

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

**Fortschreibung 2013-2015, Berichtszeitraum: 1.1.2010 bis 31.12.2012**

## **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 in Technik und Verwaltung und auf die Studierenden.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen 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 seit Jahren konstant bei ca. 35% - 40%, gemittelt mit den Lebensmittelchemie-, Pharmazie- und Lehramtsstudiengängen, die einen Frauenüberschuss aufweisen, ergibt sich ein Frauenanteil von über 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 beim Übergang zu Postdoc und Habilitation bzw. zum akademischen Mittelbau und noch stärker beim Übergang auf eine Professur. Im Hinblick auf Habilitierende und Professuren konnte aktuell eine sehr deutliche Verbesserung des Frauenanteils auf jeweils 24 % bzw. 11 % erreicht werden. Auch im nichtwissenschaftlichen Bereich konnte durch Höhergruppierungen ein leichter Ausgleich des Abfalls des Frauenanteils bei höheren Besoldungsgruppen erzielt werden.

Handlungsbedarf besteht weiterhin im Bereich des akademischen Mittelbaus (Ratsstellen), wo Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Dies betrifft sowohl die Stellenbesetzungen als auch die Besetzung von Gremien.

### 3. Analyse: Statistik der Studierenden und Absolventen

Bei Gesamtzahlen unter 5 wurde jeweils kein Frauenanteil berechnet.

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

	BSc Chemie			BSc L-chemie		
Jahr	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
2007	71	183	39	39	53	74
2008	55	143	38	39	49	80
2009	60	151	40	39	54	72
2010	108	289	37	28	44	64
2011	174	464	38	20	31	65
2012	75	244	31	27	41	66

	MSc Chemie			MSc L-Chemie			MSc W-Chemie		
	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
WS 10/11	16	54	30	15	22	68	10	29	34
SS 11	1	5	20						
WS 11/12	20	59	34	20	26	77	9	22	41
SS 12	4	13	31	1	1				
WS 12/13	22	58	38	18	25	72	5	17	29

Der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und -anfängern des BSc Chemie liegt seit Jahren konstant bei 37-40%, lediglich im Jahr 2012 ist ein geringerer Anteil festzustellen. Ansonsten zeigen die Zahlen eine starke Präferenz der Frauen für Lebensmittelchemie.

Der Übergang aus dem BSc zum MSc Chemie und Wirtschaftschemie verringert den Frauenanteil leicht, hier mag eine leicht höhere Abwanderung weiblicher Studierender in andere MSc-Studiengänge vorliegen. Es ist weiter zu beobachten, ob sich dieser geringe Unterschied als Trend bestätigt. Im Fall der Lebensmittelchemie erfolgt der Übergang in den MSc-Studiengang mit konstantem Frauenanteil.

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

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

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

	Pharmazie, Staatsexamen			Chemie BzF			Chemie B KJ/HR Ge		
Semester	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
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	
WS 11/12	50	73	68	60	139	43	15	26*	58
SS 12	55	70	79	0	0		0	0	
WS 12/13	53	78	68	36	72	50	16	30*	53

\*: ab WS 11/12 Nachfolgestudiengang Ba HRGe

	MSc Arzneimittelw.			M Edu GymGes (Chemie)			M Edu GHRGe/HRGe (Chemie)		
Semester	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl	Weiblich	Gesamt	% weibl
WS 07/08				-	-	-	-	-	-
SS 08				-	-	-	-	-	-
WS 08/09				3	6	50	3	4	75
SS 09				0	3		-	-	
WS 09/10				20	29	69	7	9	78
SS 10				-	-		-	-	
WS 10/11	4	6	60	12	22	55	4	7	57
SS 11				1	1		-	-	-
WS 11/12	2	8	25	9	14	64	6	15	40
SS 12				0	4		-	-	-
WS 12/13	6	7	86	10	19	53	7	9	78

In der Pharmazie liegt der Frauenanteil sehr hoch, bei gut 70% und ist zeitlich unverändert. Auch alle Lehramtsstudiengänge haben einen Anteil von Studienanfängerinnen, der gemittelt 50% übersteigt. Hieran gibt es im Vergleich der Berichtsperioden 2007-2009 und 2010-2012 keine Änderung.

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

Diplom Chemie				Diplom W-Chemie		
Jahr	w	ges	% w	w	ges	% w
2007	12	34	35	2	8	25
2008	19	56	34	5	12	42
2009	18	57	32	11	26	42
2010	24	61	39	9	21	43
2011	28	82	34	6	15	40
2012	13	47	28	9	25	36

BSc Chemie				BSc L-Chemie		
Semester	m	w	% w	m	w	% w
SS 10	37	15	29	7	15	68
WS 10/11	3	0		-	-	
SS 11	73	36	33	7	35	83
WS 11/12	7	3	30	-	-	-
SS 12	33	20	38	7	16	70
WS 12/13	3	0		-	-	-

	MSc Chemie			MSc L-Chemie			MSc W-Chemie		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
SS 12	31	10	24	7	16	70	4	1	20
WS 12/13	7	1	13	0	1		5	5	50

Der Absolventinnenanteil des BSc Chemie liegt bei ca. 35%, ohne nennenswerten Trend, und liegt damit nahe an 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 5. und 6. Auch im BSc Lebensmittelchemie findet sich die hohe Anfängerinnenquote bei den Absolventinnen wieder. Die Absolventinnen- und Absolventenzahlen

der MSc-Studiengänge sind noch mit Vorsicht zu behandeln, da es sich erst um den ersten Jahrgang handelt.

#### d) Absolventinnen und Absolventen Pharmazie und Lehramtsstudiengänge

Pharmazie, Staatsexamen			
Jahr	w	ges	% w
2007	76	99	77
2008	92	116	79
2009	65	84	77
2010	86	108	80
2011	92	119	77
2012*	82	104	79

\* Bisher nur WS 2011/12 erfasst

MSc Arzneimittelw.			
Semester	m	w	% w
SS 11			
WS 11/12	1	2	
SS 12	0	2	
WS 12/13	0	3	

Chemie, BzF				Chemie, BKJ		
Jahr	m	w	% w	m	w	% w
2008	4	3	43	1	3	
2009	11	20	65	2	7	78
2010	7	14	67	3	4	57
WS 10/11	4	3	30	1	1	
SS 11	7	9	56	6	5	45
WS 11/12	4	1	20	2	0	
SS 12	9	9	53	3	7	30
WS 12/13	1	6	86	1	0	
MEdu GymGes				MEdu GHRGe/HRGe		
Jahr	m	w	% w	m	w	% w
2010	2	3	60	1	5	83
SS 10	0	1		0	1	
WS 10/11	1	4	80	0	0	
SS 11	4	10	71	1	2	
WS 11/12	5	10		1	2	
SS 12	5	5	50	6	3	30
WS 12/13	4	4	50	2	3	60

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

#### e) Promotionen

Promotionen	Chemie (incl. Biochemie)			L-Chemie			Pharmazie			Gesamt
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w	% w
SS 08	17	9	35	0	1		8	3	27	34
WS 08/09	20	16	44	3	1		4	5	56	45
SS 09	17	9	35	0	2		6	5	45	41
WS 09/10	26	17	40	0	2		8	2	20	38
SS 10	18	19	51	3	3	50	8	10	56	52
WS 10/11	15	10	40	0	1		1	5	83	50
SS 11	24	15	38	0	2		4	5	56	44
WS 11/12	26	13	33	3	2	20	2	2		35

<b>SS 2012</b>	27	8	23	2	5	71	7	3	30	31
<b>WS 12/13</b>	21	11	34	0	3		1	8	89	50
<b>gesamt</b>	211	127	38	11	22	67	49	48	49	42

Die geschlechtsspezifischen 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, wie der Vergleich mit dem Frauenanteil der Absolventen zeigt. Insgesamt, d.h. gemittelt über die Promotionsstudiengänge, beträgt der Frauenanteil 42 %.

#### 4. Analyse: Beschäftigungsstruktur des FB 12

Vergleichsdaten aus dem vorherigen Bericht von 2011:

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im FB 12 zum 30.6.2011	gesamt	davon w	% w 6/2011	% w 2006
Professorinnen und Professoren	39	3	8	5
Dozentinnen und Dozenten (habilitiert)	5	1	20	25
Akademischer Mittelbau (Dauerstellen)	42	6	14	10
Habilitierende	17	5	29	0
Wiss. Mitarbeiter/innen befristet (Postdocs)	73	23	32	39
Promovierende	413	171	41	38
Nichtwissenschaftliches Personal	169	102	60	59

Aktuelle Daten, Entwicklung in 2012:

Habilitierende zum Stichtag 31.12.2012:

13 Männer, 4 Frauen

Frauenanteil: 24 %

Wissenschaftlich Beschäftigte	zum 31.12.2011			zum 31.12.2012			Trend
	m	w	% w	m	w	% w	
Professorinnen/ Professoren C4/W3	19	1	5	21	1	5	
Professorinnen/ Professoren C3/W2	13	2	13	12	3	20	+
Professorinnen/ Professoren W1	1	0		1	0		
A15	6	0	0	6	0	0	
A14	7	3	30	12	3	20	-
A13	8 (3)	1 (0)	8	7 (3)	1 (0)	9	
E15	4	0		4(2)	0(1)	14	+
E14	8(4)	0	0	9(1)	1(1)	17	+
E13 und E12 Vollzeit (meist Postdocs)	3(52)	1(17)	25	3(49)	1(11)	19	-
E13 und E12 Teilzeit (meist Promovierende, befristet)	167	127	43	204	141	41	

In Klammern: befristete Stellenbesetzung, alle Daten incl. Teilzeitbeschäftigte

Nichtwissenschaftlich Beschäftigte	zum 31.12.2011			zum 31.12.2012			Trend
	m	w	% w	m	w	% w	
E14	1	0		1	0		
E13	0	0		0	0		
E12	4	0	0	4	0	0	
E11	9	1	10	9	1	10	
E10	5	6	55	5	8	62	+

E9	19	29	60	18	32	64	
E8	9	22	71	9	23	72	
E7	3	0	0	5	11	69	++
E6	3	42	93	6	28	82	-
E5	8	2	20	7	3	30	
E4	0	1		0	1		
E3	1	0		1	0		
E2	0	1		0	1		

*alle Zahlen incl. Teilzeitbeschäftigte*

### Analyse nach Gruppen:

Die Beschäftigungsstatistik zeigt deutlich die typische Problematik des mit zunehmender Qualifizierungsstufe immer geringer werdenden Frauenanteils. Sind im nichtwissenschaftlichen Bereich noch 60 % Frauen tätig, sinkt dieser Anteil kontinuierlich, um bei den Professorinnen und Professoren bei nur noch 11 % zu liegen.

Während dieses Grundproblem bestehen bleibt, ist es interessant, im Folgenden aktuelle (in 2012) und mittelfristige (Vgl. zu 2006) Trends zu analysieren.

Teilzeitbeschäftigungen 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 41% bei den Teilzeitbeschäftigten (d.h. Promovierenden) ist erfreulich, hier gab es mittelfristig eine ganz leichte Verbesserung (38% in 2006). Er liegt etwa im Bereich des Durchschnittswertes der Promotionsabschlüsse der vergangenen Jahre von etwa 48% (siehe Tabelle in Abschnitt 3.e). Es ist daher davon auszugehen, dass sich hier ein relativ stabiler Wert eingependelt hat, der im Vergleich zum Frauenanteil bei den Absolvierenden zufriedenstellend ist. Allerdings ergibt sich, wie unter 3b) diskutiert, dieser Wert 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 41% auf 19% beim Übergang zum Postdoc. Bedenklich ist, dass der Frauenanteil bei den Postdocs noch in 2006 deutlich höher war (39%) und damals eher den Promovierendenzahlen entsprach. Eine Erklärung für diese negative Entwicklung ist nur schwer auszumachen. Möglicherweise spielt der Wechsel der Datenerhebungsmethode von einer in den Instituten erstellten Statistik nach Status zu einer zentral erstellten Statistik nach Gehaltsstufen eine Rolle.

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

**3. Habilitierende:** Die mittelfristige Entwicklung ist hier sehr erfreulich, da der Frauenanteil von 0 auf 24% gesteigert werden konnte. Damit entspricht er etwa dem Anteil unter den Postdocs und ist somit zufriedenstellend.

**4. Akademischer Mittelbau (Stufen A13 bis A15):** Analog zu den Habilitierenden konnte der Frauenanteil hier mittelfristig (Vgl. zu 2006) leicht erhöht werden, liegt aber immer noch unter dem der darunterliegenden Qualifikationsstufe, den Postdocs, von 19%. Drastisch macht sich dies vor allem in der höchsten Stufe A15 bemerkbar, in der der Frauenanteil 0 beträgt. Vermutlich ist dies durch die langfristige Besetzung der Kustoden- und Ratsstellen und einen Männerüberhang in höherem Alter bedingt.

➔ **Empfehlung:** Die Förderung von Frauen zum Ergreifen einer akademischen Karriere im Mittelbau ist erforderlich. 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 stärker als bisher eingebunden werden, um eine mögliche Benachteiligung qualifizierter Bewerberinnen zu verhindern.

**5. Professorinnen und Professoren:** Die Anzahl der Professorinnen im Fachbereich konnte mittelfristig von nur 2 in 2006 auf 4 Ende 2012 erhöht werden, dies entspricht einer Erhöhung von 5% auf 11%. Im noch davor liegenden Berichtszeitraum 2001/2002 gab es lediglich eine Professorin. Somit gibt es eine

kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils, die allerdings langsam voranschreitet. Mit 11% Frauenanteil gibt es weiterhin eine extreme Unterrepräsentanz von Frauen.

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

**6. Nichtwissenschaftliches Personal:** Diese Statusgruppe umfasst typische „Frauenberufe“ wie Sekretärinnen und Laborantinnen, was zum insgesamt hohen Frauenanteil von etwa 70% in den entsprechenden Gehaltsstufen führt. Problematisch ist hier auch wiederum die Verringerung des Frauenanteils mit zunehmenden Gehaltsstufen. Eine deutliche Verbesserung des Frauenanteils in der Stufe E7 bzw. E8 wurde im letzten Jahr durch mehrfache Höhergruppierung von Laborantinnen und Sekretärinnen erreicht, siehe die entsprechende Verringerung in der Stufe E6. Es sollte auch in Zukunft untersucht werden, inwieweit ein Ausgleich des geschlechtsspezifischen Gehaltsgefälles durch gezielte Höhergruppierung möglich ist, soweit die entsprechende Qualifikation vorliegt, oder durch Weiterqualifizierung erreicht werden kann.

**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 mittelfristig jeweils Verbesserungen zum Vergleichszeitraum, lediglich bei den Postdocs eine Verschlechterung. Dennoch sind die Frauenanteile aller der Promotion folgenden Stufen noch weit davon entfernt, den Frauenanteil der jeweils davor liegenden Qualifikationsstufe zu erreichen. Damit werden anscheinend immer noch vorhandene Karrierehindernisse für die Weiterqualifikation von Frauen widerspiegelt.

#### Zusammensetzung von Fachbereichsgremien

Es werden hier als wesentliche Gremien mit höchster Entscheidungskompetenz der Fachbereichsrat sowie die Ausschüsse für Lehre und student. Angelegenheiten sowie für Struktur- und Finanzangelegenheiten betrachtet. Im Fall des FBR gibt die Tabelle den Frauenanteil der Statusgruppen summiert über den Vergleichszeitraum (Amtsperioden Okt 08 – Sept 10) sowie die Zusammensetzung am Stichtag 31.12.2012 an.

	Mitglieder des FBR 2007 - 6/2011			Mitglieder des FBR 31.12.2012		
	Gesamtzahl	davon weiblich	% weiblich	Gesamtzahl	davon weiblich	% weiblich
Professoren/innen, Mitglieder	16	2	13	8	1	13
Professoren/innen, Vertreter	29	1	3	16	2	13
Wissenschaftl. Mitarb., Mitglieder	6	0	0	3	0	
Wissenschaftl. Mitarb., Vertreter	7	0	0	5	0	0
Studierende, Mitglieder	6	2	33	3	2	67
Studierende, Vertreter	9	0	0	7	3	43
Nichtwiss. Mitarb., Mitglieder	2	0		1	0	
Nichtwiss. Mitarb., Vertreter	2	2		1	1	

	Aussch. für Lehre und student. Angel. 31.12.12			Aussch. für Struktur- und Finanzangel. 31.12.12		
	ges	w	% w	ges	w	% w
Professoren/innen, Mitgl.	9	1	11	5	0	0
Professoren/innen, Vertreter	7	1	14	0	0	
Wiss. Mitarb., Mitglieder	3	0	0	4	0	0
Wiss. Mitarb., Vertreter	3	2	67	0	0	
Studierende, Mitglieder	3	3	100	1	0	
Studierende, Vertreter	3	2	67	1	0	
Nichtwiss. Mitarb., Mitglieder	1	1		1	0	
Nichtwiss. Mitarb., Vertreter	1	1		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 vorhan-

denen Frauenanteil wider. Extrem ist allerdings die Unterrepräsentanz von Frauen im der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Typischerweise wird die Vertretung dieser Gruppe aus Kontinuitätsgründen aus dem akademischen Mittelbau aufgestellt. Der dort vorhandene Frauenanteil von 20 % (Stufe A 14) sollte daher mindestens auch im FBR vertreten sein. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind dagegen **gar nicht** im FBR vertreten, weder als Mitglieder noch als Vertreterinnen. Noch extremer stellt sich die Situation in den Ausschüssen dar, vor allem im Finanzausschuss sind Frauen stark unterrepräsentiert.

→ **Empfehlung:** Bei der Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten zur nächsten FBR-Wahl soll darauf hingewirkt werden, daß sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angemessen durch Kandidaturen beteiligen.

## 5. Erfolgskontrolle: Durchgeführte Maßnahmen

### Schülerinnen- und 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 und Schüler 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 und Schüler 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 war es sicher hilfreich, dass die Stellen für Öffentlichkeitsarbeit und für Studienkoordination im Fachbereich durch Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern besetzt waren. Das Institut für Didaktik der Chemie stellte ein Veranstaltungsangebot zum „Girl's Day“ bereit. Zusätzlich haben mehrere Institute in Einzelinitiativen am „Girl's Day“ Mädchen aufgenommen und betreut.

### Professuren

Der Frauenanteil konnte im Berichtszeitraum erhöht werden, indem sich in Berufungsverfahren qualifizierte Bewerberinnen durchsetzten und einen Ruf erhielten: In der Physikalischen Chemie konnte jeweils eine Professorin 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. In der Pharmazeutischen und Medizinischen Chemie wurde die Professur „Pharmakologie und Toxikologie“ mit einer weiblichen Kandidatin besetzt. Eine weitere Wissenschaftlerin hatte einen Ruf auf eine Professur am Institut für Biochemie erhalten, aber nicht angenommen. Insgesamt hat der Frauenanteil damit 11% erreicht. Weiterhin haben am Institut für Didaktik zwei Wissenschaftlerinnen einen Ruf auf eine Professur in 2012 erhalten und angenommen, der Dienstantritt erfolgt in 2013. Daraus ergibt sich auch für das laufende Jahr eine kontinuierliche Erhöhung des Professorinnenanteils, die als guter Erfolg gewertet werden kann.

### 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. Der Frauenanteil unter den Habilitierenden hat sich sehr erfreulich auf derzeit 24 % erhöht.

### 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.

### Promotionsmotivation von Wirtschaftschemikerinnen

Im vorhergehenden Bericht wurde festgestellt, dass im Fach Wirtschaftschemie nur wenige Absolventinnen oder Absolventen eine Promotion beginnen, dabei sinkt der Frauenanteil mit Eintritt in die Promotion deutlich. Hierzu wurde eine spezielle Veranstaltung durch das Institut für betriebswirtschaftliches Management durchgeführt, in der Studentinnen zu ihrer Motivation zur Weiterqualifizierung in Form der Promotion befragt und informiert wurden. Es stellte sich heraus, dass der Gedanke an eine Promotion

vielfach nicht vorhanden ist, vermutlich besteht ein größeres Interesse an einem frühen Berufseinstieg mit der damit verbundenen Jobsicherheit und den sich ergebenden Aufstiegsmöglichkeiten, so dass eine akademische Karriere unattraktiv wird.

## 6. 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 dringend erforderlich.

**Aktion:** Die unter 5. zur Schülerinnen- und Schülerarbeit genannten allgemeinen Maßnahmen sollen im oben beschriebenen Rahmen fortgeführt werden.

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

**Aktion:** In den Mentoringprogrammen des FB 12 und 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 sichtbarer gemacht werden, indem auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten des FB 12 aktuelle Links zu solchen Angeboten zu finden sind.

**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 und Entfristungen auf Ratsstellen im FB 12 soll in Zukunft die Gleichstellungsbeauftragte des FB 12 automatisch in das Verfahren involviert werden, was bisher nur teilweise der Fall war. So soll sichergestellt werden, dass auf die Berücksichtigung qualifizierter Frauen geachtet wird.

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

**Aktion:** Die Berufungsverfahren der letzten Jahre zeigen, dass hervorragend qualifizierte Kandidatinnen als Professorinnen gewonnen werden konnten. Diese erfolgreiche Berufungspolitik soll in Zukunft fortgesetzt werden, um den Frauenanteil kontinuierlich weiter zu erhöhen.

**E.** Es sollte bei der Wahl zu FBR, KFPBS und KLSFWN auf einen angemessenen Frauenanteil aus dem Mittelbau geachtet werden.

**Aktion:** Der vorschlagende Mittelbausprecher sowie die ggf. benennenden Institute werden ersucht, bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten explizit auf einen angemessenen Frauenanteil zu achten.