



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2026 Fakultät für Chemie



1. Bestandsaufnahme

Die unter verschiedenen Betrachtungsansätzen aufgeschlüsselten Daten der Fakultät für Chemie sind dem Anhang zu entnehmen. Hier werden nur die wesentlichen Schlussfolgerungen dargestellt.

1.1 Studierende

Im Bereich der Bachelor- und Masterstudierenden der Fakultät liegt der Frauenanteil derzeit bei durchschnittlich 30 %. Auffällig waren jedoch bei den letzten Erstsemester-Jahrgängen deutlich gesunkene Frauenanteile, speziell in den Wintersemestern 2011/12 und 2012/13. Trotz einer leichten Erholung des Wertes bei der Erstsemesterkohorte im WS 2014/15, ist anzunehmen, dass es sich hierbei um ein längerfristiges Phänomen und nicht nur um statistische Ausreißer handelt. Welche Faktoren für dieses Phänomen ausschlaggebend sind (und welche davon ggf. von der Fakultät zu beeinflussen wären), ist derzeit nicht bekannt. Ein Vergleich mit den Daten anderer Standorte im Rahmen der GDCh-Studierendenstatistik 2013 ergab, dass der Standort Göttingen einen deutlich unterdurchschnittlichen Studentinnen-Anteil hat, selbst wenn strukturelle Unterschiede wie z. B. starke biologische Ausrichtungen einiger Standorte berücksichtigt werden. Die Fakultät sieht daher in diesem Bereich einen wichtigen Punkt zu agieren, da erfahrungsgemäß der Frauenanteil im fortgeschrittenen Studium nicht mehr wesentlich beeinflusst werden kann.

Ansätze für eine Erhöhung des Frauenanteils im Studium sind eventuell über die Erschließung eher bildungsferner Schichten denkbar, z. B. als Alternative oder Anschluss an eine CTA- oder Laborantenausbildung.

1.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Promotion zählt in der Chemie de facto als berufsqualifizierender Abschluss, wodurch rund 95% eines Jahrgangs im Anschluss an ihr Master-Studium eine Promotion anschließen. Dieses Phänomen ist entsprechend der Datenlage geschlechtsunabhängig. Im mehrjährigen Vergleich lässt sich daher sagen, dass der Frauenanteil vom ersten Bachelor-Semester bis zum Abschluss der Promotion gleichbleibend verläuft. Ein Einbruch des Frauenanteils erfolgt erst nach der Promotion, wenn es tatsächlich um eine Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere geht. Im Bereich des Postdoktorats ist der Frauenanteil bereits deutlich geringer, es folgt ein weiterer Einbruch beim Frauenanteil in Positionen wie W1-Professuren, Emmy-Noether-Gruppen und ähnlichen Qualifikationsstellen.

Ansätze für eine Erhöhung des Anteils sind über die Schaffung von Finanzierungsmöglichkeiten für das selbständige wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen einer PostDoc-Position oder als Nachwuchsgruppenleiterinnen denkbar.

1.3 Professuren und wissenschaftliches Personal

Im Bereich der Professuren konnte die Fakultät in den letzten Jahren durch die Berufungen von Prof. Marina Bennati (Achtung nicht in offizieller Statistik, da nicht über SAP bezahlt!) und Prof. Claudia Höbartner wesentlich erhöht werden. Im Bereich der W3-Professuren ist jedoch nach wie vor nur eine Frau an der Fakultät tätig. Dieser Anteil kann im Rahmen der Laufzeit des Gleichstellungsplans mangels regulär frei werdender Stellen auf W3-Niveau voraussichtlich nicht erhöht werden.

Im Bereich der wissenschaftlichen Funktionsstellen liegt der Frauenanteil bei rund 16% und ist damit im Vergleich zu den sonstigen wissenschaftlichen und studentischen Fakultätsmitgliedern gering. Bezüglich Karriereperspektiven und Personalentwicklung sei an dieser Stelle auch auf das Fakultätskonzept „Wissenschaftliche Karrieren“ verwiesen, das derzeit erstellt und voraussichtlich im Dezember 2015 in den Gremien beschlossen wird.

1.4 Personal im technischen und Verwaltungsdienst

Im Bereich des MTV-Personals sind deutliche Unterschiede je nach Tätigkeitsfeld und Eingruppierung festzustellen. Im Bereich des technischen Personals, das vor allem im Werkstattbereich beschäftigt ist und hier typischerweise Eingruppierungen zwischen E7 und E11 erhält, ist der Frauenanteil sehr gering. Einzig im Bereich der glastechnischen Werkstatt sind zwei Frauen beschäftigt, eine davon in der Leitungsposition. Im Bereich der Laborant/innen (typische Eingruppierung E8) sind die Geschlechterverhältnisse in etwa ausgewogen. Im klassischen Sekretariatsbereich mit typischen niedrigen Eingruppierungen zwischen E6 und E8 ist dagegen ein Frauenanteil von 100% zu verzeichnen. Hier ist eher noch eine negative Tendenz zu beobachten, da durch den Wegfall der Bewährungsaufstiege in der Regel Eingruppierungen im Bereich E7 für Neueinstellungen typisch und ohne feste Aufstiegsperspektive sind.

Bezüglich der Eingruppierungen ist damit festzustellen, dass die tendenziell höher eingruppierten Tätigkeiten mehrheitlich von Männern wahrgenommen werden, wohingegen der Frauenanteil bei den Tätigkeiten mit tendenziell niedrigerer Eingruppierung zunimmt.

Eine separat zu betrachtende Sonderrolle mit dem sonstigen Trend gegenläufigen Frauenanteilen spielen die hoch eingruppierten Verwaltungseinheiten des DLZ und die verantwortliche Managementebene der Fakultät. Im DLZ (3 Personen) sind auf E9-Eingruppierungen 100% Frauen tätig. Die Managementebene der Fakultät besteht aus je einer Position „Verwaltungsleitung“ pro Institut und der Dekanatsreferentin. Diese Gruppe ist je nach Tätigkeitsschwerpunkten im wissenschaftlichen oder im MTV-Dienst (je zwei Personen) angesiedelt und mit E14 bis A15 eingruppiert. In dieser Gruppe liegt der Frauenanteil bei 75%.

Analog dem Konzept zur Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich wird die Fakultät – entweder im Rahmen von ohnehin universitätsweit eingeforderten Konzepten oder ansonsten eigenständig – ein Konzept zur Personalentwicklung im MTV-Bereich aufstellen, welches angesichts eingeschränkter tariflicher Möglichkeiten zumindest das Arbeitsumfeld/die Arbeitsbedingungen für diese Gruppe möglichst attraktiv gestaltet.

1.5 Zusammenfassung bisheriger Maßnahmen

Die Fakultät für Chemie hat sich im Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ (2002-2005) sehr intensiv mit der Entwicklung und Erprobung von Maßnahmen beschäftigt, um Frauen für ein Chemiestudium zu interessieren, sie bei einem erfolgreichen Studium zu unterstützen und ihnen einen gelungenen Berufseinstieg zu ermöglichen. Mehrere der hieraus entstandenen Angebote sind mittlerweile bewährt und fest etabliert (Schnupperpraktikum, Vortragsreihe „Berufsbilder in der Chemie“, Kurse für Promovierende).

Im Rahmen des 2008/2009 aufgestellten Gleichstellungsplans wurden einige neue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Erfolgreich war vor allem die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramms, welches sich für dieses Ziel sehr gut eignet. Auch die Prüfung der Eingruppierung von Frauen in TV-L E5 und E6 hat sich in Kombination mit der Möglichkeit, über Weiterbildungen für höhere Eingruppierungen nötige Kompetenzen zu erwerben, als gutes Instrument erwiesen, auch wenn nicht alle der Betroffenen des Angebot wahrnehmen wollten. Für drei Frauen konnte jedoch eine höhere Eingruppierung (bis E8) realisiert werden.

Die Gender-Beratungsangebote in Form von Themensprechstunden im Dekanat wurden getestet (mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten). Als konkret nachgefragt hat sich dabei ausschließlich das Thema „Studieren mit Kind“ erwiesen. Die angedachten Gast-Professorinnen-Programme konnten nicht realisiert werden und sind aktuell durch die eingeschränkten räumlichen Kapazitäten während der Sanierungsphase auch kaum umsetzbar.

1.6 Gleichstellungsstruktur / Ressourcen an der Fakultät

Die Gleichstellungsarbeit ist an der Fakultät strukturell im Rahmen der Stelle der Dekanatsreferentin verankert. Hier sind die durchführenden Aufgaben bezüglich der Gleichstellungsmaßnahmen angesiedelt, ebenso wie die Integration von Gleichstellungsaspekten in die Entwicklungsplanung der Fakultät und sonstige laufende Managementaufgaben. Daneben nimmt ein ehrenamtlich tätiges Gleichstellungsteam mit durchschnittlich 5 Mitgliedern aus Studierendenschaft und den drei Instituten der Fakultät, welches von einem Hochschullehrer unterstützt wird, die Verantwortlichkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in Gremien, Kommission etc. wahr. Für die Durchführung besonderer Maßnahmen (z. B. Standortanalyse) werden die für Gleichstellung Zuständigen nach Bedarf durch Hilfskräfte unterstützt.

Ziele der vorhandenen Struktur sind die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an übergreifender, leitender Stelle der Fakultät bei gleichzeitiger Trennung dieser Funktion von der wichtigen Aufsichtsfunktion der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um möglichen Interessenskonflikten vorzubeugen. Außerdem soll die Schaffung kurzfristiger Kapazitäten für Sonderaufgaben, die das reguläre Personal nicht ausreichend übernehmen kann, über Hilfskräfte gewährleistet werden.

2. Ziele

Die Fakultät setzt sich ausgehend von den oben genannten Beobachtungen folgende Ziele:

- 1) Halten des durchschnittlichen Frauenanteils unter den Erstsemester-Studierenden entsprechend dem Stand 2014 (31,4%):
Da es hier in den Vorjahren einen deutlichen Einbruch gegeben hatte (Frauen-Anteile von nur 26% bei den Bachelor-Erstsemestern), ist mit Schwankungen zu rechnen. Der Wert von 2014 ist nun erstmals wieder nennenswert höher. Insofern ist das Ziel zu verstehen, dass dieser mindestens stabilisiert werden soll. Konkrete über die bisher vorhandenen Maßnahmen hinausgehende Aktivitäten hängen hier wesentlich von den Ergebnissen der unter Abschnitt 3 benannten Standortanalyse ab.
- 2) Erhöhung der Gleichstellungs- und Interkulturellen Kompetenz der Promovierenden über Durchführung von mindestens zwei Workshops (à ca. 12 Personen) pro Jahr (vgl. Maßnahmenbeschreibung unter Abschnitt 3).
- 3) Halten des durchschnittlichen Anteils von Postdoktorandinnen entsprechend dem Stand 2014 (25,5%):
In der Chemie spielt das Postdoktorat eine andere Rolle als z. B. in den Geisteswissenschaften. Es wird häufig „nur“ als Zwischenphase für die Zeit der Bewerbungen um Positionen in der Wirtschaft genutzt. Typisch ist, dass Promovierte für ihr Postdoktorat aus Göttingen ins Ausland, zumindest aber an einen anderen Standort gehen. Umgekehrt kommen die in der Göttinger Chemie tätigen PostdoktorandInnen sehr oft aus dem Ausland. Insofern ist hier eine direkte Nachverfolgung einer Kohorte nicht möglich. Wichtig ist der anschließende Schritt, junge Frauen aus dem Postdoktorat zurück und in eine akademische Karriere hinein zu holen.
- 4) Gewinnung von mindestens 2-3 neuen Nachwuchsgruppenleiterinnen im Zeitraum bis 2021. Dabei soll ein Anteil von mindestens 50% Frauen unter den ab 2015 neu eingerichteten Nachwuchsgruppen erreicht werden.

Bei dieser Zielsetzung ist die Problematik der Sanierung der Fakultätsgebäude zu berücksichtigen. Wie viele Nachwuchsgruppen in den Bauphasen jeweils untergebracht werden können, ist ein wesentliches praktisches Problem. Daher ist das Ziel aus zwei Perspektiven (Personenzahl/Frauenanteil) formuliert. Das unter Abschnitt 3 als Maßnahme beschriebene „Start-Paket“ soll aktiv beworben, und speziell auch bei Fördereinrichtungen wie der DFG (für potentielle Emmy-Noether-Bewerberinnen) bekannt gemacht werden.

- 5) Gewinnung von mindestens einer zusätzlichen Frau auf einer wissenschaftlichen Funktionsstelle:
Nach bisherigem Stand werden in diesem Zeitraum nur zwei Stellen zur (Wieder-) Besetzung anstehen. Hier soll wenigstens eine mit einer Frau besetzt werden.
- 6) Gewinnung von mindestens einer neuen weiblichen Auszubildenden im Werkstattbereich bis 2021:
Dieses Ziel muss durch aktive Werbung unterstützt werden. Ein Ausgangsproblem ist die sehr niedrige Zahl weiblicher Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Werkstatt-Ausbildungsstellen (0 bis 5%, was meist maximal einer Person entspricht). Bisher ist es erst einmal gelungen, eine junge Frau als Auszubildende einzustellen.
- 7) Schaffung mindestens eines zusätzlichen Betreuungsangebots für Eltern unter den Fakultätsmitgliedern (vgl. Maßnahmenbeschreibung unter Abschnitt 3).

3. Maßnahmenkatalog

Zur Erreichung der unter Abschnitt 2 benannten Ziele führt die Fakultät für Chemie folgende bestehende und neue Maßnahmen durch:

Weiterführung: Schnupperpraktikum Chemie	
Inhalt	Dreitägiges Herbstferien-Angebot für Schülerinnen der 10 bzw. 11. Klassen zum Kennenlernen wichtiger Bausteine des Chemiestudiums. Das Praktikum wird im jährlichen Wechsel einmal nur für Mädchen und einmal gemischtgeschlechtlich durchgeführt. Das Schnupperpraktikum ist im Rahmen des Projekts „Chemiestudium unter Genderaspekten“ im Jahr 2000/2001 entwickelt worden und wird seitdem regelmäßig mit großer Resonanz durchgeführt.
Ziel	Spaß an einem Chemie-Studium fördern bzw. wecken. Über Anforderungen des Studiums aufklären. (Weibliche) Vorbilder präsentieren.
Zielgruppe	Chemieinteressierte Schülerinnen der 10. bzw. 11. Klassen; 60 Plätze/Jahr
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	Ca. 1.500 EUR/Jahr
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat

Neu: Mentoring MoveMento@school (im Rahmen des Brückenschlag-Projekts)	
Inhalt	Online-basiertes Mentoring für potentielle Studentinnen der ersten

	Generation. Betreuung durch eine studentische Mentorin (ebenfalls Studentin der ersten Generation) über Mail, Facebook o.ä. (auf Wunsch auch persönliche Treffen), um unterstützend die Entscheidung für ein Chemie-Studium zu begleiten und den Einstieg ins Studium zu erleichtern
Ziel	Gewinnung zusätzlicher Studentinnen
Zielgruppe	Chemieinteressierte Schülerinnen und Auszubildende zur CTA oder Chemielaborantin
Laufzeit	2014-2016
Veranschlagte Mittel	4.000-5.000 EUR / Jahr, ev. ist durch Verlängerung von Campus Qplus auch hier eine Verlängerung möglich
Finanzierungsquelle	Projektmittel „Brückenschlag“ (MWK) und Fakultät/Studiendekanat (für die Mentorin)
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat

Neu: Standortanalyse Chemie-Studium	
Inhalt	Vergleichende Untersuchung der Studierendenstatistik in der Göttinger Chemie und an anderen deutschen Chemie-Standorten mit dem Ziel, Anhaltspunkte dafür zu finden, in welchen (beeinflussbaren) Bereichen andere Standorte mit höherem Frauenanteil unter den Studierenden für die Göttinger Chemie Vorbild sein können. Darauf aufbauend ggf. Erarbeitung weiterer Maßnahmen (denkbar wären z. B. die Überarbeitung des Internetauftritts oder andere sprachliche Darstellung der Studieninhalte). Teil der Maßnahme ist eine im Sommersemester 2015 laufende Masterarbeit im Bereich der Chemie-Didaktik, welche eine entsprechende Analyse speziell für den Lehramtsbereich vornehmen wird.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation von Verbesserungspotential gegenüber strukturell vergleichbaren Chemie-Standorten - ggf. Erarbeitung entsprechender neuer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden - Erarbeitung von möglichst passgenauer Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Analyse.
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	2 Jahre
Veranschlagte Mittel	1.000 EUR für Hilfskraft zur Durchführung der Analyse; ggf. weitere Mittel nötig zur Durchführung neu entwickelter Maßnahmen
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat und Gleichstellungsteam

Titel der Maßnahme	Weiterführung: Beratungsangebote für Studierende mit Kind
Inhalt	Regelmäßige Themensprechstunden im Dekanat rund um das Thema Studieren mit Kind, eventuell testweise auch nochmal zu anderen Gender-Themen (vgl. Erfahrung aus letztem Gleichstellungsplan)
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Aktive Thematisierung von Elternschaft während des Studiums - Vermeiden von Verzögerungen oder sonstigen durch Elternschaft bedingten Problemen während des Studiums
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	keine
Finanzierungsquelle	Nicht notwendig

Verantwortliche/r	Dekanatsreferentin
-------------------	--------------------

Weiterführung: Schlüsselkompetenz-Workshops für Promovierende	
Inhalt	<p>Promovierende in der Chemie stehen vor einem Karriereschritt der unabhängig von der Entscheidung für eine Industrie- oder eine Wissenschaftskarriere Führungskompetenzen verlangt. Hier setzt die Fakultät – basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ – mit einem Kurs-Angebot an, welches im Hinblick auf die Führungsverantwortung Gleichstellungs- und Interkulturelle Kompetenzen vermittelt und die zukünftigen Führungskräfte damit für die Thematik sensibilisieren soll. Angeboten werden zwei zweitägige Kurse pro Jahr, bei Überbuchung auch drei. Die Kurse können im Bereich Schlüsselkompetenzen der Promotionsprogramme bzw. Promotionsstudiengänge der Chemie eingebracht werden.</p> <p>Der Besuch von Kursen zur Personalführung soll zukünftig verpflichtend von Personen mit Habilitationswunsch eingefordert werden.</p> <p>Ein Kurs zur Interkulturellen Kompetenz wird testweise je nach Verfügbarkeit der Referentin in 2016 oder 2017 auch für sonstige Fakultätsmitglieder angeboten.</p>
Ziel	Sensibilisierung für die Thematik Vielfalt und die entsprechende Verantwortung zukünftiger Führungskräfte
Zielgruppe	Promovierende
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	Ca. 5.000 EUR/ Kurs
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat

Weiterführung: Mitfinanzierung von Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien	
Inhalt	<p>Unterstützung von Bewerbungen um Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien mittels Finanzierung des Fakultätsanteils für alle erfolgreich eingeworbenen Schlözer-Stipendien. Die Maßnahme wird auf die Förderung von PostDoc-Stipendien eingeschränkt. Dabei soll es sich zudem speziell um Stipendiatinnen handeln, die auch tatsächlich selbständig im Sinne einer Nachwuchsgruppenleiterin arbeiten werden, was z. B. durch Erscheinen als korrespondierende Autorin bei Publikationen belegt werden soll.</p>
Ziel	Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere
Zielgruppe	Postdoktorandinnen
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	30% der Stipendienkosten; d.h. bei 1 Stipendium 12-15 TEUR/Jahr
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat

Neu: Zusätzliche Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs	
Inhalt	<p>Die Fakultät stellt jeder neuen Nachwuchsgruppenleiterin (W1, Emmy Noether, Habilitandin u.ä.) eine einmalige Pauschalsumme von 15.000 EUR zur Verfügung. Diese kann je nach aktuellem Bedarf entsprechend der Haushaltsrichtlinien verwendet werden (z. B. für die Finanzierung eine Promotions-Stelle, für Hilfskräfte oder</p>

	Gerätebeschaffungen). Die Mittel werden auch den beiden aktuell bereits an der Fakultät tätigen Gruppen (Fr. Siewert und Fr. Kunze) zur Verfügung gestellt. Zum Stand Ende 2015 wurden bereits zwei neue Gruppen etabliert: Fr. Demir (IAC, W1, und Fr. Thomas, IOBC, TV-L-Stelle)
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibel einsetzbare Unterstützung von Frauen am Anfang der Hochschulkarriere - Erhöhung der Standortattraktivität speziell für Bewerberinnen um eine Nachwuchsstelle, W1-Professur u.ä.
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen
Laufzeit	2015-2021
Veranschlagte Mittel	15 TEUR/Person
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat

Neu: Schaffung von mehr Kinderbetreuungs-Kapazitäten	
Inhalt	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium hängt nach wie vor wesentlich vom Angebot an Betreuungskapazität ab. Das an der Fakultät vorhandene Eltern-Kind-Zimmer und die Spielkiste helfen nur bedingt, wenn die Eltern selbst betreuen müssen und dadurch nur eingeschränkt oder gar nicht ihrer regulären Tätigkeit nachgehen können. Zusammen mit dem Familienservice der Universität und ggf. in Zusammenarbeit mit Nachbarfakultäten und Verbundforschungsprojekten soll ein konkreter Weg zur Erhöhung der Betreuungskapazität geschaffen werden, sei es durch zusätzliche Gruppen in vorhandenen Kitas/Kindergärten am Nordcampus oder durch eine verlässliche Gruppe innerhalb von Räumen der Fakultät. Ob die Betreuung dauerhaft benötigt wird oder eher während typischer Schließzeiten regulärer Betreuungseinrichtungen muss noch mit den potentiellen Nutzenenden diskutiert werden.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium - Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifiziertes Personal und Studierende - Vernetzung von Eltern innerhalb der Fakultät
Zielgruppe	Alle Eltern unter den Fakultätsmitgliedern
Laufzeit	2015-2021
Veranschlagte Mittel	Können noch nicht beziffert werden und hängen nicht zuletzt von der Anzahl der mitfinanzierenden Einrichtungen und Verbundprojekte ab
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein, Nordcampusfakultäten, Verbundprojekte am Nordcampus
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat, Eltern an der Fakultät, Familienservice der Universität, ggf. weitere Nordcampus-Fakultäten und/oder Forschungsverbünde

4. Anhang

Grunddatensatz Chemie

Fakultät für Chemie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	118,00	37,00	31,4%	31,2%	18,00	13,00	72,2%	13,50	9,50	70,4%	4,50	3,50	-
Studierende (ohne Promovierende)	528,50	149,00	28,2%	30,3%	38,00	22,00	57,9%	25,50	13,50	52,9%	12,50	8,50	68,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	270,50	66,50	24,6%	24,7%	17,00	8,00	47,1%	7,00	2,00	-	10,00	6,00	60,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	46,50	19,50	41,9%	54,3%	3,00	3,00	-	0,50	0,50	-	2,50	2,50	-
davon Master	174,00	42,00	24,1%	29,5%	13,00	7,00	53,8%	13,00	7,00	53,8%	0,00	0,00	-
davon Master of Education	22,50	16,00	71,1%	72,0%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	15,00	5,00	33,3%	31,7%	5,00	4,00	-	5,00	4,00	-	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	139,00	42,00	30,2%	35,1%	5,00	4,00	-						
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	54,00	14,00	25,9%	30,2%	3,00	2,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	8,00	5,50	68,8%	65,5%	0,00	0,00	-						
davon Master	62,00	17,00	27,4%	32,2%	2,00	2,00	-						
davon Master of Education	9,00	5,50	61,1%	64,1%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	6,00	0,00	0,0%	35,6%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	240,00	81,00	33,8%	35,1%	52,00	16,00	30,8%	51,00	16,00	31,4%	1,00	0,00	-
Promotionen	44,00	16,00	36,4%	34,4%	10,00	3,00	30,0%						
Habilitationen	1	0	0,0%	0,00%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	144	46	31,9%	30,6%	20	7	35,0%						
davon Finanzhilfe	79	26	32,9%	31,9%									
darunter befristet	60	23	38,3%	36,5%									
davon Nichtfinanzhilfe	65	20	30,8%	29,0%									
darunter befristet	65	20	30,8%	29,4%									
Professuren													
Prof. W1	1	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	3	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Prof. C4/W3	11	1	9,1%	8,9%	2	0	0,0%						
Professuren insgesamt	15	1	6,7%	6,4%	2	0	0,0%						

Erläuterungen:

Erst- und Neuimmatriulierte Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014
 Absolvent*innen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Promovierende Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
 Promotionen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Habilitationen Kalenderjahr 2013
 Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte
 Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren
 - Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10
 Angaben nicht verfügbar
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Monitoring fakultärer Gleichstellungsmaßnahmen

Maßnahmen wurden umgesetzt / laufen dauerhaft
Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

vor 2009	Stand 2010 (Beschreibung)	aktueller Stand	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Maßnahme wird so weiterverfolgt	Anmerkungen
	1		Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Motivation von Frauen für eine Wissenschaftskarriere durch Überbrückung der finanziell unsicheren Zeit der Antragstellung für Nachwuchsstipendien	Erfolgreiche Förderung von Stipendiatinnen aus dem Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm*	ja	
	2		Diversity Management-Schulungen (fakultätsübergreifend: Chemie, Physik, Geo, Math)	Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder für das Thema, Vermittlung von Wissen zum Thema	Erfolgreiche Sensibilisierung, vor allem im Bereich der Promovierenden, Zusatznutzen für diese Gruppe, da meist in Verbindung mit Themen wie Führungskompetenz unterrichtet wird.	ja	nur in Ausnahmefällen fakultätsübergreifend, da Kurse innerhalb der Chemie schon so gut ausgebucht sind
	3		Gastprofessorinnen-Programm der MINT-Fakultäten	Stärkung des Verbleibs von Studentinnen im Studium, Motivation von Frauen für Wissenschaftskarriere durch verstärkte Anwesenheit von Professorinnen als Rollenvorbilder	Maßnahme wird nicht durchgeführt Bewilligung des Antrags durch die ZKLSplus nur mit von der Fakultät nicht finanzierbaren Auflagen.	nein	
	4		Einbindung Gleichstellungsteam bei Strukturmaßnahmen	Vermeidung der Gleichstellung entgegenstehender Strukturentscheidungen, Förderung gleichstellungsrelevanter Entscheidungen	Steigerung der Wertschätzung der Arbeit des Teams, frühzeitig Information und Möglichkeit zum Eingriff in die jeweils aktuellen Planungen	ja	
	5		Antragstellung Maria-Goeppert-Mayer-Programm	Gewinnung einer Gastdozentin als Rollenvorbild	Maßnahme wird nicht durchgeführt Das Programm wurde vom MWK eingestellt.	ja	Auch bei Wiederaufnahme des Programms derzeit durch Sanierung der Fakultätsgebäude räumlich keine Kapazitäten vorhanden
	6		Prüfung Eingruppierungen TV-L E5 und E6	Vermeidung von Ungleichbehandlung; Personalentwicklung und -motivation	Erfolgreiche höhere Eingruppierungen bzw. laufende dafür notwendige Weiterbildungsmaßnahmen.	ja	
x	7		Schnupperpraktikum Chemie (im Wechsel für beide Geschlechter bzw. nur für Mädchen angeboten)	Werbung von Schülerinnen für ein Chemie-Studium	sehr erfolgreiche Maßnahme mit hohem Sympathiefaktor bei den Schülerinnen. Erstsemesterbefragungen zeigen, dass viele neue Studentinnen das Schnupperpraktikum mitgemacht haben	ja	
x	8		Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit in der Tätigkeitsdarstellung der Dekanats- und Studiendekanatsreferentinnen-Position als Ergänzung zum Gleichstellungsteam	Nachhaltige Implementierung und Verfolgung von Genderaspekten in allen relevanten Bereichen der Fakultät, dauerhaftes Vorhalten von genderrelevantem Wissen	sehr erfolgreiche Maßnahme, um Gleichstellung bei allen relevanten Entscheidungen "mitzudenken", da hier eine wichtige Schnittstelle zwischen Personal, Finanzen, Studium, Öffentlichkeitsarbeit etc. besteht	ja	
	9		Gender-Beratungsangebote für Studierende	Sensibilisierung der Studierenden für geschlechtsspezifische Themen; Identifikation von möglichen geschlechtsbedingten Verbesserungsmöglichkeiten rund um das Chemiestudium	Nutzung der Angebote vergleichsweise gering, dann jedoch immer mit positivem Feedback. Weitere Beobachtung der Nutzung nötig	ja	

10	Spielplätze Nordcampus	Vereinbarkeit, Diversity	Erweiterung des Themas hin zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten am Nordcampus ist wichtig, da der Spielplatz nur ein (kleiner) Teil des geäußerten Bedarfs ist.	ja	
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversity:					
1	vgl. aktueller Gleichstellungsplan				
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

* Informationen aus dem Zwischenbericht

Strukturelle Rahmenbedingungen fakultärer Gleichstellungsarbeit

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät für Chemie	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Wie viele Gleichstellungsbeauftragte gibt es an Ihrer Fakultät? Erfolgt die Wahl entlang Statusgruppen (Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV) oder entlang Einrichtungen oder beides?	Derzeit gibt es ein Gleichstellungsteam mit 5 gewählten Mitgliedern, darunter eine Sprecherin des Teams. Das Team wird unterstützt durch die Dekanatsreferentin, die Gleichstellung als Teil ihrer Tätigkeitsbeschreibung hat. Die Zusammensetzung des Gleichstellungsteams deckt traditionell möglichst alle drei Institute der Fakultät ab, aber auch möglichst viele Statusgruppen. Derzeit ist nur die Hochschullehrergruppe formal nicht repräsentiert. Prof. Sven Schneider ist jedoch als vom Fakultätsrat beauftragtes beratendes Mitglied für das Gleichstellungsteam und die Dekanatsreferentin ansprechbar.
1.2	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an Ihrer Fakultät? Wenn ja, mit welchem Stellenumfang?	nein (s. Frage 1.4)
1.3	In welchem Umfang werden die <u>ehrenamtlichen</u> Gleichstellungsbeauftragten entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen von Kompensation gibt es?	Keine direkte Entlastung der Gleichstellungsteammitglieder. Aber gesamte organisatorische Arbeit inklusive Organisation von Workshops, Schreiben von Berichten, Planung etc. im Dekanat.
1.4	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät institutionell verankert (Dekanat ...)?	Die Gleichstellung ist in der Position der Dekanatsreferentin dauerhaft verankert (Teil der Tätigkeitsdarstellung in Form einer Querschnittsaufgabe)
1.5	Gibt es weitere Amts- und FunktionsträgerInnen der Fakultät mit Gleichstellung im Aufgaben-/Tätigkeitsprofil?	nein
1.6	Gibt es eine Gleichstellungskommission an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zu Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)?	nein, die Arbeit im oben genannten Gleichstellungsteam inklusive Dekanatsunterstützung wird als sehr effizient und handlungsstark wahrgenommen, so dass derzeit durch eine zusätzliche Gleichstellungskommission kein Mehrwert zu erwarten ist. Angesichts der ohnehin starken Gremienbelastung der Fakultätsmitglieder - gerade der in Gleichstellungsfragen engagierten - wird auf die Kommission verzichtet.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Werden Sachmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, in welcher Höhe?	Ja. Die Höhe der Mittel wird nach Bedarf bereitgestellt, für die Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans stehen 75.000 EUR zzgl jeweils 15.000 EUR pro neuer weiblich geführter Nachwuchsgruppe zur Verfügung.
2.2	Werden Personalmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, in welcher Höhe?	Stellenanteil der Dekanatsreferentin
2.3	Hat die Gleichstellungsververtretung ein eigenes Budget? Wenn ja, in welcher Höhe?	s. Frage 2.1
2.4	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (Professorinnenprogramm, DFG-Verbundprojekte etc.) eingeworben? Wenn ja, in welcher Höhe?	2001-2005 MWK-gefördertes Projekt "Chemiestudium unter Genderaspekten" (Gesamtsumme rund 185 TEUR); 2005-2007 Beteiligung am Projekt "compete4practice" (Federführung im Universitäts-Gleichstellungsbüro, dort auch konkretes Finanzvolumen bekannt); Gleichstellungsmittel SFB 803 (Pauschalsatz der DFG), Gleichstellungsmittel IRTG 1422 (Pauschalsatz der DFG) beide mit Sprecherfunktion in der Fakultät; sowie weitere Mittel in SFBs mit Pls aus der Chemie
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der Gleichstellungsbeauftragten/dem Team ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Die Besprechungsräume des Dekanats können für Zwecke des Gleichstellungsteams genutzt werden. Außerdem stehen in der Regel Besprechungsmöglichkeiten im Büro der Team-Sprecherin zur Verfügung.

3.2	<p>Familienfreundlicher Arbeitsort: Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer, "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten) und Still-Wickelmöglichkeiten o.ä.? Wenn ja, wie viele? Wie werden diese bisher genutzt?</p>	<p>Eltern-Kind-Zimmer: vorhanden (derzeit nicht nutzbar, da der Bereich saniert wird), Ausstattung als Büroarbeitsplatz inkl. Telefon, Datenkabel etc. zusätzlich Wickel- und Waschmöglichkeit, Kindertisch, Spielzeug etc.; Der Schlüssel kann im Dekanat und bei den Hausmeistern abgeholt werden. Nutzung als Eltern-Kind-Zimmer max. 1-2 Mal pro Jahr, Problematik, dass das Zimmer "nur" einen Büroraum bieten kann, für ChemikerInnen jedoch das Labor ebenfalls sehr wichtig ist, wohin Kinder aus Sicherheitsgründen nicht mitgenommen werden können Fakultätsmitglieder mit eigenem Büro bringen die Kinder erfahrungsgemäß ggf. auch lieber direkt dorthin mit. Daher ist das Eltern-Kind-Zimmer dann eher für Promovierende oder Studierende interessant, die ihre Abschlussarbeit zusammenschreiben. Es hat sich jedoch auch als Rückzugsmöglichkeit für chronisch Kranke bewährt, die dort in angemessener Privatsphäre z. B. Insulinspritzen setzen oder Dialyse durchführen können. Weitere Wickelmöglichkeiten in den Damen- Herrentoiletten vor dem großen Hörsaal der Fakultät. Spielkiste mit Ausstattung für Babys und Kinder bis ca. 10 Jahren im Dekanat ausleihbar.</p>
<p>4 Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)</p>		
4.1	<p>Wird von Beschäftigten der Fakultät (insb. Wissenschaftsmanagement) flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?</p>	<p>formal nicht. Im Arbeitsalltag werden jedoch meist bei Bedarf individuell flexible Lösungen bezüglich Arbeitszeit und -ort organisiert.</p>
4.2	<p>Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?</p>	<p>Fast alle Sitzungstermine werden individuell vorab per doodle-Umfrage abgestimmt, so dass bewusst auf mögliche Wünsche Rücksicht genommen werden kann. Feste Sitzungszeiten gibt es nur beim Fakultätsrat (14:30 Uhr). Da die Sitzungen in der Regel nicht länger als bis 16 Uhr gehen, sind hier keine Probleme bezüglich Vereinbarkeit bekannt. Bei der Thematik ist zu beachten, dass familienfreundliche Sitzungszeiten nicht zwingend den Kernarbeitszeiten entsprechen müssen, daher wird die individuelle Terminvereinbarung mit den Betroffenen als aktuell bester Weg gesehen, um an der Fakultät familienfreundliche Sitzungszeiten zu gestalten.</p>
<p>5 Richtlinien</p>		
	<p>Welche fakultätsspezifischen Richtlinien / Regularien zu Frauenförderung/ Gleichstellung/ Diversity sind vorhanden?</p>	<p>Gleichstellungsplan der Fakultät, Internationalisierungskonzept der Fakultät</p>



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.chemie.uni-goettingen.de