



Gleichstellungsplan der Fachgruppe Chemie 2022–2026

1. Übersicht über die Geschlechterverteilung der Fachgruppe

1.1 Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen

1.1.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Anlage 1) 32 m/42 w (= 74 gesamt, 57 % w)

Vergütung*	E13 H.D.	E12	E11	E10	E09A	E08	E07	E06	AZUBI
Gesamt	2	2	1	3	16	21	5	13	10
Frauen	0	0	0	2	7	15	4	11	4
Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	66,6	43,7	71,4	80,0	84,6	40,0
Vollzeit gesamt	1	0	1	3	13	13	4	7	10
Vollzeit Frauen	0	0	0	2	4	7	2	6	4
Vollzeit Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	66,6	30,7	53,8	50,0	85,7	40,0
Vollzeit befristet gesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	10
Vollzeit befristet Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Vollzeit befristet Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0
Teilzeit gesamt	0	1	0	0	3	8	1	6	0
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	3	8	1	5	0
Teilzeit Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	100,0	85,7	0,0
Teilzeit befristet gesamt	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Teilzeit befristet Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Teilzeit befristet Frauen (%)	0	0	0	0	0	0	0	0	0

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

1.1.2 Wissenschaftliche Beschäftigte (Anlage 2) 133 m/34 w (= 167 gesamt, 20% w)

Vergütung*	W3	C04	W2	C03	A14	A13 H.D.	E14	E13 UE	E13 H.D.	WHK	WHF	SHK, ...
Gesamt	6	3	4	3	6	4	4	2	135	20	48	30
Frauen	1	0	0	0	1	1	1	0	30	7	13	13
Frauen (%)	16,6	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0	0,0	22,2	35,0	27,0	43,3
Vollzeit gesamt	6	1	4	3	6	3	1	2	10	13	2	1
Vollzeit Frauen	1	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	1
Vollzeit Frauen (%)	16,6	0,0	0,0	0,0	0,0	33,3	100,0	0,0	10,0	23,0	0,0	100,0
Vollzeit befristet gesamt	0	0	0	0	0	1	0	0	7	13	2	1
Vollzeit befristet Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1
Vollzeit befristet Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,0	0,0	100,0
Teilzeit gesamt	0	0	0	0	0	1	0	0	125	7	46	29
Teilzeit Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	29	4	13	12
Teilzeit Frauen (%)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,2	57,1	28,2	41,3
Teilzeit befristet gesamt	0	0	0	0	0	1	0	0	125	7	46	29

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

1.1.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte 65 m/33 w (= 98 gesamt, 33 % w)



1.2 Geschlechterverteilung in der Gruppe der Studierenden

1.2.1 Studienanfänger*innen

Bachelor 128 m/122 w (= 250 gesamt, 48 % w)
Master 32 m/16 w (= 48 gesamt, 33 % w)

1.2.2 Studierende in Bachelorstudiengängen

Bachelor 355 m/327 w (= 682 gesamt, 48 % w)

1.2.3 Studierende in Masterstudiengängen

Master 100 m/41 w (= 141 gesamt, 29 % w)

1.3 Geschlechterverteilung bei Abschlüssen und wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen

1.3.1 Bachelorabschlüsse

24 m/20 w (= 44 gesamt, 45 % w)

1.3.2 Masterabschlüsse

18 m/9 w (= 27 gesamt, 33 % w)

1.3.3 Promotionen

13 m/2 w (= 15 gesamt, 13 % w)

1.3.4 Habilitationen

keine

2. Gleichstellungsziele

2.1 Beschäftigungsstruktur

Vergleicht man die Statistik der Studierenden in Chemie an der Universität Bonn mit denen der anderen 55 Universitäten und Technischen Hochschulen, in denen Chemie unterrichtet wird, so stellt man kaum Unterschiede fest (s. Statistik der GDCh-Studiengänge 2020). So ist der Anteil der Studienanfängerinnen in Chemie mit 48 % typisch für die Chemie in Deutschland und damit praktisch gleich wie der Anteil der Studienanfänger. Dieser Anteil unterscheidet sich kaum von dem der Bachelorabsolventinnen in Chemie (45 %) und lässt daher den Schluss zu, dass die Erfolgsquote der Bachelorstudentinnen in Chemie in Bonn genauso groß ist wie die ihrer männlichen Kommilitonen. Auch im Masterstudiengang Chemie in Bonn ist die Erfolgsquote der Masterstudentinnen nahezu gleich groß wie die ihrer männlichen Kommilitonen, wie der Vergleich des Anteils an Masterabsolventinnen (33 %) mit dem der Studentinnen des Masterstudiengangs Chemie (29 %) zeigt. Auffällig ist, dass es beim Übergang vom Bachelorstudiengang in den Masterstudiengang Chemie zu einer Reduktion des Frauenanteils von 45 % auf 29 % kommt. Hierbei ist zu hinterfragen, ob diese Reduktion auf eine bewusste Entscheidung der Bachelorabsolventinnen zu einem Wechsel auf Masterstudiengänge mit einer anderen Schwerpunktsetzung zurückzuführen ist.

Wie man der entsprechenden Gesamtaufstellung für das wissenschaftliche Personal entnehmen kann (Tabelle u. 1.1.2, Anlage 2), ist der Anteil der Frauen im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis bei ca. 20 % und damit etwas kleiner als der Anteil an Masterabsolventinnen (33 %). Geht man davon aus, dass etwa 87 % der Masterabsolvent*innen eine Promotion in der Chemie anstreben (s. Statistik der GDCh-Studiengänge 2020), und berücksichtigt man ferner die rege Fluktuation in dem deutlich größeren Bereich der befristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen aufgrund der durchschnittlichen Promotionsdauer von vier Jahren, so ist zu erwarten, dass der Anteil der Frauen in den nächsten vier Jahren im Bereich der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ansteigen wird. Diese Aussage wird gestützt durch die Tatsache, dass der Anteil der Frauen bei den Wissenschaftlichen Hilfskräften (i. d. R. Promovierende im ersten Jahr der Promotion) zum Stichtag mit 35 % deutlich höher liegt. Gezielte Maßnahmen, wie z. B. die Einwerbung von Masterabsolventinnen aus anderen Universitäten oder dem Ausland im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten oder Initiativen, könnten sicherlich zu einer weiteren Erhöhung des Frauenanteils beitragen. Demgegenüber ist der Anteil der Mitarbeiterinnen im Bereich Technik und Verwaltung mit 63 % deutlich höher als der der Männer (Anlage 1). Der weitaus überwiegende Teil der in diesem Bereich beschäftigten Mitarbeiter*innen wird in den Tarifgruppen E06–E09A (Sekretariate, Laboranten, Gesellen in Werkstätten) bezahlt, sodass eine Differenzierung zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Eingruppierung nicht ersichtlich ist.

Im Bereich der Professuren lag der Frauenanteil zum Stichtag der statistischen Erhebung (01.12.2020) in der Fachgruppe Chemie der Universität Bonn bei ca. 6 %. Inzwischen gab es jedoch erhebliche Veränderungen in der Fachgruppe Chemie, die nicht in der statistischen Erfassung ihren Niederschlag finden konnten und deren Nichtberücksichtigung ein stark verzerrtes Gesamtbild erzeugen würde. So hat Frau Connie Lu am 27.08.2021 den Ruf auf die W3-Professur (Nachfolge W. Mader) angenommen. Ferner konnten im Jahr 2020 und 2021 im Rahmen von zwei Tenure-Track-Verfahren W1/W2 Prof. Ala Bunescu (Organische Chemie) und Prof. Patrycja Kielb (Physikalische Chemie) nach Bonn berufen werden, deren mögliche Verstetigung im Lehrkörper nach 5–6 Jahren zu einer deutlichen weiteren Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich führen wird. Darüber hinaus soll hier in Sinne der oft zitierten „Frauenrollenbilder in der Wissenschaft“ nicht unerwähnt bleiben, dass im Jahr 2020 Dr. Larissa von Krbek-Prömel eine Emmy Noether-Nachwuchsgruppe eingerichtet hat (Kekulé-Institut für Organische Chemie und Biochemie) und Privatdozentin Marianne Engeser als Leiterin der Abteilung Massenspektrometrie tätig ist.

2.2 Freie und freiwerdende Stellen bis 2026

Im Bereich der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist in der Fachgruppe Chemie im Zeitraum 2022–2026 aufgrund der Altersstruktur kaum eine Veränderung zu erwarten. Bei den Professuren werden in dem benannten Zeitraum folgende Stellen neu zur Besetzung ausgeschrieben werden:

30.09.2022: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. J. Beck)

30.09.2023: W2-Professur (Nachfolge Prof. Dr. R. Streubel)

30.09.2024: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. U. Kubitscheck)

30.09.2024: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. A. C. Filippou)



Foto: Volker Lamert/Uni Bonn

Die Fachgruppe Chemie plant wie in der Vergangenheit, die bestgeeigneten Nachfolger*innen ausschließlich auf der Basis der fachlichen und beruflichen Kompetenzen auszuwählen und im Falle gleicher Qualifikation Frauen zu bevorzugen.

2.3 Ziele

Allgemeine Ziele der Fachgruppe Chemie sind es, den Anteil von ca 50 % weiblicher Studierender im Bachelorstudium zu halten, den Anteil weiblicher Studierender im Masterstudium und bei den Promotionsabschlüssen an den Bundeschnitt von 40 % zu nähern, weibliche Nachwuchswissenschaftler zu fördern und den Anteil von Frauen unter den Professuren bei gleicher Qualifikation zu erhöhen.

Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, bei den Nachwuchsgruppenleiter*innen und bei den Studierenden im Bachelorstudium sieht die Fachgruppe Chemie keinen Bedarf für Gleichstellungsmaßnahmen.

Im Bereich des Studiums erscheint das Ziel realistisch, den Frauenanteil im Bachelorstudium auf dem Stand zu halten und den Absolventinnenanteil im Masterstudium und Promotionsstudium schrittweise auf 40 % bzw. 30 % zu erhöhen.

Im Bereich der unbefristet beschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist aufgrund der Altersstruktur bis 2026 kaum eine Veränderung zu erwarten.

Bei der Besetzung von neuen Professuren plant die Fachgruppe Chemie die bestgeeigneten Nachfolger*innen ausschließlich auf der Basis der fachlichen und beruflichen Kompetenzen auszuwählen und im Falle gleicher Qualifikation Frauen zu bevorzugen. Es soll das Kaskadenmodell entsprechend der Empfehlung des Wissenschaftsrates Anwendung finden und der bundesweite Frauenanteil von 15 % bei den Professor*innen und 25 % bzw. 27 % bei Habilitand*innen/Nachwuchsgruppenleiter*innen (s. GDCh-Statistik 2020) aller Chemie-Fachgruppen berücksichtigt werden. Es erscheint daher angemessen, sich daran zu orientieren und den aktuellen Anteil von Frauen bei den Professor*innen (12 %) in der Fachgruppe Chemie in der Universität Bonn in den nächsten vier Jahren zu erhöhen und einen Anteil von 20 % anzupeilen.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Fachgruppe

(Ableitung von Maßnahmen, um die unter Punkt 2. identifizierten Problembereiche zu entschärfen, ggf. Verweise auf fakultätsweite Maßnahmen)

Um den Anteil von ca. 50 % an weiblichen Studierenden im Bachelorstudium zu halten, sollen die bereits bestehenden sehr guten Kontakte zu Schulen weiter ausgebaut werden, um hierbei gezielt Schülerinnen für das Chemiestudium

gewinnen zu können. Hierbei sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen eingebunden werden, um das Frauen-Rollenbild in der Wissenschaft Chemie vor Ort zu stärken. Durch die Einbindung der kürzlich berufenen Professorinnen Lu, Bunescu, Kjelb, der Nachwuchsgruppenleiterin Krbek-Prömel und der Akademischen Rätinnen Engeser und Nozinovic in allen Phasen des Bachelorstudiums und Masterstudiums Chemie soll ferner verstärkt auf spezifische Probleme von Studentinnen in den zwei Studiengängen der Chemie eingegangen werden mit dem Ziel, die Zahl der Masterabsolventinnen und der Frauen in der Promotionsphase zu erhöhen. In diesem Kontext wird sich die Fachgruppe Chemie bemühen, die Rahmenbedingungen der W1TTW2-Professorinnen so optimal zu gestalten, dass die beiden Kolleginnen nicht nur einen sehr guten Start ihrer akademischen Laufbahn haben, sondern auch einen sehr erfolgreichen Abschluss ihres Tenure-Track-Verfahrens erzielen. Die Unterstützungsmaßnahmen sollen auch die Wahrnehmung von Homeoffice-Tätigkeiten erleichtern, wo es betrieblich möglich ist. Die Beschaffung von Hilfsmitteln hierzu wird bereits praktiziert und soll ausgebaut werden. Ein Beispiel hierfür stellt die Beschaffung von Spezialsoftware, wie dem Programm Teamviewer dar, mit dem man übers Internet sicher auf andere Rechner zugreifen und somit den technischen Support von Großgeräten und IT-Netzwerken aus der Ferne steuern kann. Dr. Senada Nozinovic (Abteilungsverantwortliche der NMR-Spektroskopie der Chemischen Institute) und Dr. Marianne Engeser (Leiterin der MS-Abteilung der Chemischen Institute) nutzen dieses Programm, um einzelne Großgeräte in der Zentralanalytik steuern zu können. Auf diese Weise können auftretende Schwierigkeiten im Messbetrieb oder die Betreuung von Mitarbeiter*innen vor Ort vom Homeoffice aus übernommen werden und damit kann die ansonsten erforderliche Anwesenheit im Institut optional werden.

Die Fachgruppe wird die zukünftigen Berufungsverfahren proaktiv gestalten und geeignete Kandidatinnen auffordern, sich auf die Vakanzen zu bewerben.

Schließlich soll das erfolgreiche Netzwerk Women in Chemistry fortgeführt werden. Um den Alltag der Frauen in der Chemie zu stärken, treffen sich die kürzlich berufenen Professorinnen, Nachwuchsgruppen- und Abteilungsleiterinnen regelmäßig und diskutieren neben wissenschaftlichen Fragen Alltagsprobleme. Damit wird das Onboarding der Frauen an der Universität Bonn erheblich unterstützt.

4. Controlling und Evaluation der Maßnahmen

Die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, Frau Alonso Rodriguez, wird das Controlling und die Evaluation der Maßnahmen besonders unterstützen. Das WiC-Netzwerk soll über die Fachkommission stärker eingebunden werden, um mögliche Gleichstellungsmaßnahmen voranzubringen.

Fachgruppenspezifische Gleichstellungsquote Fachgruppe Chemie

1. Vorgabe des Statistiktools

Nach dem Statistiktool des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW beträgt die Gleichstellungsquote für das Fach Chemie 40,9 % (Datenbasis 2019).

2. Übersicht über zu besetzende Professuren in der Fachgruppe im Zeitraum 2022–2026

30.09.2022: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. J. Beck)

30.09.2023: W2-Professur (Nachfolge Prof. Dr. R. Streubel)

30.09.2024: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. U. Kubitscheck)

30.09.2024: W3-Professur (Nachfolge Prof. Dr. A. C. Filippou)

3. Festlegung der Gleichstellungsquote

Auf der Basis der Beschäftigungsstruktur der Fachgruppe Chemie erscheint unter Anwendung des vom Wissenschaftsrat empfohlenen Kaskadenmodells eine Quote von 20 % bei den Professorinnen erreichbar. Sollte es gelingen, zwei der vier in Absatz 2 genannten Professuren mit Frauen zu besetzen, könnte eine Gleichstellungsquote von 50 % erzielt werden.



Foto: Bernadett Veitdel/Uni Bonn



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



MATHEMATISCH-
NATURWISSENSCHAFTLICHE
FAKULTÄT

FACHGRUPPE
CHEMIE

Gerhard-Domagk-Str. 1
53121 Bonn
<http://www.chemie.uni-bonn.de>