

Frauenförderplan der Fakultät für Chemie gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Zeitraum der Gültigkeit: 06.12.2013 – 05.12.2016

Verabschiedet vom Senat am 06.12.2013

Ansprechpartner: Prof. Dr. Carsten Schmuck (Dekan)

Personaldaten – Stand 31.05.2013

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät für Chemie unterstützt nachdrücklich die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium und sie wird sich auch weiterhin aktiv dafür einsetzen, diese zu fördern und kontinuierlich zu verbessern. Die Fakultät nimmt aber auch zur Kenntnis, dass die Erreichung der Gleichstellung in einigen Bereichen (z.B. bei der Zahl der Professorinnen) ein Entwicklungsprozess ist, der die Zeitdimension eines Frauenförderplans deutlich überschreitet. Gerade in einem Experimentalfach wie der Chemie, in dem Laborarbeit den Hauptteil der wissenschaftlichen Tätigkeit ausmacht, hängt das Erreichen der Gleichstellung auf allen Ebenen auch von den richtigen (gesellschaftlichen) Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab, auf die die Fakultät wenig Einfluss hat. Die Fakultät wird sich im Rahmen ihrer eigenen Möglichkeiten aber auch weiterhin aktiv daran beteiligen, die im Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999 formulierten Ziele zu erreichen.

Im Sinne der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern bemüht sich die Fakultät die von ihr veröffentlichten Texte (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage) in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2010 – 2013 und Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan.

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

| | 2010 (Beginn abgelaufener FFP) | | | Ist-Stand (aktueller FFP) | | |
|------------------------------|--------------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| Bezeichnung | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Professuren | 3 | 22 | 12,0 | 3 | 20 | 13,0 |
| Lehrstuhlvertretungen | - | - | - | - | - | - |
| Juniorprofessuren | - | - | - | - | - | - |
| Wissenschaftlicher Mittelbau | 60 | 95 | 38,7 | 94 | 128 | 42,3 |
| Weitere Beschäftigte | 71 | 35 | 67,0 | 60 | 36 | 62,5 |

1.1.1 Professuren

Traditionell ist die Anzahl von Professorinnen in der Chemie sehr gering. Auch wenn insgesamt in den letzten Jahren Verbesserungen gegenüber früher erreicht wurden, steigt die Anzahl an Professorinnen generell nur langsam. In der Fakultät für Chemie sind zurzeit von 21 regulären Professuren (zzgl. 1 Seniorprofessur) 2 mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Anteil von 9,5 %. Hinzu kommt eine apl-Professorin in der Didaktik der Chemie, wodurch sich der Anteil auf 13 % erhöht. Die Situation an unserer Fakultät entspricht somit sowohl dem Landesdurchschnitt für Chemie (2011: 13,8 %) als auch dem Bundesdurchschnitt (2011: 11 %).

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

| | 2010 (Beginn abgelaufener FFP) | | | Ist-Stand (aktueller FFP) | | |
|------------------|--------------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| Besoldungsgruppe | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| C4/W3 | 1 | 12 | 7,7 | 1 | 12 | 7,7 |
| C3/W2 | 1 | 8 | 11,1 | 1 | 8 | 11,1 |
| W1 | - | - | - | - | - | - |
| C2 | - | - | - | - | - | - |
| apl. | 1 | 2 | 33,3 | 1 | - | 100,0 |
| Fachvertretungen | - | - | - | - | - | - |

Neuberufungen

Seit dem letzten Bericht sind **fünf Professuren** in der Fakultät für Chemie neu besetzt worden. In allen Verfahren wurden die Professuren am Ende mit Männern besetzt. Der Anteil an Professorinnen konnte daher nicht erhöht werden. Grundvoraussetzung für die Besetzung einer Professur ist für uns immer die fachliche Exzellenz der zu berufenden Person. Derzeit gibt es nach wie vor nur sehr wenige Frauen, die eine akademische Laufbahn einschlagen, so dass bei den meisten Berufungsverfahren die Anzahl der männlichen Bewerber die Anzahl der weiblichen Bewerberinnen deutlich übersteigt (siehe unten). Wir bedauern dies ausdrücklich. Von daher wird sich der geringe Anteil an Professorinnen auch nur sehr langsam verbessern lassen, in dem generell die Rahmenbedingungen für eine akademische Karriere und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Die Fakultät bemüht sich trotzdem bei allen laufenden Berufungsverfahren auch gezielt aktiv geeignete Bewerberinnen anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern.

Über alle fünf abgeschlossenen Verfahren gemittelt waren lediglich 15 % der Bewerbungen von Frauen. Von den 15 Listenplätzen in diesen Verfahren standen hingegen auf drei Plätzen Frauen (= 20 %). Frauen wurden damit bei den Listenplätzen verstärkt berücksichtigt. Die Fakultät hat sich somit bemüht, trotz der schlechten Ausgangslage die Gleichstellung bei den Professorinnen voran zu bringen. Die genaue Anzahl Bewerbungen von Männern und Frauen bei den einzelnen Verfahren sind nachfolgend aufgelistet:

| | | |
|---------------------------|-----------------|-------------------------------------|
| Physikalische Chemie (W2) | m : w = 23 : 2 | keine Bewerberin auf der Liste |
| Technische Chemie (W3) | m : w = 17 : 2 | keine Bewerberin auf der Liste |
| Didaktik der Chemie (W2) | m : w = 3 : 1 | keine Bewerberin auf der Liste |
| Analytische Chemie (W3) | m : w = 22 : 6 | Bewerberin auf Listenplatz 3 |
| Physikalische Chemie (W3) | m : w = 50 : 10 | Bewerberinnen auf Listenplatz 1 & 3 |

Bei den beiden letzten abgeschlossenen Verfahren zur Besetzung der beiden Lehrstühle in Physikalischer und in Analytischer Chemie standen auf den sechs Listenplätzen drei Frauen (50 %). Die Bewerberin, die auf Listenplatz 1 zur Wiederbesetzung der W3-Stelle in der Physikalischen Chemie stand, hat den Ruf leider abgelehnt, so dass auch diese Stelle mit dem nachfolgenden Bewerber auf Platz 2 besetzt wurde.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab.: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen (Köpfen);

| | | 2010 (Beginn abgelaufener FFP) | | | Ist-Stand (aktueller FFP) | | |
|--------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| Bezeichnung | Tarif-/Besoldungsgruppe | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| BeamtInnen, unbefristet | C2 | - | - | - | - | - | - |
| | A 13 – A16 | - | 13 | - | - | 6 | 0,0 |
| | A 9 – A16 gD | - | - | - | - | - | - |
| BeamtInnen, befristet | C2- | - | - | - | - | - | - |
| | A 13 – A16 | - | - | - | - | - | - |
| | A 9 – A16 gD | - | - | - | - | - | - |
| Tarifbeschäftigte, unbefristet | | 3 | 4 | 27,2 | 4 | 8 | 33,3 |
| Tarifbeschäftigte, befristet | | 66 | 85 | 41,6 | 89 | 114 | 43,8 |

Der wissenschaftliche Mittelbau unterteilt sich in Dauerstellen und Zeitangestellte. Bei den **Dauerstellen** ist das Verhältnis von Frauen zu Männern z. Zt. 4 : 14 (22,2 %). Im abgelaufenen Berichtszeitraum 2010 – 2013 sind keine Dauerstellen frei geworden, so dass eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Statusgruppe bisher nicht möglich war. In den nächsten fünf Jahren werden einige Dauerstelleninhaber pensioniert, so dass prinzipiell die Möglichkeit besteht, dass sich der Frauenanteil in dieser Statusgruppe erhöhen kann. Allerdings ist noch nicht klar, in wieweit diese Stellen auch alle wieder als Dauerstellen besetzt werden (vgl. hierzu auch den Entwurf zum Dauerstellenkonzept der Universität und die Vorgaben des Rektorats). Inwieweit bei der geringen Anzahl an neu zu besetzenden Stellen auch tatsächlich eine Erhöhung des Frauenanteils möglich sein wird, lässt sich zudem nicht prognostizieren, da diese Stellen häufig hoch-spezialisiertes Fachwissen (z.B. für die Bedienung von Großgeräten) erfordern und damit primär die Möglichkeit zur Einstellung von Frauen unmittelbar von der Bewerberlage abhängen wird. Ähnlich wie bei den Professuren ist auch bei solchen Stellen leider häufig immer noch die Anzahl an Bewerberinnen deutlich kleiner als die der Bewerber.

Bei den **befristeten Angestellten** ist zwischen den bereits promovierten **Postdoktorierenden** (in der Regel vollzeitbeschäftigt) und den nicht promovierten Doktorierenden (in der Regel teilzeitbeschäftigt) zu unterscheiden. In der erstgenannten Gruppe ist bei den Haushaltsstellen das Verhältnis von Frauen zu Männern derzeit 2 : 3 (40 %). Da es sich bei den Stelleninhabern aber häufig um unsere ehemaligen Doktorierenden handelt, die nach Abschluss ihrer Promotion eine kurzzeitige Überbrückungsfinanzierung bis zur Aufnahme einer Berufstätigkeit erhalten, unterliegen diese Stellen einer hohen Fluktuation und werden regelmäßig neu besetzt. Jede Zahl ist daher immer nur eine Momentaufnahme, die entsprechend nur bedingt aussagekräftig ist.

Bei den nicht promovierten **Doktorierenden** beträgt der Frauenanteil bei den Haushaltsstellen derzeit 44,6 %. Dies entspricht auch in etwa dem Anteil weiblicher Studierender. Bei den befristet Beschäftigten ist daher die Gleichstellung erreicht.

Insgesamt ist anzumerken, dass in der Fakultät für Chemie zudem die reine Betrachtung von Haushaltsstellen irreführend ist und zu Fehlinterpretation führen kann. Mehr als die Hälfte unserer befristet angestellten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen werden über Drittmittel finanziert und nicht über reguläre Haushaltsmittel. Ein realistisches Bild der Gleichstellungssituation erhält man somit nur, wenn man über alle Finanzierungsquellen hinweg die Gesamtanzahl der Personen betrachtet. Auch über alle Finanzierungsquellen hinweg ist die Gleichstellung allerdings gegeben (Frauenanteil 43,8 %.).

Tab.: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

| Bezeichnung | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | | Aktueller FFP | | |
|--|----------------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet | 2 | 17 | 10,5 | 3 | 8 | 27,3 |
| Teilzeitbeschäftigte unbefristet | 1 | | 100 | 1 | | 100 |
| Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet | 8 | 21 | 27,6 | 3 | 8 | 27,3 |
| Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet | 58 | 64 | 47,1 | 86 | 106 | 44,8 |

Unterschiede beim **Stellenumfang** zwischen Frauen und Männern gibt es an unserer Fakultät im wissenschaftlichen Bereich nicht. Bei allen Dauerstellen handelt es sich um 100 % Vollzeitstellen, während die befristet angestellten Doktorierenden in der Regel eine 50 % Stelle haben. In einigen Fällen haben Doktorierende bei Drittmittelprojekten auch eine 67 % Stelle, dies richtet sich dann aber noch den Vorgaben des Geldgebers. Eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern findet hier nicht statt.

Von den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen waren (soweit bekannt) im vergangenen Berichtszeitraum 2010 – 2013 drei Frauen **schwanger**. Aktuell hat soeben eine Doktorandin eine Schwangerschaft angezeigt. Sie wird seitens des Dekanats mit einer SHK unterstützt werden, die für die Schwangere die Laborarbeit (soweit möglich) übernimmt, sobald diese aufgrund gesetzlicher Bestimmung nicht mehr selbsttätig im Labor arbeiten darf.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Didaktik für Chemie gibt es derzeit einen abgeordneten Lehrer. Ansonsten gibt es keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben an unserer Fakultät. Alle Lehrbeauftragten (sofern es sich nicht um externe Lehrbeauftragte handelt), sind auch gleichzeitig wissenschaftlich Beschäftigte an unserer Fakultät, über die im vorherigen Abschnitt berichtet wurde.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

| Bezeichnung | Zeitpunkt abgelaufener FFP | | | Aktueller FFP (Stichtag 30.06.2013) | | |
|--|----------------------------|--------|--------|--|--------|--------|
| | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Wissenschaftl. Hilfskräfte ≤ 9 Std. | 4 | 3 | 57,1 | 1 | | 100 |
| Wissenschaftl. Hilfskräfte $\geq 10 \leq 15$ | 12 | 10 | 54,5 | | 1 | |
| Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥ 16 Std. | 5 | 12 | 29,4 | 2 | 1 | 66,7 |

Unsere wissenschaftlichen Hilfskräfte sind nahezu ausnahmslos kurzzeitig beschäftigte Studierende, die für einige Wochen und Monate Assistenten- und Betreuungsaufgaben in der Lehre übernehmen (z.B. zur Betreuung von Studierenden in den Laborpraktika). Die Angabe von aussagekräftigen Zahlen zum Frauenanteil ist somit nicht möglich und auch nicht sinnvoll, denn diese Zahl ändert sich wöchentlich. Generell richtet sich in dieser Statusgruppe der Frauenanteil nach dem Angebot, also der Anzahl weiblicher Studierender, die einen solchen Nebenjob anstreben. Denn diese Stellen werden offen ausgeschrieben, so dass sich jeder Studierende auf solche Stellen bewerben kann. Eine besondere Präferenz von Frauen oder Männern bei der Einstellung gibt es nicht. Jeder Interessierte erhält einen Job, da wir üblicherweise eher zu wenige als zu viele Interessierte für diese WHK-Stellen haben. In der Regel entspricht der Frauenanteil bei den WHK im Mittel auch dem Frauenanteil bei den Studierenden, die Gleichstellung ist hier also gegeben.

Studentische Hilfskräfte

Hier gilt das Gleiche, wie bei den wissenschaftlichen Hilfskräften. Studentische Hilfskräfte werden an unserer Fakultät ebenfalls nur kurzzeitig in der Regel für Assistenten- und Betreuungsaufgaben im Labor eingestellt. Der Frauenanteil entspricht dem Anteil weiblicher Studierender, die sich auf solche, wiederum offen ausgeschriebene Stellen bewerben. Im Mittel ist hier kein Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erkennen.

1.1.3 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Bei den MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil derzeit bei 62,5 %. Im technischen Bereich (LaborantInnen) beträgt der Frauenanteil 51,8 %, im Verwaltungsbereich (Sekretariate) hingegen 100 %. Frauen sind somit in beiden Personengruppen überproportional stark vertreten. In wieweit hier im Sinne der Gleichstellung der Anteil an Männern erhöht werden kann, ist schwierig abzuschätzen. Zum einen sind die meisten dieser Stellen unbefristete Dauerstellen, so dass nur wenig Fluktuation auftritt und die Gestaltungsspielräume durch Neubesetzungen gering sind. Zum anderen richtet sich auch hier die Einstellung im Wesentlichen nach dem Angebot. Es sind in der Regel deutlich mehr Bewerberinnen für solche Stellen vorhanden als Bewerber.

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

| Tarifgruppe | | 2010 (Beginn abgelaufener FFP) | | | Ist-Stand (aktueller FFP) | | |
|-----------------|----------|-----------------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| E 13 -15 | Vollzeit | - | 1 | - | - | 2 | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| E 9 gD – E13 gD | Vollzeit | 18 | 22 | 45,0 | 16 | 19 | 45,7 |
| | Teilzeit | - | - | - | 7 | - | - |
| E8 | Vollzeit | 7 | 4 | 63,6 | 7 | 3 | 70,0 |
| | Teilzeit | 14 | - | 100,0 | 9 | - | 100,0 |
| E7 | Vollzeit | - | - | - | 1 | 1 | - |
| | Teilzeit | - | - | - | - | - | - |
| E6 | Vollzeit | 8 | 1 | 88,8 | 3 | 1 | 80,0 |
| | Teilzeit | 3 | - | 100,0 | 3 | - | 100,0 |
| E5 | Vollzeit | 1 | - | 100,0 | 1 | - | 100,0 |
| | Teilzeit | 7 | - | 100,0 | 2 | - | 100,0 |
| E3 | Teilzeit | 13 | 7 | 65,0 | 11 | 10 | 52,4 |

Höhergruppierungen

Die Fakultät ist grundsätzlich bemüht, ihre Angestellten angemessen und vernünftig zu bezahlen und tut dies auch im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und Möglichkeiten. Die Spielräume für Höhergruppierungen sind aber in der Regel sehr beschränkt, da diese (dauerhaft) nur erfolgen können, wenn auch entsprechende Budgets seitens der Politik zur Verfügung gestellt werden. Da das gesamte Personal aber deutlich unterfinanziert ist (die Zuweisung an Personalkosten durch das Land decken nur etwa 85 % der realen Personalkosten an unserer Fakultät ab), hat die Fakultät hier so gut wie keine Spielräume. Wir bedauern dies sehr und würden uns wünschen, dass die Politik uns besser und aktiver dabei unterstützt, die von ihr selbst angestrebten Ziele in diesem Bereich auch umsetzen zu können.

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von... bis...

| Höhergruppierungen | Frauen | Männer |
|--------------------|--------|--------|
| Von E XX - EYY | | |
| Von EXX - EZZ | | |

Daten liegen derzeit noch nicht vor, wir warten auf eine entsprechende Rückmeldung seitens der Verwaltung (Personalabteilung)

Auszubildende

Das Verhältnis von Frauen zu Männern bei den Auszubildenden liegt zurzeit bei 11 : 10 (52,3 %).

1.2 Studium

1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Tab.: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|--------------------|-----------------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit Chemie | | | | | | | | | |
| Chemie | 94 | 38 | 40,4 | 99 | 37 | 37,3 | 179 | 66 | 36,8 |
| Water Science | 69 | 33 | 47,8 | 97 | 43 | 44,3 | 140 | 64 | 45,7 |
| Lehramt | 57 | 37 | 64,9 | 124 | 73 | 58,9 | 99 | 63 | 63,6 |
| Summe Fakultät | 220 | 108 | 49,0 | 320 | 153 | 47,8 | 418 | 193 | 46,2 |

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei etwa 50 % (über alle Fächer), wobei er im Lehramt traditionell etwas höher als in der Fachwissenschaft ist. Aber auch dort ist mit einem Frauenanteil >40 % die Gleichstellung nahezu gegeben. Die langjährigen Bemühungen der Fakultät, Schülerinnen für ein Studium der Chemie zu begeistern haben also Früchte getragen, was sich auch in der kontinuierlich größer werdenden Zahl von Studienanfängerinnen im Fach Chemie ausdrückt (2010: 36,8 %; 2012: 40,4 %).

1.2.2 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WiSe)

| Studiengänge | Aktuelles Studienjahr | | | Vor einem Jahr | | | Vor zwei Jahren | | |
|--------------------|-----------------------|--------|-------------|----------------|--------|-------------|-----------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit Chemie | | | | | | | | | |
| Chemie | 408 | 165 | 40,4 | 393 | 161 | 40,9 | 400 | 164 | 41,0 |
| Water Science | 432 | 192 | 44,4 | 464 | 207 | 44,6 | 421 | 193 | 45,8 |
| Lehramt | 326 | 197 | 60,4 | 368 | 223 | 60,6 | 305 | 188 | 61,6 |
| Summe Fakultät | 1166 | 554 | 47,5 | 1225 | 591 | 48,2 | 1126 | 545 | 48,4 |

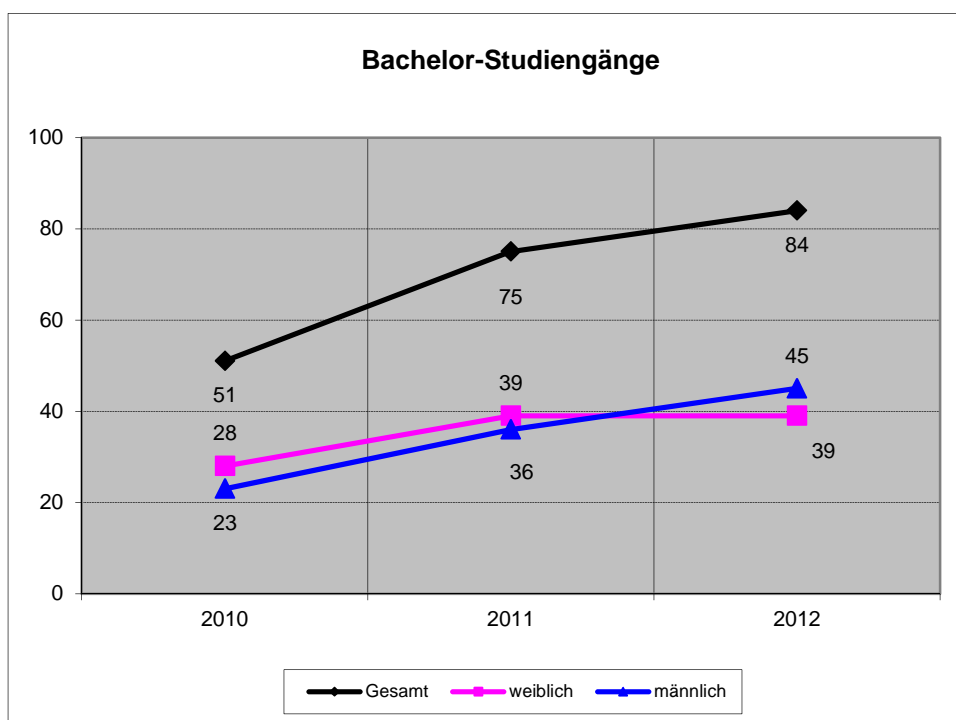
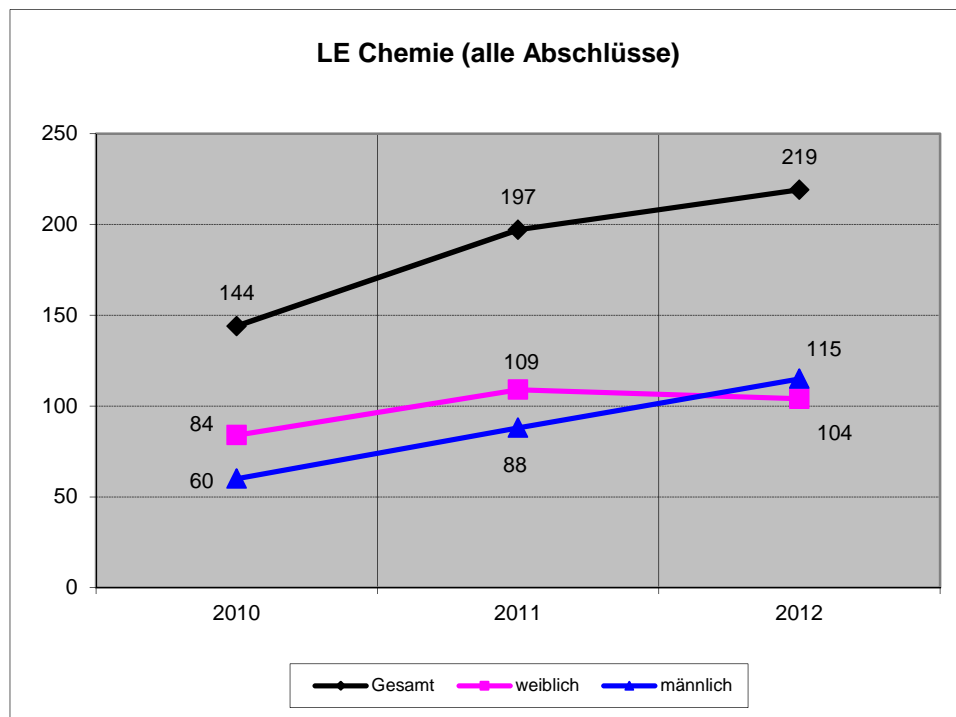
Der Frauenanteil über alle Studierende liegt ebenfalls bei etwa knapp 50 % über alle drei Fächer, wiederum mit einer Präferenz für das Lehramt (ca. 60 %). In den Fachwissenschaften ist mit einem Anteil von konstant ca. 40-45 % aber ebenfalls die Gleichstellung de facto erreicht.

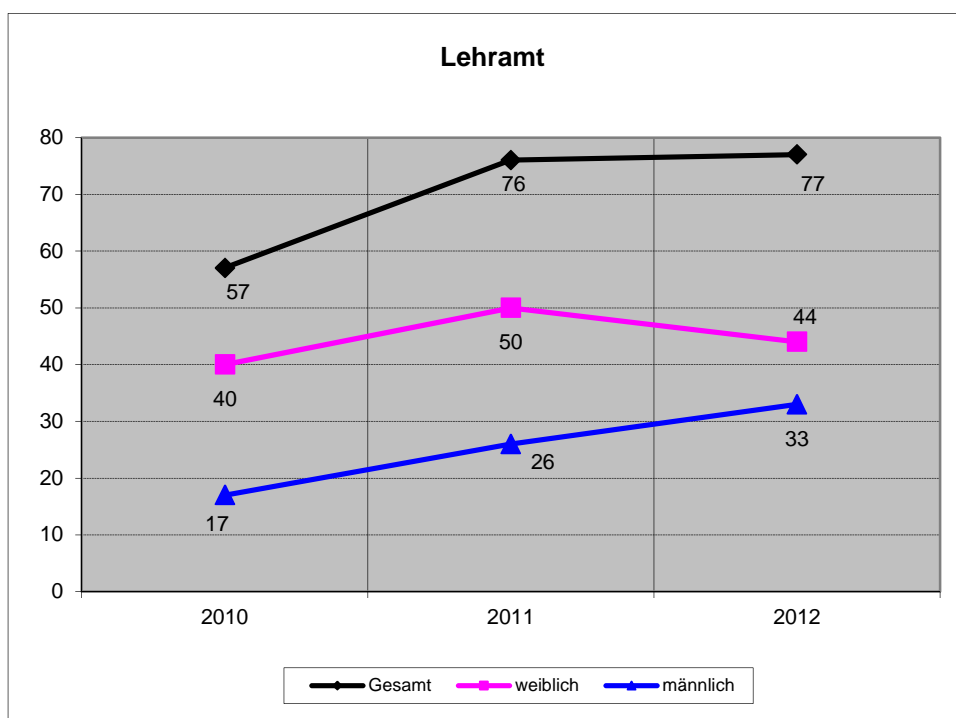
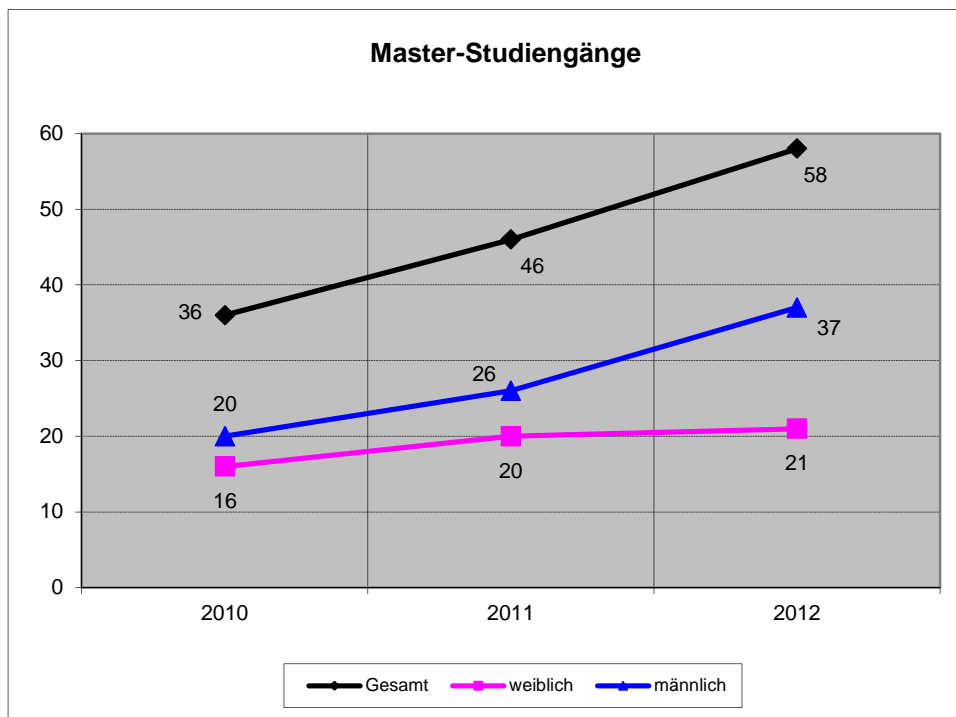
1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

| Studien- abschlüsse | Studienjahr 2012 | | | Studienjahr 2011 | | | Studienjahr 2010 | | |
|---------------------------------------|------------------|--------|----------------|------------------|--------|----------------|------------------|--------|----------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Lehreinheit Chemie | | | | | | | | | |
| Abschluss Bachelor Chemie | 38 | 15 | 39,5 | 37 | 19 | 51,4 | 30 | 15 | 50,0 |
| Abschluss Bachelor WaterScience | 46 | 24 | 52,2 | 38 | 20 | 52,6 | 21 | 13 | 61,9 |
| Abschluss Master Chemie | 27 | 8 | 29,6 | 19 | 8 | 42,1 | 13 | 2 | 15,4 |
| Abschluss Master WaterScience | 31 | 13 | 41,9 | 27 | 12 | 44,4 | 23 | 14 | 60,9 |
| Abschluss LA | 77 | 44 | 57,1 | 76 | 50 | 65,8 | 57 | 40 | 70,2 |
| Summe Fakultät | 219 | 104 | 47,5 | 197 | 109 | 55,3 | 144 | 84 | 58,3 |

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen lag in den BSc/MSc-Studiengängen Chemie und WaterScience bei 46,6 %, in den (im Berichtszeitraum ausgelaufenen) Diplomstudiengängen bei 46,6 % und in den Lehramtsstudiengängen bei 63,8 %. Über alle Studiengänge beträgt der Frauenanteil bei den AbsolventInnen im Zeitraum 2010 bis 2012 daher 53,0 %. Somit hat sich der Frauenanteil seit dem letzten Bericht um 4,4 % erhöht und spiegelt in etwa auch den jeweiligen Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen wieder. Wenn überhaupt scheint es so, dass Frauen etwas häufiger ihr Studium erfolgreich zu Ende bringen als Männer, der Frauenanteil bei den AbsolventInnen ist geringfügig größer als bei den Studierenden insgesamt. Belastbare Zahlen zur Geschlechterverteilung bei den Studienabbrechern liegen aber nicht vor.





1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

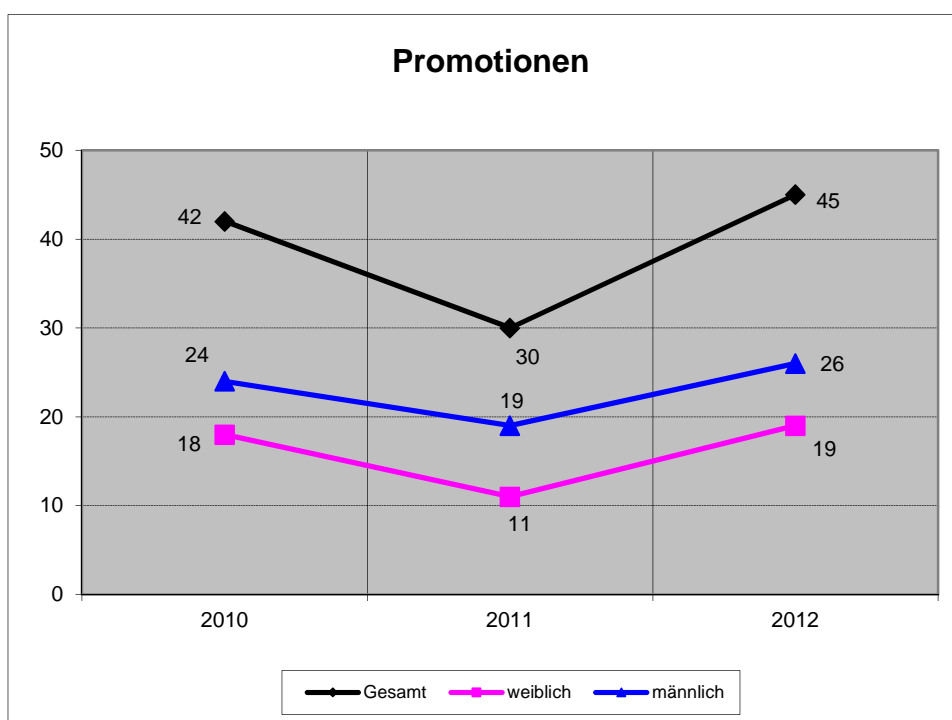
1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

| Studiengänge | Studienjahr 2012 | | | Studienjahr 2011 | | | Studienjahr 2010 | | |
|----------------|------------------|--------|-------------|------------------|--------|-------------|------------------|--------|-------------|
| | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % | Gesamt | Frauen | Frauen in % |
| Chemie | 45 | 19 | 42,2 | 30 | 11 | 36,7 | 42 | 18 | 42,9 |
| Summe Fakultät | 45 | 19 | 42,2 | 30 | 11 | 36,7 | 42 | 18 | 42,9 |

Bei insgesamt 117 abgeschlossenen Promotionen innerhalb der letzten 3 Jahre haben 48 Frauen promoviert, dies entspricht einem Frauenanteil von 41 % und somit einer Steigerung von 8,4 % verglichen mit dem Stand im letzten Bericht. Der Frauenanteil bei den Promotionen entspricht somit dem Frauenanteil bei den Studierenden. Eine Benachteiligung von Frauen ist nicht gegeben.

Die Finanzierung von Promotionen erfolgt sowohl durch Haushaltsstellen sowie zum überwiegenden Teil über Drittmittel. Ausführungen zum Frauenanteil und zur Gleichstellungssituation in dieser Statusgruppe wurden bereits im Kapitel 1.1.2 gemacht.



1.3.2 NachwuchswissenschaftlerInnen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

| 2012 | | 2011 | | 2010 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer |
| - | 1 | - | - | - | 1 |

Die Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist derzeit an unserer Fakultät eher gering (bedingt durch den in den letzten Jahren erfolgten Generationenwechsel bei den Professuren). Belastbare Aussagen zur Gleichstellungssituation in dieser Statusgruppe sind daher derzeit nicht möglich.

Post-Doc-Stellen

Postdoktorierende sind in der Chemie in der Regel nicht auf dem Weg zur eigenständigen Professur, wie dies vielleicht in anderen Fächern der Fall ist. Die Mehrzahl an promoviert Beschäftigten sind ehemalige Doktorierende, die bis zur Aufnahme eine Berufstätigkeit noch für einige Monate bei uns weiter tätig sind. Die Zahlen entsprechen daher nur einer Momentaufnahme und geben auch nicht zwingend die Situation der Gleichstellung im Hinblick auf eine weitergehende akademische Qualifizierung wieder.

| Post-Doc Stellen | | 2010 (Beginn abgelaufener FFP) | | | Ist-Stand (aktueller FFP) | | |
|------------------|------|-----------------------------------|--------|--------|---------------------------|--------|--------|
| | | Frauen | Männer | w in % | Frauen | Männer | w in % |
| Haushalt | E 13 | 3 | 12 | 20,0 | 2 | 3 | 40,0 |
| Drittmittel | E 13 | 3 | 4 | 42,8 | 8 | 16 | 33,3 |
| Gesamt | E 13 | 6 | 16 | 27,2 | 10 | 19 | 34,5 |

1.4 Fazit

Über die Jahre ist der Frauenanteil im Bereich der Studierenden kontinuierlich gestiegen. Knapp die Hälfte unserer Studierenden, AbsolventInnen und Promovierenden sind derzeit Frauen. Es gibt keine Benachteiligung von Frauen oder Männern im Studium. Geschlechterspezifische Gründe, die den Studienerfolg fördern und behindern, sind uns nicht bekannt und auch aus den Daten nicht erkennbar. Die Fakultät hat in diesen Statusgruppen damit de facto die Gleichstellung erreicht. Unsere langjährigen Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung speziell von Schülerinnen waren somit erfolgreich. Die Fakultät wird sich weiterhin dafür einsetzen, diesen Status auch in den folgenden Jahren zu halten.

Im Bereich der akademisch selbstständig arbeitenden Personen (vor allem bei den Professuren) sind Frauen bisher allerdings nach wie vor deutlich unterrepräsentiert, wobei dies aber kein Spezifikum unserer Fakultät ist, sondern Landes- und Bundesweit in der Chemie so ist. Die Situation an unserer Fakultät entspricht der Situation im Land NRW und im Bund. Zwar ist insgesamt eine langsame Verbesserung auch in dieser Statusgruppe zu erkennen, aber das

Erreichen der Gleichstellung ist ein langsamer Prozess, der sich auch nur bedingt beschleunigen lässt, da die akademische Qualifizierungsphase bis zur Erreichung einer Professur nach Abschluss der Promotion im Schnitt 8-10 Jahre dauert. Hier machen sich jetzt deutlich die Versäumnisse der Vergangenheit bemerkbar. Unsere Fakultät tut alles in ihren Möglichkeiten stehende, um aktiv für eine Verbesserung zu sorgen (siehe die Ausführungen zu den Neuberufungen in Abschnitt 1.1.1). Unsere eigenen Handlungsspielräume sind aber begrenzt. Mit einer schnellen Veränderung ist daher nicht zu rechnen.

Bei den technischen Angestellten und den Mitarbeiterinnen in der Verwaltung sind Frauen überproportional vertreten. Eine einseitige Bevorzugung von Frauen oder Männern bei der Entgelt-Eingruppierung oder der Besetzung von Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen (die nicht durch die vorhandene Stelle bzw. deren Aufgaben an sich gegeben ist), ist ebenfalls nicht erkennbar. Die Notwendigkeit für weitere Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät in diesem Bereich ist daher nicht erkennbar.

2. Zielformulierung

Die Fakultät für Chemie wird sich wie bisher auch weiterhin an einer aktiven Gleichstellungspolitik im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligen.

- Die Fakultät strebt dazu eine Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren an. Soweit es entsprechend qualifizierte Bewerberinnen gibt, werden wir versuchen, den Frauenanteil bei den Professuren mit jeder frei werdenden Stelle zu erhöhen.
- Die Fakultät wird aktiv darum werben, Absolventinnen nach Abschluss der Promotion für eine akademische Karriere zu begeistern und sie zu einer Habilitation oder Juniorprofessur zu ermuntern.
- Die Fakultät wird wie bisher auch im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf allen Qualifizierungsebenen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern und unterstützen sowie bei geschlechterspezifischen Herausforderungen, die dem Qualifizierungsziel entgegen stehen, entsprechende Lösungen mit den betroffenen Personen erarbeiten.
- Die Fakultät bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte für alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

3.1 Wissenschaftliches Personal

Bei der Besetzung **studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen** entspricht der Frauenanteil dem Anteil weiblicher Studierender. Weitergehende Gleichstellungsmaßnahmen sind hier nicht erforderlich.

Bei unseren **Doktorierenden** ist die Gleichstellung de facto erreicht (knapp die Hälfte unserer derzeitigen Doktorierenden sind Frauen). Weitere Gleichstellungsmaßnahmen, abgesehen von der generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf sind hier nicht nötig.

Bei den **wissenschaftlichen Dauerstellen** wird die Fakultät bei jeder freiwerdenden Stelle auch aktiv nach geeigneten Bewerberinnen suchen. Grundsätzlich orientiert sich aber natürlich die Einstellung an der notwendigen fachlichen Qualifikation der zu besetzenden Stelle.

Grundsätzlich werden selbstverständlich alle Stellen der Fakultät für Chemie auf allen Qualifizierungsebenen mindestens hochschulintern ausgeschrieben.

Bei der Besetzung von **Professuren** unternimmt die Fakultät wie bereits mehrfach erläutert vielfältigste Anstrengungen, um den Anteil an Frauen bei den Professuren innerhalb der Fakultät zu erhöhen. Die Fakultät fordert hierzu auch aktiv geeignete Kandidatinnen auf, sich zu bewerben. So waren bei den letzten beiden abgeschlossenen Verfahren Frauen auf den Listenplätzen überproportional vertreten (im Vergleich zu ihrem Anteil bei den Bewerbungen). Wie immer werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen biographische Aspekte wie Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen etc. entsprechend berücksichtigt. Leider ist es der Fakultät und der Universität dann z.B. bei der Wiederbesetzung der W3-Professur Physikalische Chemie bei den Verhandlungen nicht gelungen, die auf Listenplatz 1 stehende Bewerberin auch für uns zu gewinnen.

3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Für die weiteren Beschäftigten finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, Anwendung. Grundsätzlich setzt sich unsere Fakultät für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

- Die Fakultät fördert zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, insbesondere der unteren und mittleren Entgeltstufen, die berufliche Weiterbildung und Qualifikation auch mit dem Ziel einer möglichen Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten. Die Fakultät unterstützt dabei auch Fortbildungswünsche, die fachlich über die unmittelbaren eigenen zugewiesenen Tätigkeiten hinausgehen. Dazu nutzt die Fakultät die Angebote zuständiger Stellen der UDE und ermuntert interessierte Personen auch zur Teilnahme an externen Fortbildungen anderer Anbieter.
- Die Teilnahme der Mitarbeiterinnen an Netzwerktreffen, z. B. des Netzwerkes UNS (Universität Duisburg-Essen Netzwerk Sekretariate), wird seitens der Fakultät begrüßt und gefördert.
- Bei der Besetzung von offenen Stellen berücksichtigt die Fakultät insbesondere auch hausinterne Bewerbungen von Personen, die gem. § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Verlängerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt haben.
- Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, insbesondere des Büromanagements, unterliegen erheblichen strukturellen Veränderungen. Anforderungen sind komplexer geworden und vielfältig gestiegen. Die Fakultät überprüft in begründetem Fall die Aktualität der übertragenen Aufgaben des Büromanagements hinsichtlich des Stands der Arbeitsprozesse und Universitätsverfahren. Bei Auftreten von Diskrepanzen veranlasst die Fakultät eine Aktualisierung der Aufgabenübertragung und einhergehend eine neue Bewertung der Tätigkeiten. Dabei sind die tatsächlichen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplatz (z. B. Fremdsprachen, EDV-Kenntnisse, Anforderungen an die Selbstständig- und Verantwortlichkeit) diskriminierungsfrei zu berücksichtigen. Sich daraus ergebende Tarifierhöhungen werden realisiert, sofern hierfür die notwendigen Haushaltsmittel dauerhaft bereitstehen.

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden (insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften, Natur- und Ingenieurwissenschaften):

Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden ist an unserer Fakultät nicht nötig, da wir in dieser Statusgruppe bereits die Gleichstellung de facto erreicht haben. Trotzdem macht die Fakultät auch weiterhin aktiv Werbung, um gezielt Frauen für ein Studium in den Naturwissenschaften zu begeistern. Die Fakultät beteiligt sich daher seit vielen Jahren aktiv an folgenden Programmen und Maßnahmen:

- 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 Einblicke in das Universitätsleben zu geben und sie für ein Studium im Bereich Chemie zu begeistern.
- Girls' Day
Die Fakultät für Chemie bietet jedes Jahr im Rahmen des Girls' Day unterschiedliche Veranstaltungen an, um den jungen Schülerinnen einen ersten Einblick in die Welt der Chemie zu geben.
- 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 geht aktiv in die Schulen der Umgebung und macht dort Werbung für ein Chemiestudium. Ebenso bieten einzelne Arbeitskreise der Fakultät Schulklassen die Möglichkeit für i.d.R. eintägige Labortage an die Universität zu kommen und dort eigenständig zu experimentieren und zu forschen.
- 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.

3.3.2 Studienerfolg

Geschlechterspezifische Herausforderungen, die einem Studienerfolg entgegenstehen, sind uns nicht bekannt und auch nicht aus den vorliegenden Daten erkennbar. Insgesamt ist die Fakultät bemüht, jedem Studierenden bei etwaigen Problemen während des Studiums zu helfen und frühzeitig auf Schwierigkeiten im Studienverlauf zu achten. Neben der jederzeit möglichen individuellen Beratung durch die Hochschullehrerinnen und -lehrer bietet die Fakultät eine Reihe von strukturierten Maßnahmen an:

- mentoring hoch drei

Die Fakultät beteiligt sich 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.

- MentoDue Interkulturell

Die Fakultät weist auf dieses Programm hin, dass Studierende mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Karrierestufen fördert.

3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät für Chemie ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Anteil an Frauen bei den Promotionen liegt bei derzeit ca. 40 % und wird in den nächsten Jahren entsprechend der Zusammensetzung der derzeit Studierenden weiter leicht steigen. Die Gleichstellung ist damit de facto erreicht. Grundsätzlich werden alle unsere Doktorierenden und damit selbstverständlich auch Frauen bei der Karriereplanung und Berufsfindung gefördert und aktiv unterstützt. Dazu bieten wir allen an einer Promotion an unserer Fakultät interessierten Personen z.B.

- Informationen über Möglichkeiten der Qualifizierung und über Stipendien,
- Seminare für alle Promovierenden, in denen neben wissenschaftlichen Inhalten auch *soft skills* und die Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden,
- eine systematische und inhaltliche Verbindung zwischen Master-Studium und der Promotion,
- eine intensive, bei Bedarf tägliche, Betreuung während der Promotionszeit
- ausführliche Beratungen zur Karriereplanung und Berufsfindung

Um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen bzw. Juniorprofessuren (ein Bereich, in dem Frauen an unserer Fakultät noch unterrepräsentiert sind) zu erreichen, wird die Fakultät:

- gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen ansprechen und sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc Phase ermutigen.
- Information zu Antragstellungen im Forschungsbereich, Leitung von Nachwuchsgruppen etc. insbesondere für Post-Doktorandinnen zur Verfügung stellen

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein. Alle gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen werden selbstverständlich angewendet. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten und geht im Bedarfsfall soweit machbar auch auf individuelle Wünsche und Nöte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Durch das neu eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer (SA 316/317) bietet die Fakultät zusammen mit der Forschergruppe nwu-essen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, z. B. beim kurzfristigen Ausfall der sonstigen Betreuungsmöglichkeit, ihre Kinder an den Arbeitsplatz mitzubringen und anstatt im eigenen Büro im Eltern-Kind-Zimmer zu arbeiten und den Nachwuchs dort eigenständig zu betreuen. Den Eltern steht ein Computerarbeitsplatz zur Verfügung, während der Nachwuchs im hinteren Teil des Raumes spielen oder auch schlafen kann. Die Kinder finden neben zahlreichen Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten eine große Tafel, einen Wickeltisch und für die ganz Kleinen oder den Mittagsschlaf ein gemütliches Bett.

Grundsätzlich engagiert sich die Fakultät dafür, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Daher hat die Fakultät entsprechende Schutzbestimmungen in den Prüfungsordnungen verankert.

3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

(werden in unserer Fakultät derzeit nicht als explizites Thema bearbeitet)

3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das Ziel, dass der Frauenanteil in den Gremien der Fakultät dem Frauenanteil in der jeweiligen Statusgruppe entspricht. Dies ist in den letzten Jahren auch de facto durchweg erreicht worden.

3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Fakultät für Chemie hat nach § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der UDE eine Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Professorinnen und eine Stellvertreterin aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gewählt.

Der Dekan ebenso wie alle Professorinnen und Professoren und die Vorsitzenden der Ausschüsse und Kommissionen der Fakultät wirken dabei mit, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien, Kommissionen und Ausschüsse wahrnehmen kann. Sie wird hierzu wie ein Mitglied eingeladen und informiert und kann an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Frauenförderplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Frauenförderplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Frauenförderplans.

Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Fakultätsrats vom **xx** in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.