

Bericht des Gleichstellungsausschusses über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß § 22 LGG sowie Frauenförderplan des FB 12 Chemie und Pharmazie

Fortschreibung 2011, Berichtszeitraum: 1.1.2007 bis 30.6.2011

Inhalt

1. Bericht: Statistik der Studierenden und Absolventen
2. Bericht: Beschäftigungsstruktur des FB 12
3. Bericht: Zusammensetzung von Berufungskommissionen
4. Bericht: Zusammensetzung von Fachbereichsgremien
5. Bericht: Durchgeführte Maßnahmen
6. Planungen für die weitere Durchführung von Frauenfördermaßnahmen
7. Anhang: Detaillierte Statistik

o. Erläuterung

Dieser Bericht und Förderplan schreibt den Bericht des Gleichstellungsausschusses aus dem Jahre 2007 fort, der den Zeitraum von 1. Jan. 2004 bis 31. 12. 2006 betraf. Zahlenwerte dieses Vergleichszeitraums sind in diesem Bericht im Text in Klammern angegeben.

1. Bericht: Statistik der Studierenden und Absolventen

a) Studienanfänger Chemie und L-Chemie

BSc Chemie				BSc Lebensmittelchemie			Gesamt		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2007	71	183	39	39	53	74	110	236	47
2008	55	143	38	39	49	80	94	192	49
2009	60	151	40	39	54	72	99	205	48
2010	108	289	37	28	44	64	136	333	41

Vergleichszeitraum:

Diplom Chemie				Diplom Wirtschaftschemie			Gesamt		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2005	114	240	48	12	41	29	126	281	45
2006	148	311	48	16	49	33	164	360	46

Auffällig und bedenklich ist der deutliche Abfall des Frauenanteils von 48% im Diplomstudiengang Chemie 2005/2006 auf um 39% im BSc Chemie in den Anfängerjahrgängen ab 2007. Ansonsten spiegeln die Zahlen eine starke Präferenz der Frauen für Lebensmittelchemie wider, sowie eine leicht geringere Präferenz für Wirtschaftschemie.

Da kein separater BSc WiChem angeboten wird, sollten realistischerweise die Daten des BSc Chemie mit den Gesamtdaten der Diplomstudiengänge (rechte Spalte in unterer Tabelle) verglichen werden. Der Abfall des Frauenanteils bei der Umstellung zum BSc Chemie zeigt sich auch bei diesem Vergleich deutlich (von 46% auf 39%). Über die Gründe kann nur spekuliert werden: Der starke Abfall der Gesamt-Anfängerzahlen mit der Einführung des BSc-Studiengangs 2007 wird auf zwei Effekte zurückgeführt: 1. Die Unsicherheit der Studierenden in Bezug auf das gestufte System (Anfängerzahlen an Universitäten mit Diplomstudiengängen waren generell höher als an solchen mit BSc-Studiengängen) und 2. Die gleichzeitige Einführung

von Studiengebühren an der WWU im Jahre 2007. Möglich ist nun, daß diese beiden Hinderungsgründe für weibliche Studierende in besonderer Weise wirksam waren und zu Unsicherheiten geführt haben, die die Aufnahme eines Chemiestudiums an der WWU verhindert haben. Dagegen spricht allerdings, daß sich dieser Einführungseffekt nicht nivelliert, d.h. der hohe Anteil von knapp 50% bis 2010 (und auch in 2011) noch nicht wieder erreicht werden konnte. Möglich ist allerdings auch, daß der zulassungsfreie Diplomstudiengang stärker als „Parkstudium“ für verwandte Studiengänge mit Zulassungsbeschränkung wie Medizin oder Pharmazie genutzt wurde, die stärker von Frauen nachgefragt werden. Zusammenfassend ist zu sagen, dass der derzeitige Frauenanteil die den Anfängern im BSc Chemie ausbaufähig ist und weitere Maßnahmen hierzu erfolgen sollten.

➔ **Empfehlung:** Eine Förderung und Motivation von Schülerinnen zum Chemiestudium ist weiter dringend erforderlich, siehe auch unter 5. und 6. beschriebene Maßnahmen.

b) Studienanfänger Pharmazie und Lehramtsstudiengänge

Pharmazie, Staatsexamen				Chemie BzF			Chemie B KJ		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
WS 06/07	63	77	82	32	54	59	11	17	65
SS 07	52	76	68	0	0		0	0	
WS 07/08	61	79	77	17	40	43	8	14	57
SS 08	57	81	70	0	0		0	0	
WS 08/09	68	82	83	19	49	39	4	11	36
SS 09	60	77	78	0	0		0	0	
WS 09/10	55	77	71	30	58	52	8	13	62
SS 10	53	77	69	0	0		0	0	
WS 10/11	59	76	78	34	59	58	4	10	40
SS 11	53	74	72	0	0		0	0	

Chemie, B BAB				Chemie MSc Edu GymGes			Chemie MSc Edu GHRGe/HRGe		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
WS 07/08	0	2	0	-	-	-	-	-	-
SS 08	0	0		-	-	-	-	-	-
WS 08/09	3	3	100	3	6	50	3	4	75
SS 09	0	0		0	3	0	0	0	
WS 09/10	*	6	-	20	29	69	7	9	78
SS 10	0	0		0	0		0	0	
WS 10/11	1	3	33	12	22	55	4	7	57
SS 11	0	0		1	1	100	0	0	

*: Daten liegen nicht vor.

In der Pharmazie liegt der Frauenanteil sehr hoch. Auch alle Lehramtsstudiengänge haben einen Frauenanteil unter den Studienanfängern, der gemittelt 50% übersteigt. Vergleichsdaten aus dem vorherigen Bericht liegen für diese Studiengänge nicht vor.

c) Absolventen Chemie, W-Chemie und L-Chemie

Diplom Chemie				Diplom Wirtschaftschemie			Gesamt		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2006	20	40	50	1	5	20	21	45	47
2007	12	34	35	2	8	25	14	42	33
2008	19	56	34	5	12	42	24	68	35
2009	18	57	32	11	26	42	29	83	35
2010	24	61	39	9	21	43	33	82	40
2011	90	262	34	6	15	40	96	277	35

BSc Chemie				BSc Lebensmittelchemie			Gesamt		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
10/11	36	109	33	35	42	83	71	151	47

Der Frauenanteil unter den Absolventen der Chemie liegt bei ca. 35%, ohne nennenswerten Trend, und ist somit ebenfalls ausbaufähig. Auf eine geschlechtsabhängige Studienerfolgsquote kann aus obigen Daten aufgrund der unter a) diskutierten Unsicherheiten nicht geschlossen werden. Abhilfe sollte somit durch Erhöhung des Anfängerinnenanteils, der sich später bei den Absolventen auswirkt, geschaffen werden, siehe Empfehlung unter a) sowie Punkte 5. und 6.

d) Absolventen Pharmazie und Lehramtsstudiengänge

Pharmazie, Staatsexamen				Chemie, BzF			Chemie, B KJ		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2007	76	99	77	-	-	-	-	-	-
2008	92	116	79	3	7	43	3	4	75
2009	65	84	77	20	31	65	7	9	78
2010	86	108	80	14	21	67	4	7	57

Chemie, MSc GymGes				Chemie, MSc GHRGe/HRGe		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2010	3	5	60	5	6	83

Auch in den Absolventenzahlen dieser Studiengänge spiegelt sich der hohe Frauenanteil der Studienanfänger wider, vgl. 1.b).

e) Promotionen

Promotionen	Chemie+ L-Chemie			Pharmazie		
	gesamt	weiblich	% weiblich	gesamt	weiblich	% weiblich
SS 2008	27	10	37	11	3	27
WS 2008/09	40	17	43	9	5	56
SS 2009	28	11	39	11	5	45
WS 2009/10	45	19	42	10	2	20
SS 2010	43	22	51	18	10	56
WS 2010/11	26	11	42	6	5	83

Die Promotionsdaten geben in etwa die aus den Frauenanteilen der vorangehenden Abschlüsse zu erwartenden Anteile wieder. In der Pharmazie scheint die Tendenz der weiblichen Absolventen zur Promotion weniger ausgeprägt zu sein.

2. Bericht: Beschäftigungsstruktur des FB 12

Mitarbeiter im Fachbereich zum 30.6.2011	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich	Anteil weiblich 2006
ProfessorInnen	39	3	8 %	5 %
DozentInnen (habilitiert)	5	1	20 %	25 %
Akademischer Mittelbau (Dauerstellen)	42	6	14 %	10 %
Habilitierende	17	5	29 %	0 %
Wiss. MitarbeiterInnen befristet (Postdocs)	73	23	32 %	39 %
Promovierende	413	171	41 %	38 %
Nichtwissenschaftliches Personal	169	102	60 %	59 %

Die Beschäftigungsstatistik zeigt deutlich die typische Problematik des mit zunehmender Qualifizierungsstufe immer geringer werdenden Frauenanteils. Sind im nichtwissenschaftlichen Bereich noch 60 % Frauen zu finden, sinkt dieser Anteil kontinuierlich, um bei den ProfessorInnen bei nur noch 8 % zu liegen.

Die Bewertung und Vergleiche im Detail:

Nichtwissenschaftliches Personal: Diese Statusgruppe umfasst typische „Frauenberufe“ wie Sekretärinnen und Laborantinnen, was wahrscheinlich zum hohen Frauenanteil von 60% (59%) führt. Hier besteht kein Handlungsbedarf.

Promovierende: Der einigermaßen hohe Frauenanteil von 41 % bei den Promovierenden ist erfreulich, hier gab es eine leichte Verbesserung zum Vergleichszeitraum (38 %). Er liegt aktuell etwas unterhalb des Durchschnittswertes der Promotionen der vergangenen Jahre von 48 % (siehe Tabelle in Abschnitt 1b), wobei kein Trend von 2006 bis 2010 zu erkennen ist. Es ist daher davon auszugehen, daß sich hier ein etwa stabiler Wert eingependelt hat, der im Vergleich zum Frauenanteil bei den Absolventen zufriedenstellend ist. Zu bedenken ist allerdings, daß wie unter 1b) diskutiert, dieser Wert nur durch den Beitrag der Lehrbereiche Pharmazie und Lebensmittelchemie erreicht wird und nicht für die Chemie allein gilt.

Postdocs/Habilitierende: Beim Übergang in diesen Status sinkt der Frauenanteil jeweils beträchtlich, von 41% auf 32% beim Übergang zum Postdoc und weiter auf 29% beim Übergang zum Habilitierenden. Relativ zum Vergleichszeitraum ist die Entwicklung im Fall der Habilitierenden zwar sehr positiv, da es im Vergleichszeitraum noch keine weiblichen Habilitierenden gab. Dennoch zeigt die jeweilige Verringerung des Frauenanteils beim Übergang auf die jeweils weitere Karrierestufe, daß hier Abhilfe geschaffen werden muss.

- ➔ **Empfehlung:** Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist weiter essentiell, um einen Frauenanteil entsprechend den Promotionen zu erreichen.

Akademischer Mittelbau: Analog zu den Habilitierenden konnte der Frauenanteil hier erhöht werden, auf jetzt 14 %, liegt aber damit immer noch weit unter dem der darunterliegenden Qualifikationsstufe, den Postdocs von 32%. Möglicherweise ist dies teilweise durch die langfristige Besetzung der Ratsstellen und einen Männerüberhang in höherem Alter bedingt.

- ➔ **Empfehlung:** Die Förderung von Frauen zum Ergreifen einer akademischen Karriere auch im Mittelbau ist notwendig, besonders wegen der Langfristigkeit der Stellenbesetzungen in diesem Bereich sollte bei Neueinstellungen dringend auf die Berücksichtigung qualifizierter Frauen geachtet werden.

Professuren: Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum von 2 in 2006 auf 3 Professorinnen erhöht werden. Im noch davor liegenden Berichtszeitraum 2001/2002 gab es lediglich eine Professorin. Somit gibt es zwar eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils, die allerdings nur extrem langsam voranschreitet. Mit 8% (vorher 5%) Frauenanteil gibt es weiterhin eine extreme Unterrepräsentanz von Frauen.

- ➔ **Empfehlung:** Eine verstärkte Rekrutierung von Frauen auf Professuren ist notwendig, um einen Frauenanteil entsprechend den Habilitationen zu erreichen.

Zusammenfassung: Der Abfall des Frauenanteils und damit der Verzicht von Frauen auf eine weitere akademische Karriere geschieht im Wesentlichen beim Übergang zu Postdoc und Habilitation bzw. zum akademischen Mittelbau und noch stärker beim Übergang auf eine Professur. Bei den Statusgruppen oberhalb der Promotion gibt es jeweils Verbesserungen zum Vergleichszeitraum. Dennoch sind die Frauenanteile aller der Promotion folgenden Stufen weit davon entfernt, den Frauenanteil der jeweils davor liegenden Qualifikationsstufe zu erreichen und spiegeln damit immer noch vorhandene Karrierehindernisse wider, aufgrund derer sich Frauen zu immer geringerem Anteil weiterqualifizieren.

3. Bericht: Zusammensetzung von Berufungskommissionen

Im Fachbereich Chemie und Pharmazie werden lediglich Professuren per Auswahlkommission besetzt. Die personelle Zusammensetzung der Berufungskommissionen (BK) ist in folgender Tabelle dargestellt:

Teilnahme an Berufungskommissionen 2007 - 6/2011	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich
Professorinnen und Professoren	94	15	16 %
Professorinnen und Professoren, nur beratend	3	1	33 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter	38	3	8 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter, Vertreter	9	0	0 %
Studierende	32	7	22 %
Studierende, Vertreter	26	17	65 %
Weitere Mitarbeiter nur beratend	31	19	61 %

Professuren: In den 2007 -2011 tagenden Berufungskommissionen war der Frauenanteil bei den Professuren mit 16 % sehr hoch im Vergleich zum Frauenanteil der Statusgruppe. Für den Vergleichszeitraum wurde der Anteil in einzelnen Kommissionen mit 12-25 % angegeben, so daß auf keine signifikante Änderung zu schließen ist. Die Überrepräsentanz ist einerseits als positiv im Sinne der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Professorinnen zu sehen, andererseits führt sie zu einem erhöhten Arbeitsaufwand der Professorinnen, die damit deutlich mehr (ca. doppelt so viel!) Kommissionsarbeit als die männlichen Professoren leisten, was eine geschlechtsspezifische Benachteiligung darstellt.

Mittelbau: Bedenklich ist der sehr geringe Anteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern und ihren Vertretern von 8 % bzw. 0. Im Vergleichszeitraum mit „häufig 0 %“ angegeben, hat sich hier keine wesentliche Verbesserung ergeben. Da diese Mitglieder im Wesentlichen aus dem akademischen Mittelbau rekrutiert werden, ist zu hinterfragen, warum sich der dortige Frauenanteil von 14 % nicht in den Kommissionen niederschlägt.

➔ **Empfehlung:** Es sollte bei der Wahl zu BKs auf einen angemessenen Frauenanteil aus dem Mittelbau geachtet werden. Hierauf ist sowohl von den benennenden Instituten als auch von den vorschlagenden Mittelbausprechern zu achten.

Studierende: Bei den Studierendenvertretern war der weibliche Anteil im Vergleichszeitraum mit „hoch“ angegeben, hier liegt er mit 22% sehr niedrig, wobei anzumerken ist, daß keine Zugangshindernisse bestehen, sondern es eher an der Bereitschaft von Studentinnen mangelt, da insgesamt eher wenige Studierende zur Kandidatur für Kommissionen bereit sind.

4. Bericht: Zusammensetzung von Fachbereichsgremien

Aufgrund der Vielzahl an Kommissionen und Ausschüssen wird hier stellvertretend das Gremium mit der höchsten Entscheidungskompetenz, der Fachbereichsrat, betrachtet. Die Tabelle gibt den Frauenanteil der Statusgruppen summiert über die den Berichtszeitraum betreffenden Amtsperioden Okt 08 – Sept 10 und Okt 10 – Sept 12 an. Aus dem Vergleichszeitraum liegen keine Daten vor.

Mitglieder des FBR 2007 - 6/2011	Gesamtzahl	davon weiblich	% weiblich
Professorinnen und Professoren, Mitglieder	16	2	13 %
Professorinnen und Professoren, Vertreter	29	1	3 %

Wissenschaftliche Mitarbeiter, Mitglieder	6	0	0 %
Wissenschaftliche Mitarbeiter, Vertreter	7	0	0 %
Studierende, Mitglieder	6	2	33 %
Studierende, Vertreter	9	0	0 %
Nichtwiss. Mitarbeiter, Mitglieder	2	0	0 %
Nichtwiss. Mitarbeiter, Vertreter	2	2	100 %

Der Anteil der im FBR vertretenen Frauen jeweils einer Statusgruppe spiegelt – im Rahmen der statistischen Abweichungen bei kleinen Zahlen - im wesentlichen den in der entsprechenden Statusgruppe vorhandenen Frauenanteil wider. Lediglich bei den studentischen Mitgliedern gibt es eine Unterrepräsentanz der Studentinnen, obwohl ausreichend Kandidatinnen zur Wahl gestellt wurden.

Extrem ist allerdings auch hier die schon bei den BKs beobachtete Unterrepräsentanz von Frauen im der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Typischerweise werden die Vertreter dieser Gruppe aus Kontinuitätsgründen aus dem akademischen Mittelbau aufgestellt. Der dort vorhandene Frauenanteil von 14 % sollte daher mindestens auch im FBR vertreten sein. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind dagegen **gar nicht** im FBR vertreten, weder als Mitglieder noch als Vertreter.

➔ **Empfehlung:** Bei der Aufstellung von Kandidaten zur nächsten FBR- Wahl ist dringend auf eine angemessene Beteiligung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinzuwirken.

5. Bericht: Durchgeführte Maßnahmen

Schülerarbeit

Der Fachbereich hat seine Aktivitäten im Bereich Schülerarbeit seit dem letzten Bericht deutlich verstärkt, um generell Schüler, vor allem aber Mädchen zum Studium der chemischen Studiengänge zu motivieren. Es entstanden Praktika für Chemie-Leistungskurse, ein jährlicher Workshop für die besten Teilnehmer der 2. Runde der Internationalen Chemie-Olympiade in NRW und ein jährlicher Workshop für SchülerInnen von MINT-EC-Gymnasien durch das Institut für Betriebswirtschaftliches Management gemeinsam mit MEET zum Thema Elektrochemie und Wirtschaftschemie. Die neuen Angebote richten sich hauptsächlich an SchülerInnen in Chemie-Leistungskursen, um diese Zielgruppe für ein Chemiestudium zu begeistern und „Schwellenängste“ beim Übergang zum Studium abzubauen. Gerade für Schülerinnen ist es wichtig, mit Studentinnen und Mitarbeiterinnen des Fachbereichs in Kontakt zu kommen und die späteren vielfältigen Berufsmöglichkeiten für Chemikerinnen auch in Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu diskutieren. Dabei ist es sicher hilfreich, dass die Stellen für Öffentlichkeitsarbeit und für Studienkoordination im Fachbereich durch Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern besetzt sind.

Das Institut für Didaktik stellte ein Angebote von Veranstaltungen zum „Girls Day“ bereit. Zusätzlich haben mehrere Institute in Einzelinitiativen am Girls Day Mädchen aufgenommen und betreut.

Professuren

Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum leicht erhöht werden, indem sich in Berufungsverfahren qualifizierte Bewerberinnen durchsetzten und einen Ruf erhielten: In der Physikalischen Chemie konnten zwei Professorinnen gewonnen bzw. gehalten werden: Auf die W3-Professur „Biophysikalische Chemie“ wurde eine Professorin berufen. Eine weitere Professorin konnte nach einem externen Ruf in Bleibeverhandlungen an der WWU gehalten werden. Eine Wissenschaftlerin hat einen Ruf auf eine Professur am Institut für Biochemie erhalten, aber nicht angenommen. In der Pharmazeutischen und Medizinischen Chemie ist für die Wiederbesetzung der Professur „Pharmakologie und Toxikologie“ ein Listenvorschlag mit ausschließlich weiblichen Kandidatinnen beschlossen. Der Ruf ist bereits herausgegangen, damit ist eine zwar langsame, aber kontinuierliche weitere Erhöhung der Professorinnenanteils wahrscheinlich.

Habilitierende

Professorinnen des FB 12 beteiligen sich an der Betreuung von habilitierenden Frauen im Rahmen des Programms „Erstklassig! WWU Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen“, so z.B. im „Mentoring at home“. Eine Habilitierende des FB 12 wird im Rahmen des Programms „Erstklassig!“ gefördert.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Fachbereich wird vielfach die Möglichkeit zur längerfristigen Reduzierung der Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern genutzt. Das Institut für Biochemie ermöglicht in etlichen Fällen anteilige Heimarbeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

6. Planungen für die weitere Durchführung von Frauenfördermaßnahmen

Durchzuführende Maßnahmen zur Gleichstellung ergeben sich direkt aus den unter 1. bis 4. genannten Empfehlungen, die hier zusammengefasst sind:

- 1.** Eine Förderung und Motivation von Schülerinnen zum Chemiestudium ist weiter dringend erforderlich, siehe auch unter 5. und 6. beschriebene Maßnahmen.
- 2.** Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist weiter essentiell, um einen Frauenanteil entsprechend den Promotionen zu erreichen.
- 3.** Die Förderung von Frauen zum Ergreifen einer akademischen Karriere auch im Mittelbau ist notwendig, besonders wegen der Langfristigkeit der Stellenbesetzungen in diesem Bereich sollte bei Neueinstellungen dringend auf die Berücksichtigung qualifizierter Frauen geachtet werden.
- 4.** Eine verstärkte Rekrutierung von Frauen auf Professuren ist notwendig, um einen Frauenanteil entsprechend den Habilitationen zu erreichen.
- 5.** Es sollte bei der Wahl zu BKs auf einen angemessenen Frauenanteil aus dem Mittelbau geachtet werden. Hierauf ist sowohl von den benennenden Instituten als auch von den vorschlagenden Mittelbausprechern zu achten.
- 6.** Bei der Aufstellung von Kandidaten zur nächsten FBR- Wahl ist dringend auf eine angemessene Beteiligung der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hinzuwirken.

Während die interne Gremien betreffenden Empfehlungen leicht umsetzbar sein sollten, verbleiben vor allem die Motivation von Frauen zur Aufnahme eines chemischen Studiengangs sowie die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen vordringliche Aufgaben. Hier sollen die folgenden Maßnahmen des FB 12 durchgeführt werden:

- A.** Die unter 5. genannten Maßnahmen der allgemeinen Schülerarbeit sollen im oben beschriebenen Rahmen fortgeführt werden.
- B.** Die Aktivitäten zum Girls Day sollen deutlich ausgebaut werden, um unter den Schülern stärker als bisher gezielt Mädchen anzusprechen. Dies wird in Zukunft eine koordinierte Aktivität (Öffentlichkeitsarbeit, Frau Natsch) sein, die den gesamten Fachbereich umfasst.
- C.** Im Fach Wirtschaftchemie verlassen die meisten Diplom-Absolventen die Universität in Richtung Industrie, nur wenige beginnen eine Promotion, dabei sinkt der Frauenanteil mit Eintritt in die Promotion deutlich. Hier sollen spezielle Veranstaltungen durch das Institut für Betriebswirtschaftliches Management entwickelt werden, die Studentinnen zu einer Weiterqualifizierung in Form der Promotion motivieren.
- D.** Die weiblichen Professorinnen im FB sollen verstärkt in ihrer Rolle als Katalysator und Rollenvorbild für Kandidatinnen dienen und diese zu einer akademischen Karriere motivieren. Dies soll in Zukunft nicht nur wie bisher unkoordiniert in Einzelgesprächen geschehen, sondern Prof. Schwerdtle und Prof. Schönhoff aus dem Ausschuss erklären sich bereit, offiziell (u.a. per FB- Homepage dokumentiert) für den FB 12 „Mentoring für Wissenschaftlerinnen zum Aufbau einer Hochschulkarriere“ durchzuführen.

7. Anhang: Detaillierte Statistik

Institut	Professorinnen/ Professoren		Dozentinnen/ Dozenten/ Habilitierte		Habilitandinnen/ Habilitanden		Akademischer Mittelbau (Dauerstellen)		Wissenschaftliche Mitarbeiter (Postdocs)		Promovierende		Nicht-wissenschaftliches Personal	
	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich	gesamt	weiblich
Institut für Anorganische und Analytische Chemie	7	0	0	0	4	2	10	1	9	5	82	32	34	20
Institut für Betriebswirtschaftliches Management im FB 12	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	19	4	1	1
Institut für Biochemie	3	0	1	0	0	0	3	0	7	3	29	20	4	3
Institut für Didaktik der Chemie	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	5	3	3	3
Institut für Lebensmittelchemie	2	1	0	0	1	0	3	0	1	1	24	17	9	6
Institut für Pharmazeutische Biologie und Phytochemie	2	0	0	0	2	1	2	0	1	1	16	14	10	6
Institut für Pharmazeutische Technologie und Biopharmazie	1	0	0	0	0	0	2	1	2	2	9	6	4	4
Institut für Pharmazeutische und Medizinische Chemie	5	0	1	0	3	0	7	1	2	0	51	27	25	18
Institut für Physikalische Chemie	8	2	3	1	2	1	5	2	33	8	65	12	30	15
Organisch-Chemisches Institut	8	0	0	0	4	1	9	0	18	3	113	36	49	26
Summe	39	3	5	1	17	5	42	6	73	23	413	171	169	102
Frauenanteil in %		8		20		29		14		32		41		60