

Verfasser: Stefan Weidner, Almut Mentz, Vera Ortseifen | aktualisiert | Stand: 07.05.2019

Gleichstellungsplan

Centrum für Biotechnologie – CeBiTec 2018

Erstentwurf verabschiedet durch den Vorstand des CeBiTec in seiner 81. Sitzung am 27.11.2018

Aktualisiert im Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	2
2	Datenbezogene Bestandsaufnahme, -analyse und Zielvorgaben	3
3	Bestandsanalyse und Bilanz	4
4	Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	4
5	Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	5
6	Flankierende Dimensionen.....	6
7	Gültigkeit des Gleichstellungsplans und Bekanntmachung	7

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. Diese unbefristeten Stellen sind in den nachfolgenden Aufstellungen berücksichtigt, da es sich um eine Übergangsphase handelt. Zukünftig sollen sie jedoch in die Gleichstellungspläne der entsprechenden Fakultäten aufgenommen werden. Drittmittelbeschäftigte aus Projekten, die dem CeBiTec zugeordnet sind, jedoch in der Fakultät für Biologie, in der Fakultät für Chemie, in der Technischen Fakultät oder im CeBiTec verwaltet werden, wurden ebenfalls einbezogen. Die am CeBiTec tätigen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die den beteiligten Fakultäten (Biologie, Chemie und Technische Fakultät) angehören, sind in der nachfolgenden statistischen Aufstellung hingegen nicht berücksichtigt.

2 Datenbezogene Bestandsaufnahme, -analyse und Zielvorgaben

Statistische Bestandsaufnahme

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	m	w	w in %		Anzahl der mit Frauen besetzenden Stellen (laut Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 zu Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
Beschäftigte zum 30.06.2018						
W3 / C4						
W2 / C3						
Zusätzliche UNIPlus W3*						
Zusätzliche UNIPlus W2*						
A14 a. Z.						
A13 a. Z.						
W1 (Juniorprof.)						
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	■	■	0,0%	0		
E 13/14 unbefr. Vollzeit	■	■	0,0%	0		
E 13/14 unbefr. Teilzeit						
E 13/14 befr. Vollzeit						
E 13/14 befr. Teilzeit						
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit						
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit						
E 13/14 Drittmittel Vollzeit	■	■	25,0%		3	50,0%
E 13/14 Drittmittel Teilzeit	■	■	59,1%			
Professurvertretungen						
WHK	■	■	20,0%		2	60,0%
SHK	■	■	25,0%		1	50,0%
Abschluss Studium						
Abschluss Promotion						
Abschluss Habilitation						
E 7-9 unbefr. Vollzeit	■	■	100,0%			
E 7-9 unbefr. Teilzeit	■	■	100,0%			
E 10-12 unbefr. Vollzeit	■	■	0,0%			
E13/14 unbefr. Vollzeit						
E 7-9 Drittmittel Vollzeit	■	■	100,0%			
E 7-9 Drittmittel Teilzeit	■	■	100,0%			
E 10-12 Drittmittel Teilzeit						
E13/14 Drittmittel Vollzeit	■	■	100,0%			

*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

3 Bestandsanalyse und Bilanz

Wie bereits in der Präambel erläutert, sind dem CeBiTec keine Stellen für Professorinnen und Professoren zugeordnet. Folglich entfallen die Angaben zu W3/C4- und W2/C3-Stellen in der obenstehenden Tabelle. Zurzeit sind 13 Arbeitsgruppen im CeBiTec tätig, von denen 12 von Professoren geleitet werden, die der Fakultät für Biologie, der Fakultät für Chemie und der Technischen Fakultät angehören.

Im Bereich der unbefristet Beschäftigten (A13–A16 und E 13/14) sind zurzeit ausschließlich Männer beschäftigt. Da diese Personen bereits seit vielen Jahren angestellt sind, kann rückwirkend keine konkrete Begründung für den fehlenden Frauenanteil gegeben werden.

Bei den Drittmittel-Beschäftigten in Vollzeit beträgt der Frauenanteil 25 % (3 von 12 Stellen), bei Teilzeit-Beschäftigten 59 % (13 von 22 Stellen). Da 3 der Teilzeit beschäftigten Frauen einen weiteren Stellenanteil in der Fakultät für Biologie haben, beträgt die Quote bei weiblichen Drittmittelbeschäftigten in Vollzeit eigentlich 40 % (6 von 15 Stellen) und in Teilzeit 53 % (10 von 19 Stellen). Von den übrigen Teilzeit-Beschäftigten entfallen 7 auf Doktorandinnen- und 8 auf Doktoranden-Stellen, was ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis bedeutet. Des Weiteren gehen einige Frauen aus privaten Gründen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Bei den WHK- und SHK-Stellen (5 bzw. 4 Stellen) beträgt der Frauenanteil 20 bzw. 25 %.

Im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sind unbefristet in Vollzeit 3 Frauen beschäftigt („mittlerer Dienst“ und „gehobener Dienst“), wovon eine zurzeit nur eine Teilzeitbeschäftigung wahrnimmt, des Weiteren ist 1 Mann („gehobener Dienst“) unbefristet beschäftigt. In Teilzeit sind 2 Frauen beschäftigt, wobei eine den anderen Stellenanteil in einer anderen Einrichtung hat. Aus Drittmitteln werden 3 Frauen in Vollzeit („mittlerer Dienst“ und „höherer Dienst“) und 2 in Teilzeit („mittlerer Dienst“) finanziert.

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

4 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind, wie bereits in der Präambel erläutert, in der oben gezeigten Statistik nicht erfasst. Für 2019 ist geplant, zwei weitere Arbeitsgruppen ins CeBiTec aufzunehmen, von denen eine durch eine Professorin geleitet wird.

Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Bereich der unbefristet Beschäftigten, sowohl in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten als auch des akademischen Mittelbaus, wird regulär bis zum 31.12.2021 keine der Stellen frei, sodass für diesen Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen im betrachteten Zeitraum keine Zielvorgaben angegeben werden können. Da die nächste Stelle voraussichtlich erst in 2025 frei wird, können auch keine zielgruppenspezifischen Maßnahmen für diesen Bereich benannt werden.

Das CeBiTec hat kein eigenes Promotionsrecht, die Promotion findet an der Fakultät, statt, der die oder der Erstbetreuer*in angehört. Daher gelten Fördermaßnahmen der beteiligten Fakultäten auch entsprechend für Promovendinnen im Rahmen von CeBiTec-Projekten. Um den Anteil von Frauen weiter auf mindestens 50% zu halten, sollen geeignete Frauen beim Übergang vom Master-Studium direkt angesprochen und motiviert werden, sich auf Promotionsstellen zu bewerben. Ebenso sollen geeignete promovierte Frauen 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. 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 jungen Wissenschaftlerinnen beim Erwerb von Kompetenzen unterstützen, die sie für eine spätere Führungsposition qualifizieren.

Zur Förderung der **Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung** unterstützt das CeBiTec die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien und den universitären Gleichstellungsplan.

5 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Nach Verabschiedung einer neuen CeBiTec Verwaltungs- und Benutzungsordnung (VBO) durch den Senat der Universität im Januar 2019 erfolgte im April 2019 in 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 aus 7 Vertreter*innen der Hochschullehrer*innen, 3 Vertreter*innen der akademischen Mitarbeiter*innen, 2 Vertreter*innen der weiteren Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Studierenden. Da derzeit bis auf eine Ausnahme 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. Die anderen Statusgruppen sollten daher geschlechterparitätisch besetzt werden bzw. insgesamt möglichst Geschlechterparität aufweisen. Dies wurde annähernd erreicht, da für die Gesamtzahl der 13 Vertreter*innen 6 Frauen und 7 Männer in den Vorstand gewählt wurden. Problematisch ist jedoch, dass in der Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen alle unbefristeten Stellen mit Männern besetzt sind 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 möglichst weiterhin eine geschlechterparitätische Liste zu Stande kommt. In der Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung sind fast ausnahmslos Frauen beschäftigt, sodass hier ein Frauenanteil größer 50 % erreicht wurde.

Im Rahmen der Mitglieder-Vollversammlung des CeBiTec im April 2019 wurden zudem eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin gewählt.

In der weiteren Entwicklung des CeBiTec soll die Gleichstellung als Leitaufgabe etabliert werden. Hierbei soll eine kontinuierliche Sichtung von relevanten arbeitsgruppenspezifischen Dokumenten des CeBiTec erfolgen (Organigramm, Beschreibung von Forschungsfelder und Graduiertenprogrammen etc.), um den öffentlichen Auftritt des CeBiTec auf gendersensible Kriterien und Aspekte hin zu reflektieren.

6 Flankierende Dimensionen

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 wird ebenfalls eine flexible Arbeitszeit, ggf. mit *Homeoffice*-Anteilen ermöglicht.

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.

Um über die Forschung hinaus junge Wissenschaftlerinnen zu fördern und für einen Ausbildungsweg in den MINT-Fächern zu begeistern, beherbergt das CeBiTec jährlich die Schülerakademie, welche von der Osthusenrich-Stiftung gefördert wird. An der Schülerakademie haben in den Jahren 2013-2017 durchschnittlich 61,2 % Mädchen und 38,8 % 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.

Für die Umsetzung der Maßnahmen der Gleichstellungsaktivitäten ist die wissenschaftliche Direktorin oder der wissenschaftliche Direktor des CeBiTec verantwortlich. Mindestens jährlich soll im Rahmen einer Vorstandssitzung eine **Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen** stattfinden.

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.

(http://www.uni-bielefeld.de/gender/org_sexualisiertegewalt.html).

Bei Beschwerden stehen die Gleichstellungsbeauftragten als erste Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Des Weiteren kann auf Wunsch der Kontakt zur Zentralen Gleichstellungsbeauftragten oder zum Frauennotruf vermittelt werden.

7 Gültigkeit des Gleichstellungsplans und Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Er wird allen Arbeitsgruppen und Einheiten per E-Mail zur Kenntnis gebracht und auf der Homepage des CeBiTec veröffentlicht.