



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Der Dekan

Gleichstellungsplan der Fakultät für Chemie (2025-2028)

gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999

in der Fassung vom 24.10.2023

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 – 2025.....	4
1.1.	Beschäftigte der Fakultät	4
1.1.1.	Professuren.....	5
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	6
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	8
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	9
1.1.5.	Auszubildende	11
1.2.	Studium	12
1.2.1.	Studienanfänger*innen.....	12
1.2.2.	Studierende.....	12
1.2.3.	Absolvent*innen	13
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	14
1.3.1.	Promotionen.....	14
1.3.2.	Stipendien	14
1.3.3.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase.....	14
1.4.	Gremienbeteiligung	15
1.5.	Fazit	17
2.	Fortschreibung für die Jahre 2026 – 2029 und Ziele	20
2.1.	Wissenschaftliches Personal	21
2.2.	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	22
2.3.	Studienerfolg	23
2.4.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	25
2.5.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf	26
2.6.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	27
2.7.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.....	27
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	27
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	28
3.	Erfolgskontrolle und Bericht	28
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	28

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät für Chemie der Universität Duisburg-Essen legt hiermit den Gleichstellungsplan für die Jahre 2026-2029 vor. Dieser basiert auf dem Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 9.11.1999 in der Fassung vom 24.10.2023 sowie auf dem zentralen Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Duisburg-Essen vom 06.05.2022.

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. Das Verhältnis der Professorinnen zu Professoren liegt, trotz erheblicher Steigerung in den letzten Jahren, momentan mit 22 % noch unterhalb der vereinbarten Gleichstellungsquote von 24% (Gleichstellungsplan 2022-2025 vom 04.11.2022). Die Fakultät wird sich daher weiterhin aktiv darum bemühen, die im Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999 formulierten Ziele zu erreichen.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Fakultät bemüht sich, die von ihr veröffentlichten Texte (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage, Lehr- und Lernmaterialien) in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren.

Der fortwährende Prozess der Geschlechtergleichstellung an der Fakultät Chemie wird von den dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten begleitet und in der Umsetzung unterstützt.

Die Fortschreibung und Aktualisierung des Gleichstellungsplans wurde vom Fakultätsrat der Fakultät für Chemie in seiner Sitzung vom 17.06.2025 beraten und beschlossen.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 – 2025

In diesem Teil des Berichtes werden die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Gleichstellungsplans 2022 – 2025 dargestellt und bewertet. Dabei zeigt die Betrachtung der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses, dass in wesentlichen Aspekten Fortschritte erzielt wurden, auch wenn in einigen Bereichen weitere Bemühungen zum Erreichen der Gleichstellung notwendig sind.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Um sich einen Überblick über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät für Chemie seit dem vorherigen Gleichstellungsplans zu verschaffen, wurde ein tabellarischer Vergleich der Daten vom 08.05.2025 (und somit kurz vor dem Ende des Gleichstellungsplans 2022 - 2025) und dem 31.12.2020 (Ende des vorletzten Gleichstellungsplans) erstellt (Tab. 1). Eine detailliertere Betrachtung der einzelnen Statusgruppen erfolgt in den späteren Kapiteln ab 1.1.1.

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Köpfe, Stand: 08.05.2025)			Abgelaufener GEP (Köpfe, Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	5	18	22	1	21	4,5
Lehrstuhlvertretungen	-	-	-	-	1	0
Juniorprofessuren (W1)	1	1	50	1	1	50
Seniorprofessuren	-	3	0	1	-	100
Wissenschaftlicher Mittelbau	72	122	37	93	137	40
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	46	27	63	50	25	67

Auswertung

Die Anzahl der Beschäftigten insgesamt hat sich im Vergleich zum Jahr 2020 (331 Personen) leicht verringert. Am 08.05.2025 waren in der Fakultät insgesamt 295 Personen in den verschiedenen Statusgruppen beschäftigt (Tab. 1), darunter 124 Frauen. Dies entspricht über alle Statusgruppen einem unter Berücksichtigung der Schwankungsbreite nahezu konstanten Frauenanteil (2025: 42 w %, 2020: 44 w %).

1.1.1. Professuren

Tabelle 2 liefert einen gegenüber Tabelle 1 detaillierteren Einblick in die Geschlechterverhältnisse bei den Professuren.

Tab. 2: Professuren nach Besoldungsgruppen (Quelle: HISinOne)

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener Gleichstellungsplan (Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	2	11	15	-	12	0,0
C3/W2	3	7	30	1	9	11
W1	1	1	50	1	1	50
C2	-	-	-	-	-	-
Seniorprofessur	-	3	0	1	-	100
Fachvertretungen	-	-	-	-	1	0

Auswertung

Seit dem letzten Bericht sind **4 Professuren** (3 W3, 1 W2) in der Fakultät für Chemie neu besetzt worden. In diesen Verfahren wurden alle öffentlich ausgeschriebenen Professuren (zwei der drei W3-Professuren und die W2-Professur) mit Frauen besetzt, eine W3 Professur wurde im Rahmen von Bleibeverhandlungen mit einem Mann besetzt. Zusätzlich wurde im Rahmen eines Tenure Track-Verfahrens eine W1-Stelleninhaberin auf eine W2-Stelle berufen. Der Anteil an W2/W3 Professorinnen konnte durch die fast ausschließliche Berufung hochqualifizierter Frauen somit signifikant von 4,5 auf nun 22 % gesteigert werden.

Der Anteil der Professorinnen in der Chemie ist auch auf Landes- und Bundesebene leider gering, im Landesdurchschnitt sind 21 % der Professuren mit Frauen besetzt (NRW 2022 lt. © IT.NRW, Düsseldorf, amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik, Sonderauswertung¹). In der Fakultät für Chemie sind zum Ende des Berichtszeitraums von 23 regulären Professuren fünf mit einer Frau besetzt. Dieser Anteil von 22 % ist gut vergleichbar mit dem Landesdurchschnitt, liegt aber noch leicht unterhalb der vereinbarten Gleichstellungsquote von 24 %.

Juniorprofessuren gibt es zum aktuellen Zeitpunkt nur zwei, wobei eine mit einer Frau besetzt ist (50 w %). Da die Statusgruppe extrem klein ist, ist dieser Wert nicht sehr aussagekräftig. Aktuell läuft an der Fakultät ein Berufungsverfahren zur Besetzung einer W1TTW2-Professur in der Physikalischen Chemie. Auch in diesem Fall erging der Ruf an eine Frau, der Dienstantritt ist zum 01.10.2025 vorgesehen.

¹ <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/statistiken/hochschulpersonal/professor-innen> [zugriff:13.05.2025].

Die Fakultät spricht bei allen Berufungsverfahren aktiv geeignete Bewerberinnen an und fordert sie zur Bewerbung auf. Diese Bemühungen sowie intensive Diskussionen über Gleichstellung, Rollenmodelle, Sensibilisierung im Themenbereich Berufungsverfahren (z. B. Gender Bias, Gender Pay Gap) (Vortrag dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Concilium Fakultät Chemie, 13.-15.03.2023) und die Sensibilisierung der Mitglieder zu Beginn von Berufungsverfahren waren in den letzten Jahren zunehmend von Erfolg gekrönt.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zunächst erfolgt eine Aufstellung der Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ (Tab. 3). Dadurch wird die Verteilung der Gesamtarbeitszeit deutlich.

Tab. 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten (Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	4	10	29	2	8	20
	A 9 – A16 gD	1	-	100	-	-	-
Beamt*innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	-	2	0	1	4	20
	A 9 – A16 gD	1	-	100	1	-	100
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E 15	-	-	-	-	-	0
	E 14	2,5	5	33	2,8	7	29
	E 13	6	3	67	2,6	2	57
Tarifbeschäftigte, befristet	E 15				-	1	0
	E 14	2	3	40	-	3	0
	E 13	40	74	35	57	76	43
Wissenschaftliche Hilfskräfte		9	12	44	11	20	53
Summe Fakultät		65,5	109	38	77,4	120,6	39

Der wissenschaftliche Mittelbau unterteilt sich in Dauerstellen und befristet Beschäftigte. Bei den Dauerstellen (Beamte und Tarifbeschäftigte) ist das Verhältnis von Frauen zu Männern z. Zt. 13,5 : 18 (w 43 %). Im abgelaufenen Berichtszeitraum 2022 – 2025 wurden einige Dauerstellen (5,4 Vollzeitäquivalente) mit Frauen neu besetzt, wodurch der Frauenanteil in dieser Statusgruppe erhöht werden konnte.

Bei den befristet Beschäftigten ist zwischen den bereits promovierten Post-Promovierenden (in der Regel vollzeitbeschäftigt) und den Promovierenden (in der Regel teilzeitbeschäftigt) zu unterscheiden. In der erstgenannten Gruppe ist bei den Haushaltsstellen das Verhältnis von Frauen zu Männern derzeit 4 : 15 (w 21 %). Da es sich bei den Stelleninhaber*innen aber häufig um unsere ehemaligen Promovierenden 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 Promovierenden beträgt der Frauenanteil derzeit 35 %.

Tab. 4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe) (Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	13	18	42	3	8	25
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	1	-	100	4	1	80
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	12	35	26	20	26	43
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	46	69	40	61	89	41
Summe Fakultät	72	122	37	88	124	41

Bei der Besetzung der unbefristeten Stellen in der Fakultät wird streng auf eine diskriminierungsfreie und gendergerechte 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 gestiegen (, während die Zahl der in Teilzeit beschäftigten Frauen gesunken ist (Tab. 4). Insgesamt zeigt die Verschiebung von Teilzeit- zu Vollzeitstellen, dass individuell abgestimmte Stellenkonzepte angenommen werden, mit denen z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit auch bei einer Vollzeitstellenanstellung ermöglicht wird.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät für Chemie sind derzeit keine Lehrkräfte für besondere Aufgaben beschäftigt. Die Verteilung der Lehrbeauftragten gestaltet sich wie in Tabelle 5 nachfolgend dargestellt.

Tab. 5: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte mit Vergütung	5	4	56	6	3	67
Lehrbeauftragte ohne Vergütung	-	5	0	1	10	9

Auswertung

Bei den Lehrbeauftragten mit Vergütung besteht mit 56 % nahezu Parität. Bei den Lehrbeauftragten ohne Vergütung dominieren zurzeit die Männer. Bei den Lehraufträgen gibt es in der Regel eine starke Fluktuation, so dass die Statistik Momentaufnahmen darstellt.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskraftstellen (Tab. 6) als auch bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7) ergeben sich die folgenden Stellensituationen:

Tab. 6: Studentische Hilfskräfte (nach Köpfen, Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte (SHK) ohne Bachelor Abschluss	26	28	48	22	35	39

Tab. 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen, Quelle: HISinOne)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	16	20	44	20	36	36
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	-	2	0	3	1	75

Auswertung

Während die Gesamtzahl an studentischen Hilfskräften nahezu unverändert geblieben ist, ist der Frauenanteil von 39 % auf 48 % gestiegen. Die Gleichstellung ist hier also nahezu gegeben. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelorabschluss ist von 36 % auf 44 % gestiegen. Bedingt durch die hohe Anzahl an Promovierenden in der Fakultät ist die Funktion von WHK-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.

1.1.4. Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

MTV Beamt*innen

An der Fakultät für Chemie sind keine Beamt*innen im MTV-Bereich beschäftigt. Auch liegen keine Planungen für solche Beschäftigungsverhältnisse in der Zukunft vor.

1.1.6 Tarifbeschäftigte im MTV-Bereich

Tabelle 8 gibt die aktuelle Stellensituation der MTV-Tarifbeschäftigten und zum Zeitpunkt des abgelaufenen Gleichstellungsplan an.

Tab. 8: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen (Quelle: HISinOne)

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15 (gD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E 12 -13 (gD)	Vollzeit	-	4	0	-	4	0
	Teilzeit	-	-	-	-	1	0
E 11 (gD)	Vollzeit	4	2	67	2	2	50
	Teilzeit	-	3	0	-	-	-
E 10 (gD)	Vollzeit	1	1	50	1	1	50
	Teilzeit	-	-	-	-	--	
E 9 (gD)	Vollzeit	4	4	50	4	2	67
	Teilzeit	4	-	100	3	-	100
E 9 (mD)	Vollzeit	5	3	62	4	3	57
	Teilzeit	6	2	75	6	3	67
E8	Vollzeit	4	1	80	8	1	89
	Teilzeit	10	2	75	12	1	92
E7	Vollzeit	3	3	50	2	1	67
	Teilzeit	-	-	-	1	-	100
E6	Vollzeit	5	2	71	6	4	60,0
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E5	Vollzeit	-	-	-	1	0	100
	Teilzeit	-	-	-	1	-	100
E3 (eD)	Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Wie Tabelle 8 zeigt, sind bei den Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich in den meisten Gehaltsstufen die Mehrzahl der Beschäftigten Frauen. Die Gesamtverhältnisse sind dabei weitestgehend gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan konstant geblieben, auch wenn in einigen Gruppen aufgrund der geringen Gruppengröße kleinste Veränderungen der Beschäftigungsstruktur bereits große statistische Veränderungen bewirkt haben. Die meisten dieser Stellen (w 40 %) sind unbefristete Dauerstellen, so dass nur wenig Fluktuation auftritt.

Höhergruppierungen

Die Fakultät achtet darauf, alle Mitarbeitenden 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. Im Zeitraum 2022-2024 wurden zehn Personen aus der Gruppe der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung höhergruppiert. Dies konnte unter anderem durch tarifrechtliche Neubewertungen einzelner Stellen bzw. interne Umbesetzungen erreicht werden. Der Frauenanteil bei den Höhergruppierungen lag im letzten Gleichstellungsplan bei 27 %, im aktuellen Zeitraum bei 70 % (Tab. 9).

Tab. 9: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 2022 bis 2024

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
von E9a – E9b	-	1
von E8 – E9a	3	-
von E7 – E9a	1	1
von E6 – E9a	2	-
von E6 – E7	1	1

1.1.5. Auszubildende

In der Fakultät für Chemie gibt es aktuell 18 Auszubildende. Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil seit mehreren Jahren ausgeglichen. (Tab. 10).

Tab. 10: Auszubildende (Quelle: HISinOne)

Ausbildungsbereich	Aktuelles Ausbildungsjahr (Stand: 08.05.2025)			Vor einem Jahr (Stand:08.05.2024)			Vor zwei Jahren (Stand: 08.05.2023)		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
Chemielaborant*innen	18	9	50	20	10	50,0	21	10	48

1.2. Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. Das ist auch in der Fakultät für Chemie als Gesamtergebnis bei den Studienanfänger*innen in den letzten drei Jahren zu sehen, hier gibt aber sowohl bei den Studierenden als bei Absolvent*innen Unterschiede bei der Betrachtung der Studiengänge.

1.2.1. Studienanfänger*innen

Tab. 11: Studienanfänger*innen nach Studiengängen+Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jew. SoSe + nachfolgendes WS) [HISinOne, Fälle]

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr SoSe 24 / WiSe 2024/25			Vor einem Jahr SoSe 23 / WiSe 2023/24			Vor zwei Jahren SoSe 22 / WiSe 2022/23		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
Chemie, B.Sc.	98	52	53	98	55	56	131	71	54
Chemie, M.Sc.	20	10	50	19	7	37	31	9	29
Water Science, B.Sc.	40	24	60	45	21	47	50	27	54
Water Science, M.Sc.	15	8	53	14	8	57	20	13	65
Lehramt, B.A.	78	45	58	73	39	53	102	59	58
Lehramt, M.Ed.	33	11	33	38	21	55	48	24	50
Promotion	35	14	40	25	11	44	49	18	37
Summe Fakultät	319	164	51	312	165	53	431	221	51

1.2.2. Studierende

Tab. 12: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS), [HISinOne, Fälle]

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr SoSe 24 / WiSe 2024/25			Vor einem Jahr SoSe 23 / WiSe 2023/24			Vor zwei Jahren SoSe 22 / WiSe 2022/23		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
Chemie, B.Sc.	513	230	45	584	278	48	719	330	46
Chemie, M.Sc.	193	77	40	214	79	33	246	96	39
Water Science, B.Sc.	308	149	48	341	88	28	447	220	49
Water Science, M.Sc.	132	64	48	164	77	47	175	80	46
Lehramt, B.A.	697	373	53	801	410	51	943	490	52
Lehramt, M.Ed.	229	106	46	224	136	61	216	130	60
Promotion	498	223	44	513	228	44	518	231	45
Summe Fakultät	2570	1222	48	2841	1296	46	3264	1577	48

1.2.3. Absolvent*innen

Tab. 13: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr SoSe 24 / WiSe 2024/25			Vor einem Jahr SoSe 23 / WiSe 2023/24			Vor zwei Jahren SoSe 22 / WiSe 2022/23		
	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %	Gesamt	Frauen	w in %
Chemie, B.Sc.	20	9	45	20	6	30	32	11	34
Chemie, M.Sc.	28	8	27	27	9	33	31	10	32
Water Science, B.Sc.	17	12	71	11	8	73	14	8	57
Water Science, M.Sc.	15	7	47	24	13	54	15	8	53
Lehramt, B.A.	33	14	43	44	21	48	48	31	65
Lehramt, M.Ed.	31	12	39	43	29	67	40	20	50
Summe Fakultät	144	62	43	169	86	51	180	88	49

Auswertung

Bei den Studienanfänger*innen liegt der Frauenanteil bei leicht über 50 % (fast über alle Fächer) wobei die Zahlen von Studienjahr zu Studienjahr aufgrund der insgesamt stark fluktuierenden Anmeldezahlen schwanken (Tab. 11). Der Frauenanteil aller Studierenden liegt ebenfalls bei etwas unter 50 % über alle drei Fächer (Tab. 12), mit einer Präferenz für das Studium im Bachelor Lehramt (> 50 %). Im zeitlichen Mittel ist das Geschlechterverhältnis bei den Studienanfänger*innen und Studierenden ausgewogen. Hierzu haben vermutlich auch die langjährigen Bemühungen der Fakultät, Schülerinnen für ein Studium der Chemie zu begeistern, beigetragen. Hierfür wurde eine Mitarbeiterin im Dekanat eingestellt, die sich neben der Begleitung der Eingangsphase auf Schulbesuche, die Präsenz auf Messen und Berufsbildtagen konzentriert. Daneben beteiligt sich die Fakultät auch regelmäßig am Girls' Day und der Veranstaltung S.U.N.I. Um Studierenden mit familiären Verpflichtungen oder Studierenden, die neben dem Studium arbeiten müssen, das Studium zu erleichtern, plant die Fakultät, ein Teilzeitstudium in den Bachelor Fachstudiengängen Chemie und Water Science einzuführen. Die Unterlagen liegen zur Prüfung im Justitiariat.

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen liegt im aktuellen Studienjahr in den B.Sc. / M.Sc.-Studiengängen Chemie und Water Science bei 48 %, und in den Lehramtsstudiengängen bei 41 %. Über alle Studiengänge im Zeitraum 2022 bis 2024 beträgt der Frauenanteil bei den Absolvent*innen 48 % (Tab. 13). Somit ist die Gleichstellung im Rahmen der Schwankungsbreite nahezu erreicht.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1. Promotionen

Tab. 14: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	Aktuelles Studienjahr SoSe 24 / WiSe 2024/25			Vor einem Jahr SoSe 23 / WiSe 2023/24			Vor zwei Jahren SoSe 22 / WiSe 2022/23		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Summe Fakultät	25	28	47	22	27	45	16	31	34

Bei insgesamt 149 abgeschlossenen Promotionen innerhalb der letzten drei Jahre haben 63 Frauen promoviert, dies entspricht einem mittleren Frauenanteil von 42 % (Tab. 14). Die Anzahl der weiblichen Absolventinnen ist erfreulicherweise innerhalb der letzten drei Jahre kontinuierlich von 34 % auf 47 % angestiegen.

1.3.2. Stipendien

Promotionen werden in der Fakultät für Chemie in der Regel über Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen finanziert. Eine geringe Anzahl der durchgeführten Promotionen wird durch Stipendien gefördert. Eine detaillierte Analyse der einzelnen Fälle ist deshalb nicht sinnvoll.

1.3.3. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Die Anzahl abgeschlossener Habilitationen ist an unserer Fakultät niedrig (Tab. 15), auch durch die Etablierung alternativer Karrierewege, wie Juniorprofessuren oder Nachwuchsgruppen. Insgesamt wurden 5 Habilitationen (2021-2024) abgeschlossen (4 Männer, 1 Frau).

Im Jahr 2025 wurde bisher ein Habilitationsverfahren von einem Mann abgeschlossen. Ein weiteres derzeit laufendes Habilitationsverfahren an der Fakultät betrifft eine Frau.

Da die Anzahl an Habilitationen grundsätzlich sehr gering ist, kann keine gesicherte Aussage bzgl. einer Erhöhung oder Verminderung des Frauenanteils im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan getroffen werden. Generell ist es erfreulich, dass 2024 und 2025 erstmals seit geraumer Zeit wieder Frauen eine Habilitation abgeschlossen haben bzw. anstreben.

Tab. 15: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2024		2023		2022		2021	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	2	-	1	-	-	-	1

Post-Doc-Phase

Einbezogen wurden hier promovierte Wissenschaftler*innen, die sich noch in der Qualifizierungsphase bzw. einem frühen Karrierestadium befinden und keine unbefristete Stelle in der Fakultät inne haben (Tab. 16). In diesem Stadium sind Post-Docs in der Fakultät ausnahmslos auf Vollzeit-Stellen tätig und werden in der Regel nach E13 vergütet. Im Unterschied zu anderen Fakultäten sind viele der erfassten Post-Docs ehemalige Promovierende, die bis zur Aufnahme einer Berufstätigkeit noch für einige Monate in der Fakultät tätig sind. Dennoch wird in dieser Gruppe der Gender Gap nach der Promotion offenkundig, da nur 28-29 w % der Personen dieser Gruppe weiblich sind, ein deutlich niedrigerer Anteil als in den abgeschlossenen Promotionen mit im Mittel 42 w %. Aus diesem Grund ist die Gruppe der Wissenschaftlerinnen im frühen Karrierestadium (Ende der Promotion, möglicher Übergang zu einer Tätigkeit in der Wissenschaft) im besonderen Fokus der Maßnahmen der Fakultät für Chemie (siehe Punkte 3 und 4 unter 1.5).

Tab. 16: Post-Doc-Stellen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 08.05.2025)			Zeitpunkt abgelaufener GEP (Stand: 31.12.2020)		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13	Vollzeit	8	21	28	6	15	29

1.4. Gremienbeteiligung

Die Beteiligung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden der Fakultät für Chemie in den universitären Gremien ist in Tabelle 17 dargestellt.

Der Frauenanteil der gewählten Fakultätsratsmitglieder beträgt 42 %. In der Gruppe der Hochschullehrer*innen beträgt er 12,5 % (1 Frau, 7 Männer). In der Gruppe der Hochschullehrer*innen hat der Fakultätsrat darüber hinaus drei Ersatzmitglieder (1 Frau, 2 Männer). In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hat der Fakultätsrat zwei gewählte Mitglieder

(2 Frauen) und zwei Ersatzmitglieder (2 Männer). In der Gruppe Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat er zwei gewählte und ein Ersatzmitglied (3 Frauen), und in der Gruppe der Studierenden drei gewählte (3 Frauen, 1 Mann) und zwei Ersatzmitglieder (2 Frauen).

Innerhalb des Dekanats (Dekan*in, Prodekan*in, Studiendekan*in) gab es im Berichtszeitraum keine Beteiligung von Frauen. Die Fakultät wird interessierte Frauen unterstützen, falls diese für Aufgaben in der Fakultätsleitung Qualifikationsangebote wahrnehmen wollen.

Tab. 17: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller GEP (Stand: 08.05.2025)		
	Frauen	Männer	w in %
Fakultätsrat	5	7	42
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	-	1	0
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	-	1	0
Kommission für Entwicklungsplanung und Finanzen	-	1	0
Kommission für Diversity Management	-	1	0
Gleichstellungskommission	-	-	-
Arbeitsschutzausschuss	1	-	100
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	-	-	-
Kommission zur Qualitätsverbesserung in Lehre und Studium	-	1	0
IKM-Vorstand	-	1	0
Senat	-	1	0

1.5. Fazit

Tab. 18: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2025

	Frauen	Männer	w in %
Studienanfänger*innen (SoSe 2024 / WiSe 2024/25)	164	155	51
Studierende (WiSe 2024/25 + SoSe 2025)	999	1073	48
Absolvent*innen (SoSe 2024 + WiSe 2024/25)	62	82	43
Promotionen (SoSe 2024 + WiSe 2024/25)	25	28	47
MTV (Stand: 08.05.2025)	46	27	63
Habilitationen 2025	-	1	0
Professuren (excl. W1); Stand:08.05.2025	5	18	22
Professuren (W1); Stand:08.05.2025	1	1	50

Die hier vorgestellten Daten zeigen, dass sich die Fakultät für Chemie im Rahmen des aktuellen Gleichstellungsplans deutlich verbessert hat, insbesondere in der Gruppe der Professorinnen und Professoren (Tab. 18). Durch Neuberufungen konnte der Frauenanteil von 4,5 % (2022) auf 22 % (2025) erhöht werden und die angestrebte Gleichstellungsquote von 24% bei den Professorinnen wurde nur noch knapp verfehlt. Wir sehen hier dennoch weiteren 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 eigenen Handlungsspielräume sind leider begrenzt. Es ist folglich nicht davon auszugehen, dass Parität bei den Stellen kurzfristig erreicht wird.

Im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere zeigt sich in Bezug auf die Geschlechterverteilung, dass der Anteil weiblicher Studierender seit geraumer Zeit etwa 40 bis 50 w % erreicht. 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 daher 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. Bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sind Frauen überproportional vertreten.

Im Folgenden werden wir auf die im letzten Gleichstellungsplan formulierten Ziele (fett gedruckt) exemplarisch eingehen und kurz darstellen, ob diese vollständig oder zumindest teilweise erreicht werden konnten:

1. Schwangeren Wissenschaftlerinnen wird von der Fakultät eine Unterstützung durch WHFs ermöglicht.

Im Zeitraum des abgelaufenen Gleichstellungsplans haben sieben Wissenschaftlerinnen eine Unterstützung durch WHFs erhalten.

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.

Seit dem letzten Bericht sind **4 Professuren** in der Fakultät für Chemie neu besetzt worden. In diesen Verfahren wurden zwei der drei W3-Professuren und die W2-Professur mit Frauen besetzt, eine W3-Professur mit einem Mann über Bleibeverhandlungen. Zusätzlich wurde im Rahmen eines Tenure Track-Verfahrens eine W1-Stelleninhaberin auf eine W2-Stelle berufen. Der Anteil an W2/W3 Professorinnen konnte durch die fast ausschließliche Berufung hochqualifizierter Frauen somit signifikant von 4,5 (2022) auf nun 22 w % (2025) gesteigert werden. Den im letzten Gleichstellungsplan als Ziel formulierten Frauenanteil bei Neuberufungen (50 w %) hat die Fakultät übertroffen.

3. Die Fakultät wird herausragende Absolventinnen gezielt fördern und sie ermuntern, nach Abschluss der Promotion eine akademische Karriere zu verfolgen.

‡MentiChem ist ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an der Fakultät für Chemie der Universität Duisburg-Essen. Das Programm bietet individuelles Mentoring, Netzwerkaktivitäten und persönliche Beratung zur Karriereplanung und -entwicklung. Ergänzt wird das Angebot durch den Zugang zu und die Vermittlung von Workshops und Seminaren. ‡MentiChem ist ein einjähriges Mentoring-Programm und ist im Sommersemester 2025 gestartet.

In der gerade gestarteten ersten Laufzeit nehmen 3 Postdoktorandinnen und 8 Doktorandinnen am Programm teil.

Eine kurze Anmerkung zur Einordnung dieser Zahlen: diese Teilnehmerinnen-Zahl ist bereits ziemlich gut. Die Programmkoordinatorin steht im regelmäßigen Austausch mit anderen UDE-Mentoringprogrammen (u.a. GC Plus, DiMento, MediMent (Karriereförderung von Wissenschaftler:innen in der Medizin)) und hat direkte Einblicke in andere Mentoring-Programme, darunter auch Mentoring³. Beim Mentoring³ nehmen jährlich alternierend je 15 Doktorandinnen

oder Postdoktorandinnen am 2-Jahres Programm teil, und zwar aus allen Fächergruppen der RAR, d.h. die Zahl bezieht sich auf alle Nachwuchsforscherinnen aller drei Universitäten. In unserem ersten Jahr, 11 Frauen nur aus der Fakultät für Chemie der UDE zu fördern, ist zumindest zahlenmäßig bereits sehr vielversprechend. Zudem wurde uns im Austausch mit den anderen Programmen eine Start-Zahl von 10 Personen empfohlen.

Link zur Homepage des Programms (deutsch und englisch):

<https://www.uni-due.de/chemie/female-mentoring>

https://www.uni-due.de/chemie/female-mentoring_en.php

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.

Die Fakultät bietet im Rahmen der zentral mitfinanzierten ZLV-Maßnahme ein einjähriges Anschlussfinanzierungsprogramm für qualifizierte Doktorandinnen, um eine Möglichkeit zur Beantragung einer Post-Doc Stelle zu schaffen. Diese Möglichkeit wurde bisher von fünf Doktorandinnen genutzt und wird auch weiter gefördert. Im Rahmen der ZLV wurde vom Rektorat eine anteilige Finanzierung dieser Maßnahme für den Zeitraum bis Ende 2027 zugesagt.

5. 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.

Im Zeitraum von 2022 bis 2024 wurden 10 Tarifbeschäftigte (7 Frauen und 3 Männer) in Technik und Verwaltung höhergruppiert.

2. Fortschreibung für die Jahre 2026 – 2029 und Ziele

Die Zielsetzung der Fakultät orientiert sich an den Zielen, die im zentralen Rahmenplan und im Hochschulentwicklungsplan der Universität Duisburg-Essen (HEP) niedergelegt sind.

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:

- Die Fakultät legt zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 30 % fest. Eine höhere Quote ist zum einen wegen der geringen Zahl auszu-schreibender Professuren in der Fakultät im Zeitraum bis 2029, zum anderen wegen der Konkurrenz um qualifizierte Frauen im Fach (bundesweite Quote derzeit 22 %) nicht realistisch. Um das Ziel von 30 % zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neube-rufungen auf mindestens 50% gesteigert werden. Hierzu werden folgende Maßnahmen verfolgt:
 1. Die Fakultät wird geeignete Bewerberinnen proaktiv ansprechen und zu einer Bewer-bung auffordern.
 2. Die Fakultät wird bei der Ausschreibung neuer Stellen aufgrund der bisherigen positi-ven Erfahrungen weiterhin gezielt Tenure-Track Verfahren bei Berufungen einsetzen.
 3. In Berufungsverfahren wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Regel in der konstituierenden Sitzung der Berufungskommission alle Mitglieder hinsichtlich Gleichstellungsaspekten sensibilisieren, die im Verfahren berücksichtigt werden müs-sen. Dies umfasst z. B. die adäquate Berücksichtigung von Familienzeiten, aber auch Verzerrungen in Vergleichsmetriken (Publication Bias). Ebenso sollen die Gutachter*in-nen explizit um die Berücksichtigung dieser Aspekte gebeten werden.
 4. Eine weitere Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder im Bereich der Gleichstellung soll durch die Fakultät erfolgen, unterstützt durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftrag-ten. Den Fakultätsmitgliedern wird mit Nachdruck empfohlen, einmal jährlich ein zertifi-ziertes Training (z.B. Seminar oder auch Einzelcoaching) zum Thema "Unconscious Bias" zu besuchen. Bei Neuberufungen sollte die Teilnahme verpflichtend in die ZLV mit dem Rektorat aufgenommen werden. Die Richtlinien der DFG zur Vermeidung von Bias in wissenschaftlichen Urteilsbildungsprozessen (www.dfg.de/bias) werden von al-len Fakultätsmitgliedern beachtet werden.
 5. Die Fakultätsmitglieder erklären zudem ihre Absicht, den Kulturwandel hin zur Minimie-rung auch von implizitem Bias, zu leben und die Weiterentwicklung offener Strukturen sowie systemische Transparenz weiter zu unterstützen.
 6. Die Fakultät unterstützt Frauen weiterhin bei ihrer wissenschaftlichen Karriere durch gezielte Fortbildungsangebote und Unterstützungsformate (^FMentiChem).

7. 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.
8. Die Fakultät wird sich, wo nötig, durch Ansprache externer Frauen bemühen, eine paritätische Besetzung in Gremien zu sichern. Damit soll die überdurchschnittliche Belastung mit Gremienarbeit der weiblichen Fakultätsmitglieder insbesondere in der Statusgruppe der Hochschullehrer*innen vermieden werden. Allerdings ist klar, dass auch außerhalb der Fakultät für Chemie der Frauenanteil in dieser Statusgruppe oft geringer als 50 % ist und somit externe Frauen vor dem gleichen Problem stehen. Daher stößt die Einbindung externer Frauen schnell an Grenzen.

Die entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele werden fortgeführt bzw. erweitert und sind im Folgenden genauer beschrieben.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

2.1. 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 Promovierenden 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 während dieser Phase als nicht erforderlich an. Da aber vor allem nach der Promotionsphase ein deutlicher Gender Gap entsteht, fördern wir mit dem Anschlussfinanzierungsprogramm für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und das neu eingerichteten ^FMentiChem Programm gezielt Promovierende in der Endphase der Promotion und weibliche Postdocs im Übergang zu einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation.

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 weitere 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 zum Vorstellungsgespräch 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 für W2 Stellen 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. Um kein Ungleichgewicht in der Besetzung von W2 und W3 Stellen mit Frauen zu erreichen, sollen die Bemühungen zur Einstellung geeigneter Frauen auf W3 Stellen weiter intensiv verfolgt werden.

Im Bereich der akademischen Selbstverwaltung sind insbesondere die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten einer erhöhten Arbeitsbelastung ausgesetzt. Hier hat die Fakultät im Dialog mit den Kolleginnen passgenaue Unterstützungsmaßnahmen zur Entlastung durch abgestimmte Personalmaßnahmen (Verdauerungszusage, Unterstützung durch wissenschaftliche Hilfskraft) erarbeitet.

2.2. Mitarbeitende 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).

- 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.

2.3. Studienerfolg

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 und wird dies weiter fortführen:

- SommerUni in Natur- und Ingenieurwissenschaften (S.U.N.I.)
Die Fakultät für Chemie beteiligt sich an der SommerUni in Natur- und Ingenieurwissenschaften, 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.

Geschlechterspezifische Herausforderungen, die einem Studienerfolg entgegenstehen, sind uns nicht bekannt und auch nicht aus den vorliegenden Daten erkennbar. Insgesamt ist die Fakultät bestrebt, 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 der Studieneingangsphase 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 64 w %.

- 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 40 %.

- mentoring³
Die Fakultät macht Promovierende und Post-Docs auf dieses Programm in der UAR aufmerksam.
- Mentoring-Programm DiMento
Die Fakultät macht Studierende, Absolvent*innen, Promovierende und Post-Docs, die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, auf dieses Programm aufmerksam.
- ^FMentiChem
^FMentiChem ist ein neues Mentoring-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an der Fakultät für Chemie der Universität Duisburg-Essen

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät für Chemie ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Zurzeit liegt der Anteil promovierender Frauen bei nahezu 50 w %. Grundsätzlich werden alle unsere Promovierenden 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 Betreuung während der Promotionszeit
- ausführliche Beratungen zur Karriereplanung und Berufsfindung
- Water Graduate School (WGS) mit gezielten Workshops für Frauen

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. Zu diesem Zweck wird das Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen weitergeführt, das eine Anschubfinanzierung zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Unabhängigkeit bietet und den Einstieg in eine akademische Laufbahn, z. B. mit dem Ziel eines Antrags auf eine externe Finanzierung während der Postdoc-Phase unterstützt. Darüber hinaus wurde das weiter oben beschriebene Programm ^FMentiChem neu eingerichtet. Beide Programme wurden in die ZLV der Fakultät aufgenommen und werden durch das Rektorat zu 50% gegenfinanziert.

2.5. 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 falls möglich auch auf individuelle Wünsche und Nöte unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

Die Fakultät bietet zwei Eltern-Kind-Zimmer an: eines an der Schützenbahn und eines am Hauptcampus Essen. In diesen beiden Räumen haben Mitarbeiter*innen und Studierende 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. Der Zugang am Campus ist über einen im Dekanat verfügbaren Leih-Transponder möglich, falls keine regelmäßige Nutzung durch Mitarbeiter*innen erfolgt, die ihren eigenen Transponder für den Raum freischalten lassen können.

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. Entsprechendes gilt für sämtliche Mitarbeiter*innen der Fakultät. Auch hier sollen sich familiäre Verpflichtungen nicht negativ auf die berufliche Tätigkeit auswirken. Auf formlosen Antrag ans Dekanat werden wissenschaftliche Mitarbeiter*innen der Fakultät während Phasen mit den genannten familiären Verpflichtungen durch eine WHF unterstützt, die aus Fakultätsmitteln finanziert wird. Um Nachteile für schwangere Studentinnen zu minimieren, ergreifen die Lehrenden ergreifen aktiv Maßnahmen, beispielsweise durch den Ersatz von experimentellen Praktikumsleistungen durch theoretische Hausarbeiten und ähnliche Ersatzleistungen. In allen Sicherheitsbelehrungen vor Laborpraktika wird explizit auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Explizit soll auch Elternzeit von Vätern gefördert werden. Ziel ist es, die Einbindung von Vätern in die Erziehung zu stärken, Mütter damit zu entlasten, der Verfestigung überkommener tradierter Rollenverteilungen entgegenzuwirken und dem Willen des Gesetzgebers (Elternzeitgesetz) zu entsprechen. Deshalb sollten alle Vorgesetzten die Beantragung von Elternzeiten auch seitens der Väter fördern und damit zur Gleichstellung der Geschlechter wie zur Normalisierung geteilter familiärer Verantwortung beitragen. Zudem soll von der UDE zentral der Ist-Zustand zu Erziehungszeiten von Müttern versus Vätern erhoben werden. Wenn verfügbar, werden diese Zahlen in den nächsten Gleichstellungsplan aufgenommen.

Die Fakultät für Chemie erkennt die Belastung von Familien durch die Überschneidung von Vorlesungszeiten und Schulferien an. In Absprache mit den direkten Vorgesetzten, und falls geeignete Vertretungsregelungen gefunden werden können, wird betroffenen Lehrenden während derartiger Überschneidungsphasen bis zu einer Woche Urlaub pro Semester ermöglicht. Die Fakultät unterstützt den dringenden Appell an das Land NRW und ihre Hochschulen, in dieser Frage eine dauerhafte, rechtssichere und familienfreundliche Lösung zu finden.

2.6. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

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

2.7. 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 am 23.05.2024 in Kraft getretenen Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Duisburg-Essen (AD-RL). Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung. 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.

2.8. 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. Trotz dieser Herausforderung, hat es die Fakultät für Chemie geschafft, im Zeitraum des letzten Gleichstellungsplans bei allen Berufungskommissionen eine paritätische Besetzung zu wählen. Da an der Universität Leitungsfunktion in Fakultäten nur zu geringem Teil von Frauen wahrgenommen werden (derzeit z. B. nur eine Dekanin und 11 Dekane), wird die Fakultät für Chemie interessierte Frauen unterstützen, falls diese für Aufgaben in der Fakultätsleitung Qualifikationsangebote wahrnehmen wollen. Grundsätzlich ermuntert die Fakultät ihre Mitarbeitenden auf allen Ebenen, sich an der akademischen Selbstverwaltung zu beteiligen. Die jeweiligen Vorgesetzten werden aufgefordert, die entsprechenden zeitlichen Freiräume zu schaffen.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Fakultät für Chemie hat nach § 9, Abs. 3 der Grundordnung der UDE eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen gewählt.

Der Dekan / die Dekanin 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.

Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Fakultät im Dialog mit den Kolleginnen weiterhin passgenaue Unterstützungsmaßnahmen anbieten.

3. 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 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.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 10.10.2025 zum 04.11.2025 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.