

# **Gleichstellungsplan**

## **der Fakultät für Chemie der Universität Bielefeld**

### **Stand: 09/2021**

#### **in der überarbeiteten Fassung vom 04/2022**

#### **1. Präambel**

Dieser Gleichstellungsplan ergänzt und konkretisiert den Rahmenplan der Universität zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Angelegenheiten, die die Mitarbeiter\*innen 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
- Erreichen von Geschlechterparität auf allen Qualifikationsstufen (vom Studium bis zur Professur)
- Erreichen von Geschlechterparität in den Berufen, für die das Studium Chemie und Biochemie im Besonderen qualifiziert
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an bei allen Planungs-, Entscheidungs- und Organisationsprozessen
- Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich
- Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und wissenschaftlicher Karriere

Diesen Zielen sind alle Angehörige der Fakultät für Chemie verpflichtet.

#### **2. Datenbezogene Bestandsaufnahme, Datenanalyse und Zielvorgaben**

Die Grundlage für diesen Gleichstellungsplan ist eine Bestandsaufnahme und -analyse des Frauenanteils unter den Beschäftigten und den Studierenden der Fakultät.

Tabelle 1 fasst die aktuellen Zahlen (Stand 30.06.2021) aller Beschäftigten (Professor\*innen und wiss. Personal) sowie der Absolvent\*innen Bachelor (Ba), Master (Ma), Promotion und Habilitation zusammen und enthält die Ziele für die kommenden drei Jahre (2021-2024).

**Tabelle 1: Bestand und Zielvorgaben**

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	Frauenanteil			
W3 / C4	7 <sup>(a)</sup>	3	30%	1m <sup>(a)</sup> / 1w	2	40%
W2 / C3	3	1	25%	0		
A14 a. Z.	█	█	██	██████████	█	█
A13 a. Z.	█	█	█	█	█	█
W1 (Juniorprof.) (inkl. Tenure Track)	1	/	/	0		
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	█	█	██	█	█	█
E 13/14 unbefr. Vollzeit	██	█	██	██████████	█	██
E 13/14 unbefr. Teilzeit	█	█	██	█	█	█
E 13/14 befr. Vollzeit	█	█	██	██	█	██
E 13/14 befr. Teilzeit	18	18	50%	18 m / 18 w		50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	█	█	█	█	█	██
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	█	█	█	█	█	██
E 13/14 Drittmittel <sup>(c)</sup> Vollzeit	█	█	██	████	██████████	██
E 13/14 Drittmittel <sup>(c)</sup> Teilzeit	33	13	28%	33m / 13w	nicht absehbar <sup>(e)</sup>	50 %
Professurvertretungen	/	/	/	/		
WHK / WHF	16	19	54%		nicht absehbar <sup>(f)</sup>	50 %
SHK	6	4	40%		nicht absehbar <sup>(f)</sup>	50 %
	Stipendien zum 30.06.2021					
PostDocs	1	1	50%		nicht absehbar <sup>(f)</sup>	50%
Promovierende	10	3	23%		nicht absehbar <sup>(f)</sup>	50%

	Abschlüsse 2018-2020					
	m	w	w%			
Abschluss Studium (Ba und Ma) <sup>(g)</sup>	197	147	43%			50%
Abschluss Promotion <sup>(g)</sup>	47	34	42%			50%
Abschluss Habilitation <sup>(h)</sup>	/	1	100%			50%

(a) Eine Professur ist unvorhersehbar bereits im Jahr 2020 frei geworden und ihre Wiederbesetzung wird derzeit verfolgt.



(c) einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

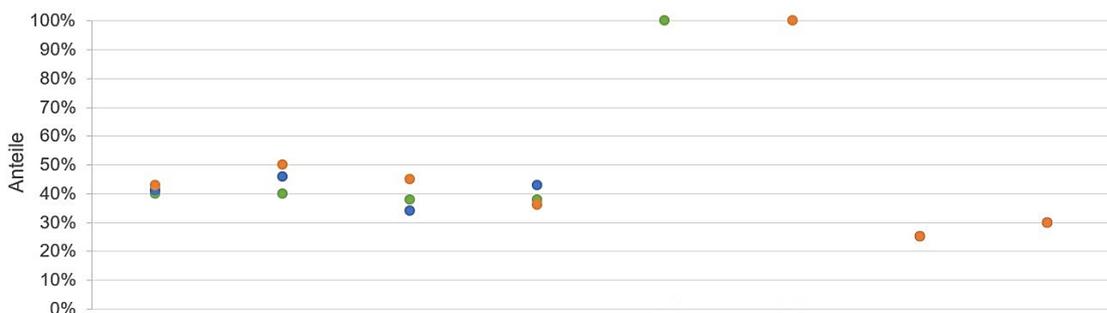


(e) Diese Stellen sind nahezu ausschließlich mit Doktorand\*innen besetzt. Bei der Festlegung von Zielvorgaben sind alle Doktorand\*innen der Fak. für Chemie, unabhängig von ihrer Finanzierung, einzubeziehen. Ziel ist ein Doktorandinnenanteil, der dem Frauenanteil unter den MA-Absolvent\*innen entspricht.

(f) Hinter diesen Stellen verbergen sich Praktikums-/Übungstutor\*innen. Die Zahl der Stellen ist 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 der Studentinnen der Chemie und Biochemie entspricht, mind. 50%.

(g) Erhebungszeitraum sind die Prüfungsjahre 2018-2020 (Daten von Controlling SL, dabei erfolgt die Datenerfassung von SL kalenderjährlich.)

(h) Erhebungszeitraum sind die Kalenderjahre 2018, 2019, 2020



	Studentinnen <sup>1</sup>		Studienabschlüsse <sup>2</sup>		Promotionsstudentinnen		Postdoktorandinnen <sup>3</sup>		Habilitationen		Juniorprofessorinnen		Professorinnen W2		Professorinnen W3	
30.06.2015	332	41%	48	46%	25	34%	3	43%	/	/	/	/	1	25%	3	30%
30.06.2018	449	43%	58	50%	50	45%	5	36%	/	/	1	100%	1	25%	3	30%
30.06.2021	371	40%	51	40%	38	38%	6	38%	1	100%	/	/	1	25%	3	30%

**Abbildung 1:** Frauenanteile zum Stichtag der Gleichstellungspläne von 2015, 2018 und 2021. In der Tabelle sind die absoluten Zahlen der Frauen und die Frauenanteile in % angegeben.

<sup>1</sup> Studentinnen zum WS 14/15, 17/18 und 20/21 (entnommen aus Tabelle 2.3. der statistischen Jahrbücher von 2015, 2018; Zahl der Studierenden für 2021 stammt aus Angaben von P/O)

<sup>2</sup> Studienabschlüsse, der zur Aufnahme einer Promotion berechtigt. Dargestellt sind die Summen über die Jahre 2011-2013 (für 2015), 2014-2016 (für 2018) und 2017-2019 (für 2021) (Daten aus den Tabellen 5.3 der Statistischen Jahrbücher 2012 – 2019).

<sup>3</sup> Postdoktorandinnen: Hier sind alle Personengruppen enthalten, welche den Doktorgrad erlangt haben und befristet/unbefristet beschäftigt waren bzw. sind.

## 2.1 Datenanalyse Beschäftigte

### *Professor\*innen*

Im Bereich der Professor\*innen stand im Zeitraum von 2018 bis heute keine geplante Neubesetzung einer Stelle an. Der Frauenanteil im Bereich aller Professuren betrug zum Stichtag 28,6%. Dieser Anteil ist im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt von 14.5% (GDCh-Statistik, Nachrichten aus der Chemie, 68, Oktober 2020) beachtlich.

Im Augenblick finden zwei Berufungsverfahren im Bereich der W3/C4-Professuren statt. Eine dieser Stellen ist im Augenblick mit einer Frau besetzt. Für beide Stellen wird die Besetzung mit einer Frau angestrebt. Die Ausschreibungen der Professuren wurden so verfasst, dass sich Frauen als Bewerberinnen angesprochen fühlten. Des Weiteren wurden die Mitglieder der Berufungskommissionen vor der Auswahl der Bewerber\*innen durch die Dekanin und insbesondere die Vertreter\*innen der Gleichstellungskommission der Fakultät für Gender-Aspekte im Auswahlverfahren sensibilisiert (unter anderem durch die Verteilung der Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen“). Die Auswahl der Bewerber\*innen erfolgte unter Berücksichtigung von Genderaspekten. In beiden Berufungsverfahren lag die Frauenquote bei den zum Gespräch eingeladenen Bewerber\*innen über 50%. Beide Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen.

[REDACTED]

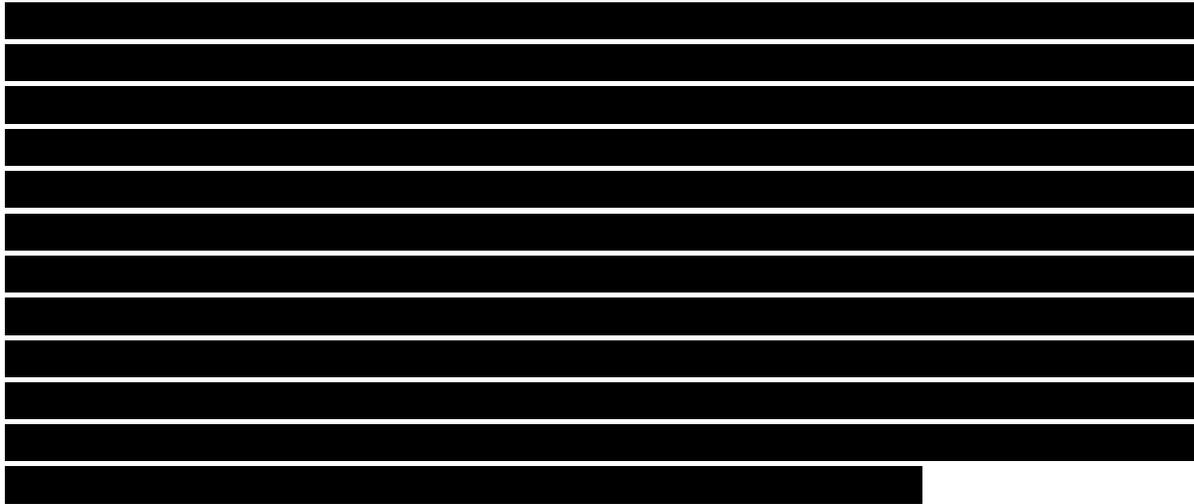
Die Position des\*der Dekan\*in hat in den Jahren 2020-2022 eine Frau inne.

### *Nachwuchswissenschaftler\*innen*

#### • A14 a.Z.- und A13 a.Z.-Stellen

[REDACTED]

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




Damit sank der Frauenanteil im betrachteten Zeitraum unter den wissenschaftlichen Angestellten mit unbefristeten Verträgen von 25% auf 18% (bei insg. 22 Stellen).




- **Wissenschaftliche Angestellte mit befristeten Vollzeitverträgen**




- **Promovierende und Postdoktorand\*innen (Wissenschaftliche Angestellte mit befristeten Verträgen)**

Bei der Bestimmung des Frauenanteils unter Promovierenden und Postdoktorand\*innen sind alle Personen in diesen Qualifikationsphasen unabhängig von der Art ihrer Finanzierung zu betrachten.

Zum Stichtag 30.06.2021 waren 38% der 117 Promovierenden und Postdoktorand\*innen Frauen (Tabelle 1). Der Frauenanteil ist somit vergleichbar dem zum Stichtag 30.06.2018. Legt man nicht den Stellenplan an einem konkreten Stichtag, sondern die Daten aus den Statistischen Jahrbüchern der Universität Bielefeld zugrunde, dann ist bei den Promovierenden über die Jahre 2011/12 bis 2019/20 hinweg ein gleichbleibender Frauenanteil von ca. 40% festzustellen (detaillierte Zahlen zu Promotionsstudent\*innen im Anhang, Tabelle 5). Der Frauenanteil unter den Promovierenden zum Stichtag 30.06.2021 liegt mit 38% beim bundesweiten Durchschnitt von ~38% (Tabelle 8 in Statistik der Chemiestudiengänge, GDCh, 2020.)

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, dass der Frauenanteil unter den Promovierenden mindestens dem Frauenanteil unter den Absolvent\*innen der zur Promotion befähigenden Studiengänge entspricht. Dieses Ziel wird, wie Tabelle 3 zeigt, fast erreicht. Viele Masterabsolvent\*innen entscheiden sich nach ihrem Abschluss an der Universität Bielefeld für eine Promotion an einem anderen Standort, u.a. da im Fach Chemie und vor allem in der Biochemie (mit einem hohen Frauenanteil) das Angebot an Promotionsstellen in der Fakultät für Chemie begrenzt ist. Frauen zeigen eine etwas höhere Neigung zu einem Wechsel der Arbeitsstätte und des Ortes und eine höhere Selektivität hinsichtlich ihrer weiteren Qualifikation.

**Tabelle 2:** Vergleich der Masterabschlüsse in den Fächern Chemie und Biochemie mit den Anfängerzahlen Promotion der entsprechenden Jahre

	2018		2019		2020	
	ges	w	ges	w	ges	w
<b>Ma Chem. Abschluss</b>	29	5 (17%)	30	13 (43%)	29	9 (31%)
<b>Ma BC Abschluss</b>	19	7 (37%)	17	12 (71%)	22	13 (59%)
<b>gesamt</b>	48	12 (25%)	47	25 (53%)	51	22 (43%)
<b>Promotionsstg. Anfänger*innen <sup>1</sup> inkl. Freie Promotion</b>	28	6 (21%)	17	10 (59%)	27	10 (37%)

In den Daten von Tabelle 3 fällt der geringe Frauenanteil in den Masterstudiengängen im Jahr 2018 auf. Da der Medianwert für das Materstudium Chemie und Biochemie in Bielefeld bei 5,0 bzw. 4,9 Semestern liegt (Tabellen 14c und 24c aus Statistik der Chemiestudiengänge, GDCh, 2020), wird angenommen, dass die Masterabsolventinnen von 2018 ihren Bachelorabschluss im Sommersemester 2015 gemacht haben und im WiSe 15/16 mit dem Masterstudium begonnen haben. Der Frauenanteil der Ba-Absolventinnen im Jahr 2015 lag bei 23% für die Chemie und bei 50% in der Biochemie (Tabelle 5.3. des Statistischen Jahrbuchs von 2018). Somit korreliert der Frauenanteil der Masterabsolvent\*innen 2018 mit dem Frauenanteil der Ba-Absolvent\*innen im Jahre 2015.

### Hilfskraftstellen

Von den 35 WHK- und WHF-Stellen waren zum Stichtag (30.06.2021) 54% an Frauen vergeben. Von den 10 SHK-Stellen waren zum Stichtag 40% mit Frauen besetzt. Es ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine Momentaufnahme bei stark fluktuierender Stellenbesetzung mit sehr kleinen Fallzahlen (35 bzw. 10 Stellen) handelt.

## 2.2 Datenanalyse Studierende und Anfängerzahlen

In Tabelle 3 werden die Bachelorabschlüsse in den Fächern Chemie und Biochemie mit den Masteranfänger\*innenzahlen der entsprechenden Jahre verglichen. Gemittelt

<sup>1</sup> Daten zur Verfügung gestellt von Dezernat SL.

über den Erhebungszeitraum 2017-2020, begannen 79% der 160 Ba-Chemie-Absolvent\*innen ein Ma-Studium Chemie. Bei den Frauen sind es 72% von 56. Von den 108 Ba-Biochemie-Absolventen\*innen nahmen 75% das Ma-Biochemiestudium auf. Von den 65 Frauen sind es 68%.

**Tabelle 3:** Vergleich der Bachelorabschlüsse in den Fächern Chemie und Biochemie mit den Masteranfänger\*innenzahlen der entsprechenden Jahre

	2017		2018		2019		2020	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
<b>Ba Chem. Abschluss</b>	36	16 (44%)	41	12 (29%)	43	13 (30%)	40	15 (38%)
<b>Ma Chem. Anfänger*innen</b>	27	9 (31%)	33	12 (36%)	34	8 (24%)	32	11 (34%)
<b>Ba BC Abschluss</b>	29	15 (52%)	30	17 (57%)	29	19 (66%)	20	14 (70%)
<b>Ma BC Anfänger*innen</b>	24	11 (46%)	24	13 (54%)	20	13 (65%)	13	7 (54%)

Die meisten Bachelorabsolvent\*innen, die nicht an der Universität Bielefeld im Fach Chemie oder Biochemie ein Masterstudium aufnehmen, nehmen ein Hochschulstudium in einem anderen Fachgebiet oder an einer anderen Universität auf. Vor allem Frauen zeigen eine höhere Flexibilität hinsichtlich Studienort und sind tendenziell überlegter hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung ihrer Weiterqualifikation. Beide Ba-Einfachstudiengänge, die die Fakultät für Chemie anbietet, eröffnen den Einstieg in eine Vielzahl an thematisch anders ausgerichteten Ma-Studiengängen als sie die Fak. f. Chemie bietet, was einen Wechsel leicht möglich macht.

**Tabelle 4:** Anfänger\*innenzahlen in den Jahren 2017-2020 (Studienjahr jeweils Sommer- und Wintersemester) für Chemie, Biochemie und Lehramt (Daten bereitgestellt von Dezernat SL).

	2017		2018		2019		2020	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w
<b>Ba Chem. Anfänger*innen</b>	188	52%	151	54%	136	50%	108	42%
<b>Ba BC Anfänger*innen</b>	38	58%	44	48%	39	41%	41	61%
<b>Summe Ba</b>	226	53%	195	52%	175	48%	149	46%
<b>Ba. LA Anfänger*innen</b>	53	38%	50	48%	59	27%	73	48%

Zum Vergleich: Die „Statistik der Chemiestudiengänge“ der GDCh aus dem Jahr 2020 gibt für die Ba-Studiumsanfänger\*innen in der Chemie (inkl. Wirtschaftschemie) einen Frauenanteil von 45% (Tabelle 14a, Statistik der Chemiestudiengänge, GDCh, 2020) und für Biochemie/Life Sciences einen Frauenanteil von 61% an (Tabelle 24a, Statistik der Chemiestudiengänge, GDCh, 2020). Somit entsprechen die Frauenanteile in den Ba-Studiengängen Chemie und Biochemie den bundesweiten Durchschnitt. Abweichungen dürften, insbesondere beim Biochemiestudium (mit ~40 Ba-Studienanfänger\*innen), 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 Frauenanteil (2017-2020) für das Bachelorstudium 45%. Der Frauenanteil am Masterstudiengang Lehramt liegt bei 38%, eine Zahl, die wegen der geringen Fallzahl von 37 Studierenden statistisch nicht aussagekräftig ist.

### **3. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen**

Langfristig strebt die Fakultät in allen Bereichen einen Frauenanteil von 50% an.

#### **3.1 Professor\*innen**

Derzeit laufen zwei Berufungsverfahren. Weitere Besetzungen von Professuren stehen im Zeitraum 06/2021-06/2024 nicht an. Bei der Konzeption und Durchführung von Berufungsverfahren werden die Maßnahmen, die in der Broschüre „Professorinnen gewinnen“ genannt sind, intensiv in Betracht gezogen und umgesetzt.

Ein mittelbarer Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor\*innen wird durch die Förderung der wissenschaftlichen Ausbildung von Masterstudentinnen und Promotionsstudentinnen (s. unten) geleistet. Zudem ist die Fakultät für Chemie 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 und Gremien herangezogen werden. Letzteres hätte nämlich zur Folge, dass sie aus dem Blick der Student\*innen verschwänden, weil sie sich ihren Kernaufgaben, Forschung und Lehre, nicht mehr in angemessenem Maße widmen können. Die beste Werbung für die Tätigkeit als Professorin sind zufriedene Professor\*innen, die ausreichend Zeit für Ihre Mitarbeiter\*innen haben.

#### **3.2 Nachwuchswissenschaftler\*innen**

Die Fakultät bemüht sich intensiv, den Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal und den Promovierenden zu erhöhen und Frauen in Verbundforschungsprojekte einzubeziehen. Sie verfolgt das Ziel unter den Promovierenden einen Frauenanteil von 50% zu erreichen, mindestens aber einen Frauenanteil zu haben, der dem der Studentinnen entspricht, die an der Fakultät für Chemie das Masterstudium Chemie oder Biochemie abschließen. Um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gewinnen, motivieren die Professor\*innen der Fakultät geeignete Masterabsolventinnen zur Aufnahme einer Promotion und Promotionsbetreuer\*innen ermutigen geeignete Promotionsstudentinnen zur Aufnahme einer weiterführenden wissenschaftlichen Laufbahn und unterstützen sie bei der Suche nach einer passenden Stelle für die Weiterqualifikation. Zudem werden Masterstudentinnen über das universitäre Mentoringprogramm „movement“ informiert.

Die Fakultät setzt in der Lehre und Forschung auf die Macht des Vorbildes und verfolgt demzufolge das Ziel, Frauen in Forschung und Lehre maximal sichtbar für Nachwuchswissenschaftler\*innen zu machen und ihren Beruf als erstrebenswert erscheinen zu lassen. Demzufolge achtet sie darauf, dass Frauen in Lehre und Forschung

gut sichtbar bleiben und nicht überproportional für Aufgaben in der Selbstverwaltung und Gremien herangezogen werden. Letzteres hätte nämlich zur Folge, dass sie aus dem Blick der Student\*innen verschwinden, weil sie sich ihren Kernaufgaben, Forschung und Lehre, nicht mehr in angemessenem Maße widmen können. Die beste Werbung für die Tätigkeit als Professorin sind zufriedene Professor\*innen, die ausreichend Zeit für Ihre Mitarbeiter\*innen haben.

Zudem hat sich die Fakultät vorgenommen, berufsorientierte Veranstaltungen mit einer geschlechterparitätischen Besetzung der Dozenten anzubieten.

### 3.3 Student\*innen

Die Fakultät für Chemie ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil unter den Studierenden zu halten (Ba-Chemie, Ba-Biochemie, Ma-Biochemie) bzw. zu erhöhen (Ma-Chemie). Sie wirbt mit einem Probestudium für die Aufnahme eines Bachelorstudiums der Chemie, der Biochemie sowie der Chemie mit Ausrichtung auf Lehramt. Durch den hohen Frauenanteil unter den Dozierenden, die die Schnuppervorlesungen halten, wird ein Vorbild für angehende Studentinnen gegeben. Die sich an die Probevorlesungen anschließenden informellen und individuell gestalteten Gespräche werden zudem genutzt, um Frauen für das Studium zu ermutigen. Dieses Programm soll fortgesetzt werden.

Die Fakultät setzt in der Lehre und Forschung auf die Macht des Vorbildes und verfolgt als Ziel, dass Frauen in Forschung und Lehre maximal sichtbar für Studierende sind und ihre Tätigkeit attraktiv erscheint.

Im teutolab Chemie können Schüler\*innen 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 Chemie am alljährlichen Girls Day beteiligt und bietet alljährlich einen Labortag während der Herbsthochschule für junge Frauen ab der 10. Klasse an.

Zu erwähnen ist auch, dass die Fachschaft (Bio)Chemie aktuell mit mehr Frauen als Männern besetzt ist.

## 4. Weitere Maßnahmen, um die Ziele zu erreichen

### 4.1 Diskussion über Strategien und Maßnahmen in der FaKo

In der Fakultätskonferenz soll mindestens einmal jährlich über das Thema Gleichstellung und Diversität informiert und diskutiert werden. Dabei wird es u.a. um die Sensibilisierung für das Thema, das Erkennen von Handlungsbedarfen und die Entwicklung von Strategien zur Realisierung einer Gleichstellung von Menschen und einer

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Studierenden aus unterrepräsentierten Personengruppen gehen.

#### **4.2 Anteil von Frauen in Gremien**

Die Besetzung von Listen für die Wahl von Gremien und Kommissionen erfolgt in der Fakultät für Chemie geschlechterparitätisch. Ausnahmen von dieser Regel setzen eine zwingende, schriftliche Begründung voraus.

Die Belastung der weiblichen Fakultätsmitglieder ist in allen Statusgruppen sehr hoch. Zudem ist eine umfangreiche Mitarbeit in Gremien, allg. in der Selbstverwaltung einer wissenschaftlichen Karriere und der Vorbildfunktion für den weiblichen Nachwuchs abträglich. Deshalb strebt die Fakultät eine vergleichbare Belastung durch diese Mitarbeit von Frauen und Männern an. Alle Arbeitsgruppenleitenden setzen sich dafür ein, dass die Frauen, die zu überproportionaler Mitarbeit in der Selbstverwaltung bereit sind, zum Ausgleich von anderen Aufgaben entlastet werden.

#### **4.3 Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung**

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 stark ausgeprägt. Dies ist z.B. daran erkenntlich, dass bei Vorgängen, welche die Fakultätsentwicklung betreffen, sowie bei der Initiation von Verbundforschungsprojekten das Einbeziehen von Frauen intensiv und erfolgreich verfolgt wird.

#### **4.4 Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe**

Im Hinblick auf das gesetzte Ziel in allen Bereichen einen Frauenanteil von 50% zu erreichen, ist die Nachwuchsförderung von Frauen im Eigeninteresse der Fakultät. Explizit wird dies von allen Arbeitsgruppenleiter\*innen und allen Leiter\*innen von Einrichtungen der Fakultät bei Einstellungsvorgängen berücksichtigt. Ebenfalls werden geeignete Frauen angesprochen und ermuntert, sich auf Promotionsstellen und Stipendien sowie für Preise zu bewerben.

#### **4.5 Geschlechtersensible Sprache**

Die Fakultät Chemie steht zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich der Gleichstellung. Dies findet auch durch den Gebrauch geschlechtersensibler Sprache in allen Bereichen Niederschlag. Alle Mitglieder der Fakultät sollen auch dadurch zum Ausdruck bringen, dass die Qualität von Lehre und Forschung unabhängig vom biologischen oder gesellschaftlichen Geschlecht ist.

#### **4.6 Information im Internet**

In Zusammenarbeit mit der Fachschaft wird sowohl auf der Homepage der Fakultät als auch auf der Homepage der Fachschaft ein Link eingerichtet werden, der für Stu-

dierende, die an von der Fakultät angebotenen Lehrveranstaltungen teilnehmen, einen leichten und schnellen Zugang zu Informationen zu den Themen Gleichstellung, Schwangerschaft und Elternzeit im Studium bietet.

#### **4.7 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Die Fakultät achtet darauf, dass Pflichtveranstaltungen für Studierende nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Sie nutzt bei Labor-Praktika zudem den organisatorischen Spielraum aus, um Ablaufpläne individuell der Situation des\*der Studierenden anzupassen. Erste offizielle Ansprechpartner sind der\*die Studiendekan\*in und die Vorsitzende sowie die anderen Mitglieder der Gleichstellungskommission. Die konkrete Planung der Praktikumsarbeiten erfolgt zusammen mit der Praktikumsleitung, ggf. unter Einbezug eines\*einer Professor\*in.

Die Fakultät achtet darauf, dass Dienstbesprechungen und Sitzungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Ggf. wird ein hybrides Format gewählt.

Zudem unterstützen die Personalverantwortlichen diejenigen Wissenschaftler\*innen, die während einer befristeten Qualifikationszeit familiäre Verpflichtungen (z.B. Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen) wahrnehmen, dabei, die Vereinbarkeit dieser familiären Verpflichtungen mit ihren wissenschaftlichen Zielen und ihren Qualifikationszielen zu erreichen. Sie entwickeln mit ihnen einen individuellen Zeitplan, passen ggf. reguläre Termine, wie z.B. die Termine von Arbeitskreiseminaren, an und bemühen sich um eine Entlastung des\*der Wissenschaftlers\*in von Aufgaben, die ohne Einbußen auf das Qualifikationsziel an andere abgebar sind.

#### **4.8 Maßnahmen für schwangere & stillende Studentinnen sowie Personen in Mutterschutz/Elternzeit**

Das Ba- und Ma-Studium in Chemie und Biochemie ist geprägt durch einen hohen Praktikumsanteil (Saalpraktika und Arbeiten in Laboren der Arbeitsgruppen). Für Schwangere und Stillende, ist der Umgang mit Chemikalien und das Arbeiten in (bio)chemischen Laboren gesetzlich nur unter engen Grenzen erlaubt. Dadurch kommt es in diesen Fällen zu besonderen Schwierigkeiten bei der Durchführung des Studiums. Die für den Einzelfall passenden Lehrenden bzw. die involvierten Arbeitsgruppenleiter\*innen entwerfen zusammen mit diesen Studentinnen einen geeigneten, individuellen Studienplan, der alle organisatorischen Spielräume der Veranstaltungen ausnutzt. Erste Ansprechpartner sind der\*die Studiendekan\*in und die Vorsitzende sowie die anderen Mitglieder der Gleichstellungskommission.

Mit Promotionsstudentinnen, die schwanger sind oder Kinder stillen, wird der\*die Betreuer\*in einen Plan erarbeiten.

#### 4.9 Genderaspekte in Forschung und Lehre

Bei allen von der Fakultät organisierten Veranstaltungen (Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, usw.) wird eine angemessene Diversität unter den Teilnehmenden angestrebt werden. Zudem wird versucht werden, vermehrt Frauen für wissenschaftliche Vorträge in der Fakultät zu gewinnen.

#### 4.10 Qualitätsmanagement und Evaluation

Die Fakultät für Chemie verfolgt ein zweistufiges System zur Sicherung der Gleichstellung. Die Maßnahmen 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 jede\*r Leitende die Effektivität der Maßnahmen.

#### 4.11 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Es wird auf die Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verwiesen:

<https://www.uni-bielefeld.de/themen/gleichstellung/verpflichtet/sdg/>.

Ansprechpartner\*in in der Fakultät ist jedes Fakultätsmitglied, insbesondere die Mitglieder der Gleichstellungskommission:

<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/chemie/orga/gremien/>.

### 5. 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. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission sind der Homepage der Fakultät für Chemie zu entnehmen (<https://www.uni-bielefeld.de/fakultaeten/chemie/orga/gremien/>).

### 6. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die erfolgreichen Maßnahmen zur Werbung von Studentinnen und zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen werden weiterhin angewandt.

### 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

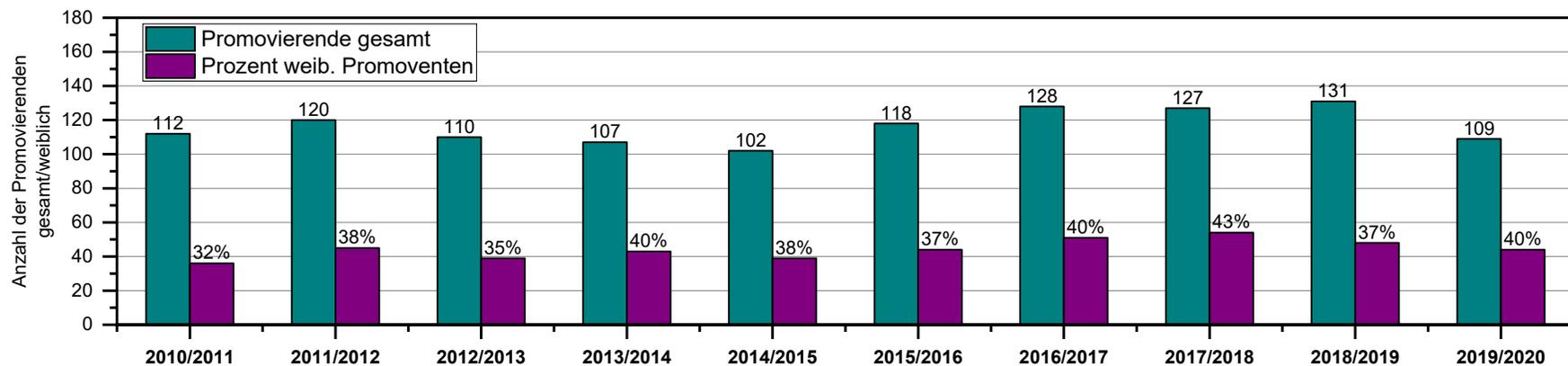
## 8.1 Detaillierte Zahlen zu den Promotionsstudent\*innen der Wintersemester 10/11 bis 19/20

**Tabelle 5:** Zahl von Promotionsstudent\*innen und Frauenanteil im Zeitraum Wintersemester 10/11 bis Wintersemester 18/19. 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 2011 – 2019 entnommen.

Fach	2010/11		2011/12		2012/13		2013/14		2014/15		2015/16		2016/17		2017/2018		2018/2019		2019/2020	
	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w	ges	w								
<b>Chemie</b> <sup>1</sup>	104	30%	112	37%	105	34%	101	39%	99	36%	116	36%	124	39%	124	42%	126	35%	104	38%
<b>Biochemie</b> <sup>2</sup>	8	63%	8	50%	5	60%	6	67%	3	100%	2	100%	4	75%	3	66%	5	60%	5	80%
<b>Summe</b>	112	32%	120	38%	110	35%	107	40%	102	38%	118	37%	128	40%	127	43%	131	37%	109	40%

<sup>1</sup> freie Promotion in Chemie und im Promotionsstudiengang Chemie und Biochemie

<sup>2</sup> freie Promotion in Biochemie



## 8.2 Vergleich von Zielvorgaben für das Jahr 2021 mit derzeitigem Stand

**Tabelle 6:** Vergleich von Zielsetzung und derzeitigem Stand.

	Bestand 30.06.2018	Zielvorgaben im Gleichstellungsplan 2018-2021	2018-2021 frei gewor- dene Stel- len	Bestand		
				Beschäftigte zum 30.06.2021		
	Frauenan- teil	Frauenanteil		m	w	w in %
W3 / C4	30%			7	3	30%
W2 / C3	25%			3	1	25%
A14 a. Z.	■	■	■	■	■	■
A13 a. Z.	■	■	■	■	■	■
W1 (Juniorprof.)	■	■	■	■	■	■
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	■	■	■	■	■	■
E 13/14 unbefr. Vollzeit	■	■	■	■	■	■
E 13/14 unbefr. Teilzeit	■	■	■	■	■	■
E 13/14 befr. Vollzeit	■	■	■	■	■	■
E 13/14 befr. Teilzeit	40%	45%	alle	18	18	50%
Lehrkr. f. bes. Aufg. Vollzeit	■	■	■	■	■	■
Lehrkr. f. bes. Aufg. Teilzeit	■	■	■	■	■	■
E 13/14 Drittmittel Vollzeit	36%			7	6	40%
E 13/14 Drittmittel Teilzeit	41%	mind. 50%		33	13	28%
Professurvertretungen						
WHK / WHF	56%	mind. 50%		16	19	54%
SHK	47%	mind. 50%		6	4	40%

### 8.3 Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2016-2018

Maßnahme	umgesetzt/ nicht umgesetzt	Kommentar
Berufungsverfahren Juniorprofessur: die zu besetzende Stelle wurde in einschlägigen Journalen ausgeschrieben; die Suche von geeigneten Frauen erfolgte in Fachdatenbanken und Netzwerken.	umgesetzt	
Masterstudentinnen und Promotionsstudentinnen sollen durch eine gezielte Ansprache ermutigt werden eine akademisch wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Hierzu erfolgt jede mögliche Unterstützung durch die Arbeitsgruppenleiter*innen und die Studienberater*innen.	umgesetzt	
Probestudium als Werbung: Durch den hohen Frauenanteil unter den Dozent*innen beim Probestudium soll speziell den Schülerinnen durch die Vorbildfunktion gezeigt werden, dass sich viele Frauen in diesem Bereich erfolgreich durchgesetzt haben.	umgesetzt	
Gezielte Ansprache von Frauen für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Gremien	umgesetzt	
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf: Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten und organisatorischen Spielraum bei der Gestaltung von Praktika nutzen	umgesetzt	
Schwangere und stillende Studentinnen: Entwurf von individuellen Stundenplänen für betroffene Personen, um 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	
Gleichstellungskommission der Fakultät für Chemie	umgesetzt	