

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Chemie und Pharmazie

Ein herausragendes Leitprinzip unserer Universität ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Diesen Grundsatz stets zu verwirklichen, strebt auch die Fakultät für Chemie und Pharmazie an. Nach einer kurzen Situationsanalyse wird die Fakultät konkrete Maßnahmen aufzeigen, um Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern besonders auf professoraler Ebene zu erzielen.

Stärken / Schwächen Analyse

Tabelle 1 verdeutlicht den Anteil der weiblichen Studierenden im Sommersemester 2024 im Vergleich zu den Jahren 2015-2021 in den einzelnen Studiengängen, die von der Fakultät für Chemie und Pharmazie angeboten werden. Insgesamt ergibt sich ein ausgewogenes Verhältnis an männlichen und weiblichen Studierenden, wobei insbesondere in der Pharmazie der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, während in den übrigen Fächern weibliche Studierende im Mittel etwas unterrepräsentiert sind. In den letzten Jahren hat sich allerdings der Anteil an Studentinnen im grundständigen Chemie Bachelor und Master kontinuierlich erhöht. Besonders erfreulich ist der Anstieg der weiblichen Promovierenden in der Pharmazie auf 50%. Insgesamt gab es an der Fakultät für Chemie und Pharmazie im Sommersemester 2024 1.186 Studierende, wovon 665 weiblich waren (56 %).

Studiengang	Anteil der Studentinnen 2015-2019 (gemittelt)	Anteil der Studentinnen SS 2021	Anteil der Studentinnen SS 2024
Chemie LA Grundschule	65 %	43 %	50 %
Chemie LA Mittelschule	35 %	17 %	33 %
Chemie LA Realschule	53 %	52 %	51 %
Chemie LA Gymnasium	60 %	56 %	56 %
Chemie B.Ed.	60 %	67 %	– ¹
Chemie M.Ed.	72 %	60 %	–
Chemie B.Sc.	36 %	43 %	47 %
Chemie M.Sc.	36 %	37 %	48 %
Wirtschaftschemie B.Sc.	56 %	48 %	41 %
Wirtschaftschemie M.Sc.	–	58 %	56 %
COSOM M.Sc.	47 %	33 %	75 %
Medicinal Chemistry M.Sc.	47 %	50 %	69 %
Advanced Synthesis & Catalysis M.Sc.	30 %	26 %	33 %
Pharmazie Staatsexamen	70 %	70 %	71 %
Promotion Chemie		38 %	35 %
Promotion Pharmazie		33 %	50 %

Tabelle 1: Anteil der Studentinnen in den einzelnen Studiengängen in den Jahren 2015 bis 2021 und im Sommersemester 2024 an der Fakultät für Chemie & Pharmazie

Quelle: Studierendenstatistik, Verwaltung Universität Regensburg

¹ Aufgrund der sehr geringen Gesamtzahl an Studierenden im Bachelor bzw. Master of Education in 2024 ist die Angabe eines Frauenanteil aus statistischen Gründen nicht sinnvoll.

Im Gegensatz dazu gibt es derzeit an der Fakultät für Chemie und Pharmazie nur eine W3 Professorin (bei insgesamt 13 W3/C4 Professuren) und vier W2 Professorinnen (bei insgesamt 12 W2/C3 Professuren). Damit liegt der Anteil an Frauen in der Professorenschaft an der Fakultät für Chemie und Pharmazie bei 20 % und somit deutlich unter dem Durchschnitt der Universität Regensburg (ca. 28 %).

Ziele

Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil auf Ebene der Professuren kontinuierlich auf 30 % und darüber hinaus zu erhöhen. Dies entspricht dem Ziel der Universität Regensburg.

Darüber hinaus sollen begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen bestmöglich gefördert und motiviert werden, um ihre wissenschaftlichen Karrieren zielstrebig und erfolgreich zu verfolgen.

Deshalb werden wir folgende Maßnahmen konkret umsetzen.

Maßnahmen

(1) Strategien zur Berufung von Frauen in W2 und W3 Stellen

Ziel: Berufung von Frauen auf die nächsten freiwerdenden W2 und W3 Stellen der Fakultät. In den letzten drei Jahren hat sich der prozentuale Anteil an Frauen in der Fakultät auf Ebene der Professuren von 13 % auf 20 % gesteigert. Das ist erfreulich, aber damit liegt die Fakultät immer noch deutlich unter dem Durchschnitt der UR mit ca. 28 % Frauenanteil bei den Professuren. Umso wichtiger ist es, die zahlreichen in den nächsten Jahren anstehenden Berufungsverfahren zu nutzen, um den Anteil an Professorinnen – insbesondere auch auf der Ebene der W3-Professuren – zu erhöhen.

Berufungen geschehen an der Universität Regensburg nur unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Deshalb ist eine Grundvoraussetzung, dass im Pool der Bewerbenden geeignete Frauen vorhanden sind. Die hier vorgestellte Maßnahme zielt genau hierauf ab.

Vorgehensweise: Im Rahmen der üblichen Anfragen bei Kollegen und Kolleginnen nach geeigneten Personen, die auf eine freie W2 oder W3 Stelle in unserer Fakultät aufmerksam gemacht und motiviert werden sollen sich zu bewerben, sollen hier noch gezielter und ausdrücklicher als bisher, im Idealfall systematisch, Wissenschaftlerinnen dazu angeregt werden, sich auf die Stelle(n) zu bewerben.

Standardvorgehensweise:

- öffentliche Bekanntmachung der Stelle in einschlägigen Journalen, Zeitungen, Webseiten, etc.
- Nachfrage / Bekanntmachung bei bekannten Kolleginnen und Kollegen
- Ermunterung zur Bewerbung von Wissenschaftlerinnen, die bei Tagungen/Besuchen sehr positiv auffallen
- ggf. gezielte Nachfrage / Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen

Zusätzliche Maßnahmen, um das gestellte Ziel zu erreichen:

- Ausweitung der Standardvorgehensweise bei der Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für unseren Bewerberinnenpool, Stichwort "**proaktiv**":
 - ⇒ **systematische** Suche nach möglichen Bewerberinnen
 - ⇒ **gezieltes** Ansprechen möglicher Bewerberinnen, um die geeigneten Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung zu motivieren, die es aus unterschiedlichsten Gründen sonst nicht täten

Mögliche Strategien sind u.a. (telefonische) Gespräche mit entsprechenden Wissenschaftlerinnen, Einladungen zu GDCh Vorträgen und zu Mini-Symposien (veranstaltet gezielt für Nachwuchswissenschaftlerinnen und junge Professorinnen), persönliche Treffen auf Kongressen oder am Arbeitsort der Wissenschaftlerin. Wichtig sind folgende Aspekte:

- transparente Vorgehensweise
- Wissenschaftlerinnen werden im Namen der Fakultät angesprochen, nicht aus persönlichem Interesse
- Wissenschaftlerinnen werden darauf hingewiesen, dass dieses proaktive Ansprechen nicht bedeutet, dass sie automatisch auf der Einladungsliste stehen (oder gar auf der Berufungsliste)

Die Fakultät bemüht sich außerdem bereits jetzt, **Berufungsausschüsse paritätisch mit Frauen und Männern auf den jeweiligen Ebenen der Professuren, des Mittelbaus und der Studierenden** zu besetzen. Dies kann auch durch externe Mitglieder des Berufungsausschuss realisiert werden.

Darüber hinaus ist die Fakultät bemüht, Berufungsverfahren zügig durchzuführen. Der Faktor Zeit spielt eine wesentliche Rolle bei den Bemühungen um die besten Kandidatinnen für eine Professur. Es ist daher unbedingt erforderlich, dass Terminfindungs- und Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen so schnell wie möglich ablaufen und es zu keinen durch eine zu langsame Administration verursachten Verzögerungen kommt.

(2) Strategien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Grundlage: Aufgrund der vorliegenden Statistiken (Quelle: Referat Statistik) ist es eindeutig, dass Studentinnen, die sich für ein Chemiestudium entscheiden (ca. 47 % Anteil Frauen im B.Sc. Chemie) auch in der weitergehenden Ausbildung in der Chemie bleiben (ca. 48 % Frauenanteil am M.Sc. Chemie). Im Anschluss an den Master bricht der Frauenanteil bei der Promotion allerdings scheinbar dramatisch ein, was auch damit zusammenhängt, dass der Frauenanteil bei denjenigen Studierenden, die sich jetzt in der Promotionsphase befinden, zu Beginn ihres Studiums noch deutlich geringer war (~ 35 %). Tatsächlich schließen die allermeisten Studentinnen nach dem Abschluss des M.Sc. in einem der chemischen Fächer ein Promotionsstudium an. Danach jedoch sinkt der Frauenanteil bei denjenigen, die eine akademische Karriere anstreben, deutlich, so dass es im Vergleich weniger Postdoktorandinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt.

Beim Studiengang Pharmazie bricht der Anteil der Frauen nach dem Studium von ca. 70 % Studentinnen zu ca. 50 % Doktorandinnen ab. Im Vergleich zum SS 2021 hat sich der Wert aber bereits um 17% gesteigert (2021 nur 33%).

Die unten aufgeführten Maßnahmen werden durchgeführt, um diese Situation weiter zu verbessern. Zum einen werden Frauen, die sich bereits für eine akademische Laufbahn entschieden haben, dadurch gezielt gefördert. Zum anderen ist dies aber auch ein Signal an Doktorandinnen, dass es z.B. familienfördernde Maßnahmen gerade zu Beginn der akademischen Laufbahn gibt, so dass für sie eine Entscheidung leichter fallen könnte, auch eine akademische Laufbahn zu avisieren. Darüber hinaus sollen die Maßnahmen auch auf der Ebene von (vorgesetzten) Professorinnen und Professoren zu einer höheren Gendersensibilisierung und zur Bewusstmachung des Genderbias führen und so (unbewusste) Vorurteile gegenüber Frauen abschwächen und weibliche Karrieren fördern.

(a) Organisiert (und finanziert wo notwendig) durch die Fakultät:

- Kinderbetreuung für alle Teilnehmenden von fakultätseigenen Veranstaltungen vor Ort (z.B. GDCh Vorträge, Tag der Chemie, Institutskolloquien, Workshops, etc.)
- Verlegung von fakultätseigenen Veranstaltungen auf familienfreundliche Zeiten, d.h. wenn möglich nicht nach 17 Uhr, Freitagnachmittag oder am Wochenende; Veranstaltungen nach 16 Uhr sollten in hybrider Form angeboten werden
- auf Ebene der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen mit Personalverantwortung / Leitungsfunktion: Weiterbildung in Hinblick auf Gendersensibilisierung, Genderbias, Frauenförderung etc.. Es sollte z.B. selbstverständlich werden, dass sehr guten Doktorandinnen, denen eine akademische Laufbahn zuzutrauen ist, durch ihre Vorgesetzten persönlich angesprochen und ermutigt werden und ihnen konkrete Unterstützung angeboten wird.

(b) Organisiert durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät:

- Get-together ein- bis zweimal im Semester, z.B. in Form eines Frauenlunchs, für Professorinnen, Habilitandinnen, Postdotorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau, zur Stärkung der Vernetzung und Zusammenarbeit untereinander

(c) Weiterführung der bewährten Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Fördermittel der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät:

- Publikationen für Habilitandinnen/Nachwachswissenschaftlerinnen
- Coverimage-Finanzierung für Habilitandinnen/Nachwachswissenschaftlerinnen
- SHK- oder WHK-Stellen
- Anschubfinanzierung von Promotionen
- Promotionsabschluss-, Postdoc- oder Habilitationsstipendien
- Reisekostenzuschüsse für wissenschaftliche Reisen
- Literatur- und Softwarebeschaffung
- Weiterbildungen

(3) Strategien zur Förderung von Frauen im Studium

Die bewährten Fördermaßnahmen werden weitergeführt. Dazu zählen u.a. die Organisation von Workshops, in denen Gleichstellungsthemen konkretisiert werden, und ggf. die Vergabe von Stipendien für Kongressreisen von Studentinnen.

Ein- bis zweimal im Semester soll es ein Get-together der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen geben, um ein niederschwelliges Angebot für den Austausch von Angeboten der

Gleichstellungsbeauftragten einerseits und der Diskussion von Bedürfnissen der Studentinnen andererseits zu schaffen.

Des Weiteren sollen kleine Gesprächsrunden organisiert werden, in denen Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen, die zu einem Vortrag an der Fakultät eingeladen sind, zusammentreffen und über Wissenschaft und eine Karriere in der Wissenschaft diskutieren können (Stichwort "role models").

Evaluation

Dieses Konzept tritt mit der Verabschiedung durch den Fakultätsrat in Kraft. Das Konzept wird im Jahr 2028 erneut evaluiert und aktualisiert. Die Evaluation wird der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und dem Präsidenten vorgelegt.

Verfasserinnen und Verfasser

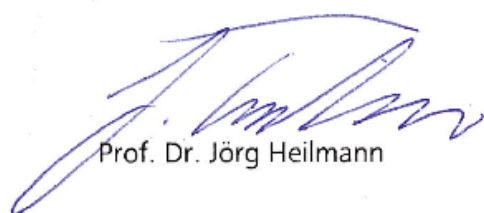


Dr. Petra Hilgers Dr. Eva Müller Prof. Dr. Max Keller Prof. Dr. Julia Rehbein
(Evaluierung und Aktualisierung)

(erste und ursprüngliche Fassung: Prof. Dr. Miriam Breunig und Prof. Dr. Antje Bäumner;
verabschiedet in der Sitzung des Fakultätsrats vom 22.01.2020)

1. Aktualisierung und Evaluierung verabschiedet in der Sitzung des Fakultätsrats vom 18.05.2022
2. hier vorliegende Aktualisierung und Evaluierung verabschiedet in der Sitzung des Fakultätsrats vom 14.01.2026

Unterschrift des Dekans



Prof. Dr. Jörg Heilmann