

**Frauenförderplan  
der Fakultät für Biologie**

**gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20. November 1999**

verabschiedet vom Fakultätsrat am 18. März 2010  
überarbeitet am 19. Januar 2011

**Zeitraum der Gültigkeit: 04.02.2011 – 03.02.2014**

Ansprechpartnerin: Dipl.-Päd. Dr. Christa Henze, AOR

## 1 Einführung

Die Fakultät Biologie schreibt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20. November 1999 den Frauenförderplan für den Zeitraum von drei Jahren fort. Es ist die zweite Fortschreibung des vom Fachbereich Biologie und Geografie aufgestellten Frauenförderplans für den Zeitraum 2000 – 2003 (verlängert bis 2004) sowie 2005 – 2007.

Die Grundlage des vorliegenden Frauenförderplans bilden das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der zentrale Rahmenplan der Universität Duisburg-Essen. Eine weitere Orientierung bieten die mit der Ratifizierung durch die Bundesregierung des Amsterdamer Vertrags von 1999 geltenden Gender-Mainstreaming-Grundsätze des Europarates und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897).

Die Fakultät für Biologie besitzt neben der Lehramtsausbildung und mehreren wissenschaftlichen Studiengängen drei wissenschaftliche Schwerpunkte: die medizinische Biologie, die eng mit dem Zentrum für Medizinische Biotechnologie (ZMB) verknüpft ist, die Wasser- und Umweltforschung, die in das Zentrum für Wasser- und Umweltforschung (ZWU) eingebunden ist, und die empirische Bildungsforschung, die mit dem Zentrum für Lehrerbildung (ZLB) kooperiert.

Das Lehrangebot der Fakultät für Biologie umfasst derzeit zum einen alle Lehramtsstudiengänge. Zum anderen wird ein BA/MA Studiengang in Medizinischer Biologie sowie in Biologie angeboten. Im Bereich der Biomedizin haben die Absolventen die Wahl zwischen verschiedenen PhD Programmen. Zudem werden die zwei internationalen MA-Studiengänge Transnational Ecosystem Based Water Management (TWM, in Kooperation mit der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und der Universität Nijmegen) und Environmental Toxicology (EnviTox, in Kooperation mit der Fakultät für Chemie) angeboten.

Die Fortschreibung und Aktualisierung des Frauenförderplans wurde vom Fakultätsrat der Fakultät Biologie und Geografie der Universität Duisburg-Essen in seiner Sitzung am 18. März 2010 abschließend beraten und beschlossen.

## 2 Bestandsaufnahme

In diesem Kapitel werden die Geschlechterverhältnisse innerhalb der Gruppe der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Beschäftigten zum Stichtatum 31.12.2008 – und somit der damaligen Fakultät Biologie und Geographie – ermittelt. Zur Beschreibung der Stellen- und Qualifikationsstruktur werden folgende Personengruppen differenziert: wissenschaftlich Beschäftigte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, Studierende sowie Promovierende und Habilitierende.

In diesem Zusammenhang sei auf folgenden Sachverhalt hingewiesen: Im aktuellen Frauenförderplan werden die Geschlechterverhältnisse für die einzelnen Personengruppen differenziert für die beiden Institute der Fakultät dargestellt – im Gegensatz zum vorangegangenen Förderplan (Zeitraum 2005 – 2007), bei dem dies auf der Basis des damaligen gesamten Fachbereichs vorgenommen wurde. Aufgrund dieser unterschiedlichen Herangehensweisen können aktuell keine vergleichenden Analysen vorgenommen werden. Die jetzt gewählte, nach Instituten getrennte Bestandsaufnahme wird aufgrund der Möglichkeit einer differenzierten Betrachtung favorisiert. Zugleich eröffnet das Vorgehen zukünftig entsprechende Vergleiche für ausgewählte Zeithorizonte.

## 2.1 Beschäftigungsstruktur

Zum Stichtag 31.12.2008 lagen zur Beschäftigungsstruktur im **Institut für Biologie** folgende Daten vor:

Statusgruppe	Vergütungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professoren/ Professorinnen	C4/W3	6	3	33,3 %
	C3/W2	1	0	0,0 %
	W1	0	1	100,0 %
<b>Professoren/Profes- sorinnen gesamt</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>36,4 %</b>
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen (in VZÄ)	C1	2	1	33,3 %
	A 13 – A 16	5	1	16,7 %
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (Haushalts + Drittmittelstellen in VZÄ)	E 13 – E 15 (unbefristet)	2	0	0,0 %
	E 13 – E 15 (befristet)	11,66	18,23	61,0 %
	<i>davon Haushaltstellen</i>	<i>8,41</i>	<i>8,83</i>	<i>51,2 %</i>
	E 9 – E 12 (unbefristet)	0	0	/
	E 9 – E 12 (befristet)	3,48	0,5	12,6 %
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau gesamt</b>		<b>24,14</b>	<b>20,73</b>	<b>46,2 %</b>
Lehrbeauftragte		7	7	50,0 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte		1	11	92 %
Studentische Hilfs- kräfte		23	25	52,1 %
Weitere Beschäftigte (in VZÄ)	E 13 – E 15	0	1	100,0 %
	E 9 – E 12 (Vollzeit)	3	2	40,0 %
	E 9 – E12 (Teilzeit)	0	0,5	100,0 %
	E 3 – E 8 (Vollzeit)	6	7	53,9 %
	E 3 – E 8 (Teilzeit)	0	6,03	100,0 %
<b>Weitere Beschäftigte gesamt</b>		<b>9</b>	<b>16,53</b>	<b>64,8 %</b>

Quelle: Super X; abgefragt am 21.12.2010

Im Institut für Biologie sind von den insgesamt 11 Professorenstellen 4 Stellen von Frauen besetzt; dies entspricht einem Anteil von 36,4 %. Damit liegt der aktuell erreichte Frauenanteil bei Professuren weit über dem bundesdeutschen Vergleichswert von 17,4 % (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif); Zugriff: 08.03. 2010). Blickt man ausschließlich auf das Geschlecht der Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen von C4/W3-Professuren, so erreicht das Institut für Biologie mit einem Frauenanteil von 33,3 % ebenfalls einen Wert, der deutlich über dem bundesdeutschen Vergleichswert von 13,3 % (Stand: 2008) liegt (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif); Zugriff: 08.03.2010). Damit wird ersichtlich, dass das Institut für Biologie in den letzten Jahren bei der Neubesetzung von Professuren zielgerichtet und erfolgreich die Chance zur Gleichstellung von Frauen und Männern genutzt hat.

Im Bereich des Wissenschaftlichen Mittelbaus zeigen die Daten, dass mit einem Frauenanteil von 46,2 % Frauen fast paritätisch vertreten sind. Allerdings sind Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen BeamtInnen unterrepräsentiert, und bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten sind Frauen ausschließlich befristet beschäftigt. In dieser Gruppe übersteigen die Frauenanteile schließlich die 50 %-Marke. Dies gilt ebenfalls für die Haushaltsstellen. Der bundesweite Vergleichswert für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 38,5 % (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01_t.gif); Zugriff: 08.03.2010) wird damit vom Institut für Biologie deutlich überschritten.

Keine Unterrepräsentanz von Frauen offenbart sich ebenfalls bei der Gruppe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte. Hier erreicht der Frauenanteil bei der Gruppe der studentischen Hilfskräfte 52,1 %, bei der Gruppe der Wissenschaftlichen Hilfskräfte sogar 92 %. Gleichwohl liegt der Frauenanteil bei der Gruppe der studentischen Hilfskräfte unter dem Anteil von Frauen in der Gruppe der Studierenden im 1. Semester sowie der Absolventen und AbsolventInnen (vgl. Kap. 2.2).

Eine Überrepräsentanz von Frauen manifestiert sich auch bei der Gruppe der Weiteren Beschäftigten; der entsprechende Wert liegt bei 64,8 %. Zudem wird bei dieser Personengruppe deutlich, dass in den Vergütungsgruppen E3 – E8 sowie E 9 – E12 eine Teilzeitbeschäftigung ausschließlich von Frauen ausgeübt wird. Ein Großteil dieser Frauen arbeitet in den Sekretariaten einzelner Professuren, denen jeweils eine halbe Sekretariatsstelle zugeordnet ist. Bei der Neubesetzung von Sekretariatsstellen werden die Bewerberinnen teilweise gefragt, ob sie auch an einer Vollzeitstelle interessiert sind und entsprechend bereit wären, für zwei Professuren zu arbeiten. Bisher haben die Befragten dies in zahlrei-

chen Fällen verneint und darauf verweisen, dass sie explizit an einer Teilzeitstelle interessiert sind. Für die Beschäftigten in den Sekretariaten werden regelmäßig von der Universität (Personal- und Organisationsentwicklung) Fortbildungen angeboten; die Teilnahme ist selbstverständlich möglich.

Zum Stichtag 31.12.2008 lagen zur Beschäftigungsstruktur im **Institut für Geografie** folgende Daten vor:

Statusgruppe	Vergütungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professoren/ Professorinnen	C4/W3	1	0	0,0 %
	C4/W3 Vertretungsprofessur	0	1	100,0 %
	C3/W2	2	0	0,0 %
<b>Professoren/Profess- sorinnen gesamt</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>25,0 %</b>
Wissenschaftliche Beamte/Beamtinnen	C1	1	0	0,0 %
	A 13 – A 16	1	1	50,0 %
Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte	E 13 – E 15	6	4	40,0 %
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau gesamt</b>		<b>8</b>	<b>5</b>	<b>38,5 %</b>
Lehrbeauftragte		2	3	60,0 %
Wissenschaftliche Hilfskräfte		0	1	100
Studentische Hilfs- kräfte		5	7	58,3 %
<b>Wissenschaftliches Personal gesamt</b>		<b>18</b>	<b>16</b>	<b>47,1 %</b>
Weitere Beschäftigte	E 9 – E 12 (Vollzeit)	1	0	0,0 %
	E 9 – E12 (Teilzeit)	1	2	66,6 %
	E 3 – E 8 (Vollzeit)	1	1	50,0 %
	E 3 – E 8 (Teilzeit)	0	2	100,0 %
<b>Weitere Beschäftigte gesamt</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>62,5 %</b>
<b>Summe gesamt</b>		<b>21</b>	<b>21</b>	<b>50,0 %</b>

Zum Stichtag Ende 2008 wurden im Institut für Geografie alle dauerhaft besetzten Professuren durch Männer verantwortet; lediglich eine zeitlich befristete Vertretungsprofessur wurde durch eine Frau wahrgenommen. Damit errechnet sich für die Professuren ein Frauenanteil von 25,0 %. Dieser Wert liegt oberhalb des bundesdeutschen Vergleichswerts von 17,4 % (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif); Zugriff: 08.03.2010). Bleibt die Lehrstuhlvertretung unberücksichtigt, liegt der Frauenanteil jedoch bei 0,0 %. Zur Bewertung dieses Befundes sei deutlich herausgestellt, dass das Institut für Geografie seit 2007 keine konkrete Chance hat, den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen, da aufgrund eines Rektoratsbeschlusses vom 2. Mai 2007 keine frei werdende Professur neu besetzt wird.

Beim Wissenschaftlichen Mittelbau wird ein Frauenanteil von 38,5 % erreicht; damit zeichnet sich hier eine deutliche Annäherung an eine Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Dieser Wert entspricht exakt dem bundesweiten Vergleichswert für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/01_t.gif); Zugriff: 08.03.2010).

Mit einem Frauenanteil von 58,3 % zeigt sich bei der Gruppe der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte keine Unterrepräsentanz von Frauen. Gleichwohl liegt der Wert wenige Prozentpunkte unter dem Anteil von Frauen in der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen (vgl. Kap. 2.2).

Bei der Gruppe der Weiteren Beschäftigten wird mit einem Wert von 62,5 % eine Überrepräsentanz von Frauen erreicht. Zudem wird deutlich, dass in den Vergütungsgruppen E3 – E8 sowie E 9 – E12 Frauen auch bei einer Teilzeitbeschäftigung stark überrepräsentiert (83,3 %) sind.

## **2.2 Qualifikationsstruktur**

### **Studierende im 1. Fachsemester (Institut für Biologie)**

Im Wintersemester 2008/2009 waren in den Lehramtsstudiengängen des Instituts für Biologie für das 1. Fachsemester insgesamt 245 Fälle eingeschrieben. Dabei handelte es sich in 189 Fällen um weibliche Studierende; dies entspricht einem Frauenanteil von 77,1 %. Dieser Wert liegt deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert von 49,7 % (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06_t.gif); Zugriff: 08.03.2010).

Im BA Medizinische Biologie waren im WS 2008/2009 insgesamt 30 Studierende eingeschrieben, davon 24 Frauen (Frauenanteil: 80 %). Im MA Medizinische Biologie waren im SS 2009 insgesamt 22 Personen eingeschrieben, davon 18 Frauen (Frauenanteil: 82 %). Die Daten zeigen erfreulicherweise, dass der Anteil von Frauen, die ihre Qualifikation nach dem Bachelor-Abschluss fortsetzen und in den Master wechseln, prozentual nicht sinkt, sondern sogar leicht ansteigt.

### **Absolventinnen und Absolventen (Institut für Biologie)**

Im Wintersemester 2008/09 schlossen im Institut für Biologie 85 Personen das Lehramtsstudium ab. Mit 61 Absolventinnen wird ein Frauenanteil von 71,8 % erreicht. Dieser Wert liegt etwas unter dem Anteil weiblicher Studierender im Erstsemester (77,1 %). Allerdings kann die Differenz auch im gewählten Stichtag begründet liegen. Deutlich hervorzuheben ist, dass der erreichte Absolventinnenwert den bundesweiten Wert des Frauenanteils bei Absolventinnen und Absolventen von 51,9 % (Stand: 2008) deutlich übertrifft (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06_t.gif); Zugriff: 08.03.2010).

Mit Blick auf den BA/MA Medizinische Biologie beendeten im WS 2008/2009 zwei Studentinnen das Studium; im SS 2009 belief sich die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen auf 22 Personen, davon 16 Frauen (Frauenanteil: 72,7 %). Die erreichte Quote an Absolventinnen bewegt sich zwar prozentual um einige Prozentpunkte unterhalb des Anteils von Frauen an den betreffenden Studiengängen; dies könnte aber auch durch den gewählten Stichtag begründet sein.

### **Absolventinnen und Absolventen (Institut für Geografie)**

Die Anzahl der Studierenden, die im WS 2008/2009 ihr Studium beendeten, liegt mit Blick auf die Lehramtsstudiengänge Geografie bei 63 Personen. Mit 39 Absolventinnen wird ein Frauenanteil von 61,9 % erreicht. Dieser Anteil liegt deutlich über dem bundesweiten Wert des Frauenanteils bei Absolventinnen und Absolventen von 51,9 % (Stand: 2008) (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/06_t.gif); Zugriff: 08.03.2010).

### **Promotionen (Institut für Biologie)**

Im Zeitraum vom 1.1.2007 – 31.12.2009 wurden im Institut für Biologie insgesamt 66 Promotionen abgeschlossen. Dabei wurden 36 Frauen promoviert, was einem Frauenanteil von 54,5 % entspricht. Damit liegt bei dieser Qualifikationsstufe keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Betont sei zudem, dass dieser Befund den bundesweiten Ver-

gleichwert für die Fachgruppe „Mathematik/Naturwissenschaften“ von 37,4 % (Stand: 2008) deutlich übertrifft (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/ 12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif); Zugriff: 08.03.2010). Gleichwohl sei angemerkt, dass der erreichte Frauenanteil an den Promotionen geringer ausfällt als der Frauenanteil an den Gruppen der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen.

### **Promotionen (Institut für Geografie)**

Im Institut für Geografie wurden im Zeitraum vom 1.1.2007 – 31.12.2009 insgesamt 11 Promotionen erfolgreich abgeschlossen. Mit 6 promovierten Frauen wird ein Frauenanteil von 54,5 % erreicht. Damit liegt bei dieser Qualifikationsstufe auch im Institut für Geografie keine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Ein bundesweiter Vergleichswert kann nur mit Einschränkung genannt werden, da das Fach Geografie an einzelnen Universitäten entweder den Naturwissenschaften oder aber den Gesellschafts-/Sozialwissenschaften zugeordnet wird. Der entsprechende Wert im Bereich „Mathematik/Naturwissenschaften“ liegt für das Jahr 2008 bei 37,4 %, für die „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ bei 23,3 % (vgl. [www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/ 12\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/12_t.gif); Zugriff: 08.03.2010).

### **Habilitationen**

Abgeschlossene Habilitationen gab es im Zeitraum 2007 – 2009 weder im Institut für Biologie noch im Institut für Geografie.

## **3 Zielformulierung**

Die Fakultät für Biologie setzt sich – wie auch in den vergangenen Jahren – zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Studium zu fördern. Es besteht Konsens darüber, dass der Anteil von Frauen – insbesondere im wissenschaftlichen Bereich – gefördert werden muss. Ein langfristiges und wesentliches Ziel der Fakultät für Biologie besteht in der Sicherung bzw. Erreichung des Anteils von Frauen bei den Professuren von 50 %. Dies ist in der Fakultät für Biologie weitgehend gelungen; hier gilt es, den erreichten Stand zu sichern bzw. bei der Neubesetzung von Professuren ggf. um einige Prozentpunkte zu erhöhen. Darüber hinaus strebt die Fakultät für Biologie an, den Frauenanteil im Wissenschaftlichen Mittelbau zunächst zu stabilisieren. In Anlehnung an das Kaskadenmodell der Deutschen Forschungsgemeinschaft soll schrittweise und soweit möglich der Frauenanteil langfristig dem Anteil

der Absolventinnen entsprechen. Dies gilt insbesondere auch für die abgeschlossenen Promotionen. Gleichzeitig gilt es in besonderer Weise, die Anzahl von Habilitationen zu erhöhen.

Um die Beschäftigungssituation der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zielgerichtet verbessern zu können, soll in Abstimmung und Kooperation mit dem Team des Gleichstellungsbüros im Jahre 2011 eine Frauenversammlung durchgeführt werden, um Wünsche zur Verbesserung von Arbeitszeitbedingungen und der Arbeitsgestaltung zu diskutieren und um zugleich eine Grundlage für mögliche einzuleitende und umzusetzende Maßnahmen zu erhalten.

#### **4 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Bereich**

Frauen werden, solange sie in einzelnen Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) bevorzugt.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mittelbaustellen sollen zukünftig folgende Verfahren und Grundsätze gelten:

Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden – etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät für Biologie. Dies gilt auch für längerfristige studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (länger als drei Monate, keine Verlängerungen). Darüber hinaus werden bei gleicher Eignung und Qualifikation – so lange der Anteil des wissenschaftlichen Personals unter 50 % liegt – Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben.

Die Fakultät für Biologie informiert weibliche Doktorandinnen über bestehende Promotionsförderprogramme (insbesondere Kooperationsprojekt „mentoring<sup>3</sup>“ der Ruhr-Universität Bochum, der Universität Dortmund und der Universität Duisburg-Essen).

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- 
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden.
  - Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Duisburg-Essen sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden über jedes Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
  - Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Darüber hinaus soll im Rahmen der Neubesetzung von Professuren aktiv nach potenziellen Bewerberinnen gesucht werden; dabei werden bestehende Netzwerke/Datenbanken genutzt (u. a. Datenbanken des CEWS).

Hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse bei Lehramtsstudiengängen scheint folgende Überlegung relevant: Wenn der neue BA/MA-Studiengang Primarstufe ab WS 2011/2012 eingeführt wird, sollte der Anteil von Frauen und Männern bei der Gruppe der Erstsemester ebenso beobachtet werden wie jener bei der Gruppe der Absolventinnen und Absolventen. Möglicherweise tragen die neue Studienstruktur und die längere Studiendauer aufgrund einer Angleichung der Besoldungsperspektiven zu einer höheren Akzeptanz bei männlichen Studienanfängern bei. Unter der Perspektive einer Gleichstellung von Männern und Frauen erscheinen bei den Lehramtsstudiengängen, die durch das Fach Biologie (mit)verantwortet werden, aktuell keine Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an der Gruppe der Studierenden notwendig.<sup>1</sup>

Um das erreichte Ziel, einen Anteil von mindestens 50 % bei den Studienanfängerinnen zu halten, werden in der Fakultät auch zukünftig Maßnahmen zur Werbung von Schülerinnen zur Studienaufnahme fortgeführt (z. B. aktive Beteiligung bei der Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik oder beim Girls' Day).

---

<sup>1</sup>Aufgrund der deutlichen Überrepräsentanz von Frauen bei der Gruppe der Lehramtsstudierenden erscheinen gezielte Maßnahmen zur Motivation von Männern zur Studienaufnahme notwendig. Der geringe Anteil männlicher Studierender insbesondere an den Lehramtsstudiengängen für die Primarstufe dürfte jedoch zentral durch Faktoren (u. a. gesellschaftliches Ansehen des Lehrerberufs, Vergütungsstrukturen) und subjektive Lebensentscheidungen begründet sein, auf deren Veränderungen Hochschulen nur einen (sehr) begrenzten Einfluss haben.

## **5 Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im zentralen Rahmenplan der Universität beschrieben sind, uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:

Die Fakultät für Biologie setzt sich weiterhin zum Ziel, die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in ihrem Bestreben um Weiterbildung und -qualifikation zur Eröffnung beruflicher Entwicklungschancen zu unterstützen.

Belange der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung – etwa die Festsetzung flexibler Arbeitszeiten oder Reduzierungen der Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung familiärer Bedingungen, Unterstützung beim Einstieg nach einem Elternurlaub oder das Interesse an Weiterbildungsangeboten – sollen über die bereits benannte Frauenversammlung im Jahr 2011 erhoben werden.

Beförderungsentscheidungen und Entscheidungen zur Höhergruppierung werden unter besonderer Berücksichtigung des Leistungsprinzips (Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) und der Bestimmungen zur Frauenförderung getroffen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung, Qualifikation und den beruflichen Aufstieg.

## **6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Gemäß der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen vom 03.12.2010, trägt die Fakultät für Biologie dazu bei, Mitglieder und Angehörige gegenüber Diskriminierung, insbesondere sexuelle Belästigung und Gewalt zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

## **7      Berichterstattung**

Die jährliche Berichterstattung im Fakultätsrat und an die Gleichstellungskommission soll gewährleisten, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.