

## 6.8. Gleichstellungsplan der Fakultät für Chemie und Pharmazie

(am 11.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

### Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst<sup>51</sup>

#### Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen (ohne Geo- wissen- schaften) <sup>52</sup>	Absichts- erklärungen <sup>53</sup> zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
C4	8	0%	8	0%	0	0%	0	0%		
C3	8	25%	8	25%	0	0%	0	0%		
C2	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
<b>Summe C4-C2</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>	<b>16</b>	<b>13%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		
W3	7	0%	8	0%	0	0%	0	0%	4 <sup>54</sup>	
W3 Vertretung	3	0%	3	0%	0	0%	0	0%		
W2	1	100%	1	100%	0	0%	1	100%		
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	2	50%	2	50%	0	0%	2	50%		
<b>Summe W3-W1</b>	<b>13</b>	<b>15%</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>

<sup>51</sup> Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. bezogen auf die Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

<sup>52</sup> Bezogen auf die Fakultät für Chemie und Pharmazie (seit 01.01.2013)

<sup>53</sup> Bezogen auf die Fakultät für Chemie und Pharmazie (seit 01.01.2013)

<sup>54</sup> In zwei der vier Verfahren werden die Listen im Mai 2013 im Fakultätsrat verabschiedet.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen (ohne Geo- wissen- schaften) <sup>52</sup>	Absichts- erklärungen <sup>53</sup> zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
A15	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%		
A14	8,25	36%	9	33%	1	0%	1	0%		
A13	8,29	13%	12	25%	4	75%	7	29%		
<b>Summe A15-A13</b>	<b>15,54</b>	<b>20%</b>	<b>19</b>	<b>32%</b>	<b>5</b>	<b>60%</b>	<b>7</b>	<b>43%</b>		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	10,5	10%	12	8%	2	0%	0	0%		
E13 Ü	5,5	18%	6	17%	2	50%	5	20%		
E13	61,33	47%	115	48%	105	49%	112	49%		
E12	0,5	0%	1	0%	1	0%	1	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
<b>Summe E15Ü-E12</b>	<b>77,83</b>	<b>40%</b>	<b>134</b>	<b>43%</b>	<b>110</b>	<b>47%</b>	<b>118</b>	<b>47%</b>	<b>k.A. möglich</b>	<b>k.A. möglich</b>

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen (ohne Geo- wissen- schaften) <sup>52</sup>	Absichts- erklärungen <sup>53</sup> zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
ge- samt					davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)			
<b>Summe Landes- mittel</b>	<b>125,37</b>	<b>31%</b>	<b>187</b>	<b>36%</b>	<b>115</b>	<b>48%</b>	<b>132</b>	<b>45%</b>		

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen (ohne Geo- wissen- schaften) <sup>52</sup>	Absichts- erklärungen <sup>53</sup> zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
E14	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
E13 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13	45,63	34%	81	32%	75	31%	81	32%		
E12	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
<b>Summe Drittmittel</b>	<b>47,63</b>	<b>32%</b>	<b>83</b>	<b>31%</b>	<b>75</b>	<b>31%</b>	<b>83</b>	<b>31%</b>	<b>k.A. möglich</b>	<b>k.A. möglich</b>

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen (ohne Geo- wissen- schaften) <sup>52</sup>	Absichts- erklärungen <sup>53</sup> zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
<b>Summe Fakultät</b>	<b>173</b>	<b>31%</b>	<b>270</b>	<b>34%</b>	<b>190</b>	<b>41%</b>	<b>215</b>	<b>40%</b>		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studi- um und Wissenschaft bis 2018 ( in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen <sup>55</sup>	486	46%	50%
Studierende <sup>56</sup>	1573	49%	50%
Absolventinnen/Absolventen <sup>57</sup>	263	52%	50%
Promotionen <sup>58</sup>	51	47%	50%
Habilitationen <sup>59</sup>	7	29%	33%

**Qualitativer Kommentar****Bestandsanalyse**

Erfreulich ist der Anteil der Studentinnen von nahezu 60% (WS 2012/13) im Regio-Chimica-Studiengang, der zum Wintersemester 2010/11 als ein binationaler Studiengang in Zusammenarbeit mit der Universität Straßburg eingeführt wurde. Im klassischen Bachelor-Studiengang Chemie dagegen ist im WS 2012/13 der Anteil von Studentinnen leicht zurückgegangen auf 34% (36% im WS 2007/08). Der Anteil der Studentinnen im Studiengang Pharmazie Staatsexamen liegt bei 70% und im Bachelorstudiengang Pharmazeutische Wissenschaften bei 60% (jeweils WS 2012/13). Der Anteil von Frauen bei Promotionen in der Chemie stieg von 24% 2008 auf 38% 2011. In der Pharmazie schwankt der Anteil etwas und beträgt 2011 60%. In den Jahren 2008 bis 2012 sind insgesamt vier Habilitationen erfolgt; eine Frau wurde habilitiert. Momentan wird eine Habilitandin als Mutter durch das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm und eine Habilitandin (ebenfalls Mutter) über das Margarethe von Wrangell-Programm finanziert; beides sind Förderprogramme des Landes Baden-Württemberg. Die Zahl an Professorinnen konnte von zwei auf vier verdoppelt werden, so dass der Anteil jetzt 19% beträgt (14% in 2008). Allerdings ist hier festzustellen, dass es sich noch um eine befristete W2-Professur in der Chemie und eine befristete W1-Professur in der Pharmazie handelt. Trotz vielfältiger Bemühungen und dem Berufungsleitfaden folgend, konnte bisher keine W3-Professur mit einer Frau besetzt werden. Es wird angestrebt, dass dies für mindestens eine W3-Professur im Laufe der nächsten fünf Jahre umgesetzt werden soll (zusätzlich zu der W2, die in W3 übergehen wird). Daten stammen aus dem Statistik-Web der Universität Freiburg (<https://www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten/>, aufgerufen am 26.04.2013).

<sup>55</sup> Bezogen auf das WS 2012/13, Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

<sup>56</sup> Bezogen auf das WS 2012/13, Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

<sup>57</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012, Fakultät für Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

<sup>58</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>59</sup> Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

**Zielvorgabe**

Die Fakultät strebt an, auf den Qualifikationsstufen, auf denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Weitere Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien und die Vereinbarkeit von Familie und (wissenschaftlicher) Ausbildung und Karriere. Die Unterstützung der aktiven Elternschaft, damit sowohl Väter wie Mütter die Betreuungsaufgaben ihrer Kinder zu gleichen Teilen wahrnehmen können, soll durch Schaffung eines familienfreundlichen Klimas und entsprechender Räumlichkeiten am Studien- und Arbeitsort erreicht werden.

**Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils**

Zu unseren Maßnahmen, junge Frauen für das Studium der Chemie zu interessieren, gehört das dreitägige Schnupperstudium für Schülerinnen der Klassen 10 bis 12, das über das Service Center Studium organisiert wird. Für Doktorandinnen aus der Fakultät wird ein strukturiertes Mentoring-Programm in einem Graduiertenkolleg angeboten. Eine Fortsetzung dieses etablierten Programms erweitert auf die gesamte Fakultät ist wünschenswert, kann aber nur bei entsprechender Bereitstellung von Ressourcen ermöglicht werden. Ein sehr erfolgreicher Workshop „Perspektiven zur Berufswahl“ speziell für Doktorandinnen in der Endphase ihrer Promotion soll regelmäßig wiederholt werden, da er unter anderem auch zur Netzworkebildung beiträgt. Doktoranden können ebenfalls teilnehmen.

Auf Fakultätsebene werden familienfreundliche Sitzungszeiten angestrebt. Gremien wie der Fakultätsrat sollen nur bis 17 Uhr tagen, d.h. der Sitzungsbeginn wird vorverlegt. Wissenschaftliche Vorträge sollen in die Mittagszeit oder auf den Beginn des Tages gelegt werden. Darüber hinaus soll die von der Universität ermöglichte Tele- und Heimarbeit mehr beworben werden.

In regelmäßig stattfindenden Workshops für Doktorandinnen und Doktoranden werden neben dem wissenschaftlichen Austausch auch Themen wie Vereinbarkeit von Familie und Karriere aktiv angesprochen, um alle Beteiligten hierfür zu sensibilisieren.

Über einen vorhandenen Still- und Wickelraum hinaus gibt es Bedarf an professioneller Betreuung von Kindern von Mitgliedern der Fakultät und anderer benachbarter Fakultäten (Fakultät für Mathematik und Physik und Fakultät für Umwelt und Natürliche Ressourcen). Im gesamten (naturwissenschaftlichen) Institutsviertel fehlt eine entsprechend ausgestattete Kindertagesstätte, die in Arbeits- bzw. Studienplatznähe liegt. Die Idee, im Weismann-Haus oder in den Räumlichkeiten Stefan-Meier-Str. 26 eine KiTa einzurichten, sollte dringend wieder aufgegriffen werden.

Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern die Teilnahme an Vorträgen, Kolloquien und Seminaren, die außerhalb von KiTa-Öffnungszeiten liegen, zu ermöglichen, soll eine kindgerechte stundenweise Betreuung vor Ort ermöglicht werden.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten hat bisher immer eine Wissenschaftlerin übernommen, hier wird angestrebt, dieses Amt oder die Stellvertretung auch einem Wissenschaftler zu übertragen. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte nimmt an Fakultätsvorstandssitzungen teil bei Themen, die gleichstellungsrelevant sind. Hierzu erhält sie bzw. er Einsicht in die Tagesordnung.

Darüber hinaus werden individuell Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Stalking oder Mobbing getroffen.