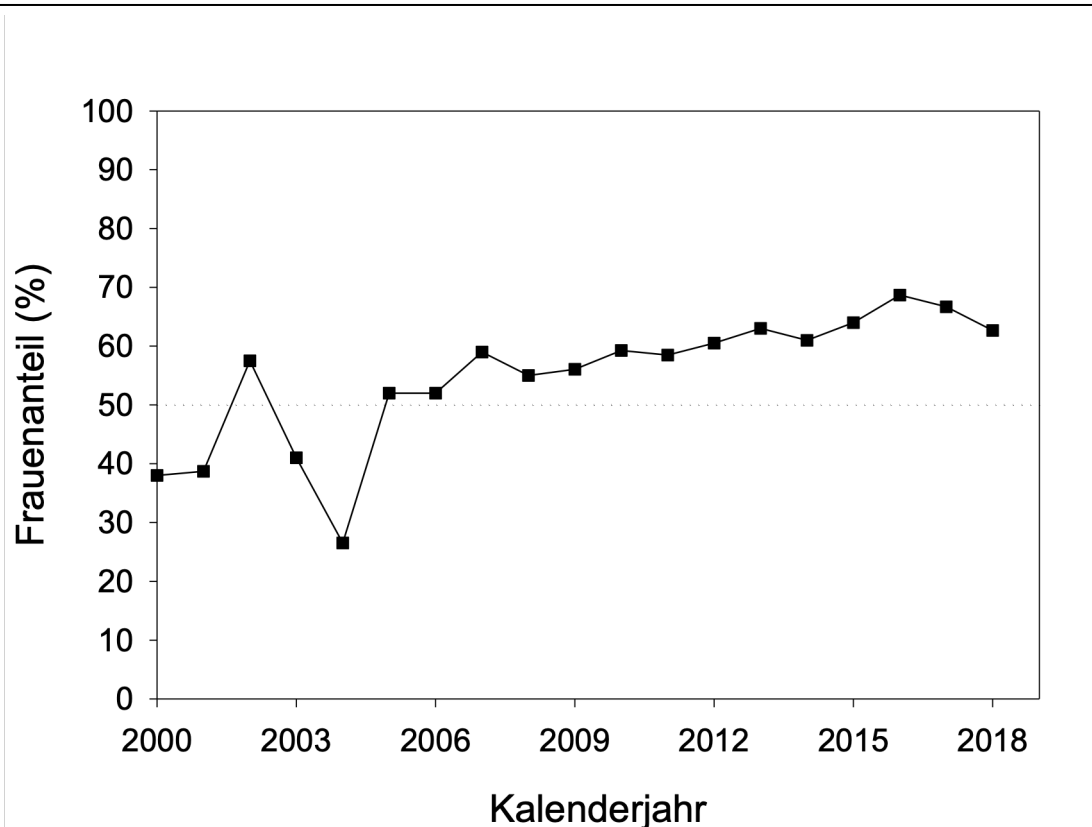


Abb. 2: Frauenanteil bei Promotionen im Fachbereich Biologie

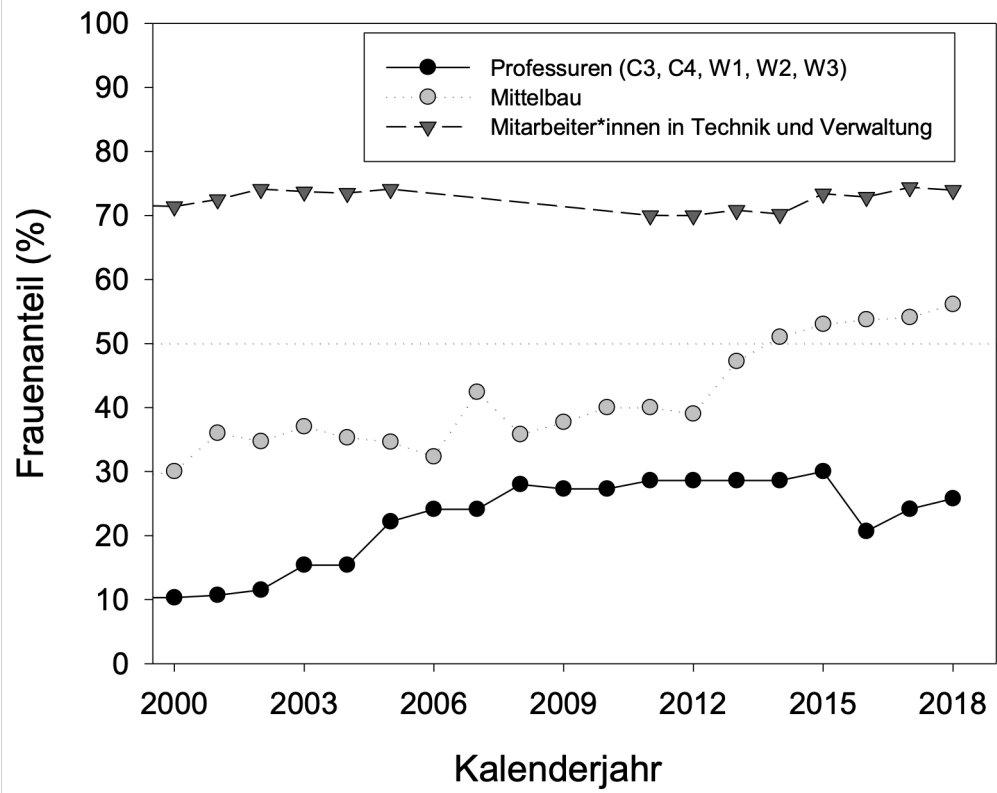


Abb. 3. Frauenanteil bei Beschäftigten des Fachbereichs Biologie

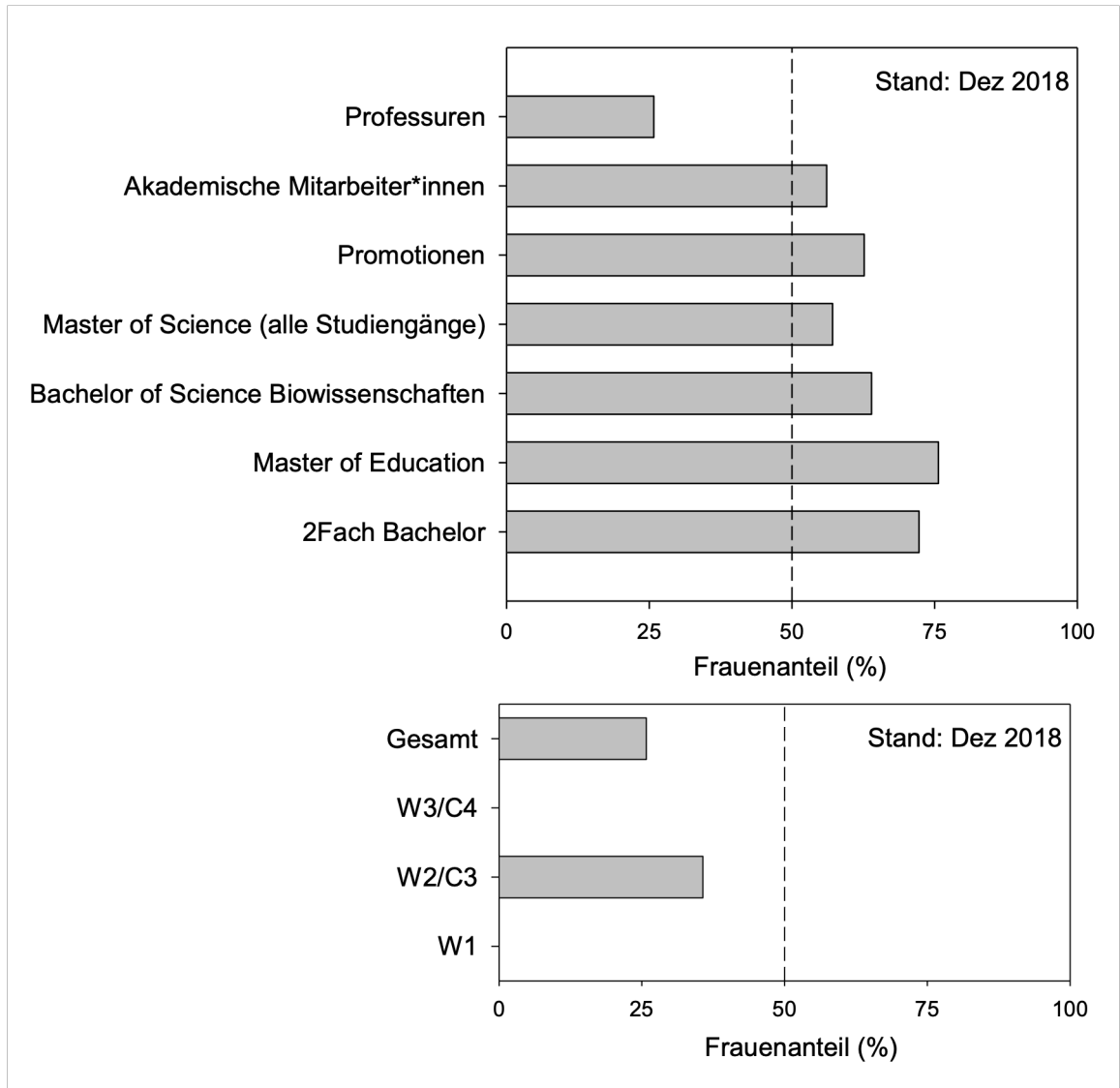


Abb. 4. Frauenanteil im Fachbereich Biologie: Die Situation zum Jahresende 2018. Die Mittelwerte aller Statusgruppen (oben) zeigen aktuell einen Frauenanteil von über 50% bei Studierenden (BSc, MSc und Promovierende) und wissenschaftlich Beschäftigten. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt dagegen unter 50% (oben). Weiter aufgeschlüsselt wird deutlich, dass der Mangel an Frauen vor allem in den höheren Professorenklassen W3/C4 liegt (unten).

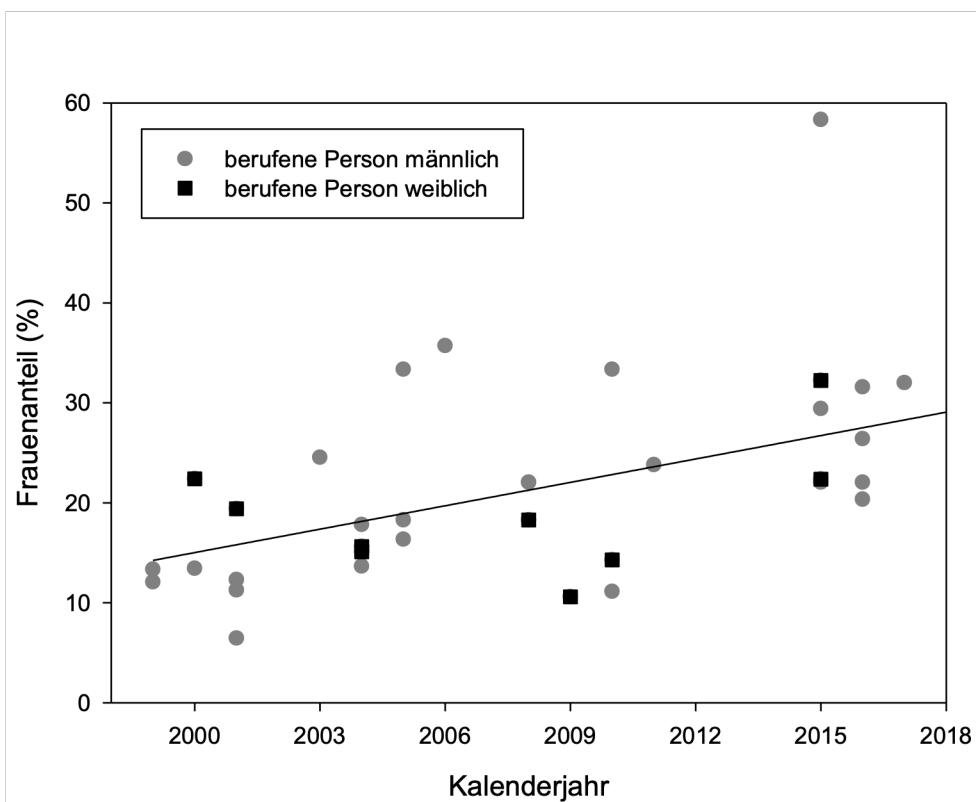
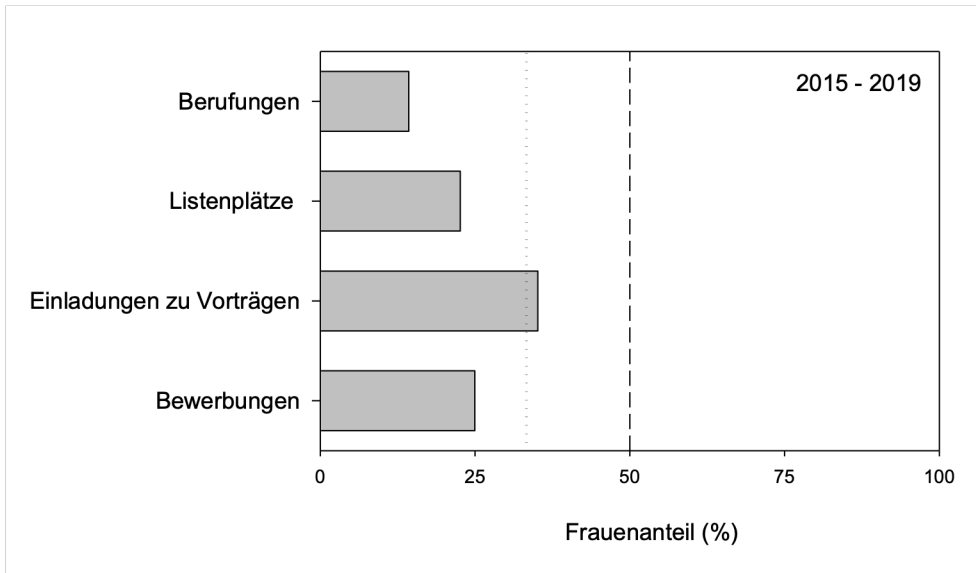


Abb. 5. Frauenanteil in Berufungsverfahren im Fachbereich Biologie.

Oben: Der Frauenanteil bei Bewerbungen lag bei etwa 25%. Zu Vorstellungsvorträgen wurden 34% Frauen eingeladen. Bei Listenplätzen und Berufungen war aber wieder ein Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.

Unten: Der Frauenanteil unter den Bewerbern nahm in den letzten 18 Jahren kontinuierlich zu. Berufungen von Frauen erfolgten aber auch in Verfahren mit unterdurchschnittlicher Anzahl an Bewerberinnen. In den jüngsten Berufungsverfahren waren keine Frauen mehr erfolgreich.