

**ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER
FAKULTÄT FÜR BIOLOGIE UND BIOTECHNOLOGIE**
2020-2024

ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR BIOLOGIE UND BIOTECHNOLOGIE UND DEM REKTO- RAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Biologie und Biotechnologie schließen folgende Zielvereinbarung:

2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W2/W3-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für diejenigen Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind: Die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Ziele und Leistungen der Fakultät

Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen

a) Promovierende

Studium	SoSe 2020			Bundes-Benchmark	Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	192	108	56 %	59,6%	> 50 %

b) Abgeschlossene Promotionen

Abschluss	3-Jahres-Durchschnitt (2017/18/19)			Bundes-Benchmark	Zielwert
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
abgeschlossene Promotionen	34,3	16	47 %	58,3%	≥ 50 %

Die Fakultät zielt aufgrund des etwa 60%igen Frauenanteils bei den Studienabschlüssen der Fakultät auf eine Steigerung des Frauenanteils bei der Promotion hin zur Chancengleichheit der Geschlechter. Mit dem Ziel, die Weiterqualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen), den Aufbau eigener Netzwerke sowie die Vergrößerung des Methodenspektrums innerhalb der Fakultät für Biologie und Biotechnologie zu fördern, wurde das Lore-Agnes-Projekt „Neues Lernen – Kooperieren-Innovieren“ erfolgreich eingeworben und umgesetzt. Darüber hinaus werden über das Lore-Agnes-Projekt „Forschung und Karrierewege von Wissenschaftlerinnen“ gezielt Frauen eingeladen, die nach einem Fachvortrag von ihrem Werdegang berichten und auf diese Weise Vorbild und Ansporn für Nachwuchswissenschaftlerinnen sein können. Außerdem wurde ein neues Lore-Agnes-Projekt „Führungstraining für (Post-)Doktorandinnen der Biologie“ begonnen, in dem Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Hilfe von Workshops gezielt bei der Entwicklung ihrer Führungsrolle unterstützt werden.

Maßnahmen

Da in allen Projekten noch Gelder zur Verfügung stehen, werden die Projekte weitergeführt. Dies beinhaltet auch eine Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch eine studentische Hilfskraft.

Des Weiteren unterstützt die Fakultät im Rahmen ihres Nachwuchskonzepts schwangere Frauen, wenn sie aufgrund der Schwangerschaft nicht im Labor arbeiten dürfen bzw. unterstützendes Personal zur Weiterführung laufender Laborarbeiten benötigen, mit jeweils einer Hilfskraft (SHK/WHB). Dabei kann die Dauer und der Stundenumfang der Unterstützung individuell beantragt werden (s. Nachwuchskonzept der Fakultät).

Im Rahmen der Nachwuchsförderung werden darüber hinaus weitere Maßnahmen gefördert, bspw. eine Abschlussförderung für Promovierende und eine Anschubfinanzierung zur finalen Ausarbeitung eines ersten DFG-Antrags, Diese können Frauen und Männer gleichermaßen in Anspruch nehmen.

Außerdem soll die Spielesammlung des Mobilen Kinderzimmers der Fakultät um Spiele für Kinder im Alter von vier bis fünf Jahren erweitert werden. Die Kosten übernimmt die Fakultät.

Ziel 2: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich wird aufgrund der Personalverdichtung innerhalb der Fakultät anspruchsvoller und umfanglicher. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund, den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

Maßnahmen

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät wird auch weiterhin Möglichkeiten zur Weiterqualifikation in sehr großem Maße gewähren und Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte auf die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche hinweisen.

Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

Professuren:

	Januar 2021			Bundes-Benchmark	Zielwert ²
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	12	2	17 %		
Professuren W2/C3	11	3	27 %		
Gesamt¹	23	5	22 %		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	23	5	22 %	24,8%	39 %

Maßnahmen

In den Jahren 2018 bis 2020 erfolgten insgesamt fünf W2/W3-Berufungen, wobei vier Männer und eine Frau eingestellt wurden. 2020 bis 2024 werden planmäßig fünf Professuren (2020:2; 2021:1; 2024:2) vakant, wobei eine Professur bereits vorzeitig männlich nachbesetzt wurde und in zwei weiteren Fällen der Ruhestand voraussichtlich hinausgeschoben wird. Somit verbleiben die Neubesetzung einer W2-Professur und einer W3-Professur. Zudem wurden der Fakultät zwei Open-Field-Professuren zugewiesen. Mindestens zwei dieser Stellen sollen mit Frauen besetzt werden. Eine Juniorprofessur mit Tenure Track nach W2 ist männlich besetzt.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Mit welchen Maßnahmen plant die Fakultät dieses Ziel zu erreichen?

- Die Fakultät wird weiterhin aktiv Kandidat*innen rekrutieren und vorab eine Liste mit einer realistischen Einschätzung zur Berufbarkeit potenzieller Kandidat*innen vorlegen.
- Zusätzlich nutzt die Fakultät verstärkt die Möglichkeit der internationalen Rekrutierung.
- Es werden weiterhin Fakultätskolloquien zur Unterstützung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftler*innen durchgeführt.

¹ inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

² nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

Ziel 4: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrates

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	F in %
Professor*innen	8	3	38
Wiss. Personal	2	1	50
MTV	2	2	100
Studierende	3	1	33
Gesamt	15	7	47

Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck.

Ziel 5: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar. Es wird angestrebt, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch nach Ablauf der unter Ziel 1 benannten Lore Agnes-Projekte mit einer studentischen Hilfskraft zu unterstützen.

Leistungen der Hochschulleitung

Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

- Lore-Agnes-Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Bewerbung um den Human Resources Strategy for Researchers Award
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day

- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte
- Entlastungsmaßnahmen für in der akademischen Selbstverwaltung überproportional engagierte Wissenschaftlerinnen

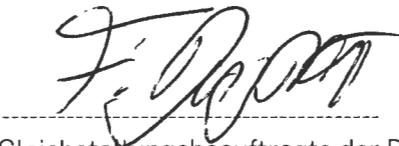
3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Biologie und Biotechnologie einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen.

Bochum, den



Rektor der RUB
Prof. Dr. Dr. h. c. Martin Paul



Gleichstellungsbeauftragte der RUB
Friederike Bergstedt



Dekan der Fakultät
Prof. Dr. Dominik Begerow

Prof. Dr. S. Baginsky
- Prodekan -



Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

ANHANG: DATENGRUNDLAGE

Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat 1, Abteilung 1

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.