



# Gleichstellungsplan der Fachgruppe Biologie 2022–2026

## 1. Übersicht über die Geschlechterverteilung der Fachgruppe

### 1.1 Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen

#### 1.1.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei den Beschäftigten aus Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil bei etwa 66 %. Dabei ist der Anteil bei den E10-Stellen mit 33 % am geringsten (bei nur drei Stellen), bei den E8/E9-Stellen (insgesamt 50 Stellen) mit über 85 % jedoch sehr hoch. Im Bereich E3–E7 liegt der Frauenanteil bei 57 %. Viele dieser Stellen sind langfristig besetzt, sodass sich hier erst auf lange Sicht Veränderungen ergeben können. Der Frauenanteil unter den Auszubildenden der Elektronik- und Feinmechanikwerkstatt liegt zurzeit bei Null. Hier wäre eine Erhöhung wünschenswert, darauf hat die Fachgruppe aber keinen Einfluss.

#### 1.1.2 Wissenschaftliche Beschäftigte Professor\*innen

Vergütung*	Anteil (%)	* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)
W3/C4	28 %	
W2/C3	15 %	
W1	zurzeit nicht vorhanden	

Die Biologie hat zurzeit 23 besetzte Professuren, drei davon sind nach dem Jülicher Modell dem Leibniz-Institut Zoologisches Forschungsmuseum Alexander König (LIB) zugeordnet und werden von Universität und Leibniz-Gemeinschaft gemeinsam besetzt. Insgesamt beläuft sich der Frauenanteil auf 20 % (mit LIB = 17 %). Dabei liegt erfreulicherweise der Frauenanteil bei W3/C4 höher als bei W2/C3. Es zeigt sich auch insgesamt eine deutliche Steigerung zu den Zahlen des letzten Gleichstellungsplans von 2013. Hier haben in den letzten Jahren also die Berufungsmaßnahmen eine sichtbare

Änderung herbeigeführt, die auch in Zukunft weitergeführt werden soll. Dabei spielen insbesondere die sechs (vier W3; zwei W2) in den Jahren 2022–2026 zur Nachbesetzung anstehenden Professuren eine zentrale Rolle.

### Wissenschaftler\*innen

Die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen umfasst in der Fachgruppe Biologie Beamt\*innenstelle der Gehaltsgruppen A13/14 und Wissenschaftler\*innenstellen der Gehaltsgruppen E13/14. Über alle Stellen gemittelt ergibt sich ein Frauenanteil von etwa 44 %. Diese Zahl gibt allerdings ein verzerrtes Bild wieder, da zahlreiche E13-Stellen mit Promovierenden in Teilzeit besetzt sind. In Vollzeit sind es deutlich weniger. Aufgeschlüsselt ergibt sich das folgende Bild:

Vergütung*	Anteil (%)
A14/E14	33 % (66 % bei A14)
A13/E13	45 % (0 % bei A13 bei nur 4 Stellen)
E13 Vollzeit	28 %
Beamt*innen auf Zeit (A13/A14)	25 %
Beamt*innen unbefristet (A13 /A14)	33 %

\* enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E\*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A\*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU\*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant\*innen (PRAK)

Auf Ebene der Wissenschaftler\*innen unterhalb der Professur liegt der Frauenanteil damit insgesamt etwas höher als bei den Professuren. Dabei ist jedoch der Frauenanteil

sowohl bei den höherwertigen Stellen (A14/E14) als auch bei den nicht verbeamteten, unbefristeten Vollzeitstellen auf ähnlich niedrigem Niveau wie bei den Professuren. Auch zeigt sich gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan nur eine sehr leichte Erhöhung. Allerdings unterliegen die permanenten Stellen in diesem Segment auch einem sehr langsamen Wechsel. Durch die geplante Besetzung von 5–6 Lecturerstellen (A13/E13 unbefristet) in den nächsten drei Jahren soll der Frauenanteil in diesem Bereich deutlich erhöht werden.

### 1.1.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Entsprechend dem hohen Anteil an weiblichen Studierenden liegt auch der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften bei 74 %.

## 1.2 Geschlechterverteilung in der Gruppe der Studierenden

### 1.2.1 Studienanfänger\*innen

Bei den Studienanfänger\*innen liegt der Frauenanteil in den Studiengängen Bachelor Biologie bei 63 % und bei den vier Masterstudiengängen der Biologie im Durchschnitt bei 67 % (58–75 %). Im Bachelor Lehramt Biologie liegt der Frauenanteil bei hohen 86 % und nimmt im Master Lehramt Biologie auf 67 % ab.

### 1.2.2 Studierende in Bachelorstudiengängen

Bei der Gesamtzahl der Studierenden liegt der Frauenanteil in den Bachelorstudiengängen Biologie entsprechend den Studienanfängerzahlen bei 63 %. Im Bachelor Lehramt Biologie liegt der Frauenanteil bei 68 %.



### 1.2.3 Studierende in Masterstudiengängen

Bei der Gesamtzahl der Studierenden liegt der Frauenanteil bei den vier Masterstudiengängen der Biologie bei 62 %. Beim Master Lehramt Biologie liegt der Frauenanteil immer noch bei hohen 72 % und entspricht dem Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen (s. 1.3.1) in diesem Studienfach.

## 1.3 Geschlechterverteilung nach Qualifikationen

### 1.3.1 Bachelorabschlüsse

Bei den Bachelorabschlüssen liegt der Frauenanteil bei 70 % und spiegelt in etwa den Anteil weiblicher Studierender wider.

### 1.3.2 Masterabschlüsse

Bei den Masterabschlüssen der vier Masterstudiengänge Biologie (Ergebnisse für Master Lehramt konnten von uns nicht eingesehen werden) liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 66 % und spiegelt damit ebenfalls recht gut den Anteil weiblicher Studierender in diesen Studiengängen wider.

### 1.3.3 Promotionen

Der Frauenanteil bei den Promovierenden beträgt nur noch 43 % und liegt damit unter ihrem Anteil bei den Masterabschlüssen.

### 1.3.4 Habilitationen

Seit Erstellung des letzten Gleichstellungsplans haben in der Fachgruppe Biologie 15 Personen habilitiert, davon vier weibliche Habilitandinnen (26 %). Nicht bekannt ist, wie viele Frauen in dem Zeitraum eine habilitationsäquivalente Leistung erworben haben.

## 2. Gleichstellungsziele der Fachgruppe

Wie die Zahlen deutlich zeigen, hat die Biologie (ohne Lehramt) im Studium mit 66 % einen recht hohen Frauenanteil, der auch über die Bachelor- und Masterstudiengänge inklusive Abschlüssen relativ konstant bleibt. Dies ändert sich bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (44 %), von denen ein großer Teil zu den Promovierenden (Frauenanteil 43 %) gehört. Betrachtet man die Qualifikationsstellen für den akademischen Karriereweg (E13/A13 Vollzeit; 28 %) sowie die Anzahl der Habilitandinnen (26 %), so geht der Frauenanteil hier noch mal deutlich zurück. Das legt den Schluss nahe, dass in der Promotions- und direkten Nach-Promotionsphase die wesentlichen Faktoren liegen, welche eine weitere akademische Karriere von Wissenschaftlerinnen erschweren bzw. unattraktiv machen. Untersuchungen zeigen, dass wichtige Faktoren hier die unsichere Zukunfts-

situation durch befristete Anstellungen sowie die schwierige Vereinbarkeit von Familie, insbesondere Mutterschaft, und wissenschaftlicher Karriere sind. Unabhängig von bereits erreichten und noch weiter geplanten Verbesserungen hat der akademische Karriereweg bei vielen Frauen einen ‚schlechten‘ Ruf. Auf der Stufe der Professorinnen ist dann noch mal ein Rückgang des Frauenanteils zu beobachten (17 %). Auch beim Übergang zur Professur besteht also erheblicher Verbesserungsbedarf. So sehen sich Frauen u. a. einem immer noch dominant männlich geprägten Umfeld gegenüber, u. a. in Berufungskommissionen, die aufgrund der augenblicklich vorhandenen Personallage in den entscheidenden Statusgruppen zumeist nicht paritätisch besetzt werden können.

## 3. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Fachgruppe

Wie die Analyse in Abschnitt 2 zeigt, müssten geeignete Maßnahmen zum Erreichen der Gleichstellungsziele auf einer Ebene angelegt werden, die nur bedingt durch die Fachgruppe beeinflusst werden kann. Dennoch gibt es auch auf Fachgruppenebene mögliche Maßnahmen, um das Erreichen der Gleichstellungsziele zu unterstützen.

- Paritätische Besetzung von Berufungskommissionen *in der Statusgruppe der Professor\*innen*, u. a. durch verstärkten Einsatz von Gastprofessorinnen anderer Universitäten in den Kommissionen. Dies wurde in der Vergangenheit in Berufungskommissionen der Biologie bereits umgesetzt und *soll zur Verpflichtung werden*, wenn die Parität anders nicht erreicht werden kann.
- Verstärkte Vernetzung von Wissenschaftlerinnen schon auf Ebene der Doktorand\*innen und jungen Postdocs; aka Wissenschaftlerinnen werben Wissenschaftlerinnen.
- Unterstützung von jungen Wissenschaftlerinnen während der Qualifizierungsphase durch WHK/TA während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit. Dies ist insbesondere auch durch die verschärften Mutterschutzgesetze wichtig. *Dafür sollen explizit Gelder allokiert werden.*
- Weiterer Ausbau von W1-Tenure-Track-Stellen für junge Nachwuchswissenschaftler\*innen, insbesondere mit Tenure-Track-Optionen von W1 → W2 → W3, die eine wissenschaftliche Karriere an einem Ort ermöglichen. *In ihrem neuen Strukturkonzept hat die Fachgruppe Biologie sechs W1-Tenure-Track-Stellen abgebildet, von denen jeweils zwei eine W1 → W2 → W3-Option darstellen.*
- Umwandlung von ‚etablierten‘ zu mehr familienfreundlichen Strukturen. Nicht nur für Frauen mit Kindern sind abendliche Anwesenheitszeiten, z. B. bei Kommissionssitzungen, häufig nur schwer einhaltbar, was zur Ausgrenzung von Entscheidungsgremien führen kann.

## 4. Controlling und Evaluation der Maßnahmen

Die formale Entscheidung zur Besetzung von Stellen liegt in der Fachgruppe Biologie zunächst in Händen der Institutsdirektor\*innen. Dabei sind die einzelnen Arbeitsgruppenleitungen in ihrer Auswahl von Promovierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen autark.

Zu Verbesserung des Controllings, aber auch zur besseren Abstimmung zukünftiger Gleichstellungsmaßnahmen, soll eine Gleichstellungskommission gebildet werden. Diese soll innerhalb der Fachgruppe, aber auch auf Fakultätsebene, die Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen begleiten und dokumentieren. Durch Zusammenlegung von bisher vielen kleinen zu nur noch zwei großen Instituten wird zudem die Übersicht und damit Kontrolle von Gleichstellungszielen bei den Besetzungen in der Zukunft vereinfacht.

## Fachgruppenspezifische Gleichstellungsquote Fachgruppe Biologie

### 1. Vorgabe des Statistiktools

59 %

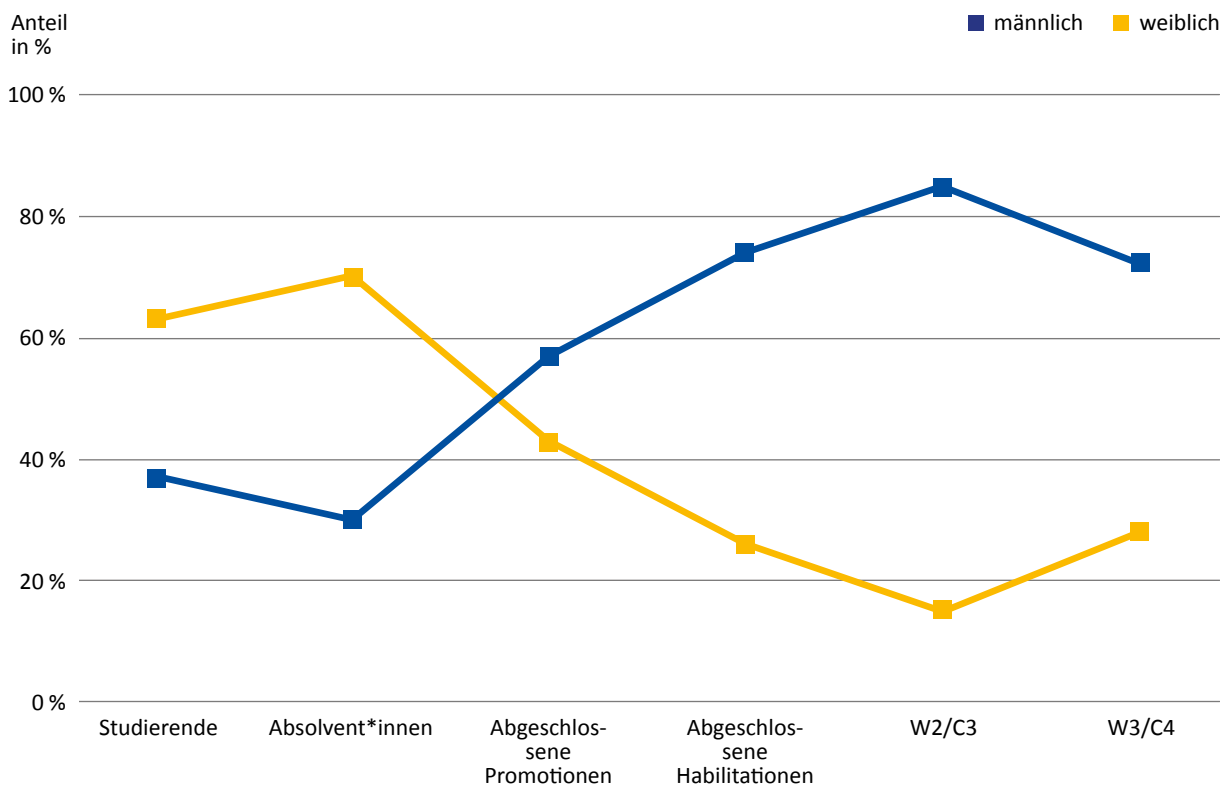
### 2. Übersicht über zu besetzende Professuren in der Fachgruppe im Zeitraum 2022–2026

W1-Juniorprofessur für Ökologische Modellierung mit Tenure Track auf W2 (WISNA); Besetzung 2022  
W3 für Evolutionäre Entwicklungsbiologie; Besetzung 2022  
W2 für Sinnesökologie; frei ab 2023  
W3 für Evolutionäre Morphologie/Phylogenetik/Evolutionsbiologie; Besetzung frei ab 2025  
W3 für Genetik; Besetzung frei ab 2026  
W3 für Zellbiologie; Besetzung frei ab 2026

### 3. Festlegung der Gleichstellungsquote

Es ist geplant, wenn möglich vier der sechs oben aufgeführten Professuren mit Frauen zu besetzen. Dies entspricht einer Gleichstellungsquote von 66 %.

Abbildung 1: Frauenanteil in den verschiedenen Qualifizierungstufen







RHEINISCHE  
FRIEDRICH-WILHELMS-  
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3  
53113 Bonn  
[www.uni-bonn.de](http://www.uni-bonn.de)

MATHEMATISCH-  
NATURWISSENSCHAFTLICHE  
FAKULTÄT

FACHGRUPPE  
BIOLOGIE

Endenicher Allee 11-13  
53115 Bonn  
[www.biologie.uni-bonn.de](http://www.biologie.uni-bonn.de)