

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 2021 im Vergleich zu den Jahren 2015-2019 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 und auch in den Lehramtsfächern sowie in der Wirtschaftschemie der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, während in den übrigen Fächern weibliche Studierende etwas unterrepräsentiert sind. In den letzten beiden Jahren haben sich hier keine statistisch relevanten Veränderungen ergeben.

Im Gegensatz dazu gibt es derzeit an der Fakultät für Chemie und Pharmazie nur eine W3 Professorin (bei insgesamt 11 W3/C4 Professuren) und zwei W2 Professorinnen (bei insgesamt 12 W2/C3 Professuren). Damit liegt der Anteil an Frauen in der Professorenschaft weit unter den angestrebten 20 % (ca. 13 %). Zu vermerken ist auch, dass die drei Professorinnen alle in der Chemie angesiedelt sind, in der Pharmazie ist derzeit keine Professur durch eine Frau besetzt.

Studiengang	Anteil der Studentinnen 2015-2019 (gemittelt)	Anteil der Studentinnen WS 2019/20	Anteil der Studentinnen SS 2021
Chemie LA Grundschule	65 %	60 %	43 %
Chemie LA Mittelschule	35 %	14 %	17 %
Chemie LA Realschule	53 %	50 %	52 %
Chemie LA Gymnasium	60 %	56 %	56 %
Chemie B.Ed.	60 %	55 %	67 %
Chemie M.Ed.	72 %	67 %	60 %
Chemie B.Sc.	36 %	36 %	43 %
Chemie M.Sc.	36 %	37 %	37 %
Wirtschaftschemie B.Sc.	56 %	55 %	48 %
Wirtschaftschemie M.Sc.	–	–	58 %
COSOM M.Sc.	47 %	44 %	33 %
Medicinal Chemistry M.Sc.	47 %	50 %	50 %
Advanced Synthesis and Catalysis M.Sc.	30 %	36 %	26 %
Pharmazie Staatsexamen	70 %	68 %	70 %

Tabelle 1: Anteil der Studentinnen in den einzelnen Studiengängen in den Jahren 2015 bis 2019 und im Sommersemester 2021 an der Fakultät für Chemie & Pharmazie

Quelle: Studentenstatistik, Verwaltung Universität Regensburg

Ziele

Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil auf Ebene der Professor:innen auf 20% zu erhöhen. Dies entspricht dem Ziel der Universität Regensburg und ist im Gleichstellungskonzept festgehalten.

Darüber hinaus sollen begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen bestmöglich gefördert und motiviert werden, um ihre wissenschaftliche 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 beiden Jahren hat sich der prozentuale Anteil an Frauen in der Fakultät auf Ebene der Professor:innen nicht nennenswert verändert. Umso wichtiger ist es, die in naher Zukunft anstehenden Berufungsverfahren zu nutzen, um den Anteil an Professorinnen 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 Bewerber:innenpool geeignete Frauen vorhanden sind. Die hier vorgestellte Maßnahme zielt genau hierauf ab.

Vorgehensweise: Im Rahmen der üblichen Anfragen bei Kollegen und Kolleginnen nach geeigneten Nachwuchswissenschaftler:innen, 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 Kolleg:innen
- Ermunterung zur Bewerbung von Wissenschaftlerinnen, die bei Tagungen/Besuchen sehr positiv auffallen
- ggf. gezielte Nachfrage/Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen

Zusätzliche Vorgehensweise, 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 wird sich außerdem anstrengen, **Berufungskommissionen paritätisch mit Frauen und Männern auf den jeweiligen Ebenen der Professor:innen, des Mittelbaus und der Studierenden** zu besetzen. Dies kann auch durch externe Mitglieder der Berufungskommission realisiert werden.

Darüber hinaus wird sich die Fakultät besonders darum bemühen, dass Berufungsverfahren zügig durchgeführt werden. 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. 35% Anteil Frauen im B.Sc.) auch in der weitergehenden Ausbildung in der Chemie bleiben (ca. 35% Frauenanteil in der Promotion). Im Anschluss an die Promotion bricht der Frauenanteil allerdings dramatisch ab, so dass es nur eine geringe Anzahl an Frauen als Postdoktorandinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt. Beim Studiengang Pharmazie bricht der Anteil der Frauen schon nach dem Studium ab.

Die unten aufgeführten Maßnahmen werden durchgeführt, um diese Situation 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 Teilnehmer:innen von fakultätseigenen Veranstaltungen vor Ort (z.B. GDCh Vorträge, Tag der Chemie, Institutskolloquien, Workshops, etc.)

- Verlegung von fakultätseigenen Veranstaltungen auf familienfreundliche Zeiten, d.h. wo möglich nicht nach 17 Uhr, Freitag Nachmittag oder am Wochenende; Veranstaltungen nach 16 Uhr sollten in hybrider Form angeboten werden
- auf Ebene der Wissenschaftler:innen mit Personalverantwortung / Leitungsfunktion: Weiterbildung in Hinblick auf Gendersensibilisierung, Genderbias, Frauenförderung etc.

(b) Hohe Priorität in der Vergabe von Fördermitteln der Frauenbeauftragten der Fakultät:

- Publikationen für Habilitandinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Coverimage-Finanzierung für Habilitandinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

- 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.

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 2024 erneut evaluiert und aktualisiert. Die Evaluation wird der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Präsidenten vorgelegt.

Verfasserinnen



Dr. Petra Hilgers (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)

Evaluierung verabschiedet in der Sitzung des Fakultätsrats vom 18.05.2022

Unterschrift der Dekanin



Prof. Dr. Antje Bäumner