

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

**Fortschreibung 2016-2018, Berichtszeitraum: 1.1.2013 bis 31.12.2015**

## **Inhalt**

1. Präambel
2. Bestandsaufnahme / Überblick
3. Analyse: Statistik der Studierenden und Absolventen
4. Analyse: Beschäftigungsstruktur des FB 12
5. Erfolgskontrolle: Durchgeführte Maßnahmen
6. Neue Zielvorgaben und konkreter Aktionsplan

## **1. Präambel**

Der Fachbereich Chemie und Pharmazie setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, eine mögliche Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten.

Zur Erreichung dieses Ziels werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Mitglieder des Fachbereichs beziehen, d.h. auf Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung und auf die Studierenden.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Lohn-, Besoldungs- und Vergütungsgruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

Konkrete Zielvorgaben werden als wichtiges Instrument angesehen, um das oben genannte Ziel zu erreichen. Der Fachbereich Chemie und Pharmazie fordert alle Personalverantwortlichen und alle Berufungskommissionen dazu auf, daran mitzuwirken, diese Zielvorgaben zu erreichen.

## **2. Bestandsaufnahme / Überblick**

Im Fachbereich Chemie und Pharmazie ist der Frauenanteil unter den Studierenden recht befriedigend: In der reinen Chemie liegt er bei gut 30%, gemittelt mit den Lebensmittelchemie-, Pharmazie- und Lehramtsstudiengängen, die einen Frauenüberschuss aufweisen, ergibt sich ein Frauenanteil um 40%, der sich bis in die Promotionsstudiengänge fortsetzt. Ein Abfall des Frauenanteils und damit der Verzicht von Frauen auf eine weitere akademische Karriere geschieht im Wesentlichen jeweils beim Übergang zu Postdoc und Habilitation bzw. zum akademischen Mittelbau und beim Übergang auf eine Professur. Im Hinblick auf Professuren konnte aktuell eine sehr deutliche Verbesserung des Frauenanteils auf 18 % erreicht werden. Handlungsbedarf besteht weiterhin im Bereich des akademischen Mittelbaus (Ratsstellen), wo Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

### 3. Analyse der Beschäftigtenstruktur / der Repräsentanz und Prognose

**Beschäftigte, Daten zum Stichtag 1.12.15 im Vergleich zum 31.12.2012 ( Bericht von 2013):**

Bei Gesamtzahlen von 5 und kleiner wurde kein Frauenanteil berechnet.

Wissenschaftlich Beschäftigte	zum 31.12.2012			zum 1.12.2015			Trend
	m	w	% w	m	w	% w	
Professorinnen/ Professoren C4/W3	21	1	5	21	3	13	+
Professorinnen/ Professoren C3/W2	12	3	20	11	4	28	+
Professorinnen/ Professoren W1	1	0		0	0		
A15	6	0	0	6	0	0	=
A14	12	3	20	11	2	15	-
A13	7 (3)	1 (0)	9	12(2)	0,9	6	-
E15	4(2)	0(1)	14	6	0	0	-
E14	9(1)	1(1)	17	6(1)	0	0	-
E13 Vollzeit (meist Postdocs)	3(49)	1(11)	19	5(30)	1(15)	31	+
E13 Teilzeit (meist Promovierende, befristet)	204	141	41	0(89,9)	1,2(57,8)	40	=

Alle Daten incl. Teilzeitbeschäftigte, in Klammern: befristete Stellenbesetzung

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	zum 31.12.2012			zum 1.12.2015			Trend
	m	w	% w	m	w	% w	
E14	1	0					
E13	0	0					
E12	4	0		3	0		
E11	9	1	10	8	1	11	=
E10	5	8	62	4	4,2	51	-
E9	18	32	64	17	20	54	-
E8	9	23	72	7,7	15,5	67	=
E7	5	11	69	4	7,9	57	-
E6	6	28	82	4	20,8	84	=
E5	7	3	30	6	1,5	20	-
E4	0	1		0	1,1		
E3	1	0		1	0		
E2	0	1		0	0		

Alle Zahlen incl. Teilzeitbeschäftigte

### NachwuchsgruppenleiterInnen

31.12.2012:

31.12.2015:

13 Männer, 4 Frauen

9 Männer, 1 Frau

Frauenanteil: 24 %

Frauenanteil: 10 %

### Abgeschlossene Habilitationsverfahren in 2013-2015:

**Eröffnete Habilitationsverfahren zum 31.12.2015:**

6 Männer, 1 Frau

2 Männer, 1 Frau

Frauenanteil: 14 %

### Analyse nach Gruppen:

Die Beschäftigungsstatistik zeigt deutlich die typische Problematik des mit zunehmender Qualifizierungsstufe immer geringer werdenden Frauenanteils. Sind im nichtwissenschaftlichen Bereich noch um 60% Frauen tätig, sinkt dieser Anteil mit zunehmender Qualifikationsstufe, vor allem im wissenschaftlichen Bereich kontinuierlich, um bei den W3/C4-Professorinnen und Professoren bei nur noch 13 % zu liegen.

Im Folgenden werden aktuelle Trends der einzelnen Beschäftigungsgruppen analysiert.

Teilzeitbeschäftigungen der wissenschaftlich Beschäftigten bestehen hauptsächlich im Bereich der Promovierenden und werden daher in Bezug auf den Promovierendenstatus diskutiert. Weitere

Teilzeitbeschäftigungen sind Einzelfälle, die aufgrund fraglicher statistischer Relevanz nicht weiter analysiert werden.

**1. Promovierende:** Der einigermaßen hohe Frauenanteil von 40% bei den Teilzeitbeschäftigten E13 (d.h. Promovierenden) ist erfreulich, er ist seit 2012 konstant geblieben und liegt etwa im Bereich des Durchschnittswertes der Promotionsabschlüsse der vergangenen Jahre (siehe Tabelle in Abschnitt 3.e). Es ist daher davon auszugehen, dass sich hier ein relativ stabiler Wert eingependelt hat. Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Absolvierenden ist dieser Wert zufriedenstellend, siehe Vergleich mit den Werten der MSc-Absolventen in 3.c) von gut 40%. Allerdings ergibt sich dieser Wert wiederum nur durch den Beitrag der Lehrbereiche mit traditionell hohem Frauenanteil, Pharmazie und Lebensmittelchemie, für die Chemie allein liegt er etwas niedriger.

**2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Postdocs):** Beim Übergang in diesen Status sinkt der Frauenanteil beträchtlich, von 40% auf 31% beim Übergang zum Postdoc. Erfreulicherweise hat sich aber der im Jahre 2012 unerklärlicherweise extrem niedrige Anteil (19%, damals eine unerklärliche Verringerung von 39% weiblicher Postdocs im Jahre 2006) wieder teilweise normalisiert. Es bleibt jedoch ein „Verlust“ von fast 10 Prozentpunkten, der einer Verbesserung bedarf.

- ➔ **Empfehlung:** Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere beim Übergang von der Promotion zum Postdoc ist weiter essentiell, um einen Frauenanteil entsprechend dem der Promotionen zu erreichen.

**3. Nachwuchsgruppenleitende/Habilitierende:** Es werden NachwuchsgruppenleiterInnen und Habilitierende/Habilitationen separat aufgeführt, da beide Gruppen trotz vermutlich großer Schnittmenge nicht identisch sind und keine einheitliche Statistik erstellt werden kann. Nach einem recht befriedigenden Ausgangswert von 24% Ende 2012 ist der Anteil an Nachwuchsgruppenleiterinnen aktuell gesunken, dies zeigt sich auch am Anteil an den in den letzten 3 Jahren abgeschlossenen Habilitationsverfahren. Der Frauenanteil liegt mit 10% der Nachwuchsgruppenleitenden und 20% der Habilitierten/Habilitierenden nun deutlich unter dem Anteil der Postdocs (31%). Auch wenn die kleinen Anzahlen nur bedingt aussagekräftig sind, ist insbesondere das Absinken im Verlauf der letzten 3 Jahre bedenklich und erfordert ein Gegensteuern.

- ➔ **Empfehlung:** Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und eine Ermutigung geeigneter Kandidatinnen zu einer akademischen Karriere ist erforderlich, um einen Frauenanteil entsprechend dem der Postdocs zu erreichen.

**4. Akademischer Mittelbau (Stufen A13 bis A15):** Hier liegt der Frauenanteil mit (gemittelt über A13 bis A15) 9% deutlich unter dem der darunterliegenden Qualifikationsstufe, den Postdocs (dort 31%). Drastisch macht sich dies vor allem in der höchsten Stufe A15 bemerkbar, in der der Frauenanteil 0 beträgt. Vermutlich ist dies weiterhin durch die langfristige Besetzung der Kustoden- und Ratsstellen und einen Männerüberhang in höherem Alter bedingt. Negativ anzumerken ist dabei allerdings auch der Anstieg an männlich besetzten (5 offensichtlich seit 2012 neu besetzten) A13-Stellen, hier konnte die Chance zu einer Verbesserung des Frauenanteils leider nicht genutzt werden.

- ➔ **Empfehlung:** Frauen sollten verstärkt zum Ergreifen einer akademischen Karriere im Mittelbau motiviert werden. Insbesondere wegen der Langfristigkeit der Stellenbesetzungen in diesem Bereich muss bei Neubesetzungen von Kustoden- und Ratsstellen dringend auf die Berücksichtigung qualifizierter Frauen geachtet werden. Hierzu soll die Gleichstellungsbeauftragte des FB 12 weiterhin stark eingebunden sein, um eine mögliche Benachteiligung qualifizierter Bewerberinnen zu verhindern und es sollten gezielt qualifizierte Frauen auf Postdocstellen – die ja offensichtlich vorhanden sind (31% Frauen) – zu einer Bewerbung ermutigt werden.

**5. Professorinnen und Professoren:** Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich konnte dagegen von nur 4 in 2012 auf 7 zum Ende von 2015 erhöht werden, dies entspricht einer Erhöhung von 11% auf 18%. Im noch davor liegenden Berichtsjahr 2006 gab es lediglich zwei Professorinnen. Somit gibt es eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils, die allerdings langsam voranschreitet. Mit insgesamt 18% Frauenanteil gibt es aber weiterhin eine Unterrepräsentanz von Frauen. Die Professorinnen sind zudem vermehrt auf der geringeren Stufe W2/C3 zu finden (28%) im Vergleich zu lediglich 13% auf der Stufe W3/C4.

Aufgeschlüsselt nach Lehrbereichen, um einen Vergleich mit den fachspezifischen Gleichstellungsquoten zu ermöglichen, ergibt sich ein Frauenanteil von 19,4% für die Chemie (incl. L-Chemie) und 12,5% für die Pharmazie. Die jeweiligen Quoten der WWU nach §37a Abs. 1 HG NRW liegen bei 19,9% bzw. 36,1 % (Veröffentlichung der WWU vom 22.4.16). Somit hat der Lehrbereich Chemie (incl. L-Chemie) die geforderte Quote annähernd erreicht, was ein schöner Erfolg ist, im Lehrbereich Pharmazie besteht allerdings noch Handlungsbedarf.

- **Empfehlung:** Eine verstärkte Rekrutierung von Frauen auf Professuren im Lehrbereich Pharmazie ist notwendig, um einen Frauenanteil entsprechend der vorgegebenen Quote zu erreichen. Außerdem wäre in allen Lehrbereichen eine Erhöhung des Frauenanteils auf der Stufe W<sub>3</sub> wünschenswert.

**6. MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV):** Diese Statusgruppe umfasst vorwiegend typische „Frauenberufe“ wie Sekretärinnen und Laborantinnen, was zum hohen Frauenanteil von insgesamt 57% in diesem Bereich führt. Es zeigt sich hier auch wiederum eine Tendenz zur Verringerung des Frauenanteils mit zunehmenden Gehaltsstufen, die höchsten Stufen E11 und E12 sind fast ausschließlich männlich besetzt. Wesentliche Unterschiede zum vorhergehenden Zeitraum können nicht ausgemacht werden.

- **Empfehlung:** Es besteht weiterhin Bedarf zu einer gerechteren Verteilung, d.h. Höhergruppierungen von Frauen bzw. Neueinstellungen in die höheren Gehaltsstufen.

**Fazit:** Der Abfall des Frauenanteils und damit der Verzicht von Frauen auf eine weitere akademische Karriere geschieht im Wesentlichen beim Übergang zum Postdoc und zur Habilitation bzw. zum akademischen Mittelbau, und beim Übergang auf eine Professur. Damit sind die Frauenanteile aller der Promotion folgenden Stufen noch weit davon entfernt, den Frauenanteil der jeweils davor liegenden Qualifikationsstufe zu erreichen. Es werden anscheinend immer noch vorhandene Karrierehindernisse für die Weiterqualifikation von Frauen widerspiegelt. Interessant ist, dass die Entwicklung im akademischen Mittelbau der bei den Professuren deutlich hinterherhinkt.

### Zusammensetzung von Fachbereichsgremien

Es werden hier als wesentliche Gremien mit höchster Entscheidungskompetenz der Fachbereichsrat sowie der Studienbeirat und die Kommission für Finanzen, Personal, Bau und Struktur (KFPBS) betrachtet. Im Fall des FBR gibt die Tabelle den Frauenanteil der Statusgruppen am Stichtag 31.12.2012 zum Vergleich mit an.

	FBR 31.12.2012			FBR 31.12.2015		
	ges	w	% w	ges	w	% w
Professoren/innen, Mitglieder	8	1	13	10	3	30
Professoren/innen, Vertreter	16	2	13	15	1	6
Wissenschaftl. Mitarb., Mitglieder	3	0		3	0	
Wissenschaftl. Mitarb., Vertreter	5	0	0	6	0	0
Studierende, Mitglieder	3	2		3	3	
Studierende, Vertreter	7	3	43	6	2	30
Nichtwiss. Mitarb., Mitglieder	1	0		1	0	
Nichtwiss. Mitarb., Vertreter	1	1		1	1	

	Studienbeirat 31.12.15			KFPBS 31.12.15		
	ges	w	% w	ges	w	% w
Professoren/innen, Mitgl.	3	1	33	7	1	14
Professoren/innen, Vertreter	3	1	33	0	0	
Wiss. Mitarb., Mitglieder	3	2	67	4	0	0
Wiss. Mitarb., Vertreter	3	1	33	0	0	
Studierende, Mitglieder	6	2	33	1	0	
Studierende, Vertreter	6	2	33	1	1	
Weitere Mitarb., Mitglieder	0	0		1	0	
Weitere Mitarb., Vertreter				0	1	

Der Anteil der im FBR vertretenen Frauen jeweils einer Statusgruppe spiegelt – im Rahmen der statistischen Abweichungen bei kleinen Zahlen - in den meisten Fällen den in der entsprechenden Statusgruppe vorhandenen Frauenanteil wider. Auffällig ist die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Typischerweise wird die Vertretung dieser Gruppe aus Kontinuitätsgründen aus dem akademischen Mittelbau aufgestellt. Der dort personell vorhandene Frauenanteil von 9% (s.o.) sollte jedoch zunächst erhöht werden, bevor eine Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien gefordert werden kann, um eine übermäßige Belastung der wenigen Frauen in dieser Statusgruppe durch Gremienarbeit zu vermeiden.

## Statistik der Studierenden und Absolventen/innen

Bei Gesamtzahlen von 5 und kleiner wurde kein Frauenanteil berechnet.

### a) Studienanfängerinnen und -anfänger Chemie, Wirtschaftschemie und Lebensmittelchemie

	BSc Chemie			BSc L-chemie		
Studienjahr*	w	ges	% w	w	ges	% w
2010/11	108	289	37	28	44	64
2011/12	148	394	38	18	29	62
2012/13	61	217	28	25	38	66
2013/14	91	290	25	28	41	68
2014/15	47	188	25	23	36	64
2015/16	64	190	34	24	34	71

	MSc Chemie			MSc L-Chemie			MSc W-Chemie		
Studienjahr*	w	ges	% weibl	w	ges	% weibl	w	ges	% weibl
2010/11	17	59	29	15	22	68	10	29	34
2011/12	24	72	33	19	25	76	9	22	41
2012/13	25	68	37	18	25	72	5	17	29
2013/14	34	86	40	17	25	68	6	21	29
2014/15	30	92	33	14	23	61	8	24	33
2015/16	19	67	28	18	25	72	8	30	27

\* Das Studienjahr umfasst die Anfänger des jeweiligen WS und ggf. die des darauffolgenden SoSe. Für das Studienjahr 2015/16 ist lediglich das WS enthalten.

Der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und -anfängern des BSc Chemie liegt seit Einführung des Numerus Clausus zum WS 12/13 um ca. 30%. Die höheren Werte in den Jahren zuvor mögen durch vermehrt weibliche auf andere Studiengänge (Pharmazie, Medizin) wartende Studierende bedingt sein, zumal sie sich nicht in den Absolventenanteilen des BSc wiederfinden. Ansonsten zeigen die Zahlen eine starke Präferenz der Frauen für Lebensmittelchemie.

Der Übergang aus dem BSc zum MSc erfolgt generell bei etwa konstantem Frauenanteil.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass der derzeitige Anteil der Studienanfängerinnen im BSc Chemie noch ausbaufähig ist und weitere Maßnahmen hierzu erfolgen sollten.

➔ **Empfehlung:** Eine Förderung und Motivation von Schülerinnen zum Chemiestudium ist weiter erforderlich, siehe auch unter 4. und 5. beschriebene Maßnahmen.

### b) Studienanfängerinnen und -anfänger Pharmazie und Lehramtsstudiengänge

	Pharmazie, Staatsexamen			Chemie BzF			Chemie HR Ge		
Semester	weibl	gesamt	% weibl	weibl	gesamt	% weibl	weibl	gesamt	% weibl
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	
WS 11/12	50	73	68	60	139	43	15	26	58
SS 12	53	68	78	0	0		0	0	
WS 12/13	52	77	68	28	59	48	13	25	52
SS 13	52	76	75	0	0				
WS 13/14	52	81	64	34	71	48	30	43	70
SS 14	59	83	71	0	0				
WS 14/15	62	85	73	28	71	39	4	13	31
SS 15	55	79	70	0	0				

WS 15/16	67	93	72	25	59	42	2	10	20
----------	----	----	----	----	----	----	---	----	----

	MSc Arzneimittelw.			MEd GymGes/BK (Chemie)			MEd GHRGe/HRGe		
Studienjahr	w	ges	% w	w	ges	% w	w	ges	% w
2010/11	4	6	67	13	23	57	4	7	57
2011/12	2	8	25	10	19	53	5	14	36
2012/13	5	6	83	20	31	65	8	14	57
2013/14	6	10	60	16	26	62	6	9	67
2014/15	9	14	64	18	32	56	9	11	82
2015/16	7	10	70	13	23	57	6	8	75

In der Pharmazie liegt der Frauenanteil sehr hoch, um 70% und ist zeitlich unverändert. Auch alle Lehramtsstudiengänge haben einen Anteil von Studienanfängerinnen, der gemittelt 50% übersteigt. Hieran gibt es im Vergleich zu den vorhergehenden Berichtsperioden keine signifikante Änderung. Interessant ist der signifikant verringerte Frauenanteil im Studiengang Chemie HRGe, der wegen der sinkenden Bedeutung von Haupt- und Realschulen insgesamt an Attraktivität verliert.

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

BSc Chemie				BSc L-Chemie		
Jahr	weibl	ges	% w	weibl	ges	% w
2010	15	52	29	15	22	68
2011	22	63	35	21	23	91
2012	22	60	37	16	23	70
2013	25	73	34	20	28	71
2014	22	88	25	16	27	59

Diplom Chemie				Diplom W-Chemie		
Jahr	w	ges	% w	w	ges	% w
2010	24	61	39	9	21	43
2011	28	82	34	6	15	40
2012	13	47	28	9	25	36
2013	6	20	30	2	16	13
2014	4	21	19	0	9	0

	MSc Chemie			MSc L-Chemie			MSc W-Chemie			MSc gesamt		
Jahr	w	ges	% w	w	ges	% w	w	ges	% w	w	ges	% w
2012	10	40	25	16	23	70	1	5	20	27	68	40
2013	17	51	33	18	23	78	12	22	55	47	101	46
2014	24	65	37	17	23	74	7	22	32	48	110	44

Der Absolventinnenanteil des BSc Chemie streut um ca. 30%, ohne nennenswerten Trend, und entspricht damit den Anfängerinnenanteilen. Die Studienerfolgsquote ist daher nicht geschlechtsabhängig und eine Erhöhung des Absolventinnenanteils sollte durch Erhöhung des Anfängerinnenanteils erreicht werden können, siehe Empfehlung unter a) sowie Abschnitte 4. und 5. Auch im BSc Lebensmittelchemie findet sich die hohe Anfängerinnenquote bei den Absolventinnen wieder. Insgesamt sind für die BSc- und MSc-Studiengänge die Erfolgsquote und auch die Übergangsquote vom BSc zum MSc nicht geschlechtsabhängig.

	Chemie, B2F		
Jahr	w	ges	% w

<b>2010</b>	14	21	<b>67</b>
<b>2011</b>	12	23	<b>52</b>
<b>2012</b>	11	24	<b>46</b>
<b>2013</b>	21	27	<b>78</b>
<b>2014</b>	16	29	<b>55</b>

#### d) AbsolventInnen Pharmazie und Lehramtsstudiengänge

Pharmazie, Staatsexamen				MSc Arzneimittelw.			
Jahr	w	ges	% w	Jahr	w	ges	% w
<b>2010</b>	86	108	<b>80</b>	<b>2012</b>	4	5	<b>89</b>
<b>2011</b>	92	119	<b>77</b>	<b>2013</b>	6	10	<b>60</b>
<b>2012</b>	129	173	<b>75</b>	<b>2014</b>	1	2	
<b>2013</b>	67	90	<b>74</b>				
<b>2014</b>	86	119	<b>72</b>				

MEdu GymGes				MEdu GHRGe/HRGe		
Jahr	w	ges	% w	w	ges	% w
<b>2010</b>	3	5	<b>60</b>	5	6	<b>83</b>
<b>2011</b>	14	22	<b>64</b>	7	10	<b>70</b>
<b>2012</b>	15	25	<b>60</b>	6	13	<b>46</b>
<b>2013</b>	10	19	<b>53</b>	7	14	<b>50</b>
<b>2014</b>	16	29	<b>55</b>	3	8	<b>38</b>

Auch in den Absolventenzahlen dieser Studiengänge spiegelt sich der hohe Frauenanteil der Studienanfängerinnen und -anfänger wider, vgl. 3.b).

#### e) Promotionen

Jahr	Chemie*			L-Chemie			Pharmazie			Gesamt		
	w	ges	% w	w	ges	% w	w	ges	% w	w	ges	% w
<b>2010</b>	36	80	<b>45</b>	5	8	<b>63</b>	5	16	<b>31</b>	46	104	<b>44</b>
<b>2011</b>	25	65	<b>38</b>	3	3		11	15	<b>73</b>	39	83	<b>47</b>
<b>2012</b>	21	74	<b>30</b>	7	12	<b>58</b>	5	14	<b>36</b>	33	124	<b>27</b>
<b>2013</b>	20	71	<b>28</b>	6	7	<b>86</b>	22	26	<b>85</b>	48	104	<b>46</b>
<b>2014</b>	33	91	<b>36</b>	4	5	<b>80</b>	8	20	<b>40</b>	45	116	<b>39</b>

\*Incl. 2 Promotionen W-Chemie in 2014

Die geschlechtsspezifischen Promotionsdaten geben in etwa die aus den Frauenanteilen der vorangehenden Abschlüsse zu erwartenden Anteile wieder. Lediglich in der Pharmazie, wo die Übergangsquote aus dem Staatsexamen zur Promotion allgemein gering ist, scheint die Tendenz der Absolventinnen zur Promotion noch weniger ausgeprägt zu sein, wie der Vergleich mit dem Frauenanteil der Staatsexamens-Absolventen zeigt.

Insgesamt, d.h. gemittelt über alle Promotionsstudiengänge, beträgt der Frauenanteil um 40 %.

## 4. Erfolgskontrolle: Durchgeführte Maßnahmen

### Schülerinnen- und Schülerarbeit

Der Fachbereich hat seine Aktivitäten im Bereich Schülerarbeit in den letzten Jahren deutlich verstärkt, um generell Schüler, vor allem aber Schülerinnen, zum Studium der chemischen Studiengänge zu motivieren. Ein Teil des Angebots ist im Angebot des MExLab Chemie gebündelt und richtet sich hauptsächlich an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe mit Schwerpunktsetzung auf Chemie-Leistungskurse. Hier werden Praktika in den Studierendenlaboren der chemischen Institute durchgeführt, um bei Schüler/innen Interesse für Chemie zu fördern und die Entscheidung für ein entsprechendes Studium zu erleichtern.

Weitere Praktika in einzelnen Instituten für Chemie-Leistungskursteilnehmer/innen, ein jährlicher Workshop für die besten Teilnehmer der 2. Runde der Internationalen Chemie-Olympiade in NRW und ein jährlicher Workshop für Schülerinnen und Schüler von Gymnasien durch das Institut für betriebswirtschaftliches Management gemeinsam mit MEET zu den Themen Elektrochemie und Wirtschaftschemie runden das Angebot des FB 12 ab.

Weiterhin beteiligt sich der FB 12 regelmäßig am Hochschultag und veranstaltet zusätzlich einen Tag der offenen Tür. Eine Studienberatung auch für Schüler/innen wird durch die Studienkoordinatorinnen und weitere Mitglieder des FB12 angeboten und im „Schulportal“ auf der Webpage bekanntgegeben.

Auch wenn all diese Angebote geschlechtsneutral erfolgen, ist ein besonderer Effekt auf Schülerinnen zu erwarten, da im direkten Kontakt mit FB-internen Betreuerinnen geschlechtsspezifische Vorurteile und Barrieren gezielt abgebaut werden können.

Zusätzlich haben mehrere Institute in Einzelinitiativen Angebote für Mädchen anlässlich des „Girl's Day“ bereitgestellt.

### **Nachwuchsgruppenleiterinnen/Habilitierende**

Drei Nachwuchsgruppenleiterinnen des FB 12 wurden im Berichtszeitraum im Rahmen des Programms „Erstklassig!“ gefördert.

### **Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- In vielen Fällen werden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des FB 12 Arbeitszeitverkürzungen beantragt und entsprechend bewilligt, um Kinder oder andere Angehörige zu betreuen.
- Im Gebäude Fliednerstr. 21 (Institut für Didaktik) steht ein Wickelraum zur Verfügung.
- In den koordinierten Drittmittelprojekten des FB 12 (SFBs, IRTG) sind Maßnahmen vorgesehen, Doktorandinnen in ihrer Labortätigkeit während einer Schwangerschaft und Stillzeit zu unterstützen. Um weiteren Bedarf nach zusätzlichen Maßnahmen abzufragen, soll eine Umfrage zu den Bedürfnissen bzgl. Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Gleichstellungsbeauftragte, Frau Hettgen, erfolgen.
- Im Rahmen des SFB 858 wurde im Juni 2013 ein eintägiges Symposium zum Thema „Vereinbarkeit von (wissenschaftlicher) Karriere und Familie – Annäherung an Gender Equality“ veranstaltet, in dem eingeladene Gäste (zumeist Frauen in Führungspositionen) als *role model* über ihre Erfahrungen berichteten und für Diskussionen zur Verfügung standen.

## **5. Neue Zielvorgaben und konkreter Aktionsplan**

Durchzuführende Maßnahmen zur Gleichstellung ergeben sich direkt aus den im Berichtsteil genannten Empfehlungen, die hier zusammengefasst sind:

**A.** Eine Förderung und Motivation von Schülerinnen zum Chemiestudium ist weiter erforderlich.

**Aktion:** Die unter 4. zur Schülerinnen- und Schülerarbeit genannten allgemeinen Maßnahmen sollen im oben beschriebenen Rahmen fortgeführt und intensiviert werden.

**B.** Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist weiter essentiell, um unter den Postdocs und Nachwuchsgruppenleitern einen Frauenanteil entsprechend den Promotionen zu erreichen.

**Aktion:** In der individuellen Karriereberatung von Studierenden und Arbeitskreismitgliedern durch die Hochschullehrer sollen insbesondere herausragende Studentinnen für die Möglichkeit einer akademischen Karriere sensibilisiert und motiviert werden. Den Professorinnen im FB kommt dabei eine wichtige Rolle als Katalysator und Rollenvorbild für Kandidatinnen zu.

**Aktion:** Förderprogramme wie z.B. Weiterbildungen oder Mentoringprogramme, die zentral von der WWU angeboten werden, sollen in Zukunft im FB 12 stärker sichtbar gemacht werden.

**C.** Die Förderung von Frauen zum Ergreifen einer akademischen Karriere auch im Mittelbau ist notwendig, besonders wegen der Langfristigkeit der Stellenbesetzungen in diesem Bereich.


**Aktion:** Bei Neueinstellungen auf und Entfristungen von Ratsstellen im FB 12 soll die Gleichstellungsbeauftragte des FB 12 weiterhin in das Verfahren involviert werden. So soll sichergestellt werden, dass auf die Berücksichtigung qualifizierter Frauen geachtet wird. Es sollen außerdem gezielt qualifizierte Postdoktorandinnen aus den entsprechenden Bereichen zur Bewerbung aufgefordert werden.

**D.** Eine verstärkte Rekrutierung von Frauen auf Professuren in der Pharmazie ist notwendig, um die geforderte Quote in diesem Bereich zu erreichen.

**Aktion:** Die Berufungsverfahren der Chemie (incl. L-Chemie) der letzten Jahre zeigen, dass hervorragend qualifizierte Kandidatinnen als Professorinnen gewonnen werden konnten. Diese erfolgreiche Berufungspolitik soll auch auf die Pharmazie übertragen werden, um den Frauenanteil kontinuierlich weiter zu erhöhen, aufgrund der Altersstruktur ist ein Erfolg jedoch nur mittelfristig zu erwarten.



Münster, den 20.05.2016

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Schönhoff', written in a cursive style.

Prof. Monika Schönhoff  
(Vorsitzende Gleichstellungsausschuss)