

## **Gleichstellungsplan der Fakultät für Chemie**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999  
in der Fassung vom 02.02.2018

Zeitraum der Gültigkeit: 04.11.2022 - 03.11.2025

Verabschiedet vom Senat am 04.11.2022

Ansprechpartner: Prof. Dr. Jochen S. Gutmann (Studiendekan)

Personaldaten – Stand: 31.12.2020

## Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät wirkt auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium hin und setzt sich dafür ein, diese zu fördern und kontinuierlich zu verbessern.

Die Fakultät nimmt aber auch zur Kenntnis, dass die Erreichung von Gleichberechtigung in einigen Bereichen (z. B. bei der Zahl der Professorinnen) ein Entwicklungsprozess ist, der die Zeitdimension eines Gleichstellungsplans deutlich überschreitet. Die Fakultät wird sich aber wo immer möglich aktiv daran beteiligen, die im Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999 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 gendergerechten Sprache zu formulieren.

## 1. Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2017 – 2020 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 Gleichstellungsplan.

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	31.12.2016			31.12.2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	3	20	13,0	1	21	4,5
Lehrstuhlvertretungen	-	-	-	-	1	0,0
Juniorprofessuren	-	3	0,0	1	1	50,0
Seniorprofessuren	0	1	0	1	0	100
Wiss. Mittelbau	78	123	38,8	93	137	40,4
Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	48	23	67,6	50	25	66,7

#### 1.1.1 Professuren

Aus einem historischen Rollenbild heraus sind Professorinnen in der Chemie auf Landes- und Bundesebene leider in der Unterzahl. Auch wenn insgesamt in den letzten Jahren Verbesserungen erreicht wurden, steigt die Anzahl an Professorinnen landesweit generell nur langsam (© IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung; KoFo Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW). In der Fakultät für Chemie ist zum Ende des Berichtszeitraums von 22 regulären Professuren nur eine mit einer Frau besetzt. Das entspricht einem Anteil von 4,5 %, da im Berichtszeitraum eine apl. Professorin aus Altersgründen ausgeschieden ist. Zu erwähnen sind noch 1 Seniorprofessorin sowie 1 Juniorprofessorin auf einer TenureTrack-Stelle. Die Situation an unserer Fakultät ist somit deutlich schlechter als der Landesdurchschnitt (NRW 2018: 17 %, lt. © IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung) bzw. der Bundesdurchschnitt für Chemie (2018: 14,5 % lt. Statistik der GDCh vom Frühjahr 2019). Somit besteht dringender Handlungsbedarf, der der Fakultät bewusst ist. Daher wird die Fakultät bei

anstehenden Neuberufungen weiterhin besondere Anstrengungen unternehmen, gezielt Frauen zu einer Bewerbung zu ermuntern. In den Berufungsverfahren wird die Fakultät darauf hinwirken, dass die Vorrangregelung für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht durch eine zu enge Auslegung der Bewertungskriterien nicht verhindert wird.

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	31.12.2016			31.12.2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	1	13	7,1	-	12	0,0
C3/W2	1	8	11,1	1	9	11,1
W1	-	3	0,0	1	1	50,0
C2	-	-	-	-	-	-
apl.	1	-	100,0	-	-	-
Seniorprofessur	-	1	0,0	1	-	100,0-
Fachvertretungen	-	-	-	-	1	0,0

## Neuberufungen

Seit dem letzten Bericht sind **2 Professuren (hiervon 1 W1ttW2 Juniorprofessur)** in der Fakultät für Chemie neu besetzt worden. In diesen Verfahren wurde die W1ttW2 Juniorprofessur mit einer Frau besetzt und die W2-Professur mit einem Mann.

Der Anteil an W2/W3 Professorinnen konnte somit nicht gehalten werden, allerdings sind derzeit weitere Neuberufungen zu erwarten, die diesen Effekt hoffentlich wieder (über-)kompensieren können (s.u.). Maßstab für die Besetzung einer Professur ist für uns die geltende Berufsordnung der UDE. Hier kann das Gebot der Bestenauslese verhindern, dass sich der Frauenanteil in der Fakultät erhöhen lässt, wenn keine gleichwertig oder besser qualifizierten Frauen im Bewerberfeld sind; im Fall der einen Professur, die durch eine Frau besetzt war und im Berichtszeitraum durch einen Mann nachbesetzt wurde, war dies der Fall.

Derzeit gibt es nach wie vor wenige Frauen, die eine akademische Laufbahn einschlagen. Wir bedauern dies ausdrücklich und versuchen, durch die gezielte Karriereförderung von Frauen in der Nachwuchsphase dieser Situation mittelfristig entgegenzutreten. Der geringe Anteil an Professorinnen wird sich nur dann verbessern lassen, wenn generell die Rahmenbedingungen für eine akademische Karriere und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Das bedarf in einem experimentell ausgerichteten Fach wie der Chemie besonderer Berücksichtigung und zielgerichteter Maßnahmen. Die Fakultät spricht bei allen Berufungsverfahren aktiv geeignete Bewerberinnen an und fordert sie zur Bewerbung auf. Leider waren diese Bemühungen in den letzten Jahren nicht immer von Erfolg gekrönt. Es besteht ein eindeutiger Konsens in der Fakultät, dass es sinnvoll ist, gezielt Karrierewege über W1ttW2 Berufungen zu etablieren, die aufgrund einer planbareren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Frauen attraktiver gestaltet werden können. Solche Verfahren werden die Problematik aber nur mittelfristig verbessern können und dies auch nur, wenn es die UDE und die Fakultät vermögen, Mitarbeiterinnen langfristig durch ein gutes Arbeitsumfeld an sich zu binden.

Über alle abgeschlossenen Verfahren gemittelt, waren 29 % der Bewerbungen von Frauen. Dies entspricht in etwa der bundesweiten Bewerberlage. Der Frauenanteil auf dieser Qualifizierungsstufe (Habilitationen, Juniorprofessuren) liegt bundesweit im Fach Chemie bei etwa 20-25 % (GDCh Statistik).

Die folgenden Berufungsverfahren wurden im Berichtszeitraum abgeschlossen:

<i>Aquatische mikrobielle Ökologie (W2)</i>	m : w = 10 : 3	eine Bewerberin auf der Liste
<i>Technische Chemie / WISNA (W1ttW2)</i>	m : w = 12 : 6	eine Bewerberin auf der Liste, die berufen wurde

Bei aktuell laufenden Berufungsverfahren im Jahr 2021 waren im Durchschnitt 20-30 % der Bewerber\*innen weiblich. In diesen Verfahren ist die Fakultät sehr froh, dass sich in allen Verfahren außerordentlich qualifizierte Frauen beworben haben, so dass in vier von fünf Verfahren eine Frau auf Listenplatz 1 der Berufungslisten platziert werden konnte. Im ersten Fall hat die Bewerberin inzwischen zugesagt, in zweiten Fall hat die Erstplatzierte statt des UDE-Rufs auf eine W1ttW2-Professur ein konkurrierendes Angebot auf eine W3-Professur angenommen. Die Berufungsverfahren drei bis fünf laufen noch. Im fünften Verfahren hat eine sehr aussichtsreiche Bewerberin allerdings bereits vor Einladung zum Berufungsvortrag aufgrund eines alternativen Rufs ihre Bewerbung zurückgezogen.

Parallel zu den Berufungsverfahren aufgrund externer Rufannahmen oder altersbedingten Ausscheidens sah die Fakultät sich im Jahr 2020 in der Situation über die Perspektive zweier Nachwuchswissenschaftler zu entscheiden. Beiden gelang es, in das Heisenbergprogramm der DFG aufgenommen zu werden. Durch die Aufnahme in das Heisenbergprogramm fördert die DFG exzellente Nachwuchswissenschaftler\*innen, indem sie diesen für 5 Jahre eine ad-personam Stelle mit freier Ortswahl finanziert. Die aufnehmende Institution muss im Rahmen der Aufnahme die Verstetigung der Stelle nach diesem Zeitraum zusagen. Hier äußerten beide den klaren Erstwunsch, die damit verbundene Stelle in Form einer W2 Heisenberg-Professur in der Chemie Fakultät der UDE anzutreten. Neben der wissenschaftlichen Passung spielten bei der Entscheidung in beiden Fällen auch familiäre Gründe eine wichtige Rolle. In intensiver Diskussion und im Einvernehmen mit dem Rektorat wurde durch die Fakultät entschieden, beiden Wissenschaftlern die Perspektive einer W2 Stelle zu eröffnen, da sie sich in einem hochkompetitiven Verfahren gegen andere Bewerber\*innen durchgesetzt haben und so ein Aushängeschild für die hervorragende Forschung an unserer Hochschule sind. Mittelfristig verringert dies die Zahl der neu zu besetzenden Professuren, so dass in den verbleibenden Berufungsverfahren ein noch stärkerer Fokus auf eine mögliche Berufung von Frauen gelegt werden wird. Es ist aber auch gut möglich, dass beide W2-Professoren kurz- oder mittelfristig auf externe W3-Professuren berufen werden, so dass diese Planstellen wieder frei werden.

### 1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Der wissenschaftliche Mittelbau unterteilt sich in Dauerstellen und befristet Beschäftigte. Bei den **Dauerstellen** ist das Verhältnis von Frauen zu Männern z. Zt. 9 : 17 (34,6 %). Im abgelaufenen Berichtszeitraum 2017 – 2020 wurden einige Dauerstellen mit Frauen neu besetzt, wodurch der Frauenanteil in dieser Statusgruppe erhöht werden konnte.

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

Bezeichnung	Besoldungsgruppe	31.12.2016			31.12.2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefr.	W1	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	1	8	11,11	2	8	20,0
	A 9 – A16 gD	-	-	-	-	-	-
Beamt*innen, befr.	W1-	-	-	-	1	1	50,0
	A 13 – A16	-	-	0,0	1	4	20,0
	A 9 – A13 gD	1	-	100,0	1	-	100,0
Tarifbeschäftigte unbefristet		5	6	45,5	7	9	43,7
Tarifbeschäftigte befristet		70	108	43,8	81	115	41,3

Bei den **befristet Beschäftigten** 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 : 5 (28,5 %). Da es sich bei den Stelleninhaber\*innen 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 **Doktorierenden** beträgt der Frauenanteil bei den Haushaltsstellen derzeit 41,3 %. Dies entspricht in etwa dem Anteil weiblicher Studierender. Bei den befristeten Beschäftigten nähern wir uns daher der Gleichstellung an, sind uns aber bewusst, dass hier weitere Anstrengungen unternommen werden müssen.

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

Bezeichnung	31.12.2016			31.12.2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
unbefristet Vollzeit (Köpfe)	4	6	37,5	3	8	25,0
unbefristet Teilzeit (Köpfe)	1	-	100,0	4	1	80,0
befristet Vollzeit (Köpfe)	16	26	39,0	20	26	43,5
befristet Teilzeit (Köpfe)	54	83	39,4	61	89	40,6

Unterschiede beim **Stellenumfang** zwischen Frauen und Männern gibt es an unserer Fakultät im wissenschaftlichen Bereich nicht. Eine unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern findet hier nicht statt, jedoch ist die Fluktuation im Bereich der unbefristet angestellten Wissenschaftler\*innen gering, so dass auch hier eine Parität nur langsam erreicht werden kann.

Bei Schriftsetzung dieses Berichts arbeiten zwei Doktorandinnen aufgrund der Gefährdungslage im Umgang mit gefährlichen Stoffen (MuSchG) unter besonderen Schutzbedingungen. Die in den Labors durchzuführenden Aufgaben werden – soweit möglich – von WHF durchgeführt. Das Dekanat finanziert diese WHF-Stellen, um einen zeitlichen Verzug der Laboraufgaben möglichst zu vermeiden.

Bei der Besetzung der unbefristeten Stellen in der Fakultät wird streng auf eine diskriminierungsfreie Ausschreibung und Stellenbesetzung geachtet. Ähnlich wie bei der Besetzung vakanter Professuren besteht hier aber auch ein Spannungsfeld zwischen dem Ziel einer Besetzung mit der fachlich besten Person und dem Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen. Im Bereich der Vollzeitstellen ist der Frauenanteil dabei gesunken (von 4 auf 3), während die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen gestiegen ist. Insgesamt wird sichtbar, dass individuell abgestimmte Stellenkonzepte angenommen werden.

### Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Didaktik für Chemie gibt es derzeit zwei abgeordnete Lehrkräfte (1 Mann, 1 Frau). 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. Der Frauenanteil bei den externen Lehrbeauftragten beträgt derzeit 36,8 %.

### Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bezeichnung	31.12.2016			31.12.2020		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wiss. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	4	1	80,0	12	19	38,7
Wiss. Hilfskräfte 9-15 Std.	2	2	50,0	8	20	28,6
Wiss. Hilfskräfte ≥16 Std.	-	3	0,0	3	7	30,0

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 nur schwer möglich. In der Regel entspricht der Frauenanteil bei den WHF im Mittel auch dem Frauenanteil bei den Studierenden, die Gleichstellung ist hier also nahezu gegeben. Bedingt durch die hohe Anzahl an Promovierenden in der Fakultät ist die Funktion von WHF-Stellen als Einstieg in eine Hochschullaufbahn weniger ausgeprägt als in anderen Fakultäten. Ungeachtet dessen strebt die Fakultät aber auch in der Statusgruppe der Hilfskräfte die Gleichstellung an, da WHFs eine Vorbildfunktion für Studierende innehaben.

### 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 (39,6 %), die sich auf solche offen ausgeschriebenen Stellen bewerben. Im Mittel ist hier kein Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erkennen.

### 1.1.3 Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung

Bei den Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil derzeit bei 67,6 %. Im technischen Bereich (Laborkräfte) beträgt der Frauenanteil 54,0 %, im Verwaltungsbereich (Sekretariate) hingegen 90,4 %. Frauen sind somit in allen Personengruppen stark vertreten (bis auf einen Fall mit mehr als 50 %). Die meisten dieser Stellen sind 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.: Tarifbeschäftigte in Technik und Verwaltung (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		31.12.2016			31.12.2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 9 gD – E13 gD	Vollzeit	13	16	44,8	11	12	47,8
	Teilzeit	10	4	71,4	9	5	64,2
E8	Vollzeit	9	2	81,8	8	1	88,8
	Teilzeit	9	-	100,0	11	1	91,6
E7	Vollzeit	-	-	-	2	1	66,6
	Teilzeit	-	-	-	1	-	100,0
E6	Vollzeit	5	2	71,4	6	4	71,4
	Teilzeit	1	-	100,0	1	-	100,0
E5	Vollzeit	-	-	-			52,4
	Teilzeit	-		-	1		-

## Höhergruppierungen

Die Gesamtzahl der Fälle im Berichtszeitraum ist klein, was eine geschlechterspezifische Auswertung hinsichtlich signifikanter Unterschiede erschwert. Die Fakultät achtet gewissenhaft darauf, ihre Angestellten den Aufgaben angemessen zu bezahlen. Die Spielräume für Höhergruppierungen sind in der Regel durch die definierten Tätigkeiten beschränkt. Grundsätzlich kann eine Höhergruppierung durch die Vorgaben des Tarifrechts nur in Verbindung mit einer inhaltlichen Neubewertung der Arbeitsstelle erfolgen, so dass Gleichstellung nur im Rahmen der Unterstützung von Fortbildungsmöglichkeiten proaktiv gefördert werden kann (siehe 3.2). Bisherige Praxis war, dass Höhergruppierungen aus den Budgets der Arbeitskreise finanziert werden mussten. Das Dekanat hat im Rahmen seiner Budgetverantwortung aber beschlossen, Höhergruppierungen in den Tarifstufen E5 bis E9 fakultätsseitig zu finanzieren, was vor allem den dort überproportional vertretenen weiblichen Beschäftigten zu Gute kommen sollte. Gleichzeitig wird das Dekanat die Hochschullehrerinnen und -lehrer bezüglich der Umsetzung der Gleichstellungsziele sensibilisieren und diese verstärkt kontrollieren.

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2017 bis 2020

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
von E14 – E15		1
von E13 – E14		3
von E11 – E12		1
von E9 – E11		1
von E8 – E9	1	
von E7 – E9		1
von E5 – E6	2	1

## Auszubildende

Das Verhältnis von Frauen zu Männern bei den Auszubildenden liegt zurzeit bei 11 : 10 (52,4 %), ist also ausgeglichen.

## 1.2 Studium

### 1.2.1 Studienanfänger\*innen

Tab.: Studienanfänger\*innen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Studienjahr 2018			Studienjahr 2019			Studienjahr 2020		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Chemie, B.Sc.	182	91	50,0	176	80	45,4	127	69	54,3
Chemie, M.Sc.	40	16	40,0	43	16	37,2	29	18	62,1
Water Science, B.Sc.	108	65	60,2	113	54	47,8	78	37	47,4
Water Science, M.Sc.	19	9	47,4	24	10	41,7	18	6	33,3
Lehramt, B.Sc.	72	43	59,7	69	35	50,7	70	36	51,4
Lehramt, M.Sc.	11	10	90,9	13	7	53,8	25	16	64,0
Promotion	62	23	37,1	61	25	41,0	48	26	54,1
Summe Fakultät	495	257	51,9	499	227	45,5	395	208	52,6

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei leicht über 50 % (über alle Fächer), wobei er im Lehramt traditionell etwas höher als in der Fachwissenschaft ist. Die Zahlen schwanken zwar von Studienjahr zu Studienjahr aufgrund der insgesamt stark fluktuierenden Anmeldezahlen. Im zeitlichen Mittel ist das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden aber ausgewogen. Hierzu haben vielleicht auch die langjährigen Bemühungen der Fakultät, Schülerinnen für ein Studium der Chemie zu begeistern, beigetragen.



## 1.2.2 Studierende

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

Studiengänge	Studienjahr 2018			Studienjahr 2019			Studienjahr 2020		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Chemie, B.Sc.	431	177	41,0	437	177	40,5	393	164	41,7
Chemie, M.Sc.	131	63	39,1	144	67	46,5	143	67	46,8
Water Science, B.Sc.	334	178	53,3	333	167	50,1	291	140	48,1
Water Science, M.Sc.	93	48	51,6	85	38	44,7	76	33	43,4
Lehramt, B.Sc.	250	148	59,2	253	143	56,5	261	140	53,6
Lehramt, M.Sc.	35	27	77,1	32	19	59,3	45	26	57,7
Lehramt, Staatsex.	4	3	75,0	2	1	50,0	-	-	-
Promotion	243	94	38,7	266	110	41,3	256	110	46,4
Summe Fakultät	1521	738	48,5	1552	722	46,5	1465	680	47,05

Der Frauenanteil aller Studierenden liegt ebenfalls bei etwas unter 50 % über alle drei Fächer, wiederum mit einer Präferenz für das Lehramt (> 50 %). Somit ist die Gleichstellung nahezu erreicht.

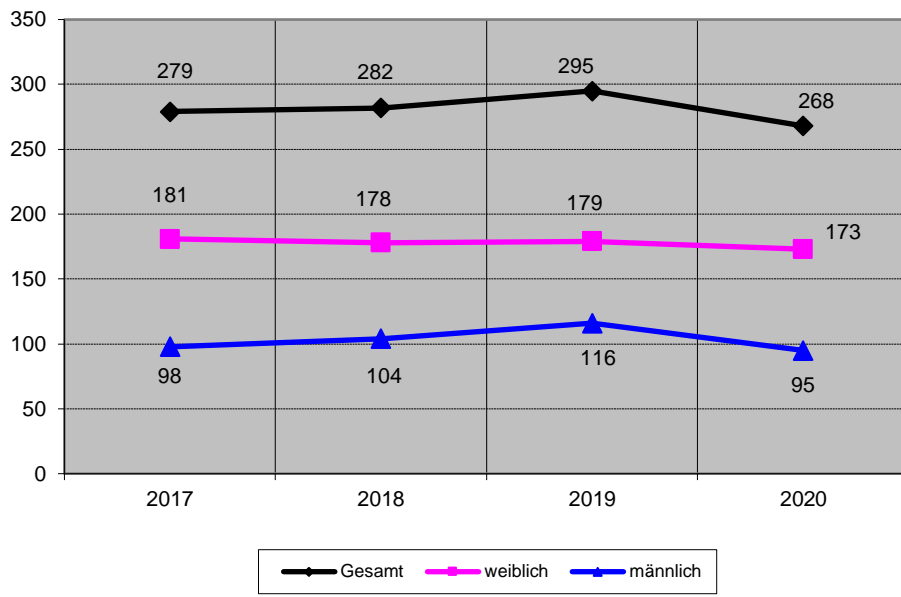
## 1.2.3 Absolvent\*innen

Tab.: Absolvent\*innen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

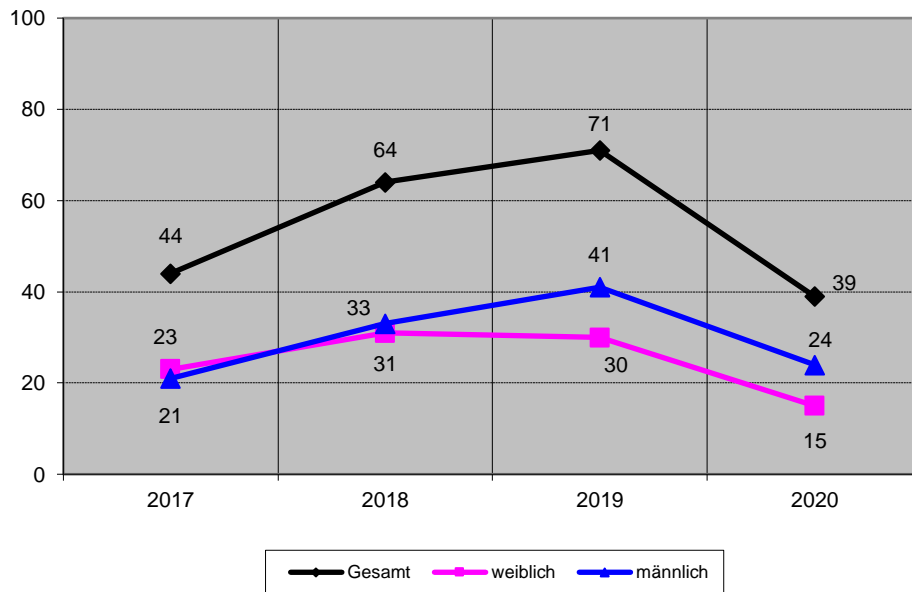
Studienabschlüsse	Studienjahr 2018			Studienjahr 2019			Studienjahr 2020		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Abschluss Bachelor	64	31	48,4	71	30	42,2	39	15	38,5
Abschluss Master	68	27	39,7	59	29	49,1	46	23	50,0
Abschluss Bachelor LA	80	70	87,5	97	65	67,0	109	75	68,8
Abschluss Master LA	56	41	73,2	67	55	82,0	74	60	81,1
Abschluss Staatsex. LA	14	9	64,2	1	-	0	-	-	-
Summe Fakultät	282	178	63,1	295	179	60,7	268	173	64,5

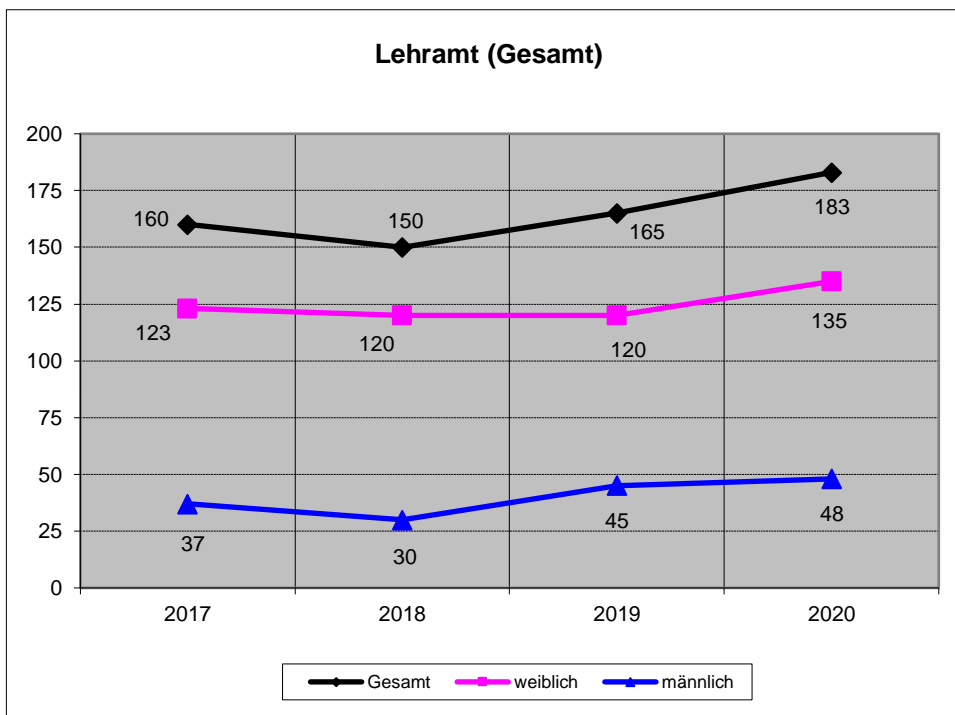
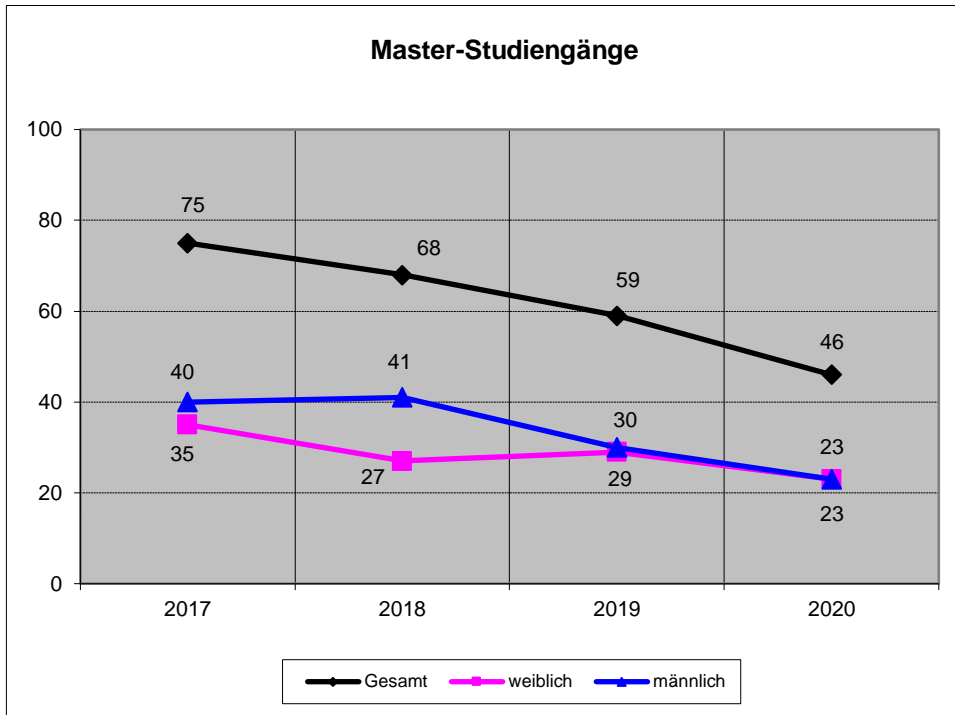
Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen lag in den BSc/MSc-Studiengängen Chemie und Water Science bei 44,6 %, und in den Lehramtsstudiengängen bei 77,4 %. Über alle Studiengänge beträgt der Frauenanteil bei den Absolvent\*innen im Zeitraum 2018 bis 2020 daher 63,8 %. Somit hat sich der Frauenanteil seit dem letzten Bericht um 5,2 % erhöht und liegt deutlich über dem Anteil weiblicher Studierender in den Studiengängen.

### LE Chemie (alle Abschlüsse)



### Bachelor-Studiengänge





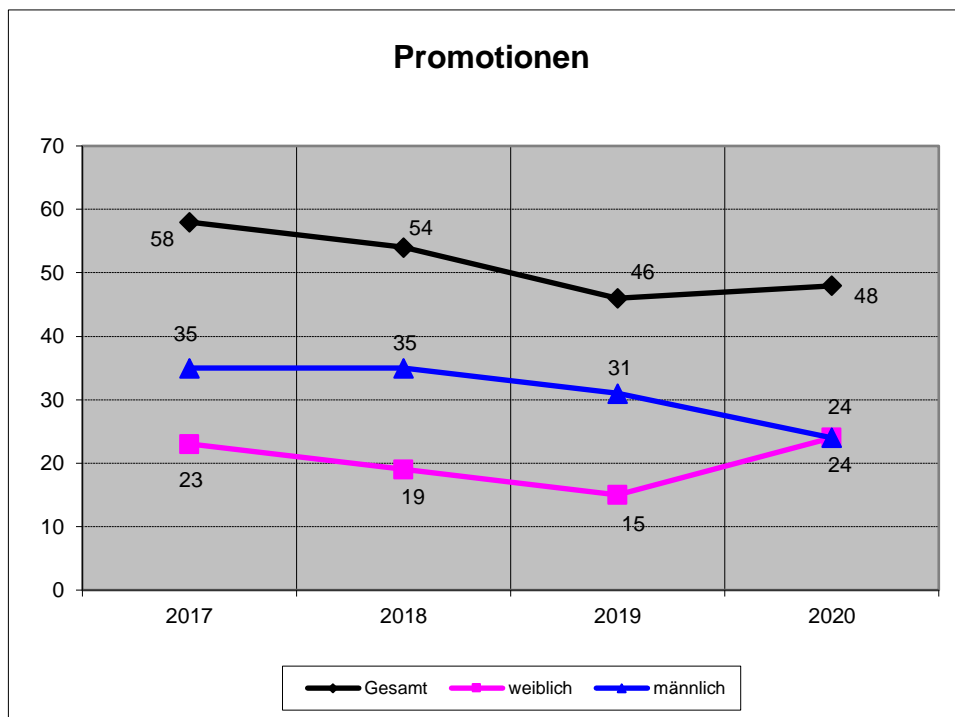
### 1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

#### 1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Promotionen	Studienjahr 2018			Studienjahr 2019			Studienjahr 2020		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
Summe	54	19	35,2	46	15	32,6	48	24	50,0

Bei insgesamt 148 abgeschlossenen Promotionen innerhalb der letzten 3 Jahre haben 58 Frauen promoviert, dies entspricht einem mittleren Frauenanteil von 39,2 % und somit einem Rückgang um 5,4 %. Diese Schwankungen liegen aber im Bereich normaler Fluktuationen. Die Zunahme des Frauenanteils im Studienjahr 2020 auf 50 % ist sehr erfreulich und spiegelt das (bei allen Herausforderungen an eine experimentelle Promotion) mitarbeiter\*innenfreundliche Betriebsklima an der Fakultät wider.



### 1.3.2 Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Post-Doc-Phase

#### Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2018		2019		2020	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
-	1	-	-	-	1

Die Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist an unserer Fakultät niedrig, auch durch die Etablierung alternativer Karrierewege, wie Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppen. Belastbare Aussagen zur Gleichstellungssituation in dieser Statusgruppe sind daher 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 einer Berufstätigkeit noch für einige Monate bei uns weiter tätig sind.

Post-Doc Stellen	Tarifgruppe	31.12.2016			31.12.2020		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Haushalt	E 13	0	10	0,0	3	5	37,5
Drittmittel	E 13	9	4	69,2	3	10	23,7
Gesamt	E 13	9	14	39,0	6	15	28,5

#### 1.4 Fazit

Über die Jahre ist der Frauenanteil im Bereich der Studierenden kontinuierlich gestiegen und hat sich mittlerweile bei konstant etwa 40-50 % eingependelt. Knapp die Hälfte unserer Studierenden und damit auch der Absolvent\*innen und Promovierenden sind Frauen. Es gibt keine erkennbare Benachteiligung von Frauen oder Männern im Studium. Geschlechterspezifische Gründe, die den Studienerfolg fördern und behindern, sind uns auch nicht bekannt und aus den Daten nicht abzuleiten. Die Fakultät hat in diesen Statusgruppen damit das Gleichstellungsziel nahezu erreicht. Unsere langjährigen Aktivitäten im Bereich der Nachwuchsförderung speziell von Schülerinnen waren erfolgreich. Die Fakultät wird sich weiterhin mit aller Kraft 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. Hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf. Das Erreichen der Gleichstellung in dieser Statusgruppe ist leider ein langsamer Prozess, der sich auch nur begrenzt beschleunigen lässt, da die akademische Qualifizierungsphase bis zur Erreichung einer Professur nach Abschluss der Promotion im Schnitt 8-10 Jahre dauert.

Unsere Fakultät tut alles in ihren Möglichkeiten Stehende, um aktiv für eine Verbesserung zu sorgen (siehe die Ausführungen zu den Neuberufungen in Abschnitt 2). Unsere eigenen Handlungsspielräume sind leider begrenzt. Mit einer schnellen Veränderung ist daher nicht zu rechnen. Hier ist einzig eine gezielte Berufungsstrategie zielführend, zu der sich die Fakultät nachdrücklich bekennt (s. Zielformulierung).

Bei den technischen Angestellten und den Mitarbeiter\*innen in der Verwaltung sind Frauen überproportional vertreten.

## 2. Zielformulierung

Die Fakultät für Chemie wird sich wie bisher auch weiterhin an einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des § 37 a HG NRW beteiligen und ihre Anstrengungen insbesondere im Professor\*innenbereich verstärken.

In vielen Bereichen hat die Fakultät die Ziele der Gleichstellung nahezu erreicht. Um in den verbleibenden Bereichen eine Verbesserung zu erreichen, werden die folgenden Ziele formuliert:

1. Schwangeren Wissenschaftlerinnen wird von der Fakultät eine Unterstützung durch WHFs ermöglicht.
2. *Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 24% festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neuberufungen auf 50% gesteigert werden. Hierzu werden folgende Maßnahmen verfolgt:*
  - a) Die Fakultät wird geeignete Bewerberinnen proaktiv ansprechen und zu einer Bewerbung auffordern.
  - b) Die Fakultät wird bei der Ausschreibung neuer Stellen durch den gezielten Einsatz von Tenure-Track Verfahren darauf hinarbeiten, Bewerber\*innenfelder zu erreichen, in denen genderspezifische Aspekte bei der Ausdifferenzierung von Leistungsprofilen noch nicht zum Tragen gekommen sind.
3. Die Fakultät wird herausragende Absolventinnen gezielt fördern und sie ermuntern, nach Abschluss der Promotion eine akademische Karriere zu verfolgen.  
Als Ziel wird ein Anteil der Frauen, die sich für eine Professur qualifizieren bzw. in der PostDoc-Phase befinden, verfolgt, der den Anteil der Doktorandinnen abbildet und dem Kaskadenmodell der DFG entspricht.
4. Die Fakultät wird ein Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase einrichten, um mögliche Finanzierungslücken bei der Einwerbung von Personalmitteln zur Qualifizierung für eine Hochschullaufbahn zu überbrücken.
5. 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 entgegenstehen, entsprechende Lösungen mit den betroffenen Personen individuell erarbeiten.
6. Die Fakultät wird Höhergruppierungen in den Tarifstufen E5 bis E9 fakultätsseitig finanzieren und dabei die genderparitätische Höhergruppierung in besonderem Maße in jedem Einzelfall prüfen und berücksichtigen.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte wird regelmäßig in Sitzungen des Dekanats eingebunden.
8. Die Fakultät wird sich, wo nötig, durch Ansprache externer Frauen bemühen, denn Frauenanteil in Gremien zu sichern.

### 3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

#### 3.1 Wissenschaftliches Personal

Bei der Besetzung **studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen** entspricht der Frauenanteil weitgehend dem Anteil weiblicher Studierender. Die Fakultät wird qualifizierte weibliche Studierende besonders dazu ermuntern (z. B. durch gezielte Ansprache in den Praktika), sich auf SHK- und WHF-Stellen zu bewerben.

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

Bei unseren **Doktorierenden** ist die Gleichstellung weitgehend erreicht. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen, abgesehen von der generellen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sehen wir als nicht erforderlich an.

Bei den **wissenschaftlichen Dauerstellen** wird die Fakultät bei jeder freiwerdenden Stelle aktiv nach geeigneten Bewerberinnen suchen und auch den Dialog mit dem jeweils ausschreibenden Fach aktiv suchen.

Bei der Besetzung von **Professuren** unternimmt die Fakultät Anstrengungen, um den Anteil an Frauen bei den Professuren innerhalb der Fakultät zu erhöhen.

- Die Fakultät fordert hierzu aktiv geeignete Kandidatinnen auf, sich zu bewerben. So waren z.B. bei den letzten Verfahren Frauen bei den Einladungen überproportional vertreten (im Vergleich zu ihrem Anteil bei den Bewerbungen).
- Bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerber\*innen werden biographische Aspekte wie Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen etc. entsprechend berücksichtigt.
- Um klare Karrierewege für Professorinnen aufzubauen, werden in zukünftigen Verfahren gezielt W1ttW2 Professuren ausgeschrieben. Hiervon verspricht sich die Fakultät zum einen einen klar vermittelbaren Karrierepfad, der Familie und Beruf vereinbar macht und zum anderen ein im Hinblick auf die Bestenauslese egalisiertes Bewerber\*innenfeld, in dem genderspezifische Aspekte bei der Ausdifferenzierung von Leistungsprofilen noch nicht zum Tragen gekommen sind.

Im Bereich der **akademischen Selbstverwaltung** sind Mitarbeiterinnen in unterrepräsentierten Statusgruppen einer erhöhten Arbeitsbelastung ausgesetzt. Hier wird die Fakultät im Dialog mit den Mitarbeiterinnen passgenaue Unterstützungsmaßnahmen erarbeiten. Im Bereich der besonders betroffenen Statusgruppe der Hochschullehrer\*innen soll hier eine Unterstützung durch Personalmaßnahmen (Verdauerung, Hilfskräfte) erfolgen.

#### 3.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung 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 (ggf. mit finanzieller Unterstützung durch die Fakultät, sofern keine ausreichenden Mittel vorhanden sind).

- Die Teilnahme der Mitarbeiter\*innen 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 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung, insbesondere des Büromanagements, unterliegen erheblichen strukturellen Veränderungen. Anforderungen sind komplexer geworden und vielfältig gestiegen. Die Fakultät überprüft in begründeten Fällen die Aktualität der übertragenen Aufgaben durch die aktive Ansprache der jeweiligen Vorgesetzten. 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 (vgl. auch S. 7).
- Bei jeder neu auszuschreibenden Stelle wird geprüft, inwiefern die bisherige Eingruppierung noch adäquat ist oder aufgrund einer Änderung des Tätigkeitsprofils bei der Neubesetzung angepasst werden muss. Sind solche Anpassungen (egal ob nach unten oder oben) notwendig, wird dies bei der Ausschreibung berücksichtigt. Grundsätzlich ist die Fakultät selbstverständlich bemüht, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgaben- und tätigkeitsadäquat zu entlohnen.

### **3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolvent\*innen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere**

#### **3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden:**

Eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden ist an unserer Fakultät nicht nötig, da wir in dieser Statusgruppe die Gleichstellung bereits 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 Schüler\*innen einen Einblick in das Studium der Chemie. Es werden gezielt Schülerinnen angesprochen, um sie für ein Chemiestudium zu gewinnen.
- Schüler\*innenpraktikum  
Das Schüler\*innenpraktikum dient dazu, den Schüler\*innen eine gewissenhafte Berufswahlentscheidung zu ermöglichen. Schülerinnen erhalten bevorzugt einen Praktikumsplatz.



- Werbung an Schulen  
Arbeitskreise der Fakultät bieten Schulklassen die Möglichkeit für i.d.R. eintägige Labortage an die Universität zu kommen und dort eigenständig zu experimentieren und zu forschen.
- Infotage für Schüler\*innen  
Die Fakultät für Chemie beteiligt sich an der Durchführung der Infotage für Schüler\*innen am Campus Essen und stellt hierbei den Schüler\*innen 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, 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 Dozierenden bietet die Fakultät selbst oder mit Beteiligung eine Reihe von strukturierten Maßnahmen an:

- Mentoring der Chemiefakultät  
Innerhalb der Universität ist das Mentoring Programm der Chemiefakultät in das UDE-Mentoring-System eingebunden. Die Leitung des Mentoring Programms ist weiblich, um Frauen niederschwellig anzusprechen. Der Frauenanteil der Mentor\*innen bei Berichtslegung beträgt 50 %.
- LUDI  
Im Lern und Diskussionszentrum werden die Studierenden in Ihrem Lernprozess niederschwellig unterstützt.  
Auch das LUDI wird von einer Frau geleitet. Bei der Selektion der unterstützenden Hilfskräfte wird neben einer Abdeckung aller relevanten Studieninhalte auch auf Gleichstellungsaspekte geachtet. Der Frauenanteil der Tutor\*innen bei Berichtslegung beträgt 100 %.
- mentoring<sup>3</sup>  
Die Fakultät beteiligt sich an diesem Programm der Universitäten Bochum, Dortmund und Duisburg-Essen, das die Karriereförderung wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zum Ziel hat.
- Mentoring-Programm DiMento  
Die Fakultät macht Studierende, Absolvent\*innen, Promovierende und Post-Docs, die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, auf dieses Programm aufmerksam.

### 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 derzeit bei ca. 50 %. 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 zu erreichen, wird die Fakultät

- gezielt hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen ansprechen und sie zur Habilitation bzw. zur Qualifizierung in der Post-Doc Phase ermutigen. Hierzu wird aus zentralen Mitteln ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase aufgelegt, mit dem eine Überbrückungsfinanzierung zur Einwerbung einer eigenen Stelle angeboten werden soll. Das Programm wurde in die ZLV der Fakultät aufgenommen und wird durch das Rektorat zu 50% gegenfinanziert.
- 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. Die Fakultät hat zudem in Person der Gleichstellungsbeauftragten auch aktiv an der Re-Auditierung „familiengerechte Hochschule“ mitgewirkt.

Die Fakultät bietet zwei Eltern-Kind-Zimmer an: eines an der Schützenbahn, das zusammen mit der Forschergruppe NWU-essen eingerichtet wurde, und eines am Hauptcampus Essen, das zusammen mit dem SFB 1093 neu eingerichtet wurde und gemeinsam mit der Fakultät für Physik betrieben wird. In diesen beiden Räumen haben Mitarbeiter\*innen 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.

Zusätzlich werden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen während dieser Zeit seitens des Dekanats durch eine WHF unterstützt, die aus Fakultätsmitteln finanziert wird.

Als Ansprechpartnerin für Studierende in allen Fragen des Mutterschutzes und eventueller Nachteilsausgleiche hat die Fakultät Frau Dr. Polkowska benannt. Dies ist auf der Homepage der Fakultät prominent hervorgehoben und leicht zu finden.

Die Lehrenden ergreifen aktiv Maßnahmen, um Nachteile für schwangere Studentinnen zu minimieren, beispielsweise durch den Ersatz von experimentellen Praktikumsleistungen durch theoretische Hausarbeiten und ähnliche Ersatzleistungen. In allen Sicherheitsbelehrungen vor Laborpraktika wird explizit auf diese Möglichkeit hingewiesen.

### **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. So sind z. B. alle Bereiche angehalten, ihre Mitarbeiter\*innen, die Betreuungsaufgaben in Praktika übernehmen, vor Praktikumsbeginn jeweils noch einmal neu für dieses Thema zu sensibilisieren.

### **3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung**

Die Fakultät verfolgt das Ziel einer geschlechterparitätischen Vertretung in den Gremien der Fakultät. Dies ist in den letzten Jahren auch oft erreicht worden. Eine Herausforderung stellt natürlich die Statusgruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer dar. Hier ist es unseren wenigen Kolleginnen nicht zumutbar, dass sie in jeder Kommission auf Fakultätsebene mitwirken. Die Fakultät ist bemüht, dies zumindest durch einen höheren Frauenanteil in den anderen Statusgruppen auszugleichen, auch wenn die paritätische Besetzung in allen Statusgruppen das langfristige Ziel bleibt. Grundsätzlich ermuntert die Fakultät ihre Mitarbeiter auf allen Ebenen (Mittelbau und MTV), sich an der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen. Die jeweiligen Vorgesetzten werden aufgefordert, die entsprechenden zeitlichen Freiräume zu schaffen

### **3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät**

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

Der Dekan ebenso wie alle Professor\*innen und die Vorsitzenden der Ausschüsse und Kommissionen der Fakultät wirken dabei mit, dass der Gleichstellungsplan 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 der Fakultät 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 Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit (siehe Leitfaden Zwischenbericht Stand Juli 2015) des vorliegenden Gleichstellungsplans 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 Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 04.11.2022 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Der beschlossene und in Kraft gesetzte Gleichstellungsplan wird auf den Webseiten der Fakultät sowie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UDE veröffentlicht.