

Gleichstellungsplan
der Fakultät für Chemie der Universität Bielefeld
Stand: 09/2018

Präambel

Dieser Gleichstellungsplan ergänzt und konkretisiert den Rahmenplan der Universität zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Angelegenheiten, die die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung betreffen, sind im einschlägigen Gleichstellungsplan der Universität festgehalten.

Die Fakultät für Chemie verfolgt mit dem Gleichstellungsplan die folgenden Ziele:

- Abbau möglicher Benachteiligungen von Frauen
- Erhöhen des Frauenanteils an der Fakultät für Chemie
- Erhöhen des Frauenanteils in den Berufen, für die das Studium Chemie und Biochemie im Besonderen qualifiziert
- Erhöhen des Frauenanteils in Führungspositionen
- Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie

Diesen Zielen sind alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät für Chemie, insbesondere die Leiterinnen und Leiter der Arbeitsgruppen und Einrichtungen an der Fakultät, verpflichtet.

2. Bestandsaufnahme, Bestandsanalyse und Zielsetzung

Grundlage dieses Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und -analyse des Frauenanteils unter den Beschäftigten, den StudentInnen sowie ein Vergleich von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Erfolgsquote beim Bachelor- und Master-Studium.

1. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben (Stand: 30.6.2018)

Tabelle 1a: Bestand und Zielvorgaben

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018	m	w		w in %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)
W3 / C4	7	3	30%			
W2 / C3	3	1	25%			
Zusätzliche UNIPlus W3*						
Zusätzliche UNIPlus W2*						
A14 a. Z.						
A13 a. Z.						100%
W1 (Juniorprof.)						
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)						
E 13/14 unbefr. Vollzeit						14 %
E 13/14 unbefr. Teilzeit						
E 13/14 befr. Vollzeit						
E 13/14 befr. Teilzeit	23	15	40%	23 m / 15 w	17	45 %
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit						
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit						
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit					nicht absehbar	mind.50 %
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	25	17	41%	25 m / 17 w	nicht absehbar ^(a)	mind.50 %
Professurvertretungen						
WHK / WHF	16	20	56%		nicht absehbar ^(b)	mind. 50 %
SHK	8	7	47%		nicht absehbar ^(b)	mind. 50 %
Abschluss Studium (Ba und Ma) ^{***}	109	84	44%			mind. 50 %
Abschluss Promotion ^{***}	23	13	36%			mind. 50 %
Abschluss Habilitation						mind. 50 %

*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP...

*** Erhebungszeitraum: 01.10.2016 - 30.06.2018

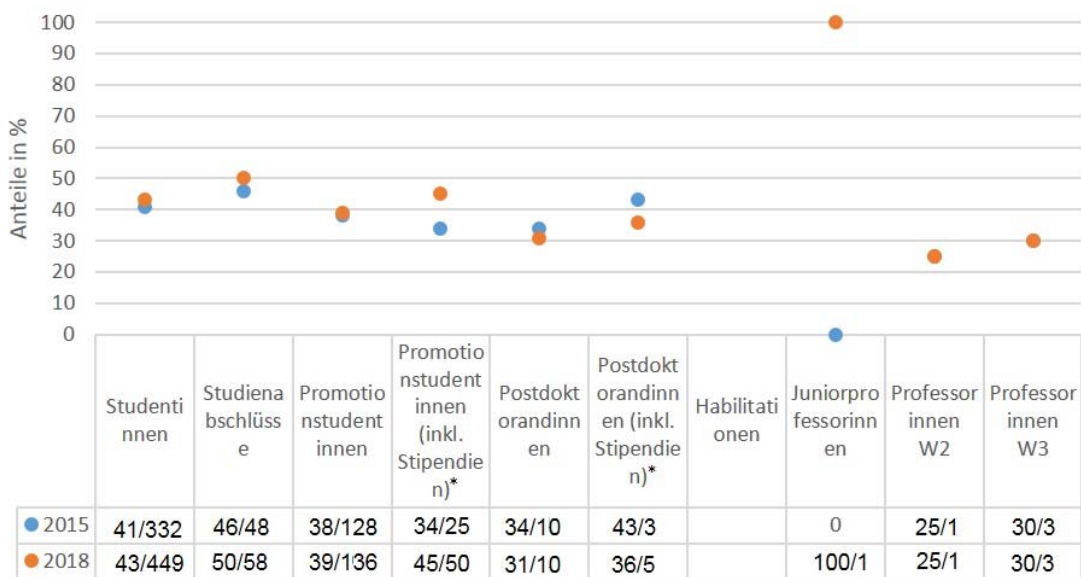
(a) Diese Stellen sind nahezu ausschließlich mit Doktorandinnen und Doktoranden besetzt. Bei der Festlegung von Zielvorgaben sind alle Doktorandinnen und Doktoranden der Fak. für Chemie, unabhängig von ihrer Finanzierung einzubeziehen. Ziel ist ein Doktorandinnenanteil, der dem Frauenanteil unter den Ma-AbsolventInnen entspricht.

(b) Hinter diesen Stellen verbergen sich Praktikums-/ÜbungstutorInnen. Damit ist die Zahl der Stellen mit der Zahl der Studierenden, die an den Praktika und Übungen teilnehmen, verknüpft sowie von der Mittelzuweisung an die Fakultät abhängig und somit nicht prognostizierbar. Angestrebt wird ein Frauenanteil, der dem unter den StudentInnen der Chemie und Biochemie entspricht, mind. 50 %.

Tabelle 1b: Stipendien zum Stichtag 30.06.2018.

Postdocs		WHK	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Vollzeit	A13 a. Z.	Stipendien	Gesamt
	m						9
	w						5
	w%						36
PromovendInnen	m	█	█	█		█	62
	w	█	█	█		█	50
	w%	92	40	43		25	45

Graphik 1: Frauenanteile 2015-2018. In der Tabelle sind der Frauenanteil in %/ absolute Zahl der Frauen angegeben.



Quellen:

Studentinnen: Tabelle 2.3. der statistischen Jahrbücher von 2015 und 2018

Studienabschlüsse, die zur Aufnahme einer Promotion berechtigen: s. Tabelle 3, Summen über die Jahre 2011-2013 (für 2015) und über 2014-2016 (für 2018)

Promotionsstudentinnen (ohne Stipendiatinnen): s. Tabelle 2, Summen über die Jahre 2011-2014 (für 2015) und über 2014-2017 (für 2018)

Postdoktorandinnen (ohne Stipendiatinnen): hier sind alle Personengruppen enthalten, welche den Doktorgrad erlangt haben und befristet/unbefristet beschäftigt sind

*Daten zum Stichtag 30.6.15 bzw. 30.6.2018

2. Bestandsanalyse und Bilanz

2.1. Gesamtbewertung der Maßnahmen

2.2. Bewertung der Maßnahmen bei verschiedenen Zielgruppen

2.2.1. Professorinnen

Im Bereich der W3/C4 Professorinnen konnte die Fakultät für Chemie ihre Gleichstellungsziele voll erfüllen. Im Zeitraum 2015 bis heute stand die Neubesetzung einer W3-Professur an. Diese Stelle war zuvor mit einer Frau besetzt. Gemäß vorhergehendem Gleichstellungsplan wurde wieder eine Frau auf diese Stelle berufen. Somit sind in der Fakultät für Chemie derzeit drei C4/W3-Stellen und eine C3/W2-Stelle mit Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 29 %. Dieser Anteil ist im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt von 14 % (GDCh-Statistik, Nachrichten aus der Chemie, 2017, 65, 504) beachtlich. Über die Gleichstellungsziele hinaus wurde zudem gemeinsam mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung 2016 eine Juniorprofessur eingerichtet und in 2016 eine Frau auf diese Stelle berufen. Ebenfalls gelang es für eine Professurvertretung eine Frau zu gewinnen.

2.2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

• A14 a.Z. und A13 a.Z. - Stellen

[REDACTED]

• Wissenschaftliche Angestellte mit unbefristeten Verträgen (A13-A16 (einschl. H1 u.H2) sowie E13/14 //Ib-I unbefr. Vollzeit)

[REDACTED]

• Wissenschaftliche Angestellte mit befristeten Vollzeitverträgen

Die befristeten Vollzeitstellen sind derzeit geschlechterparitätisch besetzt und damit wurde die 2015 gesetzte Zielvorgabe erreicht.

• **Postdoktoranden und Promovierende (Wissenschaftliche Angestellte mit befristeten oder unbefristeten Voll-/Teilzeitverträgen)**

Werden Postdoktoranden und Promovierende zusammengenommen, ergibt sich bei 98 wissenschaftlichen Angestellten ein Frauenanteil von 40%. Im Vergleich zum Stichdatum 6/2015 (35%) ist das eine Zunahme um 5%-Punkte.

Legt man nicht den Stellenplan, sondern die Daten aus den statistischen Jahrbüchern der Universität Bielefeld zugrunde, dann ist bei den Promovierenden (Tabelle 2) in den Dreijahreszeiträumen Wintersemester 2013/14 bis Wintersemester 2016/17 und Wintersemester 2010/2011 bis Wintersemester 2013/2014 ein in etwa gleicher Frauenanteil festzustellen. Da sich die Anzahl der zu besetzenden Promotionsstellen in der Chemie und der Biochemie stark unterscheiden, wird die statistische Betrachtung der beiden Fächer im Folgenden getrennt vorgenommen. Bei den Abschlüssen, die zu einer Promotion berechtigen (Tabelle 3), hat es vom Zeitraum 2011-2013 zum Zeitraum 2014-2016 im Fach Chemie einen Anstieg im Frauenanteil von 38% auf 42% und im Fach Biochemie einen von 54% auf 58% gegeben. Beide Fächer zusammengenommen, stieg damit der Frauenanteil von 46% auf 50%. Unterteilt man auch die PromotionsstudentInnen in die Fächer Chemie und Biochemie, ist hier vom Zeitraum 2011-2014 zum Zeitraum 2014-2017 ein Anstieg von 36% auf 37% bzw. von 58% auf 88% festzustellen. Die starke Änderung im Fach Biochemie ist mit den geringen Fallzahlen von 19 bzw. 9 erklärbar.

In Hinblick darauf, dass der Medianwert für die Promotionsdauer in Bielefeld bei 7,7 Semestern liegt (GDCh Statistik Chemiestudiengänge in Deutschland Statistische Daten 2016), wird angenommen, dass die im Zeitraum 2014-2017 in Chemie oder Biochemie Promovierenden (Frauenanteil 37% bzw. 88%) ihren zur Promotion befähigenden Abschluss zum großen Teil im Zeitraum 2010-2016 gemacht haben (Frauenanteil 37% bzw. 56%). Somit bleibt der Frauenanteil beim Übergang von Masterabschluß Chemie zum Promotionsstudium Chemie erhalten. Im Fach Biochemie steigt er sogar von 56% auf 88%, was aber, wegen der geringen Anzahl von nur 9 Promovierenden in diesem Fach, nicht aussagekräftig ist. Eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ist wünschenswert und wird mit den in Abschnitt 3.2 und 3.3 geschilderten Maßnahmen angestrebt.

Tabelle 2: Zahl von PromotionsstudentInnen und Frauenanteil im Zeitraum Wintersemester 06/07 bis Wintersemester 13/14. Die Daten wurden bis 2013/14 den Tabellen 3.6 und 3.7 ab 2014/2015 den Tabellen 2.6 und 2.7 der Statistischen Jahrbücher 2012 – 2017 entnommen.

Fach	2009/10		2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2011-2014		2014/15		2015/16		2016/17		2014-2017	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
Chemie ¹	98	32%	104	30%	112	37%	105	34%	101	39%	318	36%	99	36%	116	36%	124	39%	339	37%
Biochemie ²	7	43%	8	63%	8	50%	5	60%	6	67%	19	58%	3	100%	2	100%	4	75%	9	88%
Summe	105	32%	112	32%	120	38%	110	35%	107	40%	337	38%	102	38%	118	37%	128	40%	348	39%

¹ freie Promotion in Chemie und im Promotionsstudiengang Chemie und Biochemie; ² freie Promotion in Biochemie

Tabelle 3: Abschlüsse, die zu einer Promotion berechtigen, in den Jahren 2009-2016. Die Daten wurden den Tabellen 5.3 der Statistischen Jahrbücher 2012 – 2017 entnommen. Enthalten sind die Abschlüsse Diplom und Master der Studiengänge Chemie und Biochemie.

Fach	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2010-2016		2014-2016	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
Chemie	18	33%	13	8%	19	53%	18	28%	16	31%	18	39%	16	38%	22	50%	122	37%	56	42%
Biochemie	19	63%	20	60%	17	65%	20	40%	15	60%	18	89%	23	30%	18	61%	131	56%	59	58%
Summe	37	49%	33	39%	36	58%	38	34%	31	45%	36	64%	39	33%	40	55%	253	47%	115	50%

2.2 Studentinnen/Absolventinnen/Hilfskraftstellen

Allgemein sind die Anfängerzahlen für den Bachelor in den Jahren 2015 und 2016 durch die Aufhebung einer Zulassungsbeschränkung auf mehr als das Doppelte gestiegen (Tabelle 4). Werden die drei Jahre 2014-2016 zusammengefasst, ergibt sich ein Frauenanteil für die Ba-StudiumsanfängerInnen in Chemie von 42 % und in Biochemie von 56 %, für die Ma-StudiumsanfängerInnen in Chemie von 31 % und in Biochemie von 53 %. Zum Vergleich: Die GDCh-Statistiken der Jahre 2014-2016 (Tabellen 2, 5, 15, 17) weisen für die Jahre 2014-2016 39 % bzw. 59 % Frauen unter den AnfängerInnen in den Ba-Studiengängen Chemie bzw. Biochemie/Life Sciences und 35 % bzw. 55 % Frauen unter den AnfängerInnen in den Ma-Studiengängen Chemie bzw. Biochemie/Life Sciences aus. Die Frauen- zu Männerverhältnisse unter den StudentInnen in den Bachelor- und Masterstudiengängen an der Fakultät für Chemie entsprechen den bundesweiten Durchschnitten. Abweichungen dürften auf die geringen Fallzahlen und die daraus resultierenden starken prozentualen Schwankungen zurückzuführen sein.

Bei den Ba-Studiengängen, die für ein Lehramt qualifizieren, beträgt der kumulierte Anteil (2014-2017) für das Bachelorstudium 42 %. Der Frauenanteil am Masterstudiengang Lehramt liegt bei 38 %, eine Zahl, die wegen der geringen Fallzahl von 37 Studierenden statistisch nicht aussagekräftig ist.

Um eine eventuelle Genderabhängigkeit des Studienerfolgs aufzudecken, wurden die Studienabschlüsse untersucht (Tabellen 5 und 6). Da die Unterschiede der Daten der einzelnen Jahre sehr groß sind, werden in Tabelle die Dreijahressummen unter Berücksichtigung, dass der Median für ein Bachelorstudium in Bielefeld bei 6,6 und beim Masterstudium bei 4,9 Semestern liegt (GDCh-Statistik 2016), miteinander verglichen. Infolge der Einführung von Zulassungsbeschränkungen in anderen Fächern kam es im Jahr 2011 zu einem starken Anstieg bei den Bacheloranfängerzahlen. Aufgrund der hohen Anzahl der Studierenden, die sich 2011 und 2012 in den Bachelor einschrieben, das Studium aber nicht aufnahmen, lassen die Daten Aussagen über eventuelle Genderabhängigkeiten des Studienerfolgs für den Bachelorstudiengang in diesen Jahren nicht zu. Beim Masterstudium waren Frauen und Männer gleichermaßen erfolgreich.

Von den 36 WHK- und WHF-Stellen waren zum Stichtag 20 und somit 56% an Frauen vergeben. Somit wurde das gesetzte Ziel von min. 50% erreicht. Von den 15 SHK Stellen waren zum Stichtag 7 und somit 47% mit Frauen besetzt. Im Vergleich zum vorhergehenden Bericht, bei welchem es bei den SHK Stellen zum Stichtag mit 27%

Frauenanteil eine Unterschreitung der gesetzten Ziele gab, ist hier ein deutlicher Anstieg zu vermerken. In der Summe werden die Hilfskraftstellen zu 53% mit Frauen besetzt. Es ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine Momentaufnahme bei stark fluktuierender Stellenbesetzung mit kleiner Fallzahl (51 Stellen) handelt.

Tabelle 4: AnfängerInnenzahlen in den Jahren 2009 bis 2016 (Studienjahr jeweils Sommer- und Wintersemester) für Chemie und Biochemie. Die Daten sind den Tabelle 2.2 der Statistischen Jahrbücher 2013 und 2017 entnommen.

angest. Abschluss	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2014-2016	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
BA ¹ Chem.	77	44%	73	36%	226	58%	213	50%	85	29%	84	35%	153	42%	191	46%	428	42%
MA Chem.	11	33%	12	17%	27	48%	18	33%	25	44%	34	26%	39	26%	34	41%	107	31%
BA BC	32	53%	36	39%	36	58%	42	47%	44	50%	46	57%	42	48%	53	62%	141	56%
MA BC	17	53%	19	58%	16	81%	20	40%	20	55%	22	50%	25	48%	16	63%	63	53%
Summe BA	109	47%	109	37%	262	58%	255	50%	129	36%	130	43%	195	44%	244	50%	569	46%
Summe MA	28	54%	31	42%	43	60%	38	37%	45	49%	56	36%	64	34%	50	48%	170	39%
Ba. LA ²	156	62%	168	66%	160	60%	121	58%	58	45%	46	37%	62	53%	83	37%	191	42%
Ma. LA ³	12	100%	16	44%	5	40%	12	42%	15	47%	8	0%	10	30%	19	58%	37	38%

¹ Bachelor und Ba. KF u. NF, ² Ba. KF, BA. NF, BA. LA HRGe, GyGe KF, GyGe NF, ³ Ma. GHR, GHR/Sp, GyGe.

Tabelle 5: Bestandene Prüfungen für Chemie und Biochemie in den Jahren 2009 bis 2016. Die Daten sind den Tabellen 5.3 der Statistischen Jahrbücher 2014 und 2017 entnommen.

angest. Abschluss	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2014-2016	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
Diplom ^a	36	47%	10	40%	8	50%	14	21%										
Bachelor ¹	39	51%	41	37%	56	63%	35	37%	43	60%	47	26%	76	36%	57	49%	180	37%
Master	1	100%	23	39%	28	61%	24	42%	31	45%	110	64%	39	33%	40	55%	115	50%
Ba. LA ²	22	64%	10	90%	16	63%	23	61%	27	52%	12	33%	18	56%	26	58%	56	52%
Ma. LA ³	7	57%	8	100%	5	100%	5	80%	6	50%	2	50%	10	60%	13	15%	25	36%

^a letzte Anfänger 2004, ¹ Bachelor KF u. NF, ² Ba. KF, BA. NF, ³ Ma. GHR, GHR/Sp, GyGe.

Tabelle 6: Anteil der Frauen unter den AnfängerInnen eines Bachelor- oder Masterstudiums Chemie und Biochemie und unter den AbsolventInnen der korrespondierenden Jahre (Dreijahressumme). Die Daten sind den Tabelle 2.2 und 5.3 der Statistischen Jahrbücher 2007 bis 2017 entnommen.

BA	2006-08		2007-09		2008-10		2009-11		2010-12		2011-2013	
AnfängerInnen/weibl.	284	50%	317	49%	339	45%	480	51%	626	51%	646	50%
Abschlüsse/weibl.	2009-11		2010-12		2011-13		2012-14		2013-15		2014-16	
	136	51%	132	48%	134	55%	125	41%	166	39%	180	37%

MA	2007-09		2008-10		2009-11		2010-12		2011-2013	
AnfängerInnen/weibl.	83	54%	93	45%	102	53%	112	47%	126	49%
Abschlüsse	2010-12		2011-13		2012-14		2013-15		2014-16	
	75	48%	83	49%	91	51%	106	47%	115	50%

3. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Langfristig strebt die Fakultät in allen Bereichen einen Frauenanteil an, der dem der Bevölkerung entspricht.

3.1 Professorinnen

Im Bereich der Professuren wird im Zeitraum 6/2018-6/2021 keine Stelle frei, um neu besetzt zu werden. Es ist jedoch eine neue W1-Tenure-Track-Professur OC/Biokatalyse ausgeschrieben (Die Zeit, 16. August 2018; Angew. Chem. Int. Ed., 10.09.2018), welche aus dem 1000-Professuren-Programm (Wanka-Professuren) finanziert werden soll. Bewerbungsschluss ist der 31.10.2018. Die Fakultät bemüht sich darum, eine Frau zu werben, die für diese Stelle geeignet ist.

Hierzu wird die zu besetzende Stelle in einschlägigen Journalen ausgeschrieben und die Ausschreibung in passenden Netzwerken verlinkt. Instrumente wie die Suche geeigneter Frauen in Fachdatenbanken und Netzwerken, die persönliche Aufforderung geeigneter Frauen zur Bewerbung sowie die Einladung von Frauen zu Bewerbungsgesprächen werden genutzt. Ferner hat die Fakultät vor der Ausschreibung der Professur überprüft, ob sie den mit der Professur verbundenen Aufgabenbereich so ausrichten kann, dass mehr Frauen als BewerberInnen in Frage kommen. Berufungskommissionen werden das Angebot der Universität nutzen, um sich vor Beginn der BewerberInnenauswahl für Gender-Aspekte bei Auswahlverfahren zu sensibilisieren. Diese Maßnahmen werden ebenfalls für sich ggf. ergebende Professurvertretungen angewandt werden.

Die Fakultät für Chemie ist von der Wirkung des Vorbildes überzeugt. Demzufolge achtet sie darauf, dass Frauen in Lehre und Forschung gut sichtbar bleiben und nicht überproportional für Aufgaben in der Selbstverwaltung herangezogen werden und demzufolge aus dem Blick der StudentInnen verschwinden, weil sie sich ihren Kernaufgaben, Forschung und Lehre, nicht mehr in angemessenem Maße widmen können.

Ein mittelbarer Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils unter den ProfessorInnen wird durch die Förderung der wissenschaftlichen Ausbildung von Masterstudentinnen und Promotionsstudentinnen (s. unten) geleistet.

3.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Fakultät ist intensiv darum bemüht, den Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal und den Promovierenden weiter zu erhöhen. Bei den wissenschaftlichen Angestellten mit unbefristeten Verträgen ermöglicht eine freiwerdende Stelle die Erhöhung des Frauenanteils.

Die Fakultät strebt unter den Promovierenden einen Frauenanteil an, der dem der Studentinnen entspricht, die an der Fakultät für Chemie das Masterstudium Chemie oder Biochemie abschließen. Die Professorinnen und Professoren der Fakultät motivieren geeignete Masterabsolventinnen zur Aufnahme einer Promotion. PromotionsbetreuerInnen ermutigen geeignete Promovendinnen zur Aufnahme einer weiterführenden wissenschaftlichen Laufbahn und unterstützen bei der Suche nach einer passenden Stelle für die Weiterqualifikation. Zudem werden

Masterstudentinnen über das universitäre Mentoringprogramm „movement“ informiert.

3.3. Studentinnen

Die Fakultät für Chemie ist daran interessiert, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Sie wirbt mit einem Probestudium für die Aufnahme eines Bachelorstudiums Chemie, Biochemie sowie Chemie mit Ausrichtung auf Lehramt. Durch den hohen Frauenanteil unter denen, die die Schnuppervorlesungen durchführen, wird ein Vorbild für angehende Studentinnen gegeben. Die sich an die Probevorlesungen anschließenden informellen und individuell gestaltbaren Gespräche werden genutzt, um auch Frauen für das Studium zu ermutigen. Dieses Programm soll fortgesetzt werden.

Im teutolab der Chemie können Schüler von 9 bis 19 Jahren selbst experimentieren. Dies ermöglicht frühe positive Erfahrungen mit dem Fach Chemie und auch eine erste Kontaktaufnahme mit der Universität Bielefeld. Bei Interesse besteht die Möglichkeit der Anmeldung reiner Mädchengruppen zu diesen Veranstaltungen. Spezielle Mädchenkurse wurden in den letzten Jahren für verschiedene Schulen angeboten (z.B. Einstein-Gymnasium Rheda-Wiedenbrück), die zudem gerade keinen Schwerpunkt Naturwissenschaften aufwiesen. Ebenfalls ist das teutolab am alljährlichen Girls Day beteiligt und bietet alljährlich einen Labortag während der Herbsthochschule für junge Frauen ab der 10. Klasse an.

4. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

4.1 Anteil von Frauen in Gremien

Gremien und Wahlgremien werden in der Fakultät für Chemie geschlechterparitätisch besetzt. (Ausnahmefälle von dieser Regel setzen eine zwingende, schriftliche Begründung voraus). Um eine geschlechterparitätische Besetzung zu erreichen, werden Frauen angesprochen und zur Mitarbeit in Gremien ermuntert. Die Fakultät bekennt sich zu einer vergleichbaren Arbeitsbelastung von Frauen und Männern. Alle Arbeitsgruppenleitenden setzen sich dafür ein, dass Gremienmitglieder zum Ausgleich von anderen Aufgaben entlastet werden.

4.2 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und Anreizsysteme

Die Fakultät für Chemie verfolgt ein dezentrales Fakultätsentwicklungskonzept, zu welchem jeder Arbeitsgruppenleitende beiträgt, und welches sich in der Vergangenheit bewährt hat. Das Bewusstsein für die Relevanz der Gleichstellung ist bei allen Fakultätsmitgliedern, die an der akademischen Selbstverwaltung der Fakultät teilhaben, sehr ausgeprägt. Dies ist daran erkenntlich, dass bei Entscheidungen, welche die Fakultätsentwicklung betreffen, wie zum Beispiel

Berufungen, ein großes allgemeines Interesse daran besteht, mehr Frauen für die Mitarbeit in der Chemie und für gemeinsame Großprojekte zu gewinnen.

4.3 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe

In Hinblick auf das gesetzte Ziel, langfristig in allen Bereichen einen Frauenanteil zu haben, welcher der Bevölkerung entspricht, ist die Nachwuchsförderung von Frauen im Eigeninteresse der Fakultät und der Arbeitsgruppenleitenden. Explizit wird dies von allen Arbeitsgruppenleitenden bei Einstellungsvorgängen berücksichtigt. Ebenfalls werden geeignete Frauen angesprochen und ermuntert, sich auf Doktorandenstellen zu bewerben.

5. Flankierende Dimensionen

5.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Sie nutzt bei Praktika zudem den organisatorischen Spielraum aus, um Ablaufpläne für Praktika individuell der Situation der oder des Studierenden anzupassen. Erste offizielle Ansprechpartner sind der/die Studiengangskoordinator/in, der/die Studiendekan/in und die Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Es kann diesbezüglich aber auch jedes andere Mitglied der Gleichstellungskommission angesprochen werden. Die konkrete Planung der Praktikumsarbeiten erfolgt zusammen mit der Praktikumsleitung, ggf. unter Einbezug einer Professorin oder eines Professors. Mit Promotionsstudierenden wird die Betreuerin/ der Betreuer einen Plan erarbeiten.

5.2 Maßnahmen für schwangere und stillende Studentinnen

Der hohe Anteil des Ba- und Ma-Studiums, der den Umgang mit Chemikalien und das Arbeiten in (bio)chemischen Labors mit sich bringt, bereitet Studentinnen, die schwanger sind oder Kinder stillen, besondere Schwierigkeiten bei der Durchführung ihres Studiums. Die Fakultät für Chemie entwirft zusammen mit diesen Studentinnen einen geeigneten, individuellen Studienplan, der alle organisatorischen Spielräume der Veranstaltungen einbezieht. Erste Ansprechpartner sind der/die Studiengangskoordinator/in, der/die Studiendekan/in sowie die Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Es kann diesbezüglich aber auch jedes andere Mitglied der Gleichstellungskommission angesprochen werden. Die konkrete Planung der Praktikumsarbeiten erfolgt zusammen mit der Praktikumsleitung, ggf. unter Einbezug einer Professorin oder eines Professors. Mit Promotionsstudentinnen, die schwanger sind und/oder Kinder stillen, wird die Betreuerin/ der Betreuer einen Plan erarbeiten. Die dezentrale Gleiko plant zudem die Erstellung einer Handreichung "Chemie mit Kind - arbeiten und studieren in der Chemie rund um die Schwangerschaft".

5.3 Gender in Forschung und Lehre

Die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre ist an der Universität Bielefeld strukturell verankert. Um auch in der Fakultät für Chemie in Bezug auf

Genderaspekte in der Chemie wissenschaftlich auf dem aktuellen Stand zu sein, werden bei der Konzeption von Vortragsreihen Themen mit Genderaspekten berücksichtigt.

5.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

Die Fakultät für Chemie verfolgt ein zweilagiges System zur Sicherung der Gleichstellungsaktivitäten. Diese werden regelmäßig in Hinblick auf Wirksamkeit und Passung zur Zielführung überprüft. Auf Fakultätsebene erfolgt dies durch die Gleichstellungskommission der Fakultät. Auf Arbeitsgruppenebene überprüft und evaluiert jeder Leitende die Effektivität der Maßnahmen.

5.5 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Es wird auf die Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verwiesen (http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_II/Mitteilungsblatt/30-nr-05.html). AnsprechpartnerIn in der Fakultät ist jedes Fakultätsmitglied, insbesondere die Mitglieder der Gleichstellungskommission.

5.6 Gleichstellungskommission der Fakultät für Chemie

Die Fakultät für Chemie hat eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät gebildet. Auf § 22 der Grundordnung der Universität Bielefeld wird verwiesen. Verantwortlichkeiten in der Fakultät für Chemie: Mitglieder der Gleichstellungskommission. Diese sind der Homepage der Fakultät für Chemie zu entnehmen.

6. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die erfolgreichen Maßnahmen zur Werbung von Studentinnen und zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen werden weiterhin angewandt.. Die Erstellung einer Handreichung "Chemie mit Kind - arbeiten und studieren in der Chemie rund um die Schwangerschaft" ist geplant.

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplanes in die Fakultät

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von 3 Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Er wird allen Arbeitsgruppen und Einheiten per E-Mail zur Kenntnis gebracht und auf der Homepage der Fakultät für Chemie veröffentlicht.

8. Anhang

8.1 Anhang A: Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2016-2018

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.15 und Zahl der Abschlüsse				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	7	3	30	1 w	1	30 % (erfüllt)
W2 / C3	3	1	25	/	/	
A14 a. Z.	■	■	■	1	1	
A13 a. Z.	■	■	■	1	1	mind. 50 % (erfüllt)
W1 (Juniorprof.)	■	■	■	/		
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	■	■	■	/		
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit (HH-Stellen)	■	■	■	1m	1	14 % (freiwerdende Stelle wurde vorzeitig mit Frau besetzt, nach Ausscheiden des Mannes erfüllt)
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit (HH-Stellen)	■	■	■	/		
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit (HH-Stellen)	■	■	■	1m	1	mind. 50 % (erfüllt)
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit (HH-Stellen)	19	12	39	19m, 12w	14 ^(a)	46 % ^(a) (nicht erfüllt)
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Vollzeit	/	/	/	/		
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeiträgen Teilzeit	■	■	■	1 m	1	mind. 50 % (keine Besetzung)
E 13/14 / IIb-I Drittm.	25	11	31	25m, 11w	nicht absehbar ^(a)	46 % ^(a) (nicht erfüllt)
Professurvertretungen	/	/	/	/		
WHK/WHF	0/14	5/21	100/60	35	nicht absehbar ^(b)	mind. 50 % ^(b) (erfüllt)
SHK	17	6	27	23	nicht absehbar ^(b)	50 % ^(b) (nicht erfüllt)

8.2 Anhang B: Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2016-2018

Maßnahme	umgesetzt/ nicht umgesetzt	Kommentar
gezielte persönliche Aufforderung geeigneter Frauen zur Bewerbung auf Professuren/ Professurvertretungen	umgesetzt	
Masterstudentinnen und Promotionsstudentinnen sollen durch eine gezielte Ansprache ermutigt werden eine akademisch wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Hierzu erfolgt jede mögliche Unterstützung durch die Arbeitsgruppenleiter und die Fakultät	umgesetzt	
Probestudium als Werbung. Durch den hohen Frauenanteil beim Probestudium soll speziell den Schülerinnen durch die Vorbildfunktion gezeigt werden, dass sich viele Frauen in diesem Bereich erfolgreich durchgesetzt haben.	umgesetzt	
Werbung von Frauen für die Promotion durch Förderung von externen und internen Forschungsaufenthalten durch finanzielle Mittel der Frauenförderung	Nicht mehr möglich	
Finanzielle Unterstützung durch Mittel der Frauenförderung beim Anwerben von Promovendinnen von extern.	Nicht mehr möglich	
Schwangere und stillende Studentinnen Die Fakultät ist daran interessiert durch Planung der Praktikumsarbeit und -zeiten einen Fortgang des Studiums nicht zu behindern. Organisatorische Spielräume werden ausgereizt, wobei gesetzliche Vorgaben einzuhalten sind und die Gesundheit der Schwangeren und des Ungeborenen bzw der Stillenden und dem Kind im Vordergrund stehen.	Umgesetzt (soweit bekannt)	
Familienfreundliche Universität Anpassung der Ablaufpläne für Studium und Praktikum entsprechend der individuellen familiären Situation wird an der Fakultät gelebt. Hierfür werden alle organisatorischen Möglichkeiten genutzt.	Umgesetzt (soweit bekannt)	