

## Gleichstellungsplan Fachbereich 12, Periode 01.01.2023 - 31.12.2026

### 1. Präambel

Der von Januar 2023 bis Dezember 2026 gültige Gleichstellungsplan am Fachbereich Chemie und Pharmazie beinhaltet Zielvorgaben und Maßnahmen, um die im Fachbereich angestrebte Gleichstellung aller Beschäftigten und Studierenden zu fördern und sicherzustellen.

Zur Erreichung der im Gleichstellungsrahmenplan der Universität Münster verankerten Ziele werden im Fachbereich geeignete Maßnahmen ergriffen. Diese beziehen sich auf alle Mitglieder des Fachbereichs, 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.

Um das oben genannte Ziel zu erreichen, sind konkrete Zielvorgaben ein wichtiges Instrument. Der Fachbereich Chemie und Pharmazie fordert alle Personalverantwortlichen und alle Berufungskommissionen auf, daran mitzuwirken, diese Zielvorgaben zu erreichen.

In diesem Gleichstellungsplan wird die binäre geschlechtliche Gleichstellungsebene betrachtet. Der Fachbereich spricht sich auch für die Gleichstellung von TIN-Personen und gegen die Diskriminierung aufgrund von Religion, Hautfarbe, Nationalität, politischer Überzeugung und/oder sexueller Orientierung aus und befürwortet die Erarbeitung von Maßnahmen, damit die Bedarfe weiterer Personengruppen berücksichtigt werden.

### 2. Kommentierung der tabellarischen Zusammenfassung des Gleichstellungsplans

Die tabellarische Übersicht (Anlage 3 aus dem *Leitfaden zur (Zwischen)Evaluation und zur Fortschreibung der dezentralen Gleichstellungspläne*, Fassung v. November 2022) gibt die Anteile der Frauen in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen vergleichend zur Gesamtzahl aller Personen prozentual und absolut sowie in Vollzeitäquivalenten wieder. Die Maßnahmen zur Erreichung von Zielvorgaben und weitere zur Förderung der am Fachbereich 12 beschäftigten Frauen genannte Maßnahmen werden im Folgenden kurz erläutert.

#### (a) Gruppe der Professorinnen

Vorgeschlagene Maßnahmen konzentrieren sich auf die frühzeitige und aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen bei Neuberufungen. In aller Regel bewerben sich auf die ausgeschriebenen Stellen weniger Frauen als Männer. Im Ausschreibungszeitraum werden mindestens drei Professuren neu besetzt, zwei davon in der LE Pharmazie, in der die Zielquote nach § 37a HG-NRW 36,8 % beträgt. Somit bestehen gute Chancen der vorgegebenen Zielquote innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans näher zu kommen.

**Zielvorgaben 2026** (Frauenanteil in % und absolut, Zahl in Klammern = Veränderung zum Status quo):  
W2/W3-Professuren, LE Chemie 30 % / 8 (+ 1), LE Pharmazie 30 % / 3 (+ 2)

#### (b) Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (inklusive Mitarbeiterinnen auf Qualifikationsstellen)

Befristete E14- und E15-Stellen (E13/E14 aZ) sind am Fachbereich 12 momentan ausschließlich mit Frauen besetzt. Die Stellenbesetzung soll beibehalten werden und hängt von der Verlängerung der entsprechenden Projekte ab.

Die befristeten E13-Stellen am Fachbereich 12 setzen sich aus Doktorandinnen und Doktoranden, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden sowie weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen. Soweit aus dem Datenmaterial ersichtlich, besteht bei den Postdoktorandinnen (inkl. Nachwuchsgruppen) nahezu Parität. Bei der Anzahl der Doktorandinnen soll sich der Anteil auf 45 % erhöhen. Hier ist eine relativ starke Fluktuation zu berücksichtigen. Zusätzlich zur in der Tabelle genannten jährlichen Erhebung der Frauenanteile werden unter anderem folgende weitere Maßnahmen am Fachbereich 12 eingesetzt, um Forscherinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriereplanung zu fördern und in ihrer Arbeit zu unterstützen:

- Jährliche Podiumsdiskussions-Abende in der LE Pharmazie oder der LE Chemie „Frauen in Führungspositionen“ für Studentinnen, (Post)-Doktorandinnen oder Nachwuchsgruppen-Leiterinnen.
- Vergabe von Zuschüssen zur (aktiven) Teilnahme an Kongressen, die nicht zu den typischen Tagungen der Arbeitsgruppe gehören, sondern eine zusätzliche Möglichkeit der Vernetzung bieten. Ggf. Unterstützung bei Kinderbetreuung/ -begleitung während Tagungen.
- Unterstützung durch Hilfskräfte bei Schwangerschaft zum Ende der Promotion/während der Postdoc-Phase.
- Unterstützung im Falle von zusätzlicher Arbeitsbelastung durch häusliche Pflegeaufgaben.

Hinsichtlich der unbefristeten Stellen sind am Fachbereich 12 derzeit keine Frauen auf E14- und E15-Positionen tätig. Es könnte im Fortschreibungszeitraum bei entsprechender Evaluation eine Höhergruppierung geben. Betrachtet man die unbefristeten E13-Stellen ist die Parität mit 47 % nahezu erreicht. Betrachtet man die Vollzeitäquivalente sieht man, dass auf diesen Stellen deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten. Seitens der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besteht ein großer Bedarf nach Informationen über die Thematik der Karriere-Perspektiven, die sich am Fachbereich bieten. Zur Förderung der Karriereplanung festangestellter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und der Transparenz wird der Fachbereich sein Informationsangebot erweitern. Dies geschieht durch folgende Maßnahmen:

- Nennung eines ersten Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin an jedem Institut auf der Homepage des Fachbereichs 12 über den/die erste Informationen oder Verweise auf die entsprechenden Informations-Plattformen der Universität zum Thema Stellen-Qualifikation/Stellen-Bewertungen im öffentlichen Dienst erhalten werden können. Dieses niedrigschwellige Informationsangebot soll für mehr Transparenz sorgen und der Tatsache entgegenwirken, dass vielen Beschäftigten die gesetzlichen Vorgaben nicht hinreichend bekannt sind.
- Thematisierung von Möglichkeiten der Karriereentwicklung am derzeitigen Arbeitsplatz (ggf. Hinweise auf geeignete Schulungs- und Weiterqualifizierungs-Angebote der Universität) durch die Vorgesetzten.

Am Fachbereich 12 sind zum Erhebungszeitraum keine befristeten A13-, 14- oder 15-Stellen besetzt. Betrachtet man die Dauerstellen, sind Frauen auf akademischen Rats-, Oberrats- und Direktoren-Stellen unterrepräsentiert. Prognostisch könnten bei entsprechender Bewertung ein bis zwei Mitarbeiterinnen im Zeitraum des Gleichstellungsplans befördert werden. Die wichtigste Maßnahme zur Steigerung der Frauenanteile in den gehobenen Positionen ist das Erreichen der für solche Posten notwendigen Qualifikation. Für viele Positionen erstreckt sich diese über einen längeren Zeitraum. Der Fachbereich wird aktiv darauf hinarbeiten, dass geeignete Kandidatinnen seitens der Institute frühzeitig angesprochen werden. Wichtige Maßnahmen hierzu sind:

Einbindung des Dekanats, der Kustoden sowie der geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren in Prozesse, durch die sich Kandidatinnen für Führungspositionen qualifizieren können. Hierzu gehören beispielsweise:

- Benennung eines ersten Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin innerhalb jedes Instituts bei Fragen zum allgemeinen Ablauf von Beförderungen.
- Einmal jährliche Anfrage des Dekanats an die Institute, ob und wann sich Veränderungen bei Führungspositionen ergeben werden. Dabei sollen die Personalverantwortlichen der Institute für die Suche nach und das frühzeitige Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen sensibilisiert werden. Hierbei soll auch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte involviert werden.

Am Fachbereich 12 wird einmal jährlich eine Vollversammlung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stattfinden. Im Rahmen dieser Veranstaltung können Schwerpunktthemen diskutiert oder durch Impulsvorträge weitergehend erörtert werden.

**Zielvorgaben 2026** (Frauenanteil in % und absolut, Zahl in Klammern = Veränderung zum Status quo):

Falls Neubesetzungen stattfinden, A13 bis A15 aD: 22,5 % / 9 (+ 2),

Beförderung bei entsprechender Bewertung, A 14 aD: 15 % / 3 (+ 1),

In Abhängigkeit von Stellenbeschreibung und Qualifikation: E14 aD: 20 % / 1 (+ 1),

Qualifikationsstufen, Doktorandinnen: 45 % / 135 (+ 23), Postdoktorandinnen: 50 % / 11 (+ 1).

**(c) Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Betrachtet man die in der Tabelle vorgegebenen Gruppen E6 bis E9a und E9b bis E12, ist die Parität in beiden Gruppen erreicht. Im Fortschreibungszeitraum werden voraussichtlich acht Personen (E6 bis E9a: sechs; E9b bis E12: zwei) ausscheiden. Im Falle der Neubesetzung der Stellen wird eine paritätische Besetzung angestrebt und ist auch wahrscheinlich, da der Frauenanteil bei den in Technik und Verwaltung Beschäftigten und den Bewerbungen auf diese Stellen insgesamt höher liegt.

Eine Aufschlüsselung innerhalb der Stufen zeigt (nicht in der Tabelle gelistet), dass der prozentuale Frauenanteil am Fachbereich in den Entgeltstufen E6 bis E9b stets über 50 % liegt, in den Stufen E10 bis E12 sind Frauen unterrepräsentiert.

Eine Prognose über die Eingruppierung bei Wiederbesetzung bzw. Höhergruppierungen ist nicht möglich, da beides individuell nach Stellenbeschreibung und Qualifikation erfolgt. Um Mitarbeiterinnen zu fördern, werden am Fachbereich grundsätzliche Maßnahmen ergriffen, die zum einen niederschwellige Angebote zur Information über die Personalentwicklung bieten und zum anderen die Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen in den jeweiligen Arbeitsgruppen unterstützen.

Wichtige Maßnahmen sind:

- Die Durchführung bzw. Implementierung von Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gesprächen. Hierzu sollen die Arbeitsgruppenleiterinnen und Arbeitsgruppenleiter einmal jährlich aktiv über das Dekanat aufgefordert werden. Das Stattfinden und der Umfang des Gespräches sollen dokumentiert werden.
- Auf der Homepage des Fachbereichs 12 wird ein erster Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin für jedes Institut benannt, der/die allgemeine Informationen zum Prozedere einer Stellenbewertung sowie der Eingruppierung in die Entgeltstufen des öffentlichen Dienstes geben kann. Ziel dieser Maßnahme ist es, für die Mitarbeiterinnen eine niederschwellige Anlaufstelle zu schaffen und die Transparenz von Personalmaßnahmen zu erhöhen.
- Einstellung von Schulungsangeboten und Angeboten zur Erweiterung der eigenen Kompetenzen auf der Homepage des Fachbereichs 12.
- Jährliche Vollversammlung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung unter Leitung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Gruppe der MTV am Fachbereich. Ziele sind die Förderung eines regelmäßigen Austauschs untereinander, die Netzwerkbildung sowie die Möglichkeit zur gemeinsamen Erarbeitung und Diskussion von Schwerpunktthemen je nach Bedarf.
- Unterstützung zur Beanspruchung eines Wiedereingliederungs-Coachings nach der Elternzeit.
- Unterstützung einer Teilnahme an Fortbildungen, die der Personalentwicklung oder der Erlernung karriererelevanter Techniken/Methoden an der aktuellen Arbeitsstelle dienen und universitätsintern nicht angeboten werden.

**Zielvorgabe 2026:**

50 % der bedingt durch Ruhestand freiwerdenden Stellen sollen mit Frauen besetzt werden.

**(d) Studierende**

Insgesamt liegt der Anteil aller Studentinnen am Fachbereich 12 bei 50 %. Es werden regelmäßige Veranstaltungen im Rahmen des Girl's Day angeboten, um Schülerinnen für ein Studium am Fachbereich zu gewinnen. Schwerpunkte des Fortschreibungszeitraums 2023 bis 2026 sind:

- Unterstützung im Falle einer Schwangerschaft während laufender Praktika: Überprüfung, ob alternative virtuelle Praktika oder anderweitige Ersatzleistungen durch Schwangere/Stillende absolviert werden können, so dass es zu möglichst geringem Zeitverlust im Studium kommt. Ausarbeiten, für welche Studiengänge bzw. Praktika das möglich wäre, ohne dass es zu einem Verlust an Wissen und Fertigkeiten kommt.
- Ausarbeitung einer Handreichung für die jeweiligen Praktikums- oder Arbeitsgruppenleiter und -leiterinnen anhand derer zusammen mit der Schwangeren/Stillenden die offenstehenden Optionen eruiert werden können. Überprüfung, ob alternative Praktikumsversuche möglich sind oder implementiert werden können.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie könnte im Hörsaalgebäude/in einem zentral gelegenen Institut ein (Unisex-)Wickelraum eingerichtet werden.

- Veranstaltungen analog der Podiumsdiskussions-Abende in der Pharmazie „Frauen in Führungspositionen“ für Studierende; Durchführung von Informationsveranstaltungen zu wissenschaftlichen Laufbahnen.
- Workshops zur Sensibilisierung zu relevanten Themen (beispielsweise sexualisierte Gewalt/Diskriminierung).

**Zielvorgabe 2026** (Frauenanteil in % und absolut, Zahl in Klammern = Veränderung zum Status quo):  
SHK/SHB: 48 % / 60 (+ 7)

#### (e) Gremien

Hinsichtlich der Mitarbeit von weiblichen Beschäftigten in Gremien ist ein wesentlicher Punkt das rechtzeitige Ansprechen von Kandidatinnen. Finden sich über die Abfrage vor Neuwahlen keine Kandidatin bzw. zu wenige Kandidatinnen, wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vor Erstellung der Wahlliste informiert und das weitere Vorgehen mit ihr abgestimmt. Bei Gremien, in denen einzelne Statusgruppen mit drei oder weniger als drei Personen vertreten sind, wird ein turnusmäßiger Wechsel der Majorität (0/100 %, 33/66 %) angestrebt. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird über die vorgesehenen Wahllisten informiert. Auf der neu eingerichteten Homepage für Gleichstellungsarbeit werden zu einzelnen Gremien Informationen bereitgestellt (Sitzungshäufigkeit, Inhalte, Arbeitsaufwand etc.). Die regelhafte Dokumentation familienfreundlicher Sitzungszeiten wurde am Fachbereich bereits zum Oktober 2022 implementiert.

**Zielvorgaben 2026** (Frauenanteil in % und absolut, Zahl in Klammern = Veränderung zum Status quo):  
Statusgruppen, die mit drei oder weniger als drei Mitgliedern vertreten sind: turnusmäßiger Wechsel der Mehrheiten; Fachbereichsrat, WMA: mindestens 33 % / 1 (+ 1)

#### (f) Gleichstellungsrelevante Mittelvergabe

Die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte auch bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe ist im Hochschulgesetz geregelt (§ 24). Auf dieser Grundlage und entsprechend der Empfehlung des Gleichstellungsrahmenplans der Universität Münster wird ein Konzept für die Bereitstellung von Geldern zur Förderung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen am Fachbereich erarbeitet. Dabei sollen insbesondere zu fördernde Maßnahmen mit entsprechender Fördersumme definiert und Antragsverfahren entwickelt werden.

Münster, den 15.02.2023



(Professorin Dr. M. Düfer, Vorsitzende der Gleichstellungskommission)

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans, Fachbereich 12, 2023-2026: Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZ)	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 31.12.2026 * * für die Wiederbesetzung von Stellen liegt die gesetzliche Regelaltersgrenze zugrunde	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen Zahl in Klammern = Veränderung absolut	Maßnahme (s. Tabelle 2)
<b>Beschäftigtengruppen</b>				
<b>Professuren</b>				
W3/ CA	4/28,18 % - 4/28,78 %	LE Chemie: Erneute Ausschreibung einer Position (Verfahren aktuell laufend) LE Lebensmittelchemie: Kein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. LE Pharmazie: Ein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Die Stelle ist bereits zugewiesen, siehe Zeile 8.	W2/W3 LE Chemie: 30 % / 8 (+1) W2/W3 LE Pharmazie: 30 % / 3 (+2)	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 1 und Kommentar
W2/ C3	4/28,57 % - 3,6/26,47 %	LE Pharmazie: Ein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Die Stelle soll als vorgezogene W3-Position besetzt werden. Ausschreibung geplant für 2023. Besetzung einer Professur mit Tenure Track W3 (Verfahren aktuell laufend). Es ist keine Prognose zu Höhergruppierungen möglich, da dies i.d.R. nur im Rahmen von Bleibeverhandlungen mit Vorliegen eines Fremdrufs möglich ist. Aktuell keine Bleibeverhandlungen einer Professorin laufend.		
W1	0 (gesamt: 3)	Aktuell keine neue W1-Professur geplant.		
<b>Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)</b>				
A15 a2	0 (gesamt: 0)	Prognose: Keine Einstellung a2 geplant.	NA	NA
A14 a2	0 (gesamt: 0)	Prognose: Keine Einstellung a2 geplant.	Fälle Neubesetzungen im Fortschreibungszeitraum stattfinden: A13 a2: 22,5 % / 9 (+2)	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 2 und Kommentar
A13 a2	0 (gesamt: 0)	Prognose: Keine Einstellung a2 geplant.		
A15 a0	0 (gesamt: 2)	Ein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Nachbesetzung bereits erfolgt.	A 14 a0: 15 % / 3 (+1; Beförderung aus A13 a0, abhängig von entsprechender Bewertung)	
A14 a0	2/10,53 % - 2/10,61 %	Kein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Prognose betrifft die Beförderung einer Frau aus A14 a0 nach A15 a0: Aufgrund der Stellenituation keine Beförderung möglich.		
A13 a0	5/35,71 % - 3,67/28,97 %	Kein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Prognose für Beförderungen von A13 nach A14: Eine WMA könnten bei entsprechender Bewertung in 2023 befördert werden, eine weitere ggf. im Zeitraum bis 2026.		
E15 a2	1/100 % - 1/100 %	Prognose: Projektstelle, Verlängerung des Vertrags bei Projektverlängerung.	E15 & E14 a2: Im Falle der Projektverlängerungen: aktuelle Stellenbesetzung beibehalten; 100 % / 3	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 3 und Kommentar
E14 a2	2/100 % - 1,65/100 %	Prognose: Projektstellen, Verlängerung bei Projektverlängerung für beide Stellen möglich.		
E13 a2	144/38,50 % - 88,86/38,16 %	Prognosen für Qualifikationsstellen: Siehe Zeilen 24 und 25.	E13 a2, Anteil Qualifikationsstellen: siehe Zeilen 24/25	
E15 a0	0 (gesamt: 6)	Ein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum; keine Neubesetzung der Stelle geplant.	E14 a0: 20 % / 1 (+1; Höhergruppierung aus E13 a0, abhängig von entsprechender Stellenbeschreibung/Qualifikation)	
E14 a0	0 (gesamt: 4)	Kein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum. Über Höhergruppierung bzw. Eingruppierung bei Wiederbesetzung ist keine Prognose möglich, da dies individuell (Stellenbeschreibung/Qualifikation) und auf Antrag der Institute erfolgt.	E13 a0: Der Anteil an Wissenschaftlerinnen soll beibehalten werden.	
E13 a0	7/46,67 % - 4,38/36,11 %	Ein Ruhestand im Fortschreibungszeitraum.		
<b>Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen</b>				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	112/37,46 % - 62,67/36,31 %	Keine Prognose möglich, da Einstellungen über die Institute erfolgen.	Der Anteil der mit Frauen besetzten E13 a2-Positionen soll auf 45 % erhöht werden / 135 (+ 23).	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 4 und Kommentar
mit Promotion (Postdocs)	10/47,62 % - 9,67/46,78 %	Keine Prognose möglich, da Einstellungen über die Institute erfolgen.	Der Anteil der mit Frauen besetzten E13 a2-Positionen soll auf 50 % erhöht werden / 11 (+ 1).	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 5 und Kommentar
<b>Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)</b>				
TV-4 E6 - E9a	63/67,74 % - 50,94/63,41 %	Ruhestand im Fortschreibungszeitraum: 6 Über Höhergruppierung bzw. Eingruppierung bei Wiederbesetzung ist keine Prognose möglich, da dies individuell (Stellenbeschreibung/Qualifikation) und auf Antrag der Institute erfolgt.	Bei Neubesetzung der 6 Stellen wird angestrebt 50 % der Stellen (absolut: 3) mit Frauen zu besetzen.	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 6 und Kommentar
TV-4 E9b - E12	23/52,27 % - 17,49/45,68 %	Ruhestand im Fortschreibungszeitraum: 2 Über Höhergruppierung bzw. Eingruppierung bei Wiederbesetzung ist keine Prognose möglich, da dies individuell (Stellenbeschreibung/Qualifikation) und auf Antrag der Institute erfolgt.	Der prozentuale Anteil der Mitarbeiter:innen soll beibehalten werden.	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 7 und Kommentar
Stellen mit BA Abschluss				
Stellen mit MA Abschluss				
Stellen mit Promotions				
<b>Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte</b>				
WHK/WHF	2/33,33 % - 0,74/27,03 %	Keine Prognose möglich, da Einstellungen über die Institute erfolgen.	WHK/WHF: Bei zusätzlicher Einstellung soll die Stelle mit einer Frau besetzt werden, um 50 % zu erreichen / 2 (+ 1)	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 8
SHK/SHB	53/41,73 % - 16,37/35,46 %	Keine Prognose möglich, da Einstellungen über die Institute erfolgen.	SHK/SHB: Der Anteil weiblicher SHK/SHB soll auf 47,24 % / 60 (+ 7) erhöht werden.	
Auszubildende	12/60,00 % - 12/60,00 %	Keine Prognose möglich, da Einstellungen über die Institute und über die WWU zentral erfolgen.	Der Anteil der weiblichen Auszubildenden soll beibehalten werden.	
<b>Qualifikationsstufen (optional)</b>				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habiliterende				
Habilitationen				
Studierende <sup>1</sup> (1. Studienfach, WS 2022/23)	50,4 %/1356	NA	Der Anteil an Student:innen soll beibehalten werden.	Siehe Kommentar
Absolvent:innen				

**Gremienbesetzung (Stand: 01.12.2022)**

Fachbereichsrat:	Fachbereichsrat:	Alle Gremien: Bei ungerader Mitgliederzahl < 3 wird auf einen turnusmäßigen Wechsel der Mehrheiten geachtet (33 / 66 %).	Siehe Tabelle 2, Maßnahme 9 und Kommentar
Hochschullehrer:innen:	25 % / 2		
WMA:	0 (gesamt: 3)	FBR: Frauenanteil WMA steigern auf mindestens 33 % / 1 (+1)	
Studierende:	66,7 % / 2		
MTV:	100 % / 1		
Studienbeirat:	Studienbeirat:		
Hochschullehrer:innen:	33,3 % / 1		
WMA:	33,3 % / 1		
Studierende:	33,3 % / 2		
Kommission für Struktur, Planung ...	0/0 %:		
Hochschullehrer:innen:	14,3 % / 1		
WMA:	0 (gesamt: 3)		
Studierende:	100 % / 1		
MTV:	0 (gesamt: 1)		
Gleichstellungskommission:	Gleichstellungskommission:		
Hochschullehrer:innen:	33,3 % / 1		
WMA:	100 % / 1		
Studierende:	100 % / 1		
MTV:	100 % / 1		

<sup>1</sup>Quelle: Interne Studiengang-Statistik der Universität, Stand: 30.11.2022. Studierende, die parallel mehrere Studiengänge studieren, werden mehrmals gezählt und zwar für jeden Studiengang, jedes Studienfach z.B. Zweitfach-Bachelor, Bachelor Grundschule.

**Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans, Fachbereich 12, 2023-2026: Maßnahmen**

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen* *Zahl in Klammern = Veränderung absolut	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
1 Einsetzen eines Findungsgremiums, persönliche Aufforderung an geeignete Kandidatinnen sich zu bewerben.	W5/C4, W2/C3 und W1	W2/W3 LE Chemie: 30 % / 8 (+ 1) W2/W3 LE Pharmazie: 30 % / 3 (+ 2)	Keine Terminierung möglich, abhängig von Berufungsverfahren	NA	Vorsitz der Berufungskommission, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
2.1 Regelmäßige Abfrage von Beförderungsmöglichkeiten und Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei Beförderungsmaßnahmen. 2.2 Nennung der Custodien der Institute (oder einer sonstigen geeigneten Person) auf der Homepage des FB12 als ersten Ansprechpartner für die Vermittlung von Informationen bezüglich des allgemeinen Ablaufs von Beförderungen und Verbeamtungen. 2.3a Besetzung von Führungspositionen: Regelmäßiges Ansprechen der Institute. 2.3b Sensibilisierung der Institute dafür, frühzeitig geeignete Kandidatinnen anzusprechen, auf Qualifikationsmöglichkeiten hinzuweisen und dabei zu unterstützen. Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.	A13-A15 aD, A13-A15 aZ	Falls Neubesetzungen im Fortschreibungszeitraum stattfinden: A13-15 aD: 22,5 % / 9 (+ 2)  A 14 aD: 15 % / 3 (+ 1; Beförderung aus A13 aD, abhängig von entsprechender Bewertung)	2.1 Einmal jährliche Anfrage bei den Instituten zum 01.12. 2.2 Mai 2023 2.3a Einmal jährliche Anfrage bei den Instituten zum 01.12. 2.3b Nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans	NA	2.1 und 2.2 Dekanat, Custodien der Institute 2.3 Dekanat, geschäftsführende Direktor:innen
3.1 Jährliche Vollversammlung der WMA am FB12 3.2 Nennung eines ersten Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin aus jedem Institut für die Vermittlung von Informationen hinsichtlich des allgemeinen Ablaufs von Eingruppierungen auf der Homepage des FB12.	E13-E15 aD, E14-E15 aZ	E15-E14 aZ: Im Falle der Projektverlängerungen: aktuelle Stellenbesetzung beibehalten; 100 % / 3  E13 aZ, Anteil Qualifikationsstellen: siehe Zellen 24/25  E14 aD: 20 % / 1 (+ 1; Höhergruppierung aus E13 aD, abhängig von entsprechender Stellenbeschreibung/Qualifikation)  E13 aD: Der Anteil an Wissenschaftler:innen soll beibehalten werden.	3.1 Einmal jährlich bis 31.12 3.2 Mai 2023	NA	3.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte 3.2 Dekanat, Custodien und benannte Personen der Institute
4 Jährliche Überprüfung und Information der Institute über den aktuellen Anteil an Doktorand:innen.	Qualifikationsstellen: WMA ohne Promotion	45 % / 135 (+ 23)	Jährliche Erhebung zum 01.06.	NA	Custodien, Gleichstellungskommission, Information der Institute durch Dekanat
5 Jährliche Überprüfung und Information der Institute über den aktuellen Anteil an Postdoktorand:innen und Nachwuchsgruppenleiter:innen.	Qualifikationsstellen: WMA mit Promotion	50 % / 11 (+ 1)	Jährliche Erhebung zum 01.12.	NA	Custodien, Gleichstellungskommission, Information der Institute durch Dekanat
6.1 Jährliche Vollversammlung der MTV am FB12. 6.2a Mitarbeiter:innen-Vorgesetzten-Gespräche (unter Einbeziehung der Aspekte Fortbildung/Weiterqualifikation). 6.2b Jährliche Abfrage in welchem Umfang o. g. Gespräche stattgefunden haben. 6.3 Nennung eines ersten Ansprechpartners/einer Ansprechpartnerin an jedem Institut für die Vermittlung von Informationen bezüglich des allgemeinen Ablaufs von Eingruppierungen auf der Homepage des FB12. 6.4 Regelmäßiges Einpflegen von Schulungsangeboten und Informationsmöglichkeiten zur Karriereplanung auf der Homepage des FB12.	TV-L E6 - E9a	Bei Neubesetzung der 6 Stellen wird angestrebt 50 % der Stellen (absolut: 3) mit Frauen zu besetzen.	6.1 und 6.2 Einmal jährlich bis 31.12 6.3 Mai 2023	NA	6.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aus der Gruppe der MTV 6.2 Arbeitsgruppenleiter, Dekanat 6.3 Dekanat, Custodien und benannte Personen der Institute 6.4 Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission
7.1 bis 7.4 analog zu 6.1 bis 6.4	TV-L E9b - E12	Der prozentuale Anteil der Mitarbeiter:innen soll beibehalten werden.		NA	7.1 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aus der Gruppe der MTV 7.2 Arbeitsgruppenleiter, Dekanat 7.3 Dekanat, Custodien und benannte Personen der Institute 7.4 Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission
8 Jährliche Überprüfung und Information der Institute über den aktuellen Anteil an weiblichen WHK/WHF, SHK/SHB	WHK/WHF, SHK/SHB	SHK/SHB: 48 % / 60 (+ 7)	Jährl. Erhebung zum 01.12.	NA	Custodien, Gleichstellungskommission, Information der Institute durch Dekanat
9.1 Einholung familienfreundlicher Sitzungszeiten. Absprache bei konstituierender Sitzung und Aufnahme in Protokoll. 9.2 Ansprechen geeigneter Mitarbeiter:innen durch die Gruppensprecher:innen, mindestens zwei Monate vor der nächsten Gremien-Wahl. Stellen sich nicht ausreichend viele Kandidatinnen zur Verfügung, ist die Gleichstellungsbeauftragte im Vorfeld der Wahlen zu informieren, um das weitere Vorgehen abzustimmen. 9.3 Informationen über Gremienarbeit werden auf der Homepage des FB12 bereitgestellt.	Erhöhung der Frauenanteile in Gremien	Alle Gremien: Bei ungerader Mitgliederzahl < 3 wird auf einen turnusmäßigen Wechsel der Mehrheiten geachtet (z. B. 33/66 %).  FBR: Frauenanteil WMA steigern auf mind. 33 % / +1	9.1 Zweijährige Abfrage (jeweils zum Ende des Turnus). 9.2 FBR: April 2024 und April 2026; alle übrigen: bei Erstellung der Wahllisten 9.3 31.12.2023	NA	9.1 Vorsitz des jeweiligen Gremiums 9.2 Gruppensprecher:in 9.3 Dekanat
Siehe Kommentar zu unterstützenden Maßnahmen während des Studiums	Studierende	Beibehaltung der Parität	Überprüfung bei Zwischenevaluation	NA	Gleichstellungskommission, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte aus der Gruppe der Studierenden, Institute (Praktikumsleiter:innen)