

Frauenförderplan
gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999
der Fakultät für Chemie
Universität Duisburg-Essen

Gültigkeit von 2010 bis 2013

Ansprechpartner: Prof. Dr. Matthias Epple (Dekan)

1. Allgemeine Einführung

Die Fakultät für Chemie schreibt zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20.11.1999 den Frauenförderplan für den Zeitraum mit Gültigkeit von 2008 bis 2011 fort. Aufgrund der späteren Ausfertigung wurde die Gültigkeit um ein Jahr verlängert. Es ist die Fortschreibung des Frauenförderplans vom Juli 2006, gültig für den Zeitraum 2005 – 2007.

Die Fakultät für Chemie setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern.

Die Richtlinien des zentralen Frauenförderplans der Universität Duisburg-Essen bilden die Grundlage des vorliegenden Förderplans.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Frauenförderplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleichwertiger Qualifikation.

Nach drei Jahren wird über die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen ein Bericht vorgelegt, der Entwicklungstendenzen analysiert und Gründe für das Erreichen oder Nichterreichen darlegt.

2. Ist-Analyse / Prognose

2.1 Beschäftigtenstruktur

Professuren

In der Fakultät für Chemie wurden 5 Professoren in den Ruhestand entlassen, 5 Stellen konnten erneut besetzt werden. Zurzeit laufen 4 Berufungsverfahren, die sich in unterschiedlichen Stadien befinden. Es ist Tradition in der Fakultät für Chemie, dass bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt in die engere Wahl genommen werden.

Seit dem letzten Bericht sind im Biofilm Centre eine W2-Professur (BewerberInnenverhältnis $m : w = 15 : 5$) mit einer weiblichen Bewerberin, in der Anorganischen Chemie eine W3-Professur (BewerberInnenverhältnis $m : w = 27 : 3$, auf Platz 3 stand auch eine weibliche Bewerberin / *equi loco*), in der Organischen Chemie eine W3-Professur (BewerberInnenverhältnis $m : w = 18 : 3$, auf Platz 1 stand eine weibliche Bewerberin, die ihre Bewerbung vor Erhalt des Rufes zurückgezogen hat), in der Theoretischen Chemie eine W3-Professur (BewerberInnenverhältnis $m : w = 35 : 5$) und in der Didaktik der Chemie eine W2-Professur (BewerberInnenverhältnis $m : w = 2 : 3$, auf Platz 2 stand eine weibliche Bewerberin) mit männlichen Bewerbern besetzt worden.

In der Fakultät für Chemie sind zurzeit von 22 Professuren 2 mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 9 %. Hinzu kommt eine apl.-Professorin in der Didaktik der Chemie

Die Fakultät für Chemie hat in 2009 unter erheblichem finanziellem Einsatz Bleibeverhandlungen mit einer Professorin geführt, die dazu führten, dass diese ihre Rufe an andere Universitäten abgelehnt hat. Durch die Bleibeverhandlungen erreicht die Ausstattung nahezu W3-Niveau.

Status/Stelle	Insgesamt	Frauen absolut	Frauenanteil
Alle	25	3	12,0 %
W3/W2-Prof.	22	2	9,0 %
apl.-Prof.	3	1	33,3 %

Wissenschaftlicher Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau muss in DauerstelleninhaberInnen und Zeitangestellte unterteilt werden.

Bei den DauerstelleninhaberInnen ist das Verhältnis von Frauen zu Männern z. Zt. 3 : 15 (16,7%). Die ersten männlichen Beamten scheidem im Jahre 2010 aus. Vorher hat die Fakultät für Chemie also keine Möglichkeit, den Frauenanteil in dieser Gruppe zu erhöhen.

Im Bereich der Zeitangestellten ist zwischen den promovierten (in der Regel vollzeitbeschäftigt) und den nicht promovierten Personen (in der Regel teilzeitbeschäftigt) zu unterscheiden. In der erstgenannten Gruppe ist das Verhältnis von Frauen zu Männern 1 : 22 (4,3 %). Die Verträge laufen in der Regel in den nächsten beiden Jahren aus. In welchem Umfang es hier zu einer Verschiebung der Relation kommen kann, wird sich zeigen, da promovierte Chemikerinnen und Chemiker natürlich versuchen, eine Tätigkeit in der Industrie zu bekommen.

In der zweitgenannten Gruppe besteht in der Fakultät für Chemie seit vielen Jahren für jede/n Bewerber/in unabhängig vom Geschlecht der Zugang zur Promotion. Bisher musste (bei ausreichender Qualifikation) niemand abgewiesen werden. Der Frauenanteil liegt derzeit bei 49,1 % und ergibt sich hier einfach aus der Zahl der InteressentInnen weiblichen Geschlechts an einer Promotion. Bei den TV-L 13/11-Stellen ist das Verhältnis Frauen zu Männern 56 : 58 Schwankungen ergeben sich aus Angebot von und Nachfrage nach Stellen.

Von den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen waren im Berichtszeitraum 4 schwanger. Sie wurden von ihren Kollegen und Kolleginnen immer dann vertreten, wenn Gefahren für das ungeborene Kind nicht ausgeschlossen werden konnten.

Außerdem gibt es einen männlichen abgeordneten Studienrat in der Fakultät für Chemie.

Der Frauenanteil im Graduiertenkolleg sowie in der Forschergruppe beträgt ca. 80 %.

Status/Stelle	Insgesamt	Frauen absolut	Frauenanteil
Alle	155	60	38,7 %
Unbefristet	18	3	14,3 %
Befristete Stellen	137	57	42,9 %

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist das Verhältnis von Frauen zu Männern 8 : 13 (38,1%), die Verträge werden meist für kurze Übergangszeiten abgeschlossen und führen oft zu Beschäftigungsverhältnissen als wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Studentische Hilfskräfte

Von derzeit 40 Studentischen Hilfskräften sind 13 weiblich. Damit hat sich der Frauenanteil in diesem Bereich seit dem letzten Bericht verringert und liegt mit 32,5 % unter dem Anteil weiblicher Studierender (47,8 %) an der Gesamtzahl der Studierenden. Die Stellen werden ausgeschrieben, es sind freie Bewerbungen möglich. Im Allgemeinen ist es für qualifizierte Bewerber ohne weiteres möglich, eine SHK-Stelle zu bekommen, so dass sich der Frauenanteil in etwa aus der Bewerberzahl ergibt. Weibliche Studierende werden weiterhin vermehrt darauf angesprochen, sich als studentische Hilfskraft zu bewerben

Auszubildende

Das Verhältnis von Frauen zu Männern bei den Auszubildenden liegt zurzeit bei 20 : 7 (65 %).

Weitere Beschäftigte

Bei den weiteren Beschäftigten liegt der Frauenanteil derzeit bei ca. 67 %.

Amts-/ Dienstbez.	BesGr.	Beschäftigte (einschl. Beurlaubte)		
		insg.	Männer	Frauen
Techn. Beschäftigte	E 13	1	1	0
	E 12	10	10	0
	E 11	7	6	1
	E 10	4	2	2
	E 9	18	4	14
	E 8	11	4	7
	E 6	9	1	8
	E 5	1	0	1
Auszubildende	E 3	20	7	13
Nichttechn. Beschäftigte				
	E 11	1	0	1
	E 8	14	0	14
	E 6	3	0	3
	E 5	4	0	4
	E 5, befr.	3	0	3
	gesamt	106	35	71

Da im Bereich der weiteren Beschäftigten zum weit überwiegenden Teil unbefristete Verträge geschlossen werden, ist im Gültigkeitszeitraum das Frauenförderplans nur mit wenigen Vakanzen zu rechnen. Der Spielraum für Veränderungen bleibt insoweit gering.

In den Besoldungsgruppen E 5, E 6 und E 9 befinden sich je zwei und in der Besoldungsgruppe E 8 eine beurlaubte Mitarbeiterin.

Die Teilnahme an hochschulinternen und -externen Fortbildungen wird sowohl Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Beurlaubten ermöglicht.

Die Zahlen wurden mit Stichtag 25.05.2010 erneut geprüft und korrigiert. Es wurden 6 Mitarbeiterinnen höhergruppiert, so dass sich die Anzahl in der Tarifgruppe E 8 erhöht hat.

2.2 Qualifikationsstruktur

Studierende

Im Verlauf des Studiums der Chemie an der Universität Essen gibt es keine Regularien, die speziell Frauen daran hindern, ihr Studium wie Männer in der Regelstudienzeit zu absolvieren. Probleme können bei Studentinnen auftreten, die während ihres Studiums schwanger werden

oder stillen. Im Bedarfsfall hat sich die Fakultät immer bemüht, organisatorische oder inhaltliche Änderungen im Studium vorzunehmen, die den Fortgang der Ausbildung möglichst wenig behindern. Hierbei kann es sich nur um spezifische Einzelfallentscheidungen handeln.

Dennoch ist es bei einem Chemiestudium aufgrund der besonderen Gefährdung ungeborener oder gestillter Kinder und aufgrund geltender Vorschriften nicht immer zu vermeiden, dass werdende oder stillende Mütter eine Studienzeiterlängerung allein aus Gründen rechtlicher Vorgaben des gefahrstoffbezogenen Gesundheitsschutzes (Mutterschutzgesetz, Mutterschutzrichtlinienverordnung) in Kauf nehmen müssen.

Ob werdende oder stillende Mütter weiterbeschäftigt werden können, hängt vom Ergebnis der gesetzlich vorgeschriebenen Beurteilung der konkreten Arbeitsbedingungen ab. Gesetzliche Regelungen zum Mutterschutz bezwecken, gesundheitliche Gefahren für Mutter und Kind zu erkennen, zu bewerten und geeignete Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Arbeitsplätze in chemischen Laboratorien sind besonderes kritisch zu betrachten, da dort oft mit Chemikalien umgegangen wird, die Beschäftigungsbeschränkungen oder -verbote für diese Personengruppen auslösen können. Die Gefährdungsbeurteilung muss dabei den gesamten Arbeitsbereich einschließen, also auch benachbarte Arbeitsplätze. Ist weder eine Änderung der Arbeitsbedingungen noch ein innerbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel möglich, bleibt als letzte Schutzmöglichkeit ein Beschäftigungsverbot. Dies kann für werdende oder stillende Mütter einen Zeitausfall von >12 Monaten zur Folge haben, wenn sie während der Schwangerschaft und der Stillzeit von der Laborarbeit ausgeschlossen werden müssen. Die Fakultät bemüht sich, durch die Bereitstellung von SHKs *ad personam* einen Ausgleich zu schaffen.

Im WS 08/09 schrieben sich insgesamt für alle Studiengänge der Fakultät für Chemie 436 Studierende ein, der Frauenanteil betrug 46,8 %. Die Zahl der Einschreibung hat sich seit dem letzten Bericht erhöht, wobei sich der Anteil der Frauen um 2,2 % leicht verringert hat.

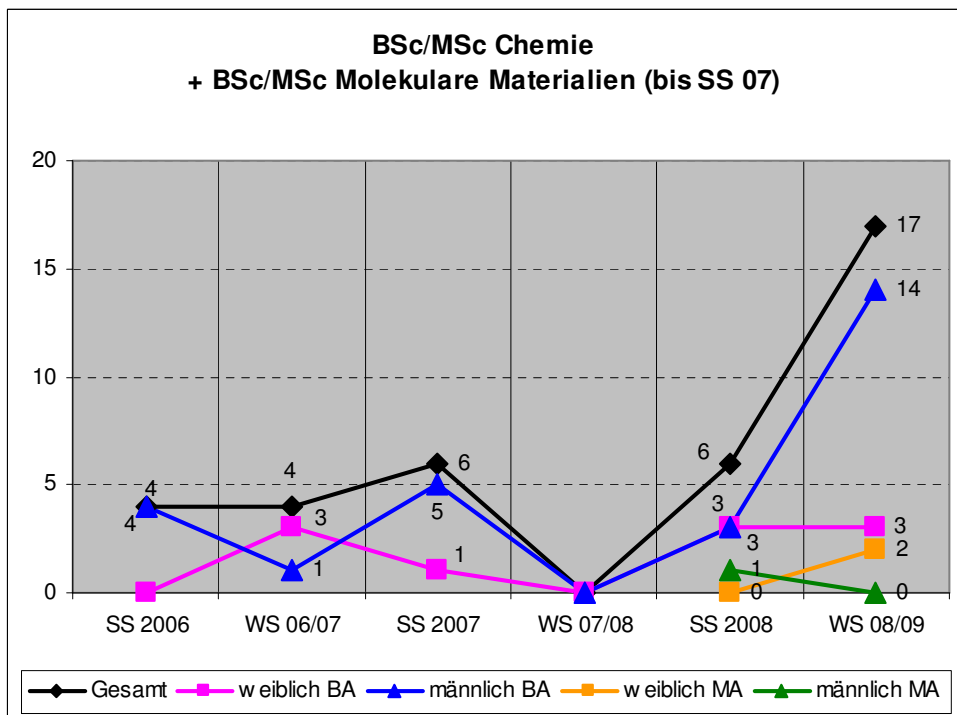
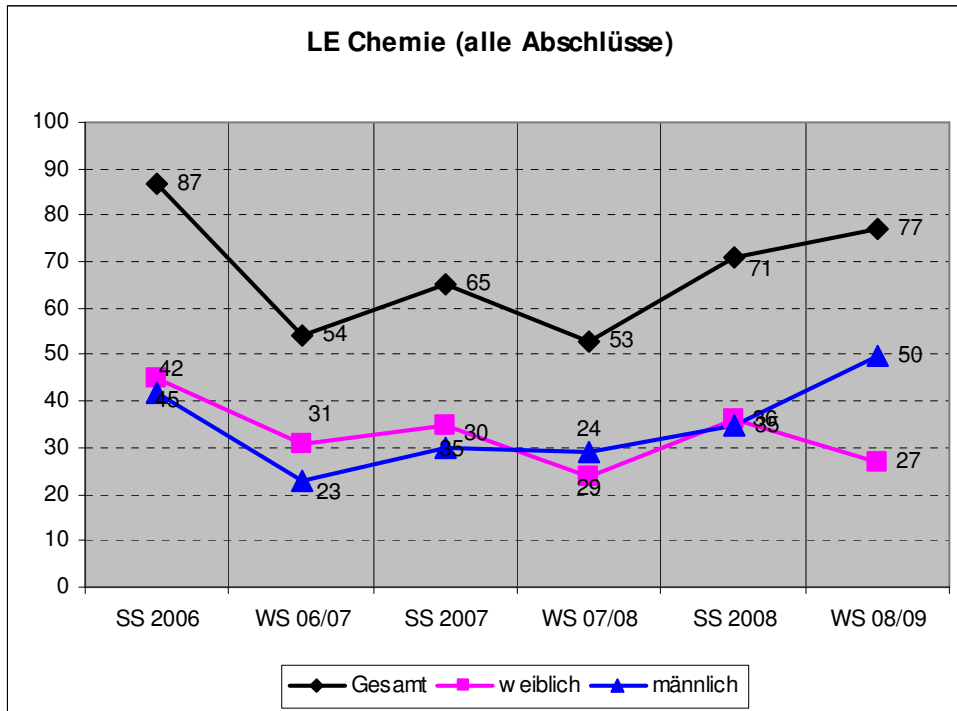
AbsolventInnen

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen lag in den BSc/MSc-Studiengängen Chemie und Molekulare Materialien (bis SS 2007) bei 30,0 %, in dem BSc/MSc-Studiengang Wasser 52,6 %, in den Diplomstudiengängen bei 44,6 % und in den Lehramtsstudiengängen bei 53,2 %. Der Frauenanteil in den Lehramtsstudiengängen verzerrt den Gesamteindruck. Erfahrungsgemäß wird die Lehrerlaufbahn eher von Frauen angestrebt.

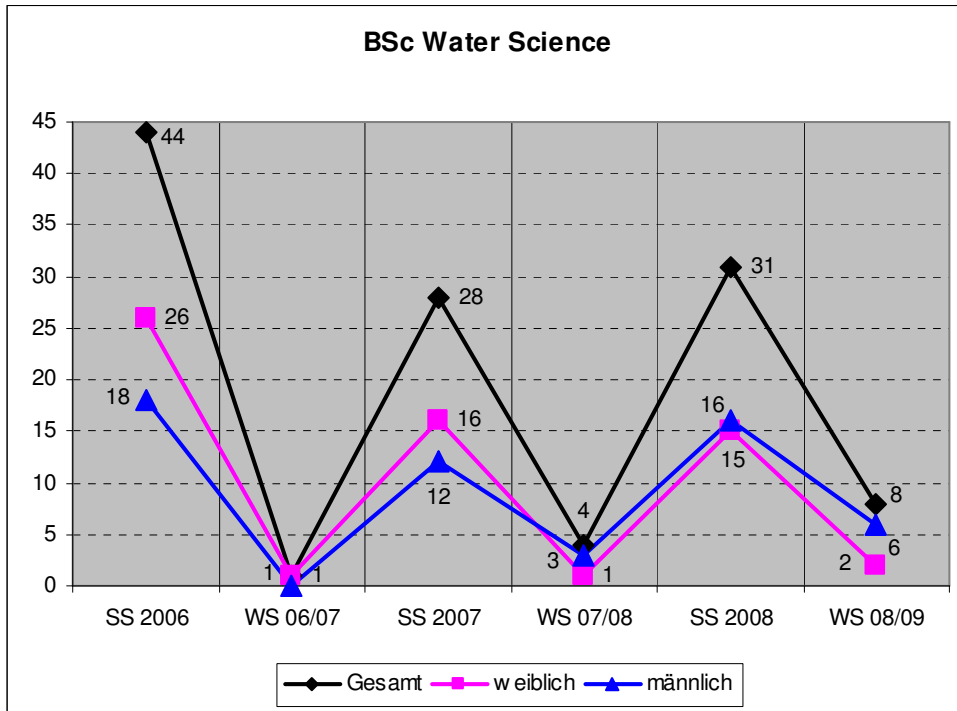
Zusammengefasst beträgt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen vom SS 2006 bis WS 08/09 48,6 %. Somit hat sich der Frauenanteil seit dem letzten Bericht um 9,5 % erhöht.

Die Diplomstudiengänge Chemie DI/DII werden zum Wintersemester 2010/11 endgültig eingestellt.

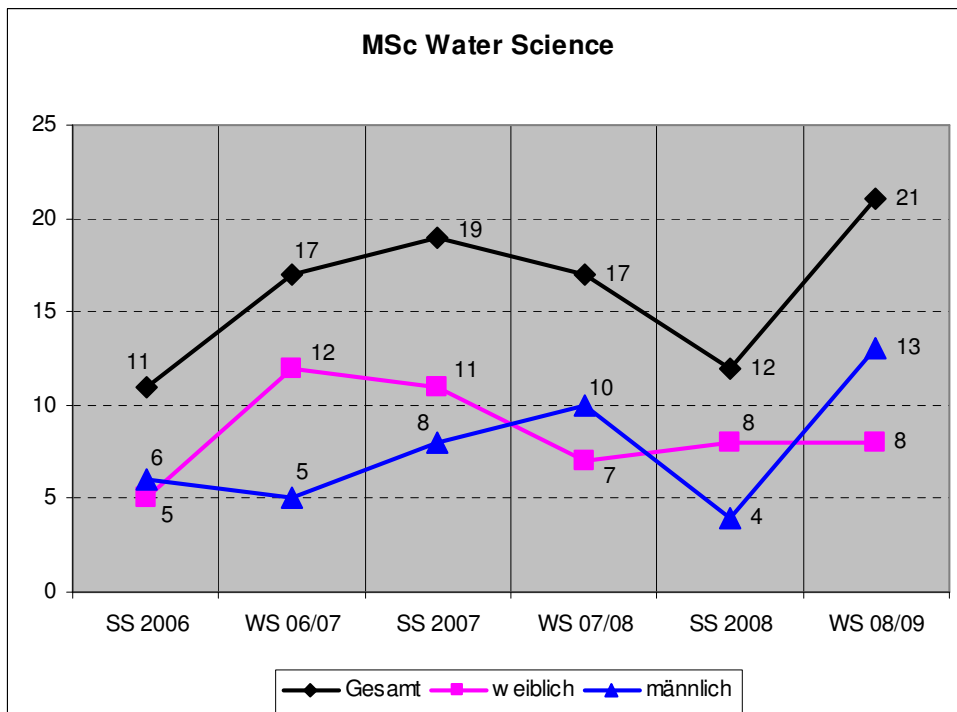
Studiengänge	Insgesamt	Frauen absolut	Frauenanteil
Alle	407	196	48,6 %
DI / DII	92	41	44,6 %
B.Sc. Chemie + Mol. Mat.	37	10	27,0 %
M.Sc. Chemie	3	2	66,7 %
B.Sc. Water Science	116	61	52,6 %
M.Sc. Water Science	97	51	52,6 %
Lehramtsstudiengänge	62	33	53,2 %



Im Zeitraum vom SS 2006 bis WS 08/09 beträgt der Frauenanteil der Bachelor-Absolventinnen im Studiengang Chemie 27,0 %. Die Fakultät ist besonders bemüht, die Bachelor-Absolventinnen zum Master-Abschluss zu führen. Dies wird in Zukunft weiterhin beachtet

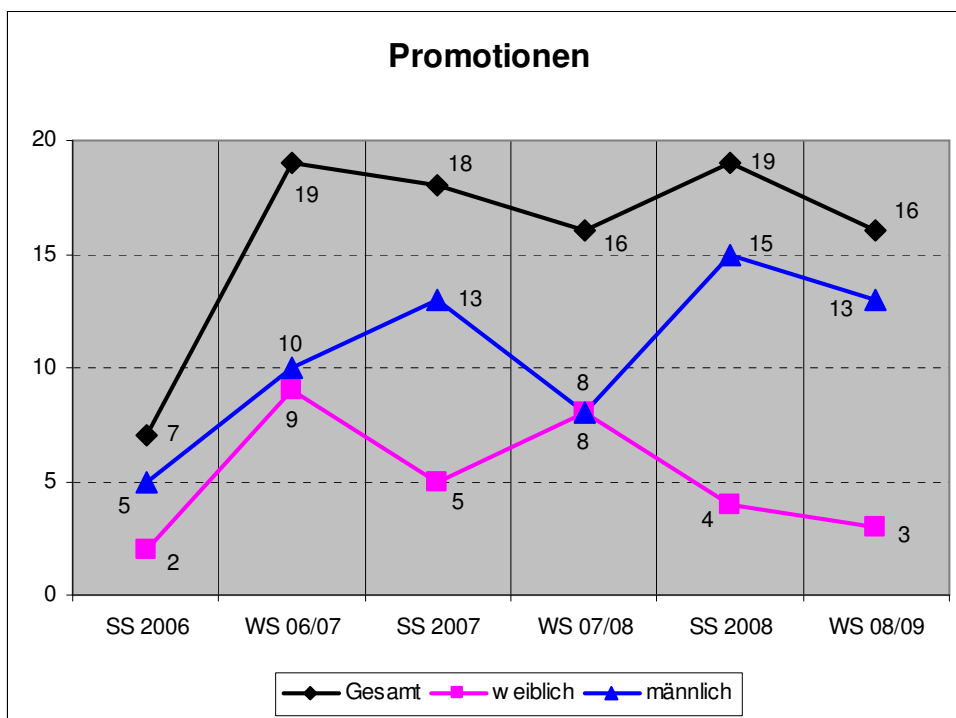


Im Bachelor-Studiengang Water Science beträgt vom SS 2006 bis WS 08/09 der Frauenanteil 52,6 %.



Auch im Masterstudiengang Water Science beträgt vom SS 2006 bis WS 08/09 der Frauenanteil 52,6 %. Daraus folgt, da die Bachelor-Absolventinnen ihr Master-Studium mit der Quote beenden, dass es also keine geschlechtsspezifischen Übergangshemmnisse gibt.

Promotionen



Bei insgesamt 95 abgeschlossenen Promotionen innerhalb der letzten 6 Semester haben 31 Frauen promoviert, dies entspricht einem Frauenanteil von 32,6 % und somit einer Steigerung von 15,0 % verglichen mit dem Stand im letzten Bericht. Der Frauenanteil bei den Promotionen sollte so hoch sein wie bei den Studierenden. Die Fakultät strebt eine Erhöhung auf 40% an.

Die zwei durchgeführten Habilitationen wurden von je einer Frau und einem Mann abgeschlossen.

3. Zielformulierung

Ein Ziel der Fakultät für Chemie ist es, den Frauenanteil an Professuren auf 15 % zu erhöhen. Das mittelfristige Ziel ist es daher, wenigstens bis 2012 eine weitere Professorin zu berufen. Die Berufungskommissionen werden auch außerhalb des BewerberInnenfeldes gezielt qualifizierte Frauen ansprechen, sich zu bewerben.

4. Beschreibung von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Seit einigen Jahren beteiligt sich die Fakultät für Chemie gezielt an Maßnahmen, die den Frauenanteil an der Universität Duisburg-Essen fördern:

Werbung von Schülerinnen

- Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Die Fakultät für Chemie beteiligt sich an der Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik, um den Schülerinnen das Universitätsleben zu zeigen und sie für ein Studium im Bereich Chemie zu begeistern.

- **Girls' Day**
Die Fakultät für Chemie beteiligte sich im Bereich Didaktik der Chemie und der Analytischen Chemie jedes Jahr. Der Girls' Day bietet den jungen Schülerinnen eine hervorragende Gelegenheit einen ersten Einblick in die Welt der Chemie zu erhalten.
- **Probestudium Chemie**
Das Probestudium gewährt Schülerinnen und Schülern einen Einblick in das Studium der Chemie. Es werden gezielt weibliche Interessenten angesprochen, um sie für ein Chemiestudium zu gewinnen.
- **Schülerpraktikum**
Das Schülerpraktikum dient dazu, den Schülerinnen und Schülern eine gewissenhafte Berufswahlentscheidung zu ermöglichen. Weibliche Bewerber erhalten bevorzugt einen Praktikumsplatz.
- **Werbung an Schulen**
Die Fakultät für Chemie hat eine Forschungsbroschüre erstellt, die jeweils zu Beginn des neuen Schuljahres an Essener Schulen verteilt wird, um bei den Schülerinnen und Schülern das Interesse für die Chemieforschung zu wecken.
- **Infotage für Schülerinnen und Schüler**
Die Fakultät für Chemie beteiligt sich an der Durchführung der Infotage für Schülerinnen und Schülern am Campus Essen und stellt hierbei den Schülerinnen und Schülern der Jahrgangsstufen 12/13 die Fakultät und das Studienangebot vor.

Karriereförderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

- **mentoring hoch drei**
Die Fakultät beteiligt sich aktiv an diesem Programm der Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen, das die Karriereförderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zum Ziel hat.
- **Mentoring-Programm Mento-Due**
Die Fakultät macht Studierende, Absolventinnen, Promovierende und Post-Docs die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, auf diese Programme aufmerksam, Mento-Due ist ein Nachfolger der Meduse-Mentoring-Programme
- **MentoDue Interkulturell**
Die Fakultät weist auf dieses Programm hin, das Studierende mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Karrierestufen fördert.

Förderung von Studierenden

- **Gleichstellungsbeauftragte**
Die Fakultät hat eine Gleichstellungsbeauftragte ernannt, die u. a. auch ständiges Mitglied in allen Berufungskommissionen ist.

Karriereförderung der weiblichen weiteren Beschäftigten

- Freie Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben.
- Die Fakultät für Chemie hat die Initiative des Kanzlers aufgegriffen und die Überprüfung der tarifrechtlichen Bewertung von Sekretariatsarbeitsplätzen vorgenommen. Die Fakultät ist dementsprechend bestrebt, neue Stellen auf höherer Tarifebene auszuschriften.
- Beförderungsentscheidungen und Entscheidungen zur Höhergruppierung werden unter besonderer Berücksichtigung des Leistungsprinzips (Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) und der Bestimmungen zur Frauenförderung getroffen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert die Fakultät berufliche Weiterbildung, Qualifikation und den beruflichen Aufstieg.