



UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

*Offen im Denken*

*Der Dekan*

# ***Gleichstellungsplan der Fakultät für Biologie (2024-2027)***

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999 in der Fassung vom  
24.10.2023***

## Inhalt

	Allgemeine Einführung/Präambel.....	3
1	Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2023.....	4
1.1	Beschäftigte der Fakultät.....	4
1.1.1	Professuren.....	5
1.1.2	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal .....	6
1.1.3	Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte.....	8
1.1.4	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	9
1.1.5	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV) .....	10
1.1.6	Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich.....	10
	Auswertung .....	13
1.1.7	Auszubildende .....	13
1.2	Studium .....	13
1.2.1	Studierende.....	15
1.2.2	Absolvent*innen.....	16
1.3	Wissenschaftliche Qualifizierung.....	17
1.3.1	Promotionen.....	17
1.3.2	Stipendien .....	17
1.3.3	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase .....	17
1.4	Gremienbeteiligung .....	19
1.5	Fazit.....	19
2	Fortschreibung für die Jahre 2024-2027 und Ziele.....	21
2.1	Wissenschaftliches Personal.....	22
2.2	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung .....	23
2.3	Studienerfolg .....	23
2.4	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen .....	24
2.5	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	25
2.6	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre.....	26
2.7	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt .....	26
2.8	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung.....	26
2.9	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.....	27
3	Erfolgskontrolle und Bericht.....	27
4	Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	27

## **Allgemeine Einführung/Präambel**

Die Fakultät Biologie der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den Gleichstellungsplan für die Jahre 2024-2027 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 der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom Mai 06.05.2022.

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 gewährleisten und wo nötig zu verbessern. Zurzeit liegt der Frauenanteil bei der Zahl der Studienanfängerinnen oder der Absolventinnen bei über 50,0 %. Demgegenüber liegt das Verhältnis der Professorinnen zu Professoren, trotz Steigerungen in den letzten Jahren, momentan mit 35,0 % noch niedriger.

Auch wenn das Ziel der Gleichstellung auf allen Ebenen der Fakultät Biologie sich nicht allein mit einer aktivsteuernden 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 begleitet und in der Umsetzung unterstützt.

Die Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans wurde vom Fakultätsrat der Fakultät Biologie in seiner Sitzung vom 25.1.2024 beraten und beschlossen.

## 1 Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2021-2023

In diesem Teil des Berichtes werden die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans 2020 - 2023 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 Gleichstellungsplans im Wesentlichen erreicht wurden.

### 1.1 Beschäftigte der Fakultät

Um sich einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät Biologie seit dem vorherigen Gleichstellungsplans zu verschaffen, wurde ein tabellarischer Vergleich der Daten vom 15.01.2024 (und somit dem Ende des Gleichstellungsplans 2020 - 2023) und dem 21.09.2020 (Ende des vorletzten Gleichstellungsplans) erstellt (Tab. 1).

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Köpfe, Stand 15.01.2024)			Abgelaufener Gleichstellungsplan (Köpfe, Stand 21.09.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	7	13	35	6	15	28,5
Lehrstuhlvertretungen	--	-	-	-	-	-
Juniorprofessuren (W1)	1	0	100	1	1	0
Wissenschaftlicher Mittelbau	74	64	53,6	69	57	55
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	44	15	75,9	36	14	72

### Auswertung

Am 21.09.2020 waren in der Fakultät insgesamt 199 Personen in den verschiedenen Statusgruppen beschäftigt (Tab. 1). Diese Zahl hat sich mit 218 Beschäftigten im Jahr 2024 nur leicht erhöht. Auch die Geschlechterverhältnisse in den Statusgruppen Wissenschaftlicher Mittelbau und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung blieben im Wesentlichen konstant. Im Wissenschaftlichen Mittelbau besteht mit 53,6% nahezu Parität. Bei den Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung hat der Frauenanteil von 72,0% auf 75,9% leicht zugenommen.

Juniorprofessuren gibt es zum aktuellen Zeitpunkt nur eine, diese ist mit einer Frau besetzt (100% Frauenanteil). Da die Statusgruppe extrem klein ist, ist dieser Wert nicht sehr aussagekräftig.

Bei den Professuren sind mit Stand Januar 2024 35,0% weiblich. Somit konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Jahr 2020 mit damals 28,5% 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. Eine W2-Professur konnte mit einer Professorin nachbesetzt werden. Durch das Ausscheiden eines Professors wurde zudem die Quote ebenfalls verbessert. Im Berichtszeitraum wurde keine weitere W3-Professur besetzt. Wie im vergangenen Gleichstellungsplan an dieser Stelle angemerkt: Wie geplant ist die Anzahl der Professuren leicht gesunken. Dies liegt an den vorgezogenen Neuberufungen. In den kommenden Jahren ist ein leichter Anstieg durch die Research Alliance Ruhr Professuren zu erwarten.

Insgesamt wird festgestellt, dass die Ziele des letzten Gleichstellungsplans voll erfüllt wurden.

### 1.1.1 Professuren

In Deutschland sind ca. 27,0 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Doch obwohl sich laut Statistischem Bundesamt<sup>1</sup> zwischen 2005 und 2015 der prozentuale Anteil fast verdoppelt hat, setzt sich die Entwicklung mittlerweile nur langsam fort. Darüber hinaus schwankt der Professorinnenanteil zwischen den einzelnen Fächer- und Besoldungsgruppen. Die vereinbarten Quoten konnten somit erreicht werden. Da keine W3-Professuren ausgeschrieben waren, konnte hier entsprechend auch keine erfolgreiche Besetzung durchgeführt werden.

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

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 15.01.2024)			Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan (Stand 21.09.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	2	10	16,7	2	9	18
C3/W2	5	3	62,5	4	6	40
W1	1	0	100	1	1	50
C2	-	-	-	-	-	-
Fachvertretungen	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16\\_245\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html) [Zugriff: 05.10.2017].

### 1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Die Vollzeitäquivalentdaten zeigen, dass über alle Tarif-/Besoldungsgruppen gemittelt der Frauenanteil leicht überwiegt, insbesondere bei den unbefristet beschäftigten Beamt\*innen und den befristet beschäftigten Tarifangestellten (Tab. 3). Insgesamt ist das Bild jedoch ausgewogen.

Bei der Auswertung nach Tarifstufen ist bei den unbefristeten Beamt\*innen über alle Besoldungsstufen ein höherer Frauenanteil festzustellen. Bei den unbefristeten Tarifangestellten ist lediglich in der Gruppe der E14-Stellen ein deutlich höherer Anteil von Männern festzustellen (Tab. 4), der jedoch nicht neu ist.

Die Aufteilung nach Teilzeit- / Vollzeitbeschäftigung zeigt ebenfalls ein relativ ausgewogenes Verhältnis (Tab. 5). Bei den vollzeitbeschäftigten Tarifangestellten gibt es etwas weniger Frauen als Männer.

Die Geschlechterverteilung hat sich gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan nur wenig verändert. Der positive Trend konnte somit im letzten Gleichstellungsplan verstetigt werden. Ein Geschlechterbias bei der Vergabe der Stellen kann somit nicht beobachtet werden.

Tab. 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten (Quelle: Hl-SinOne)

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Abgelaufener Gleichstellungsplan		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2		-	-	-	-	-
	A 13 – A16	7,66	4	65,7	10	4	71
	A 9 – A16 hD	-	-	-	-	-	-
Beamt*innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	-	1	0	-	-	-
	A 9 – A16 hD	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E13-E15Ü	7,55	11	40,7	6,2	9,9	39
Tarifbeschäftigte, befristet	E13 - E15	37,67	32,12	54	34,68	28,96	55
	E9gD – E13 gD	1,95	2,6	42,9	0,65	1,3	33
Wissenschaftliche Hilfskräfte		-	-	-	15,69	4,94	76

## Tarifgruppen einzeln dargestellt

Tab. 4: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten (Quelle: HI-SinOne)

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener GEP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	7,66	4	65,7	10	4	71
	A14	5,66	3	65,4	-	-	-
	A13	2	1	66,7	-	-	-
Beamt*innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	-	1	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E13 – E15Ü	7,55	11	40,7	6,2	9,9	39
	E 14	0,5	4,7	9,6	-	-	-
	E13 H.D.	6,55	3,5	65,2	-	-	-
	E13UE	0,5	2,8	15,2	-	-	-
Tarifbeschäftigte, befristet	E13 - E15	37,67	32,12	54	34,68	28,96	55
	E 14	1	0	100	-	-	-
	E 13	36,67	32,12	53,3	-	-	-
	E9gD – E13gD	1,95	2,6	42,9	0,65	1,3	33
	E12	1,95	2,6	42,9	-	-	-
Wissenschaftliche Hilfskräfte	WHF	29	13	69	15,69	4,94	76
	WHK	1	1	50	-	-	-

Tab. 5: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung sowie befristeten und unbefristeten Verträgen (Köpfe) (Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Abgelaufener Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	11	10	52,4	13	9	59,0
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	7	6	53,8	6	6	50,0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	11	13	45,8	10	11	47,6
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	45	35	56,3	42	31	57,5

### 1.1.3 Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Die Statistik zu den Lehrkräften für besonderen Aufgaben bzw. die Lehrbeauftragten ist in den Tabellen 6 und 7 dargestellt.

Tab. 6: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	Aktueller Gleichstellungsplan			Abgelaufener Gleichstellungsplan		
	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	-	-	-	-	-	-

Tab. 7: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan WS 23/24			Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	1	4	20	1	8	11

### Auswertung

Die Lehrkräfte für besondere Aufgaben spielen an der Fakultät Biologie keine große Rolle. In der Tat gibt es nur eine (männliche) Person in der Statusgruppe „unbefristet, in Vollzeit“, welche in allen drei vorherigen Gleichstellungsplänen bereits eingestellt war (Tab. 6). 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 80,0% (Tab. 7). Allerdings hat die Fakultät auch nur insgesamt 5 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. In der Tat hat sich die Zahl im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan nahezu halbiert.

#### 1.1.4 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskraftstellen (Tab. 8) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 9) ergeben sich die folgenden Stellensituationen:

Tab. 8: Einschlägig und nicht einschlägig beschäftigte studentische Hilfskräfte (nach Köpfen, Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener GEP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK)	37	18	67,3	17	4	81
Studentische Hilfskräfte (WHF)	-	-	-	1	0	100

Tab. 9: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen , Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener GEP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	29	13	69	22	9	78
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	1	1	50	-	-	-

#### Auswertung

Bei den studentischen Hilfskraftstellen (Tab. 8) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 9) dominieren die Frauen, allerdings deutlich weniger als noch im abgelaufenen Gleichstellungsplan. Bei den studentischen Hilfskräften ohne Bachelorabschluss sind 67,0% aller Beschäftigten weiblich, Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Frauenanteil von 78,0% auf 69,0% gesunken. Bei wiss. Hilfskräften mit Masterabschluss besteht Parität (Tab.

9). Die Zahlen spiegeln in etwa die Geschlechterverhältnisse der Studierenden wider. Es kann kein Geschlechterbias festgestellt werden.

### 1.1.5 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

#### MTV Beamt\*innen

An der Fakultät Biologie sind keine Beamt\*innen im MTV-Bereich beschäftigt. Auch liegen keine Planungen für solche Beschäftigungsverhältnisse in der Zukunft vor.

Tab. 10: MTV Beamt\*innen (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Besoldungs- gruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener GEP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13 – A16 (hD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A9 - A13 (gD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A6 – A9 (mD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-

### 1.1.6 Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich

Tabelle 11 gibt die aktuelle Stellensituation der MTV-Tarifbeschäftigten und zum Zeitpunkt des abgelaufenen Gleichstellungsplans an.

Tab. 11: MTV-Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 (gD)	Vollzeit	1	1	50	1		100
	Teilzeit						
E 12 (gD)	Vollzeit		1	0		1	0
	Teilzeit						
E 11 (gD)	Vollzeit	3	3	50	2	3	40
	Teilzeit	2	0	100	1		100
E 10 (gD)	Vollzeit	1	0	100	2		100
	Teilzeit					1	0
E 9 (gD)	Vollzeit	7	3		8	1	88,9
	Teilzeit	3			1		100
E 9 (mD)	Vollzeit	5	2		4	3	57,1
	Teilzeit	5	0		3		100
E8	Vollzeit	3	1		4		100
	Teilzeit	7	0		8		100
E7	Vollzeit	1	0		1		100
	Teilzeit	1	0				
E6	Vollzeit	3	2		3	1	75
	Teilzeit	1	2			1	0
E5	Vollzeit				1		100
E3 (eD)	Teilzeit	1					100

Wie Tabelle 11 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. Technische Angestellte (TAs) der Fakultät eingruppiert sind. In diesen Bereichen ist die Mehrzahl der Beschäftigten weiblich. Die Gesamtverhältnisse sind dabei weitestgehend gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan 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 zeigt, dass der erhöhte Frauenanteil in beiden Gruppen existiert (Tab. 12).

Tab. 12: MTV-Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen, technisches und administratives Personal

Tarifgr.		Aktueller Gleichstellungsplan						Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan					
		Frauen		Männer		W in %		Frauen		Männer		W in %	
		techn.	adm.	techn.	adm.	techn.	adm.	techn.	adm.	techn.	adm.	techn.	adm.
E13 gD	VZ	1			1	100	0	1				100	
	TZ												
E12	VZ			1		0				1		0	
	TZ												
E11	VZ	2	1	2	1	50	50	1	1	2	1	33,3	50
	TZ	2				100		1				100	
E10	VZ	1				100		2				100	
	TZ									1		0	
E9b gD	VZ	4	3	2	1	66,7	75	6	2	1		85,7	100
	TZ	3				100		1				100	
E9a mD	VZ	3	2	2		60	100	3	1	2	1	60	50
	TZ	4	1			100	100	2	1			100	100
E8	VZ		3		1		75		4				100
	TZ	1	6			100	100	3	5			100	100
E7	VZ	1				100		1				100	
	TZ	1				100							
E6	VZ	3		2		60		3		1			
	TZ		1	2		100	100			1			
E5	VZ							1		1		50	
	TZ									1		0	
E3	VZ							1				100	
	TZ	1				100							

### Höhergruppierungen

Im Zeitraum 2021-2023 wurden sechs Personen aus der Gruppe der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung höhergruppiert. Dies konnten unter anderem durch tarifrechtliche Neubewertungen einzelner Stellen bzw. interne Umbesetzungen erreicht werden. Der Frauenanteil lag im letzten Gleichstellungsplan bei 100%, im aktuellen Zeitraum bei 33,3% (Tab. 13). Die Aussagekraft ist aufgrund der geringen Stichprobe gering.

Tab. 13: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2021 bis 2023

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E5 – E6	0	2
Von E5 – E7	1	0
Von E8 – E9 g.D.	1	0
Von E9 m.D – E9 g.D	0	1
Von E11 – E13 g.D.	0	1

## **Auswertung**

Insgesamt lässt sich keine wesentliche Veränderung der Beschäftigtenstruktur erkennen. Ein höherer Frauenanteil ist über alle MTV-Statusgruppen wie auch im vergangenen Bericht offensichtlich.

### **1.1.7 Auszubildende**

Die Fakultät hatte im Berichtszeitraum keine Auszubildenden.

## **1.2 Studium**

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. Für die Fakultät für Biologie ist dies nicht der Fall, hier ist die Mehrheit mit 72,0% weiblich (Tab. 14 und Tab. 15).

Tab. 14: Studienanfänger\*innen nach Studiengängen+Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jew. SoSe + nachfolgendes WS, Quelle: HISinOne)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr SoSe23/WS23-24			Vor einem Jahr SoSe22/WS22-23			Vor zwei Jahren SoSe21/WS21-22		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Fakultät für Biologie									
B.Sc. Aquatische Biologie	23	15	65	30	21	70	24	14	58
B.Sc. Biologie	50	38	76	52	32	62	52	36	69
B.Sc. Medizinische Biologie	48	45	94	50	41	82	47	38	81
B.Sc. Molekularbiologie	31	24	77	30	25	83	31	25	81
B.Sc. Biologie Lehramt (GyGe)	58	34	59	49	35	71	57	38	67
B.Sc. Biologie Lehramt (HRGe)	37	25	68	42	24	57	45	27	60
B.Sc. Biologie Lehramt (BK)	12	7	58	9	6	67	11	9	82
M.Sc. Biologie	-	-	-	-	-	-	22	12	54
M.Sc. Aquatische Biologie	12	6	50	12	9	75	-	-	-
M.Sc. Medizinische Biologie	29	23	79	27	26	96	32	25	78
M.Sc. Molekularbiologie	14	11	79	15	11	73	-	-	-
M.Sc. EnviTox	21	15	71	7	6	86	13	5	38
M.Sc. TWM	5	2	40	2	1	50	4	2	50
M.Ed. Biologie Lehramt (GyGe)	36	25	69	25	18	72	37	22	59
M.Ed. Biologie Lehramt (HRGe)	29	22	76	36	21	58	30	24	80
M.Ed. Biologie Lehramt (BK)	4	3	75	4	4	100	6	5	83
Summe Fakultät	409	295	72	390	280	72	411	282	69

## 1.2.1 Studierende

Tab. 15: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät (Quelle: HISinOne)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr WS23/24			Vor einem Jahr WS22/23			Vor zwei Jahren WS21/22		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Biologie									
B.Sc. Aquatische Biologie	67	43	64	69	45	65	58	38	66
B.Sc. Biologie	201	142	71	230	151	66	242	166	69
B.Sc. Medizinische Biologie	167	144	86	167	141	84	158	130	38
B.Sc. Molekularbiologie	101	81	80	93	74	80	83	65	78
B.Sc. Biologie Lehramt (GyGe)	234	150	64	238	151	63	243	151	62
B.Sc. Biologie Lehramt (HRGe)	192	135	70	208	140	67	224	148	66
B.Sc. Biologie Lehramt (BK)	42	27	64	37	25	68	42	29	69
M.Sc. Biologie	36	21	58	54	51	57	71	43	61
M.Sc. Aquatische Biologie	23	15	65	12	9	75	-	-	-
M.Sc. Medizinische Biologie	100	81	81	99	84	85	105	82	78
M.Sc. Molekularbiologie	29	22	76	15	11	73	-	-	-
M.Sc. EnviTox	45	28	62	39	22	56	43	18	42
M.Sc. TWM	11	4	36	14	6	43	20	9	45
M.Ed. Biologie Lehramt (GyGe)	80	52	65	76	50	66	96	60	63
M.Ed. Biologie Lehramt (HRGe)	82	57	70	73	49	67	56	39	70
M.Ed. Biologie Lehramt (BK)	10	9	90	12	10	83	12	7	58
Summe Fakultät	1420	1011	71	1436	999	70	1453	985	68

## 1.2.2 Absolvent\*innen

Tab. 16: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Kalender Jahr (Quelle: HISinOne)

Studienabschlüsse	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science	80	63	79	64	56	88	69	49	71
Master of Science	63	46	73	67	44	66	68	43	63
LA Bachelor	65	45	69	69	50	72	65	46	71
LA Master	59	43	73	63	37	59	71	47	66
Summe Fakultät	267	197	74	263	187	71	273	185	68

Tab. 17: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (Quelle: HISinOne)

Studienabschlüsse	SoSe 23 + WS 23/24			SoSe 22 + WS 22/23			SoSe 21 + WS 21/22		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Bachelor of Science	79	59	75	70	61	87	59	41	69
Master of Science	57	38	67	55	42	76	77	50	65
LA Bachelor	28	18	64	38	26	68	42	31	74
LA Master	33	26	79	26	19	73	31	21	68
Summe Fakultät	197	141	72	189	148	78	209	143	68

### Auswertung

Die Fakultät Biologie verfügt über nur eine Lehreinheit. Es zeigt sich über die Studiengänge und Jahre hinweg (Tab. 14 und Tab. 15), dass überproportional viele Frauen in den einzelnen Studiengängen der Fakultät Biologie ihr Studium aufnehmen und dieses, in einem annähernd gleichen Verhältnis (Tab. 16 und Tab. 17), auch weiterführen bzw. erfolgreich zu Ende führen. Es gibt sich somit keine geschlechtsspezifische Diskrepanz zwischen diesen Parametern.



## 1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

### 1.3.1 Promotionen

Tab. 18: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre 15.01.21-15.01.24 (Quelle: Promotionssekretariat)

Lehreinheiten	Jahr 2023			Jahr 2022			Jahr 2021		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	32	16	67	29	15	66	47	23	67

Tab. 19: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Studienjahre (Quelle: Promotionssekretariat)

Lehreinheiten	SoSe 23 + WS 23/24			SoSe 22 + WS 22/23			SoSe 21 + WS 21/22		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Summe Fakultät	24	18	57	29	14	67	35	21	63

### 1.3.2 Stipendien

Eine geringe Anzahl der durchgeführten Promotionen wird auch durch Stipendien gefördert, z.B. Deutsche Bundesstiftung Umwelt oder Stifterverband. Tabelle 20 zeigt die Anzahl an Promovend\*innen der Fakultät für Biologie.

Tab. 20: Stipendien (Quelle: Abfrage Sekretariate)

	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener GEP (2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Stipendien gesamt	2	2	50	8	6	57
Finanzierung UDE-Mittel	1	0	100	4	4	50
Finanzierung externe Mittel	1	2	33	4	2	67

### 1.3.3 Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Post-Doc-Phase

#### Habilitationen

Die Habilitation ist im Bereich der Biologie schon seit vielen Jahren für eine Berufung obsolet, da der Nachweis auch über habilitationsäquivalente Leistungen erfolgen kann. Dementsprechend wird dieser Abschluss nur von einer geringen Anzahl an Nachwuchswissenschaftlern verfolgt (Tab. 21).

Tab. 21: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2024		2023		2022		2021		2020	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0

## Post-Doc-Phase

Als Vorbereitung auf eine Nachwuchsgruppenleitung oder Professur durchlaufen des Weiteren viele Wissenschaftler\*innen eine Post-Doc-Phase an der Fakultät Biologie. Die Unterschiede zwischen dem aktuellen und dem abgelaufenen Gleichstellungsplan in diesem Bereich sind in Tabelle 22 dargestellt.

Tab. 22: Post-Doc-Stellen (Quelle: Abfrage Sekretariate)

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 14	Vollzeit	2	0	100	1	0	100
	Teilzeit	-	-	-	1	0	100
E 13	Vollzeit	7	5	58	10	9	50
	Teilzeit	2	1	67	9	0	100

## Auswertung

Auch bei den Nachwuchswissenschaftler\*innen zeigt sich ein ähnliches Bild wie in der Promotionsphase. Es ist kein geringerer, sondern ebenfalls ein höherer Anteil von Frauen unter den PostDocs festzustellen. Die Anzahl an Habilitationen mit einem  $n=1$  ist für eine statistische Aussage nicht ausreichend. Somit ist keine Benachteiligung von Frauen in der Qualifikationsphase feststellbar.

## 1.4 Gremienbeteiligung

Die Beteiligung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Fakultät für Biologie ist in den universitären Gremien ist in Tabelle 23 dargestellt.

Tab. 23: Gremienbeteiligung von Mitgliedern der Fakultät für Biologie.

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	5	7	42
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	0	1	0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	1	0	100
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	-	-	-
Kommission für Diversity Management	-	-	-
Gleichstellungskommission	-	-	-
Arbeitsschutzausschuss	-	-	-
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	-	-	-
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	-	-	-
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	0	1	0
IKM-Vorstand	0	1	0
Senat	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>37,5</b>

## 1.5 Fazit

Die hier vorgestellten Daten zeigen, dass sich die Fakultät für Biologie im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsplans verbessert hat, insbesondere auf der Stufe der Professorinnen und Professoren. Auch wenn die vereinbarte Quote erreicht wurde, so muss insbesondere auf der Ebene der W3-Professorinnen und Professoren systematisch darauf geachtet werden, dass sich der Anteil von Frauen hier erhöht.

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

Studienanfänger\*innen und den Absolvent\*innen 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, wenngleich mit durchschnittlich 67% und 55% etwas geringeren Rahmen bei den Promotionen bzw. Post-Doc-Wissenschaftler\*innen fort. Es kommt erst bei der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren zu einer Verschiebung zu einem höheren Anteil von Männern (Tab. 24). Hier wird erst mit Ruhestand von zahlreichen der männlichen Professoren ab 2032 eine drastische Verschiebung durch systematische Neubesetzung erwartet.

Tab. 24: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2023 bzw. bei ausgewählten Statusgruppen 2020.

	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger*innen	295	114	<b>72</b>
Studierende	1011	409	<b>71</b>
Absolvent*innen	197	70	<b>74</b>
Promotionen	32	16	<b>67</b>
MTV	44	15	<b>75</b>
Wiss. Mitarbeiter + Post-Docs	<b>85</b>	70	<b>55</b>
Professuren (excl. W1)	<b>7</b>	13	<b>35</b>

Des Weiteren sind die Frauen auch bei den Wissenschaftlichen Beschäftigten bzw. bei den Mitarbeiter\*innen 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 Gleichstellungsplan, 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 57,0%-Frauenanteil (4:3) und auf der Stufe der W1- Juniorprofessor\*innen eine Frau berufen ist. Der Frauenanteil im Bereich der C3/W2-Professuren hat sich unter anderem durch eine aktiv-gesteuerte, auf Parität ausgerichtete Berufungspolitik entwickelt, aber auch durch zwei Bleibeverhandlungen von Männern (W2 auf W3). Andererseits sank der Frauenanteil bei den Professor\*innen durch eine Wegberufung einer Professorin.

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 (siehe auch Abschnitt 2).

## **2 Fortschreibung für die Jahre 2024-2027 und Ziele**

Wie im Abschnitt 1 dargelegt, sind mit Ausnahme bei der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren Frauen in der Mehrzahl. Dementsprechend lautet das Prioritäre Ziel der Fakultät für Biologie: Mehr Professorinnen auf W3-Ebene gewinnen. Für den Zeitraum bis 2027 wurde eine Quote von 38,0% vereinbart. Für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans gibt es hierfür jedoch nur begrenzte Möglichkeiten, da nach aktuellem Stand über die Research Alliance Ruhr eine W3 Professorin sowie zwei W3 Professoren von der Berufungskommission nominiert wurden. Sollte jedoch der Exzellenzcluster REASONS erfolgreich sein, so steht in diesem Kontext die Berufung einer weiteren W3-Professur als Maßnahme an, mit der zugunsten des schlechten Verhältnisses bei den W3-Professuren gegengesteuert werden kann.

Ferner gelten folgende Ziele:

- Die Fakultät unterstützt Frauen weiterhin bei ihrer wissenschaftlichen Karriere durch gezielte Fortbildungsangebote und Unterstützungsformate (s. Abschnitt 2.1).
- 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. Tenure-Track-Optionen (auch auf W3) sollen favorisiert werden.
- 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

Der Anteil von Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal liegt stabil bei über 50,0%. Wo möglich soll dieser (bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen als wissenschaftliche Mitarbeitende einstellen) weiter erhöht werden, um noch ähnlicher zum Anteil der Studierenden und Promovierenden zu sein.

Grundsätzlich gilt für die Fortführung des Gleichstellungsplans, dass die Fakultät folgende Aspekte besonders berücksichtigt:

- 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 biografische 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 werden 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 50,0% 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 Beförderungsentcheidung oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten nicht zu Ungunsten einer oder eines Teilzeitbeschäftigten getroffen wird, weil sie oder er 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 Homeoffice bevorzugt eingeräumt. Die Fakultät unterhält hierfür eine leistungsfähige IT-Infrastruktur (virtuelle Maschinen).

## 2.3 Studienerfolg

Aufgrund der hohen Frauenanfänger- bzw. Absolventinnenquote 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

potenzielle 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 Natur- und Ingenieurwissenschaften 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. Studentinnen sind in dieser Spitzengruppe stark vertreten, zum Beispiel wurden alle drei Frenzen-Preise dieses Jahr an Absolventinnen vergeben. Diese Maßnahmen dienen als öffentlichkeitswirksame Auszeichnungen von exzellentem, insbesondere weiblichem Nachwuchs an der Fakultät.

#### **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 sind bereits recht hoch, sollen aber 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. Dies geschieht einerseits Fakultätsintern als auch über das Graduate Center Plus.
- Promovierten Wissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Fakultätsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen. (PUK – Postdoc und Kind-Programm).

## **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, inkl. wiss. Kolloquien
- 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. Dieses Zimmer wird von Wissenschaftlerinnen genutzt. Die Fakultät wird auch prüfen, inwiefern das Zimmer auch für Studierende mit Kindern genutzt werden kann.

- Ferner unterstützt die Fakultät für Biologie nachdrücklich die Bestrebungen, Schulferien- und Semesterzeiten besser zu harmonisieren.

## **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. Als Ansprechpartner dient – neben den zentralen Ombuds- und Beratungsstellen der UDE - hierzu der/die Diversitätsbeauftragte der Fakultät.

## **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. Informationen darüber finden sich auf den Webseiten der Fakultät, die aktuell auch aktualisiert werden.

Der Dekan/die Dekanin, die Leiter\*innen der Arbeitsgruppen, und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan 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 05.04.2024 zum 02.07.2024 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.