

Gleichstellungsplan Centrum für Biotechnologie – CeBiTec 2022



Inhalt

1	Präambel	1
2	Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben	2
3	Bestandsanalyse und Bilanz	3
4	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	4
4.1	Professorinnen	5
4.2	Nachwuchswissenschaftlerinnen	5
4.3	Studentinnen	7
4.4	Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	7
5	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	8
5.1	Anteil von Frauen in Gremien	8
5.2	Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen	9
5.3	Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe.....	10
5.4	Weitere zielgruppenübergreifende Maßnahmen.....	9
6	Flankierende Dimensionen	10
6.1	Vereinbarung von Familie, Studium und Beruf.....	10
6.2	Gender in Forschung und Lehre.....	10
6.3	Digitalisierung	11
6.4	Qualitätsmanagement und Evaluation	11
7	Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung	12
8	Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät .	12
9	Anhang	13
i)	Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplanes und Statusangaben.....	13
ii)	Tabellarische Übersicht über die im letzten Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen mit Statusangabe je Maßnahme.	14

1 Präambel

Der Gleichstellungsplan des CeBiTec soll darauf hinwirken, die Chancengleichheit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und Männern und Frauen gleiche Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu bieten. Die rechtliche Grundlage sind das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, das Landesgleichstellungsgesetz NRW und der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder des CeBiTec. Die wissenschaftliche Direktorin oder der wissenschaftliche Direktor trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht den Vorstand und die Gleichstellungsbeauftragte des CeBiTec mit ein. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde im April 2019 gewählt.

Mit Wirkung zum 01.01.2018 wurden sämtliche unbefristeten Personalstellen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) CeBiTec in die Fakultäten (Fakultät für Biologie und Technische Fakultät) zurückverlagert, sodass das CeBiTec über keine eigenen Stellen mehr verfügt. Einige Stellen wurden zwischen der Fakultät für Biologie und der Technischen Fakultät zu je 50 % verteilt. Hieraus ergibt sich die besondere Situation einer ZWE, dass Stellen ihrer Mitglieder in den Fakultäten budgetiert sind und dennoch eine datenbezogene Bestandsaufnahme und Analyse (siehe Abschnitt 2) durchgeführt werden soll. Um dieser Schwierigkeit zu begegnen, hat der sich der Vorstand des CeBiTec im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb der 88. Vorstandssitzung vom 10.02.2021 auf Folgendes geeinigt: Bei der Bestandsanalyse werden alle CeBiTec-Mitglieder mit ihren jeweiligen Stellen berücksichtigt. Als CeBiTec-Mitglied gelten alle Personen mit einem entsprechenden PEVZ-Eintrag. CeBiTec-Mitglieder gehören in der Regel CeBiTec-assozierten Arbeitsgruppen an, die ihre Drittmittelprojekte am CeBiTec anmelden.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)
	Beschäftigte zum 22.06.2021			
	m	w	w in %	
W3 / C4	■	■	10,0	keine Angaben möglich
W2 / C3	■	■	0,0	keine Angaben möglich
Zusätzliche UNIPlus W3*				
Zusätzliche UNIPlus W2*				
A14 a. Z.				
A13 a. Z.				
W1 (Juniorprof.)				
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	■	■	0,0	keine Angaben möglich
E 13/14 unbefr. Vollzeit	■	■	8,3	keine Angaben möglich
E 13/14 unbefr. Teilzeit	■	■	100	keine Angaben möglich
E 13/14 befr. Vollzeit	■	■	24,1	keine Angaben möglich
E 13/14 befr. Teilzeit	■	■	66,7	keine Angaben möglich
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	■	■	100	keine Angaben möglich
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	■	■	100	keine Angaben möglich
E 13/14 Drittmittel Vollzeit	■	■	38,1	keine Angaben möglich
E 13/14 Drittmittel Teilzeit	■	■	40,0	keine Angaben möglich
Professurvertretungen				
WHK	■	■	0,0	keine Angaben möglich
SHK	■	■	25,0	keine Angaben möglich
Abschluss Studium				
Abschluss Promotion				
Abschluss Habilitation				
E 7-9 unbefr. Vollzeit	■	■	100,0	keine Angaben möglich
E 7-9 unbefr. Teilzeit	■	■	100,0	keine Angaben möglich
E 10-12 unbefr. Vollzeit	■	■	0,0	keine Angaben möglich
E 7-9 Drittmittel Vollzeit				
E 7-9 Drittmittel Teilzeit				keine Angaben möglich
E 10-12 Drittmittel Vollzeit				

*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

Die nach den Qualitätsstandards für Gleichstellungspläne geforderte Grafik, die den zeitlichen Verlauf der Frauenanteile in den verschiedenen Qualifikationsstufen abbildet kann aufgrund der besonderen Stellensituation einer ZWE nicht erstellt werden.

Zu den bis Ende 2024 freiwerdenden Stellen können auch keine Angaben gemacht werden, da diese Angaben Teil der Organisationspläne der am CeBiTec beteiligten Fakultäten sind.

3 Bestandsanalyse und Bilanz

Dem CeBiTec sind keine Stellen für Professorinnen und Professoren zugeordnet. Dennoch sind den Fakultäten zugeordnete Professor*innen Mitglieder des CeBiTec und als solche in der Tabelle in Abschnitt 2 erfasst. Zurzeit sind 17 Arbeitsgruppen im CeBiTec tätig, von denen 16 von Professor*innen geleitet werden, die der Fakultät für Biologie, der Fakultät für Chemie und der Technischen Fakultät angehören. Nur zwei der CeBiTec-Arbeitsgruppen werden momentan von einer Professorin bzw. Junior-Professorin (in der Tabelle von Abschnitt 2 noch nicht erfasst) geleitet.

Im Bereich der unbefristet Beschäftigten (A13–A16 und E 13/14) sind zurzeit fast ausschließlich Männer beschäftigt (1 von 23 Stellen; 4,3 % Frauenanteil). In diesem Beschäftigungsbereich sind Personen häufig bereits seit vielen Jahren angestellt, so dass rückwirkend keine konkrete Begründung für den fehlenden Frauenanteil gegeben werden kann. Mit dem Wegfall von ZWE-budgetierten Stellen werden Personalentscheidungen in diesem Bereich i.d.R. in den Fakultäten getroffen. Eine der seltenen Ausnahmen stellte die Neubesetzung der CeBiTec-Geschäftsführung zum 01.01.2021 dar. Hier traf die Auswahl auf einen Mann, da sich auf die ausgeschriebene Stelle keine Frauen beworben hatten.

Bei den E13/E14-Drittmittel-Beschäftigten in Vollzeit beträgt der Frauenanteil 38,1 % (8 von 21 Stellen), bei Teilzeit-Beschäftigten 40,0 % (6 von 15 Stellen). Damit ist der Frauenanteil bei den Drittmittel-Beschäftigten in Vollzeit im Vergleich zu Juni 2018 (siehe Gleichstellungsplan in der Fassung von Mai 2019), der letzten Bestandsaufnahme, um 13,1 % gestiegen (von 25 auf 38,1 %). Bei den E13/E14-Drittmittel-Beschäftigten in Teilzeit ist der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um 19,1 % gesunken (von 59,1 % auf 40,0 %). Zu der Gruppe der E13/E14-Drittmittelbeschäftigten in Voll- und

Teilzeit (insg. 36 Personen) wurden alle Personen gezählt, die auf CeBiTec-Drittmittelprojekten (Personal beschäftigt auf PSP-Elementen, mit Zuordnung zu einer 4070er-Kostenstelle) angestellt sind.

Innerhalb der E13/E14-Drittmittel-Beschäftigten gibt es 28 Doktorandinnen und 31 Doktoranden und damit ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis mit einem Frauenanteil von 47,4 %, welcher sich im Vergleich zu Vorjahren kaum verändert hat (46,6 % im Juni 2018). Neben den auf CeBiTec-Drittmittelprojekten beschäftigten Doktorand*innen gibt es im CeBiTec auch 5 Stipendiat*innen unter denen eine Stipendiatin (20 % Frauenanteil) ist.

Bei den WHK- und SHK-Stellen (6 bzw. 4 Stellen) beträgt der Frauenanteil 0 bzw. 25 %. Bis auf eine Ausnahme sind die Hilfskräfte im Bereich Bioinformatik beschäftigt. Der zu geringe Frauenanteil in diesem Bereich spiegelt somit vermutlich die Tatsache wider, dass Frauen in den informatischen Studiengängen, die der Technischen Fakultät zugeordnet sind, stark unterrepräsentiert sind. Der Studentinnenanteil in der Technischen Fakultät lag im Januar 2020 mit 29% deutlich unterhalb der Anteile anderer MINT-Fakultäten (Chemie, Physik und Biologie).

Im Bereich der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sind unbefristet in Vollzeit 8 Frauen beschäftigt („mittlerer Dienst“ und „gehobener Dienst“), des Weiteren sind zwei Männer („gehobener Dienst“) unbefristet beschäftigt.

In Teilzeit sind 7 Frauen unbefristet beschäftigt („mittlerer Dienst“).

Da das CeBiTec keine eigenen Studiengänge betreibt, entfallen die Angaben zu Abschlüssen.

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Wie zuvor bereits erläutert, ist der Handlungsspielraum des CeBiTec beim Erreichen von Gleichstellungszielen im Vergleich zu Fakultäten eingeschränkt. Daher kann sich das CeBiTec nur auf die Bindung und das Halten der vorhandenen Frauen durch die Förderung einer entsprechenden geschlechtergerechten Arbeits- und Teamkultur

konzentrieren. Die Gewinnung von Frauen liegt im Aufgabenbereich der am CeBiTec beteiligten Fakultäten. Daher soll das CeBiTec bei regelmäßigen Gesprächen mit den Fakultäten das Thema Gleichstellung als einen festen Bestandteil etablieren.

4.1 Professorinnen

An dieser Stelle muss noch einmal erwähnt werden, dass das CeBiTec als zentrale wissenschaftliche Einrichtung keine Berufungen durchführt. Eine Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der CeBiTec-Arbeitsgruppenleiter*innen erfordert daher in erster Linie Anpassungen in der Berufungspolitik der Fakultäten. Dennoch sollen sich CeBiTec-Arbeitsgruppenleiter*innen, welche gleichzeitig Fakultätsmitglieder sind, aktiv an Berufungsverfahren in den Fakultäten und damit an der Identifizierung von qualifizierten Professorinnen beteiligen. Als unterstützende Maßnahmen innerhalb des CeBiTec sollen bestimmte Veranstaltungen wie das CeBiTec-Kolloquium und die International CeBiTec Research Conference (ICRC) dazu genutzt werden, einen Kontakt zwischen CeBiTec bzw. den beteiligten Fakultäten und qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen herzustellen. Für beide Veranstaltungen ist das Ziel ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Vortragenden zu erreichen. Die Organisator*innen der CeBiTec-Konferenzen arbeiten schon seit Jahren an der Erfüllung dieser Zielvorgabe, welche durch die Tatsache erschwert wird, dass es in bestimmten Bereichen der Biotechnologie momentan noch eine geringe Anzahl hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen gibt, die als Sprecherin eingeladen werden können. Das CeBiTec hat jedoch Maßnahmen mitentwickelt, die eine langfristige Erhöhung des Anteils qualifizierter Wissenschaftlerinnen in bestimmten Forschungsbereichen der Biotechnologie fördern (siehe Abschnitt 4.2; *CeBiTec Young High-Potential Women in Biotech Award*).

4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Auch hier ist es durch die Rückverlagerungen von Stellen in die Fakultäten für eine ZWE nur im begrenzten Maße möglich zielgruppenspezifische Maßnahmen zu definieren. Die unter Punkt 4.2 genannten Maßnahmen dienen der Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Weiterhin hat das CeBiTec kein eigenes Promotionsrecht, die Promotion findet an der Fakultät statt, welcher der*die Erstbetreuer*in angehört. Daher gelten Fördermaßnahmen der beteiligten Fakultäten auch entsprechend für Promovendinnen im Rahmen von CeBiTec-Projekten. Um den Anteil von Frauen auf mindestens 50% zu bringen, sollen geeignete Frauen beim Übergang vom Master-Studium direkt angesprochen und motiviert werden, sich auf Promotionsstellen zu bewerben. Dies wird durch die Professor*innen des CeBiTec, welche als Mitglieder der ZWE an der Umsetzung des Gleichstellungsplanes beteiligt sind, durchgeführt. Diese Gruppe steht durch die Erfüllung von Lehrverpflichtungen und die Betreuung von Masterarbeiten in Kontakt mit der Zielgruppe. Ebenso sollen geeignete promovierte Frauen von ihren Promotionsbetreuer*innen (Professor*innen des CeBiTec) dazu motiviert werden, sich auf PostDoc-Stellen zu bewerben. Schwangeren Promovendinnen oder PostDocs sollen, wie auch schon in der Vergangenheit, soweit im Rahmen des Drittmittelprojekts möglich, flexible Beschäftigungsanteile und Arbeitszeiten ermöglicht werden. Ebenso sollen weiterhin auch Eltern flexible Arbeitszeiten, die auch Absprachen für „Homeoffice-Zeiten“ beinhalten können, ermöglicht werden.

Neben dem *CeBiTec Young Scientist Award*, der geschlechtsunabhängig vergeben wird, soll es zukünftig den *CeBiTec Young High-Potential Women in Biotech Award* geben. Im Rahmen der Preisvergabe sollen internationale Nachwuchswissenschaftlerinnen, die am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen, als Sprecherin („invited speaker“) zur ICRC eingeladen werden, wobei die gesamten Reisekosten vom CeBiTec getragen werden. Kandidatinnen werden durch ein Auswahlkomitee bestehend aus den jeweiligen Veranstalter*innen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem wissenschaftlichen Direktor des CeBiTec bestimmt werden. Der CeBiTec-Vorstand soll sich durch das Einreichen von Vorschlägen an der Erstellung von Kandidatinnenlisten beteiligen.

Als weitere Maßnahme zur Identifizierung weiblicher *Young Potentials* führt das CeBiTec eine Vortragsreihe mit Kandidatinnen-Auswahl und Organisation durch jeweils drei Arbeitsgruppenleiter*innen als Auswahlkommission durch. Dabei sollen die Kandidatinnen an für das CeBiTec strategisch wichtigen Zukunftsthemen arbeiten.

Förderungswürdigen Nachwuchswissenschaftlerinnen wird eine anfangsfinanzierte Nachwuchsgruppenleiter*innen-Stelle im CeBiTec angeboten, für deren Finanzierung der neue Anforschungsfond „i2p (idea-to-proposal) grant“ genutzt werden soll. Dabei soll sich CeBiTec mit Mitteln aus dem Flexifond des Haushalts beteiligen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen auf spezielle Mentoring- und Trainingsangebote der Universität, wie z. B. [movement](#), aufmerksam gemacht werden und ihnen soll durch die Betreuungsperson eine Teilnahme an solchen Angeboten ermöglicht werden. Dies soll junge Wissenschaftlerinnen beim Erwerb von Kompetenzen unterstützen, die sie für eine spätere Führungsposition qualifizieren.

4.3 Studentinnen

Da das CeBiTec keine eigenen Studiengänge organisiert und anbietet fehlen hier Möglichkeiten der Gestaltung von Maßnahmen zur Förderung des Studienerfolgs von Studentinnen. Basierend auf dem vorliegenden Gleichstellungsplan verpflichten sich die lehrorganisierenden Mitglieder des CeBiTec die jeweiligen Fördermaßnahmen der Fakultäten aktiv zu unterstützen.

Um Schüler*innen für einen Ausbildungsweg in den MINT-Fächern zu begeistern, beherbergt das CeBiTec jährlich die Schüler*innenakademie, welche von der Osthusenrich-Stiftung gefördert wird (siehe Abschnitt 6.2).

4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Zur Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung unterstützt das CeBiTec die Umsetzung des MTV-Gleichstellungsplans sowie fakultätsspezifische Maßnahmen und motiviert diese zur Teilnahme an Personalentwicklungsmaßnahmen und zur Vernetzung untereinander ([FairNetz Bielefeld!](#)).

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

5.1 Anteil von Frauen in Gremien

Nach Verabschiedung einer neuen CeBiTec Verwaltungs- und Benutzungsordnung (VBO) durch den Senat der Universität im Januar 2019 erfolgte im April 2019 im Rahmen der Mitglieder-Vollversammlung eine Neuwahl des Vorstands. Darauffolgend fand eine Neuwahl des wissenschaftlichen Direktors und seines Stellvertreters durch den Vorstand statt. Der Vorstand besteht gemäß VBO aus 7 Vertreter*innen der Hochschullehrer*innen, 3 Vertreter*innen der akademischen Mitarbeiter*innen, 2 Vertreter*innen der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und einer*einem Vertreter*in der Studierenden. Da derzeit bis auf zwei Ausnahmen ausschließlich Hochschullehrer am CeBiTec beteiligt sind, sind in der entsprechenden Statusgruppe des Vorstands zu wenig Frauen vertreten, um in dieser Gruppe eine Geschlechterparität vorweisen zu können. Eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Statusgruppe kann nur durch eine entsprechende Berufungspolitik in den Fakultäten erreicht werden.

Vor diesem Hintergrund ist es umso wichtiger, dass zumindest die anderen Statusgruppen geschlechterparitätisch besetzt werden bzw. insgesamt möglichst Geschlechterparität aufweisen. Nach dem Rücktritt einer Vertreterin der Statusgruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung, wurde die freie Vorstandsposition wieder durch eine Frau besetzt.

In der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen sind nach einer Nachwahl 2020 aufgrund des Weggangs einer Mitarbeiterin nun 2 von 3 Vorstandsmitgliedern Frauen, wodurch sich das Geschlechterverhältnis insgesamt leicht verschlechtert hat.

Problematisch ist bei dieser Statusgruppe, dass in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen fast alle unbefristeten Stellen mit Männern besetzt sind (siehe Abschnitt 3) und dass bei Drittmittel-Beschäftigten die Vertragslaufzeit oft kürzer als die Amtszeit im Vorstand ist. Bei der Vorbereitung für kommende Vorstandswahlen sollen Frauen gezielt aufgefordert werden, für das Amt zu kandidieren, sodass weiterhin eine möglichst geschlechterparitätische Liste zu Stande kommt. Hier muss die Initiative aus der Statusgruppe selber kommen, die als CeBiTec-Mitglieder an der

Umsetzung des Gleichstellungsplanes beteiligt sind.

In der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sind überwiegend Frauen beschäftigt, sodass hier ein Frauenanteil größer 50 % erreicht wurde. Insgesamt sind im Vorstand von 13 Vertreter*innen 5 Frauen und 8 Männer vertreten. Um das Gesamtverhältnis von Frauen zu Männern im Vorstand weiter zu verbessern, muss der Anteil der Professorinnen unter den CeBiTec-Arbeitsgruppenleiter*innen erhöht werden. In Abschnitt 4.2 werden Maßnahmen erläutert, die dazu wesentlich beitragen.

Seit April 2019 gibt es eine gewählte CeBiTec-Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin. In der weiteren Entwicklung des CeBiTec soll die Gleichstellung als Leitaufgabe etabliert werden. Es soll eine kontinuierliche Sichtung von relevanten arbeitsgruppenspezifischen Dokumenten des CeBiTec durch Direktor*in, Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte erfolgen (Organigramm, Beschreibung von Forschungsfeldern und Graduiertenprogrammen etc.), um den öffentlichen Auftritt des CeBiTec auf gendersensible Kriterien und Aspekte hin zu reflektieren. Die Direktorin oder der Direktor des CeBiTec ist durch den Vorstand und die Gleichstellungsbeauftragte auf das Fehlen gendersensibler Kriterien oder Aspekte hinzuweisen, um eine Überprüfung und Überarbeitung einzuleiten.

5.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen

Hierbei handelt es sich gemäß der „Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen an der Universität Bielefeld“ um Maßnahmen im Rahmen der Fakultätsentwicklung. Das CeBiTec ist als ZWE natürlich nicht von den Fakultäten entkoppelt, sondern nimmt an den Fakultätsplanungen über seine Fakultäts-zugehörigen Mitglieder teil. Hier ist insbesondere die Statusgruppe der Hochschullehrer*innen zu nennen, die durch Einbindung in Fakultätsgremien (z.B. Fakultätskonferenz) die Gelegenheit hat, CeBiTec-Interessen, auch im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils, eine Stimme zu geben.

5.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

Die wissenschaftliche Direktorin oder der wissenschaftliche Direktor trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans als Leitungsaufgabe. Dabei bezieht sie/er den Vorstand und die Gleichstellungsbeauftragte des CeBiTec mit ein.

5.4 Weitere zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Das CeBiTec stützt die im Rahmenplan genannten Maßnahmen zur Verhinderung sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen. Es wird auf die Richtlinie der Universität gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt verwiesen ([Link](#)).

Bei Beschwerden stehen die Gleichstellungsbeauftragten als erste Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Des Weiteren kann auf Wunsch der Kontakt zur Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder zum universitären Beratungsangebot bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (durch Mitarbeiterinnen des Frauennotruf e.V.) vermittelt werden.

6 Flankierende Dimensionen

6.1 Vereinbarung von Familie, Studium und Beruf

Zur besseren Vereinbarung von Familie, Ausbildung und Beruf wird Eltern nach Beendigung von Mutterschutz oder Elternzeit im beiderseitigen Einvernehmen eine wunschgemäße Einteilung der Arbeitszeit (z. B. Teilzeitbeschäftigung, aufgeteilt auf einzelne Arbeitstage) ermöglicht. In der Promotion oder auf PostDoc-Stellen befindlichen Eltern sollen ebenfalls flexible Arbeitszeit, ggf. mit *Homeoffice*-Anteilen ermöglicht werden. Bei Bedarf kann die Gleichstellungsbeauftragte vermitteln.

6.2 Gender in Forschung und Lehre

Die derzeitigen Forschungsfelder des CeBiTec umfassen die Themengebiete „Large

Scale Genomics and Big Data Bioinformatics“ sowie *„Metabolic Engineering of Unicellular Systems and Bioproduction“*. Im Mittelpunkt der Forschung stehen hierbei Einzeller, die keine Geschlechtsmerkmale ausbilden. Im Rahmen des Lehrdeputats der CeBiTec-Mitglieder, welche in die Lehre der Fakultäten eingeht, versuchen die Dozenten*innen Gender-Aspekte in den Lehrinhalten zu berücksichtigen. Des Weiteren werden die Gleichstellungsbeauftragten die CeBiTec-Mitglieder regelmäßig über die Veranstaltungsangebote mit Bezug auf Gender-Aspekte anderer Fakultäten informieren.

Zudem soll bei Ausrichtung von Konferenzen durch das CeBiTec auf einen möglichst ausgewogenen Geschlechteranteil von Männern und Frauen als Referent*innen und in der *Chair*-Position geachtet werden (siehe auch Abschnitte 4.1 und 4.2).

Um über die Forschung hinaus junge Wissenschaftlerinnen zu fördern und für einen Ausbildungsweg in den MINT-Fächern zu begeistern, beherbergt das CeBiTec jährlich die Schüler*innenakademie, welche von der Osthusenrich-Stiftung gefördert wird. An der Schüler*innenakademie haben in den Jahren 2018-2020 durchschnittlich 58,8% Mädchen und 41,2% Jungen teilgenommen. Des Weiteren finden Teutolab-Kurse im Fachbereich Biotechnologie statt, um Schulklassen die Möglichkeit zu geben, Biotechnologie hautnah zu erleben. Hier liegt die Geschlechterverteilung der Studierenden ebenfalls im Durchschnitt bei ca. 60 % Frauen und 40 % Männern.

6.3 Digitalisierung

Zur Überprüfung und Begleitung von CeBiTec-Digitalisierungsprozessen unter einer Gleichstellungsperspektive verpflichten sich wissenschaftliche Direktor*in, Vorstand und Gleichstellungsbeauftragte.

6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Gleichstellungsaktivitäten ist die wissenschaftliche Direktorin oder der wissenschaftliche Direktor des CeBiTec unter Einbeziehung des Vorstands verantwortlich (siehe Abschnitt 1). Mindestens jährlich

soll im Rahmen einer Vorstandssitzung eine **Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen** stattfinden, um eine notwendige Anpassung von Maßnahmen zu ermöglichen.

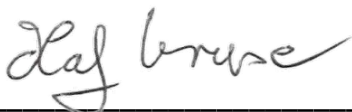
7 Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Das CeBiTec nimmt in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen eine besondere Stellung ein, da Personalentscheidungen und Berufungspolitik in den Fakultäten stattfinden. Dennoch kann das CeBiTec mit seinen Mitgliedern fakultätsspezifische Maßnahmen aktiv unterstützen und gerade im Bereich der Ausrichtung von Veranstaltungen die Gleichstellung an der Universität Bielefeld mit fördern.

8 Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan ist am 01.12.2021 im Rahmen der 92. CeBiTec-Vorstandssitzung verabschiedet worden.

Bielefeld, den 03.02.2022



Prof. Dr. Olaf Kruse (wissenschaftlicher Direktor des CeBiTec)

9 Anhang

i) Zielvorgaben des letzten Gleichstellungsplanes und Statusangaben

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben		Statusangabe
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)	
	m	w	w in %				
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	█	█	0,0	0			Erfüllt/ Nicht erfüllt
E 13/14 unbefr. Vollzeit	█	█	0,0	0			
E 13/14 Drittmittel Vollzeit	█	█	25,0		3	50,0%	nicht erfüllt
E 13/14 Drittmittel Teilzeit	█	█	59,1				
WHK	█	█	20,0		2	60,0%	nicht erfüllt
SHK	█	█	25,0		1	50,0%	nicht erfüllt
E 7-9 unbefr. Vollzeit	█	█	100,0				
E 7-9 unbefr. Teilzeit	█	█	100,0				
E 10-12 unbefr. Vollzeit	█	█	0,0				
E 7-9 Drittmittel Vollzeit	█	█	100,0				
E 7-9 Drittmittel Teilzeit	█	█	100,0				
E13/14 Drittmittel Vollzeit	█	█	100,0				

ii) **Tabellarische Übersicht über die im letzten Gleichstellungsplan aufgeführten Maßnahmen mit Statusangabe je Maßnahme.**

Planabschnitt	Maßnahme	Status	Kommentar
Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien - Maßnahmen	Aufnahme einer weiteren Arbeitsgruppe ins CeBiTec, die durch eine Professorin geleitet wird	umgesetzt	
	Motivation geeigneter Frauen beim Übergang vom Master-Studium zur Promotion und nach der Promotion, zur Bewerbung auf Promotions- bzw. PostDoc-Stellen.	teilweise umgesetzt	Überprüfung des Erfolgs schwierig, da Gespräche oft ausschließlich auf Fakultäts- und Arbeitsgruppenebene ablaufen.
	Ermöglichung flexibler Beschäftigungsanteile und Arbeitszeiten für schwangeren Promovendinnen oder PostDocs soweit im Rahmen des Drittmittelprojekts möglich.	teilweise umgesetzt	Überprüfung des Erfolgs schwierig, da Gespräche oft ausschließlich auf Fakultäts- und Arbeitsgruppenebene ablaufen.
	Flexible Arbeitszeiten für Eltern, die nach Absprache auch „Homeoffice-Zeiten“ beinhalten können	teilweise umgesetzt	Überprüfung des Erfolgs schwierig, da Gespräche oft ausschließlich auf Fakultäts- und Arbeitsgruppenebene ablaufen.
	Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Teilnahme an speziellen Mentoring- und Trainingsangeboten der Universität, wie z. B. <i>movement</i>	umgesetzt	
Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien - Maßnahmen	Gezielte Aufforderung von Frauen zur Kandidatur bei Vorstandswahlen, um eine geschlechterparitätische Zusammensetzung des Vorstandes zu erreichen.	umgesetzt	
	Kontinuierliche Sichtung von relevanten arbeitsgruppenspezifischen Dokumenten des CeBiTec (Organigramm, Beschreibung von Forschungsfelder und Graduiertenprogrammen etc.), um den öffentlichen Auftritt des CeBiTec auf gendersensible Kriterien und Aspekte hin zu reflektieren.	umgesetzt	
Flankierende Dimensionen	Ermöglichung einer wunschgemäßen Einteilung der Arbeitszeit für Eltern nach Beendigung von Mutterschutz oder Elternzeit im beiderseitigen Einvernehmen	teilweise umgesetzt	Überprüfung des Erfolgs schwierig, da Gespräche oft ausschließlich auf Fakultäts- und Arbeitsgruppenebene ablaufen.
	Dozenten*innen berücksichtigen Gender-Aspekte in Lehrinhalten und die Gleichstellungsbeauftragte informiert CeBiTec-Mitglieder regelmäßig über Veranstaltungsangebote mit Gender-Aspekten	umgesetzt	
	Ausgewogener Geschlechteranteil bei Referent*innen und in der <i>Chair</i> -Position bei CeBiTec-Veranstaltungen	teilweise umgesetzt	Strikte Umsetzung nicht immer möglich
	Jährliche soll Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen einer Vorstandssitzung	umgesetzt	