



# Gleichstellungsplan der Landwirtschaftlichen Fakultät 2022–2026

## 1. Statistische Bestandsaufnahme

### 1.1 Beschäftigte

**Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal (ohne W-Professor\*innen)**

Gruppe	WiMi gesamt	WiMi Anteil (%)
Weiblich	349	52,9
Männlich	311	47,1
Gesamt	660	100

#### Einschätzung zur zukünftigen Personalentwicklung innerhalb der nächsten fünf Jahre

Da die LWF keine Stellenbesetzungssperren beschlossen hat, ist von einer Nachbesetzung in ähnlichem Verteilungsschlüssel auszugehen.

**Tabelle 2: Wissenschaftliches Personal aufgeteilt nach BVL-Gruppen**

Vergütung*	A15	A14	A13 H.D.	E15	E14	E13 UE	E13 H.D.	WHK	WHF	SHK
<b>Gesamt</b>	1	12	19	4	19	8	315	25	144	87
<b>Frauen</b>	0	4	10	2	7	3	165	13	83	52
<b>Frauen (%)</b>	0,0	33,3	52,6	50,0	36,8	37,5	52,4	52,0	57,6	59,8
<b>Vollzeit gesamt</b>	1	10	16	4	15	4	119	11	4	2
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	0	20,0	43,8	50,0	20,0	0	35,3	54,5	50,0	100,0
<b>Teilzeit gesamt</b>	0	2	3	0	4	4	196	14	140	85
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	0	100,0	100,0	0	100,0	75,0	62,8	50,0	57,9	58,8

\* 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)

**Tabelle 3: Wissenschaftliches Personal aufgeteilt nach BVL-Gruppen (Fortsetzung)**

Vergütung*	FEST	FEST HD	STD1	Summe und Anteile Frauen
<b>Gesamt</b>	7	1	18	<b>660</b>
<b>Frauen</b>	4	0	6	<b>349</b>
<b>Frauen (%)</b>	57,1	0,0	33,3	<b>52,9 %</b>
<b>Vollzeit gesamt</b>	0	1	16	<b>203</b>
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	0	0	37,5	<b>35,5 %</b>
<b>Teilzeit gesamt</b>	7	0	2	<b>457</b>
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	57,1	0	0	<b>60,6 %</b>

**Tabelle 4: Personal in Technik und Verwaltung  
Stand: Dezember 2020**

Vergütung*	MTV gesamt	MTV Anteil (%)
<b>Weiblich</b>	158	57,5
<b>Männlich</b>	117	42,5
<b>Gesamt</b>	275	100

**Einschätzung zur zukünftigen Personalentwicklung  
innerhalb der nächsten fünf Jahre**

Da die LWF keine Stellenbesetzungssperren beschlossen hat, ist von einer Nachbesetzung in ähnlichem Verteilungsschlüssel auszugehen.

**Tabelle 5: Personal in Technik und Verwaltung aufgeteilt nach BVL-Gruppen**

Vergütung*	A13 G.D.	E13 H.D.	E11	E10	E09A	E09B	E08	E07	E06	E05	E04	E03	E02
<b>Gesamt</b>	1	4	19	16	47	12	74	31	35	12	2	6	1
<b>Frauen</b>	0	2	5	3	26	7	65	10	21	3	1	4	1
<b>Frauen (%)</b>	0,0	50,0	26,3	18,8	55,3	58,3	87,8	32,3	60,0	25,0	50,0	66,7	100,0
<b>Vollzeit gesamt</b>	1	2	13	14	27	8	30	20	22	8	2	4	0
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	0,0	50,0	15,4	21,4	37,0	37,5	76,7	20,0	45,5	12,5	50,0	50,0	0,0
<b>Teilzeit gesamt</b>	0	2	6	2	20	4	44	11	13	4	0	2	1
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	0,0	50,0	50,0	0,0	80,0	100,0	95,5	54,5	84,6	50,0	0,0	100,0	100,0

**Tabelle 6: Personal in Technik und Verwaltung aufgeteilt nach BVL-Gruppen (Fortsetzung)**

Vergütung*	AZUBI	FEST	FEST ED	Summe und Anteile Frauen
<b>Gesamt</b>	10	3	2	<b>275</b>
<b>Frauen</b>	7	2	1	<b>158</b>
<b>Frauen (%)</b>	70,0	66,7	50,0	<b>57,5 %</b>
<b>Vollzeit gesamt</b>	10	2	2	<b>165</b>
<b>Vollzeit Frauen (%)</b>	70,0	50,0	50,0	<b>41,8 %</b>
<b>Teilzeit gesamt</b>	0	1	0	<b>110</b>
<b>Teilzeit Frauen (%)</b>	0,0	100,0	0,0	<b>80,9 %</b>



\* 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)



Foto: Volker Lannert/Uni Bonn

## 1.2 Übersichten über die Geschlechterverteilungen im Studium, bei den Abschlüssen und innerhalb der weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen

**Tabelle 7: Studierende (Stand: SS 2020)**

Gruppe	Studierende gesamt	Studierende Anteil
Weiblich	2154	62,0 %
Männlich	1322	38,0 %
Gesamt	3476	100 %

**Tabelle 8: Absolvent\*innen und Promotionsstatistik (Stand: bis inkl. SS 2019)**

Gruppe	Absolvent*innen und Promotionsstatistik gesamt	Absolvent*innen und Promotionsstatistik Anteil
Weiblich	2115	67,3 %
Männlich	1027	32,7 %
Gesamt	3142	100 %

**Tabelle 9: Darstellung der weiteren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen**

**Habilitationen (Stand: bis inkl. Kalenderjahr 2020)**

Gruppe	Habilitationen gesamt	Habilitationen Anteil
Weiblich	5	50 %
Männlich	5	50 %
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>100 %</b>

**W1-Professuren (Stand: Dezember 2020)**

Gruppe	W1 gesamt	W1 Anteil
Weiblich	2	66,7 %
Männlich	1	33,3 %
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>

**W2/C3-Professuren (ohne und mit Jülicher Modell) (Stand: Dezember 2020)**

Gruppe	W2/C3 gesamt	W2/C3 Anteil	W2/C3 gesamt mit Jülicher Modell	W2/C3 Anteil mit Jülicher Modell
Weiblich	3	37,5 %	6	46,2 %
Männlich	5	62,5 %	7	53,8 %
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>100 %</b>	<b>13</b>	<b>100 %</b>

**W3/C4-Professuren (ohne und mit Jülicher Modell) (Stand: Dezember 2020)**

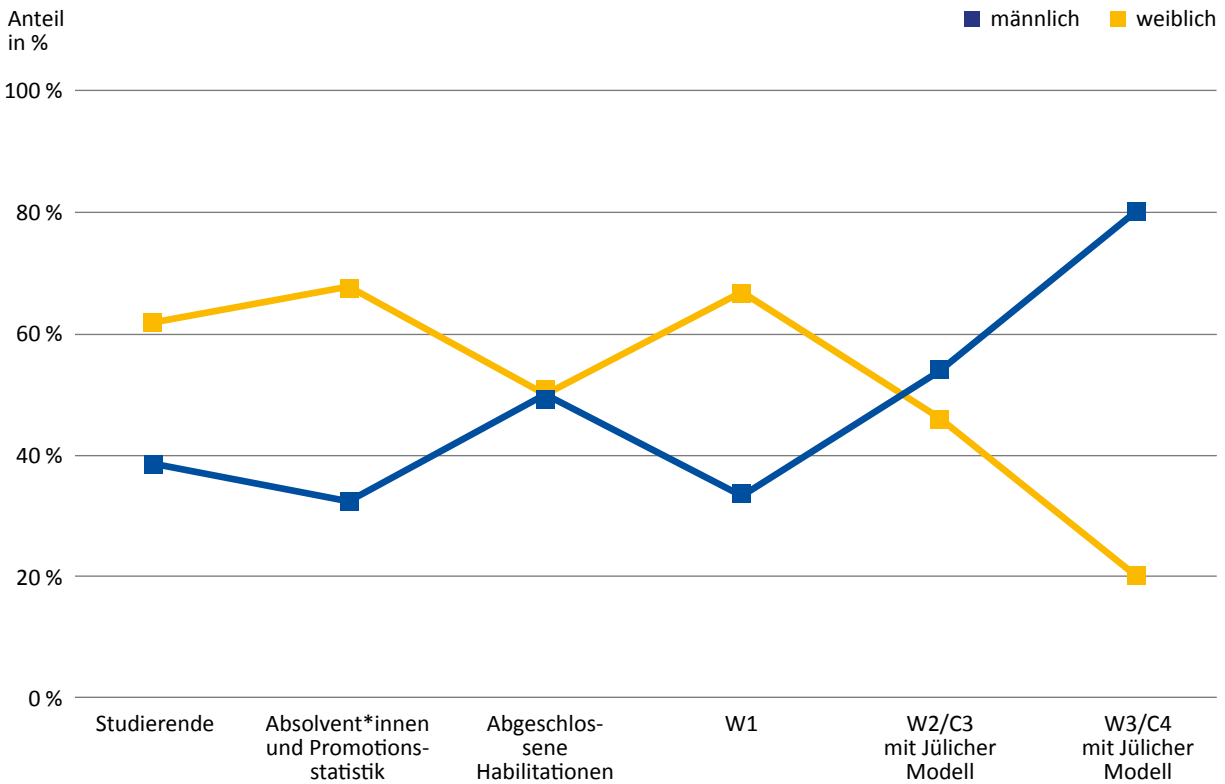
Gruppe	W3/C4 gesamt	W3/C4 Anteil	W3/C4 gesamt mit Jülicher Modell	W3/C4 Anteil mit Jülicher Modell
Weiblich	6	20,7 %	6	20,0 %
Männlich	23	79,3 %	24	80,0 %
<b>Gesamt</b>	<b>29</b>	<b>100 %</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

**Erläuterungen/Ergänzung zu W3/C4:**

- Erläuterung der Zahlen „mit Jülicher Modell“: Die Landwirtschaftliche Fakultät beheimatet aktuell fünf Professuren nach Jülicher Modell, d.h. dass sie von der Universität an unsere Fakultät berufen wurden und durch das Forschungszentrum Jülich finanziert werden und auch dort ihren Dienort haben. Bei reduziertem Deputat haben diese Kolleg\*innen dennoch die gleichen Pflichten und Rechte wie alle Bonner Kolleg\*innen der Gruppe der Hochschullehrer\*innen. Dies bedeutet auch, dass sie stimmberechtigt an Gremiensitzungen teilnehmen können. In der SAP-Stellenliste werden sie aufgrund der Fremdfinanzierung nicht automatisch der Gruppe der LWF-Professuren zugerechnet. Wir bitten jedoch darum, sie im Gleichstellungsplan zu berücksichtigen.
- Im Jahr 2021 gab es zwei Neuberufungen, jeweils mit einer Professorin: Prof. Ute Weisz erhielt den Ruf auf ‚W3-Lebensmittelwissenschaften‘ und Prof. Sarah Egert erhielt den Ruf auf ‚W3-Ernährungsphysiologie‘. Damit steigt derzeit der Frauenanteil auf 25 % in der Besoldungsgruppe W3/C4.



Abbildung 1: Qualifikationsstufen der Landwirtschaftlichen Fakultät (Stand: September 2021)



## 2. Festlegung der Gleichstellungsquoten und Ziele

### Studienanfänger\*innen

→ Quote erreicht

### Student\*innen

→ Quote erreicht

### Absolvent\*innen

→ Quote erreicht

Gleichstellungsquote nach Statistiktool Statistik: Datenbasis 2019 (Juniorprofessuren, Habilitationen & Promotionen) ergänzt am 30.06.21: **51,80 %**

### Promovend\*innen (abgeschlossene Promotionen)

→ Quote erreicht

### Habilitationen/Nachwuchsgruppenleitungen/Juniorprofessuren

→ Quote erreicht

### Professor\*innen Qualifikationsstufe W1

→ Quote erreicht

### Qualifikationsstufen W2/C3 mit Jülicher Modell

→ Quote/Parität fast erreicht (aktuell bei 46,2 %)

### Qualifikationsstufen W3/C4 mit Jülicher Modell

→ Quote nicht erreicht (aktuell bei 20,0 %)

Die Gleichstellungsquote liegt laut Vergabe des Netzwerks Frauen und Geschlechterforschung NRW bei 51,80 %. Bis Ende 2026 sind voraussichtlich neun W3-Professuren in der Landwirtschaftlichen Fakultät zu besetzen; davon sind in 2021 bereits zwei mit Frauen besetzt worden. Von den verbleibenden sieben künftig zu besetzenden W3-Professuren bis 2026 sind aktuell sechs mit Männern besetzt. Unter der Maßgabe, dass davon vier Professuren mit Frauen nachbesetzt werden, erhöht sich der Frauenanteil in dieser Besoldungsstufe signifikant.

Das entspricht der Gleichstellungsquote von  $4/7 = 57\%$  für die Besetzung von W3-Professuren und gilt entsprechend auch für neue zu besetzende W2-Professuren. Bei W1-Professuren liegt der Anteil von Professorinnen bereits deutlich über 50 %.

#### Personal in Technik und Verwaltung

→ Quote erreicht

#### Wissenschaftliches Personal

→ Quote erreicht

### 3. Maßnahmen

Seit WS 2016/2017 sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten etabliert.

Erste wichtige Maßnahme zur Verbesserung der geschlechterparitätischen Besetzung von Berufungskommissionen war ein vom Fakultätsrat im Mai 2017 verabschiedeter Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten:

#### Zusammensetzung Berufungskommission

- 5–6 Mitglieder aus der Professorenschaft (bis vier Mitglieder mindestens inkl. einer Frau, ab fünf Mitgliedern inkl. zwei Frauen)
- Ggf. ein externes Mitglied aus der Professorenschaft
- Ein WiMi (+ eine Stellvertretung)
- Ein\*e Studierende\*r (+ eine Stellvertretung)
- Ein MTV (+ Stellvertretung, ohne Stimmrecht)
- Eine Gleichstellungsbeauftragte (+ Stellvertretung) der LWF (ohne Stimmrecht)
- Berufungsbeauftragte\*r der Uni Bonn (ohne Stimmrecht)

- Der bzw. die Dekan\*in (bzw. einer der Prodekan\*innen) übernimmt für das gesamte Verfahren den Vorsitz (ohne Stimmrecht).
- Bei insgesamt 8–9 stimmberechtigten Mitgliedern sollen mindestens drei (= 30 %) Frauen vertreten sein.
- Die Mitglieder und deren Stellvertretung der Statusgruppen „Akademische Mitarbeit“, „Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung“ und „Studierende“ sollen jeweils geschlechterparitätisch besetzt werden. Mitglieder und Stellvertretungen werden zu jeder Sitzung eingeladen und sollten möglichst bei den Berufungskommissionen auch beide anwesend sein. Dadurch soll eine Steigerung der weiblichen Sichtweise auf das Verfahren erreicht werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten begleiten jedes Berufungsverfahren von der Zusammensetzung der Berufungskommission bis zur Ruferteilung und bringen sich aktiv in die Interviews mit den Kandidat\*innen zur Vorstellung ein.

→ *Seitdem erfolgten insgesamt zehn Neuberufungen, an deren Verfahren die Gleichstellungsbeauftragten teilgenommen haben -> sechs von zehn erfolgreichen Besetzungen sind Professorinnen.*

#### Frauenanteil in den weiteren Kommissionen der Landwirtschaftlichen Fakultät

Der Frauenanteil der jeweiligen Statusgruppen von 50 % bzw. in der Gruppe der Professorenschaft entsprechend dem Frauenanteil in der Gruppe der Hochschullehrer\*innen in der Fakultät wird stetig kontrolliert und bearbeitet. Er ist zurzeit noch nicht in allen Kommissionen der Fakultät erreicht und bleibt daher weiterhin eine Zielvereinbarung im Gleichstellungsplan.



Foto: Barbara Frommann/Uni Bonn

## **Unterstützung von Doktorandinnen und weiblichen Postdocs**

Die Fakultät stellt pro Jahr 5000 € zur Verfügung, um o. g. Wissenschaftlerinnen in Zeiten von Schwangerschaft und Elternzeit durch Finanzierung von Hilfskräften in praktischen Versuchen im Labor zu entlasten bzw. um die Versuche fortzuführen.

Die Fakultät gewährt auf Antrag auch Reisekostenzuschüsse für weibliche Postdocs, um jungen Wissenschaftlerinnen mehr Sichtbarkeit und Vernetzung zu ermöglichen.

Zur alljährlichen Fakultätsklausur finanziert die Fakultät den Aufenthalt von Begleitpersonen für u. U. noch stillende Wissenschaftlerinnen ebenso wie auf Wunsch eine Kinderbetreuung.

Vor dem pandemiebedingten Lockdown hat die Fakultät einen Female Expert Talk @TBGS bezuschusst, um Wissenschaftlerinnen der Fakultät einen zwanglosen Austausch mit Role Models zu ermöglichen.

Die Fakultät hat 2017 ein Eltern-Kind-Zimmer im Institut für Tierwissenschaften eingerichtet mit angeschlossenem Arbeitsplatz.

## **4. Controlling, Berichtspflicht und Fortschreibung**

Mit Fortsetzung der bisherigen, erfolgreichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten findet kontinuierlich ein Controlling der Geschlechterverteilung auf der Ebene der Professor\*innenschaft, d. h. der Ebene mit der noch nicht gänzlich erreichten paritätischen Frauenquote, statt. Die Gleichstellungsbeauftragten erfüllen eine Berichtspflicht im Rahmen der Berufungsverfahren, stehen in engem Austausch mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie mit dem Dekan der Fakultät.

Das erfolgreich eingeworbene Projekt „Geschlechtergerechte Sprache/Formulierungen auf den Webseiten und in den Unterlagen zur Öffentlichkeitsarbeit der Landwirtschaftlichen Fakultät der Universität Bonn“ erhöht zudem die Sichtbarkeit und Akzeptanz der Gleichstellungsbeauftragten (Projektleiterinnen: Dr. Ute Müller und Jutta Wolter-Sadlers).



RHEINISCHE  
FRIEDRICH-WILHELMS-  
UNIVERSITÄT BONN

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



LANDWIRTSCHAFTLICHE  
FAKULTÄT DER  
UNIVERSITÄT BONN

Meckenheimer Allee 174  
D-53115 Bonn  
[www.lf.uni-bonn.de](http://www.lf.uni-bonn.de)