

Zwischenbericht 2021 zum:

# **Gleichstellungsplan**

Fakultät für Chemie

Laufzeit des Gleichstellungsplans:  
2015 bis 2021

Stand: beschlossen in Fakultätsrat, 24.11.2021

## 1. Bestandsaufnahme (aktualisiert)

### 1.1 Studierende

Im Bereich der Bachelor-Studierenden ist der Frauenanteil im letzten Studienjahr weiter leicht gesunken und liegt derzeit bei 28,4 (41,3% im Lehramt)%. Im Master-Bereich liegt der Frauenanteil bei 37,2%. Hier zeigt sich nach wie vor – vorbehaltlich der Unsicherheit relativ kleiner Zahlen –, dass durch den höheren Anteil ausländischer Studierender der Frauenanteil im Master eher steigt. Deutliche Unterschiede gibt es wie bisher zwischen 1-F-Studium und 2-F-Studium (Lehramt), letzteres mit deutlich höherem Frauenanteil.

Ansätze für eine Erhöhung des Frauenanteils im Studium wurden im Gleichstellungsplan über die Erschließung von Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung aber mit einer chemienahen Ausbildung gesehen. Hierzu wurden in den letzten Jahren aktiv CTA-Schulen angeschrieben und auf diese Möglichkeit des Hochschulzugangs hingewiesen. Der Anteil von Studierenden mit entsprechender vorheriger Ausbildung ist tatsächlich gestiegen. Nach wie vor ist aber wegen der insgesamt sehr kleinen Personenzahl nicht seriös nachweisbar, ob dies auch einem positiven Effekt beim Frauenanteil führt.

### 1.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Promotion zählt in der Chemie nach wie vor de facto als berufsqualifizierender Abschluss, wodurch rund 95% eines Jahrgangs im Anschluss an ihr Master-Studium eine Promotion anschließen, sehr oft am gleichen Standort. Aktuell ist gegenüber dem Vorjahr jedoch wieder eine leichte Zunahme des Frauenanteils bei den Promovierenden zu sehen (Studienjahr 20120: 29,2% weibliche Promovierende gegenüber 5-Jahres-Mittel von 27,5 %).

Im Bereich der Postdokorate liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.19 bei 18,5% und damit unter dem Durchschnitt der letzten Jahre. Ob dies ein einmaliger Effekt ist oder sich fortsetzt, muss beobachtet werden.

Im Bereich der Nachwuchsgruppenleitungen sind zum Stand November 2021 4 Juniorprofessuren (davon 50% weiblich, davon eine Person auf W1 tt W2) sowie 6 anders finanzierte Gruppen (davon 16,7% weiblich) tätig.

### 1.3 Professuren und wissenschaftliches Personal

Perspektivisch ist hier wie unter 1.2 erwähnt durch die tenure-track-Professur eine Erhöhung des Anteils möglich. Durch das unplanmäßige Freiwerden einer W3-Professur im Institut für Organische und Biomolekulare Chemie besteht hier in Kürze die Chance, bei der Nachbesetzung eine Frau zu gewinnen.

Weitere Professuren auf W2/W3-Niveau werden erst 2026/27 regulär frei, sodass hier weitere Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils erst wieder in einigen Jahren zur Verfügung stehen. Der Anteil von Professorinnen auf W2/W3-Niveau liegt derzeit bei 12,5%.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals auf Dauerstellen gab es gegenüber dem Vorjahr keine Änderung.

### 1.4 Personal im technischen und Verwaltungsdienst

Die Unterschiede im Frauenanteil sind nach wie vor je nach Tätigkeitsfeld und Eingruppierung sichtbar, hohe Frauenanteile gibt es damit nach wie vor im eher niedrig eingruppierten Verwaltungsbereich, aber auch im sehr hoch dotierten Fakultäts-/Institutsmanagement.

Bei Neueinstellung sowohl im Verwaltungs- als auch im technischen Bereich wird versucht, historisch gewachsene Ungleichheiten bei der Eingruppierung eigentlich sehr ähnlicher Aufgaben/Stellen abzumildern. Dies ist jedoch aufgrund der in der Regel dauerhaft besetzten Stellen nur über einen längeren Zeitraum hin möglich. Dies betrifft vor allem die Eingruppierungen zwischen E6 und E9.

Das Karrierekonzept für den MTV-Bereich (analog zu dem für den Wissenschaftlichen Dienst) wurde mit Rahmenvorgaben für die Eingruppierung und damit auch Entwicklungsmöglichkeiten in den typischen Tätigkeitsbereichen der Fakultät von der Kommission für Finanzen und Personal beschlossen. Das Konzept erhöht Vergleichbarkeit und Transparenz und dient damit auch der Gleichstellung.

## 2. Ziele

Zu den im Gleichstellungsplan formulierten Zielen ergibt sich folgender Zwischenstand (bei Studierendendaten bezogen auf das Studienjahr 2019 entspr. Daten aus der Stabstelle Controlling, ansonsten auf das Haushaltsjahr). **Fett gedruckt** sind die Ziele mit besonderem Handlungsbedarf:

### 1) Halten des durchschnittlichen Frauenanteils unter den Erstsemester-Studierenden entsprechend dem Stand 2014 (31,4%):

Das Ziel ist weiterhin aktuell und muss durch die leicht sinkenden Werte besonders im Auge behalten werden, gerade angesichts der aktuellen Pandemie-Lage, die persönliche Beratungsangebote deutlich einschränkt. Die Fakultät versucht hier, mit digitalen Angeboten übergangsweise gegenzusteuern (Schnupperpraktikum, Webinar für Studieninteressierte u.ä.). Zudem leisten Projekte wie das ESF-geförderte „Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge gestalten“ und das MWK-geförderte „Entwicklung und Implementierung Digitaler Lehr-/Lernprozessbegleitungen zur Unterstützung nachhaltiger Kompetenzentwicklungen im Chemiestudium“, wenn gleich nicht spezifisch an Frauen adressiert, wichtige Unterstützung bei der Entscheidung für und den Einstieg in ein Studium. Sie leisten beide wesentliche Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit beim Einstieg in ein Chemiestudium.

### 2) Erhöhung der Gleichstellungs- und Interkulturellen Kompetenz der Promovierenden über Durchführung von mindestens zwei Workshops (à ca. 12 Personen) pro Jahr.

Das Ziel ist weiterhin aktuell und wird erreicht. Zur besseren Auslastung der Kurse bei mehr Kurszeiten sowie deutscher und englischer Sprache im Angebot (4 Workshoptermine/Jahr) kooperiert die Fakultät hier mit der Fakultät für Physik (vgl. Maßnahmenbeschreibung im Anhang). Dies bewährt sich sehr und fördert den Austausch zwischen den Fakultäten.

### 3) Halten des durchschnittlichen Anteils von Postdoktorandinnen entsprechend dem Stand 2014 (25,5%):

Das Ziel kann aufgrund der durch die Corona-Pandemie seit Frühjahr 2020 massiv eingeschränkten internationalen Austauschmöglichkeiten aktuell nicht sinnvoll beurteilt werden, da die Ausgangslage nicht der in normalen Jahren entspricht.

### 4) Gewinnung von mindestens 2 bis 3 neuen Nachwuchsgruppenleiterinnen im Zeitraum bis 2021. Dabei soll ein Anteil von mindestens 50% Frauen unter den ab 2015 neu eingerichteten Nachwuchsgruppen erreicht werden.

Das Ziel ist weiterhin aktuell. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans wurden eine Juniorprofessur und eine drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppe neu von Frauen übernommen. Zum 1.1.2019 kam eine weitere Juniorprofessorin (mit tenure-track W2) hinzu. Es waren jüngst drei Juniorprofessuren (o. tenure) ausgeschrieben, von denen bei zwei Verfahren eine Frau auf Platz 1 gelistet wurde. In einem Verfahren sagte die Erstplatzierte wegen eines tenure-Angebots ab, im zweiten Fall laufen die Bestellgespräche in Kürze an. Die Maßnahme der finanziellen Förderung weiblicher Nachwuchsgruppen ist ein durchaus attraktiver Standortfaktor, mit dem die Fakultät gegenüber der Ausstattung an anderen Standorten gut punkten kann, jedoch sind damit fehlende tenure-Möglichkeiten nicht wettmachen.

2020/21 konnten drei weitere weiblich geführte Nachwuchsgruppen eingerichtet werden (2 Juniorprofessuren, 1 Liebig-Stipendiatin).

Das Gleichstellungsteam der Fakultät sieht bei diesem Punkt einen sehr starken Zusammenhang mit Ziel 7. Das Vorhandensein attraktiver Kinderbetreuungsangebote ist gerade für junge Frauen ein wesentlicher Faktor, bei der Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere.

**5) Gewinnung von mindestens einer zusätzlichen Frau auf einer wissenschaftlichen Funktionsstelle:**

Das Ziel wurde durch die Schaffung einer neuen Dauerstelle aus SQM erreicht (vgl. dazu auch Punkt 1.3). Anfang 2019 konnte als aktuellste Entwicklung die Entfristung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Bereich Sicherheit und Fachdidaktik erreicht werden. Beide haben jedoch keine Stellen im „klassischen“ Mittelbau inne, wodurch das Ziel weiter als dringlich angesehen wird. Eine wissenschaftliche Dauerstelle konnte Ende 2020 mit einer Frau besetzt werden. Hier handelt es sich um eine klassische Mittelbaustelle. Das Ziel ist somit nun vollumfänglich erreicht.

**6) Gewinnung von mindestens einer neuen weiblichen Auszubildenden im Werkstattbereich bis 2021:**

Das Ziel wurde mit aktuell einer Auszubildenden im Bereich Elektronik erreicht. Zum Sommer 2019 konnten darüber hinaus eine weitere Frau gewonnen werden, die im Bereich Feinwerkmechanik ihre Ausbildung begonnen hat. Das Ziel bleibt dennoch aktuell und wird weiterverfolgt, um regelmäßig weibliche Auszubildende in den Chemie-Werkstätten zu haben.

**7) Schaffung mindestens eines zusätzlichen Betreuungsangebots für Eltern unter den Fakultätsmitgliedern.**

Das Ziel ist weiterhin aktuell und konnte bisher nicht erreicht werden. Die Fakultät drängt hier nachdrücklich auf die bereits mehrfach angemahnte zentrale Unterstützung, da ein solches Projekt nicht von einer Fakultät alleine gestemmt werden kann.

Der Bedarf ist weiterhin groß und gerade im Kontext von Ziel Nr. 5 ausgesprochen wichtig und durch die Pandemie-Bedingungen noch verstärkt. Das Gleichstellungsteam wird daher erneut versuchen, eine rechtsichere Möglichkeit von Betreuungsangeboten vor Ort zu entwickeln, um nicht auf Fortschritte im gesamtuniversitären bzw. uni-nahen Angebot angewiesen zu sein.

### **3. Maßnahmenkatalog**

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

| <b>Weiterführung: Schnupperpraktikum Chemie</b> |  |
|---|--|
| Inhalt  | Dreitägiges Herbstferien-Angebot für Schülerinnen der 11. bzw. 12. 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<br>Ab 2019: Durch die Umstellung auf G9 eher wieder Klasse 11 und 12.  |
| Laufzeit  | Dauerhaft  |
| Veranschlagte Mittel                            | Ca. 1.500 EUR/Jahr (2020 ergänzend Mittel für GIF-Projekt)   |
| Finanzierungsquelle                             | Fakultät allgemein (2020 ergänzend GIF)  |
| Durchführungs-Verantwortung                     | Dekanat  |
| Umsetzungsstand                                 | Das Schnupperpraktikum wird weiterhin jährlich in den Herbstferien angeboten und erfreut sich großer Resonanz.<br>Durch ein GIF-Projekt konnte das Schnupperpraktikum Chemie, das sich an Schülerinnen in Niedersachsen, Nordhessen und West-Thüringen richtet, um ein Camp in Zusammenarbeit mit dem XLAB erweitert werden, welches über den MINT-EC Schülerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet erreicht. Im Erfolgsfall wird mit dem XLAB über eine regelmäßige Fortführung des Angebots nachgedacht.<br><br>2021: Durch die aktuelle Pandemiesituation kann das Schnupperpraktikum nicht in Präsenz durchgeführt werden. Es wurden daher im Frühjahr und im Herbst 2021 digitale Alternativen angeboten mit vor allem im Herbst hoher Auslastung. |

| <b>Mentoring MoveMento@school (im Rahmen des Brückenschlag-Projekts)/<br/>Thema weiter aktuell: Gewinnung von Studentinnen ohne klassische<br/>Hochschulzugangsberechtigung<br/>Aktuell seit 2020: ESF-Projekt „Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge<br/>gestalten“</b> |   |
|--|---|
| 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 (MoveMento); 2020-2022 ESF-Projekt  |

|                             |  |
|-----------------------------|--|
| Veranschlagte Mittel        | ESF-Projekt: Gesamtbewilligungssumme 121 TEUR  |
| Finanzierungsquelle         | EU   |
| Durchführungs-Verantwortung | Dekanat  |
| Umsetzungsstand             | Ein neues Projekt der Fakultät (Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge gestalten), welches die Zielgruppe adressiert und Beratung zu diesem Feld vernetzt, wird seit April 2020 für zwei Jahre vom ESF gefördert und hat bereits diverse Tools entwickelt und ein wichtiges Netzwerk aus verschiedenen Akteuren (Beratung, Unternehmen, Berufsschulen...) aufgebaut, das die Verstetigung nach Auslaufen des Projekts ermöglicht. |

| <b>Standortanalyse Chemie-Studium</b> |  |
|---------------------------------------|--|
| 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).<br>Teil der Maßnahme war eine im Sommersemester 2015 durchgeführte Masterarbeit im Bereich der Chemie-Didaktik, welche eine entsprechende Analyse speziell für den Lehramtsbereich vorgenommen hat.  |
| Ziel                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifikation von Verbesserungspotential gegenüber strukturell vergleichbaren Chemie-Standorten</li> <li>- ggf. Erarbeitung entsprechender neuer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden</li> <li>- Erarbeitung von möglichst passgenauer Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Analyse.</li> </ul>   |
| 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<br>2021: Finanzierung einer weiteren Studie (2 Hilfskräfte)   |
| Finanzierungsquelle                   | Fakultät allgemein   |
| Durchführungs-Verantwortung           | Dekanat und Gleichstellungsteam  |
| Umsetzungsstand                       | Im Zuge der oben genannten Masterarbeit wurde, abweichend vom Gleichstellungsplan, gehandelt, da für einen deutschlandweiten Vergleich zunächst die Datenlage an der Fakultät für Chemie aufgearbeitet werden musste. Daher wurde während der Masterarbeit eine Situationsanalyse sowie eine explorative Studie durchgeführt, um einen fundierten Fragenkatalog zu erstellen. Auf Grund der zeitlichen Ressourcen wurde dann in einer anschließenden Masterarbeit im WS 2017/18 eine quantitative Studie bezüglich der Fachrichtungswahl (von Bachelor-, Master- sowie Promotionsstudierenden) an der Fakultät für Chemie durchgeführt.<br>Das Gleichstellungsteam der Fakultät beschäftigt sich derzeit mit möglichen aus den Studien resultierenden Empfehlungen und Maßnahmen.<br>2021: Die Ergebnisse der Studie liegen ab Ende November 2021 vor und werden in verschiedenen Gremien der Fakultät diskutiert. Nicht alle Faktoren sind von der Fakultät |

|  |   |
|--|---|
|  | beeinflussbar, daher ist die Ableitung konkreter Maßnahmen schwierig. |
|--|---|

| <b>Beratungsangebote für Studierende mit Kind</b> |   |
|---|---|
| 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"> <li>- Aktive Thematisierung von Elternschaft während des Studiums</li> <li>- Vermeiden von Verzögerungen oder sonstigen durch Elternschaft bedingten Problemen während des Studiums</li> </ul>   |
| Zielgruppe  | Studierende   |
| Laufzeit  | Dauerhaft   |
| Veranschlagte Mittel                              | keine   |
| Finanzierungsquelle                               | Nicht notwendig   |
| Verantwortliche/r                                 | Wiss. Referentin im Studiendekanat, Geschäftsführung Dekanat  |
| Umsetzungsstand                                   | <p>Es wurden durch Gleichstellungsteam und Dekanat in den letzten Jahren diverse Beratungsgespräche geführt. Diese stießen auffällig oft auf die Hürde nicht ausreichender Betreuungsinfrastruktur (vgl. 2.7), weswegen die Fakultät hier nachdrücklich auf verstärkte zentrale Anstrengungen drängt. Durch die Einrichtung der Stelle der wissenschaftlichen Referentin im Studiendekanat, die Gleichstellungsaspekte im Studium als Teil ihrer Tätigkeit hat, steht hier seit Herbst 2017 noch erweiterte Beratungskapazität zur Verfügung.</p> <p>2021: regelmäßiges Angebot, derzeit z. B. im Rahmen der „Coffee Breaks“.</p> |

| <b>Schlüsselkompetenz-Workshops für Promovierende</b> |   |
|---|---|
| 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> |
| 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  |
| Umsetzungsstand             | Die Workshops werden wie weiterhin zweimal jährlich angeboten und sind in der Regel ausgebucht (je 12 Personen). Zur besseren Auslastung von Kursen und mehr Terminangeboten (2 x 2 Kurse pro Jahr, jeweils einmal deutsch- und einmal englischsprachig) erfolgt hier ein gemeinsames Angebot mit der Fakultät für Physik. Das Feedback der Teilnehmenden ist durchgängig gut bis sehr gut, sodass das Angebot beibehalten wird. Mit den Kursen gelingt vor allem erfolgreich eine Sensibilisierung von Männern für Fragen der Gleichstellung und Diversität im Hinblick auf Herausforderungen für angehende Führungskräfte. |

| <b>Weiterführung: Mitfinanzierung von Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien (aktuell: D.-S.-Stellen)</b> |  |
|---|--|
| Inhalt  | Unterstützung von Bewerbungen um Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien (bzw. in den letzten Jahren als Stellen ausgeschrieben) mittels Finanzierung des Fakultätsanteils für alle erfolgreich eingeworbenen Schlözer-Förderung. Die Maßnahme wird auf die Förderung von Postdoktorandinnen eingeschränkt. Dabei soll es sich zudem speziell um Stipendiatinnen handeln, die auch tatsächlich selbständig im Sinne einer (angehenden) Nachwuchsgruppenleiterin arbeiten werden, was z. B. durch Erscheinen als korrespondierende Autorin bei Publikationen belegt werden soll. |
| 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  |
| Umsetzungstand  | Das Programm wurde in die Finanzierung von Stellen umgewandelt. Auch daran beteiligt sich die Fakultät. Bisher konnte jedoch keine Schlözer-Postdoc-Stelle eingeworben werden. Im Bewerbungsdurchlauf 2021: Es wurde erfolgreich die Finanzierung eine Schlözer-Postdoktorandin eingeworben, die seit Oktober 2021 an der Fakultät tätig ist.  |

| <b>Zusätzliche Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs</b> |   |
|--|---|
| Inhalt   | 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 Gerätebeschaffungen). Die Mittel werden auch den beiden aktuell bereits an der Fakultät tätigen Gruppen (Fr. Siewert und Fr. Kunze) zur Verfügung gestellt. |
| Ziel   | - 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   |
| Umsetzungsstand             | Über die oben genannten neuen Gruppen hinaus wurden bisher drei weiteren Nachwuchsgruppen eingerichtet, alle jedoch männlich besetzt.<br>Seit Januar 2019 ist mit JP Dr. Kunkel eine weitere weiblich geleitete Nachwuchsgruppe an der Fakultät neu gestartet. Sie hat bereits die Pauschale zugewiesen bekommen. Das Fördermodell wird aktiv in Gespräche mit potentiellen Kandidatinnen angeboten.<br>Bei 3 im Jahr 2019 ausgeschriebenen W1-Professuren konnte zweimal eine Frau auf Platz 1 gelistet werden. In einem Fall sagte die Erstplatzierte wegen eines tenure-Angebots ab; zweiter Fall in 2021 mit einer Frau besetzt.<br>Stand 2021: Drei neue Juniorgruppenleiterinnen (JP Krawczuk, Dr. Vondung, JP Simeth) konnten von der Förderung profitieren. |

#### **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.<br>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"> <li>- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium</li> <li>- Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifiziertes Personal und Studierende</li> <li>- Vernetzung von Eltern innerhalb der Fakultät</li> </ul>  |
| 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   |
| Umsetzungsstand             | Trotz mehrfacher Nachfrage, auch vonseiten des Chemie-geführten SFB 803 konnte hier leider von zentraler Seite bisher keine neue Kapazität geschaffen werden. Finanzmittel stünden von Seiten der  |

|  |   |
|--|---|
|  | <p>Fakultät wie auch des SFB803 zur Verfügung. Der Bedarf ist zudem weiterhin vorhanden.</p> <p>Das neu gewählte Gleichstellungsteam wird hier einen neuen Anlauf starten, um zumindest auf Fakultätsebene ein Betreuungs-Angebot zu ermöglichen.</p> |
|--|---|

| <b>Ergänzt seit 2018: Förderung promovierender Eltern</b> |   |
|---|---|
| Inhalt  | Die Vereinbarkeit von Familie und Promotion bedeutet neben organisatorischen Aspekten auch eine finanzielle Herausforderung für promovierende Eltern. Entsprechend dem Karrierewege-Konzept der Fakultät erhalten Promovierende eine Mindestfinanzierung im Umfang einer halben TV-L-E13-Stelle. Für Promovierende Eltern gilt abweichend davon seit 2018 ein Mindestumfang von einer 2/3-Stelle. Promovieren beide Elternteile an der Fakultät, wird die Aufstockung geteilt. Höhere Stellenumfänge sind selbstverständlich möglich. |
| Ziel  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Promotion</li> <li>- Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifizierte Promovierende</li> </ul>  |
| Zielgruppe  | Alle Eltern unter den Promovierenden  |
| Laufzeit  | Laufend seit 2018   |
| Veranschlagte Mittel                                      | Abhängig von der Anzahl promovierender Eltern, pro Fall i.d.R. Differenz zwischen 50% und 66,6% TV-L E13  |
| Finanzierungsquelle                                       | Arbeitsgruppen, in denen die Promovierenden beschäftigt sind. In Härtefällen Finanzierung über das zuständige Institut.   |
| Durchführungs-Verantwortung                               | Arbeitsgruppen und Institute der Fakultät unterstützt durch Instituts-Verwaltungsleitungen  |
| Umsetzungsstand   | Für die aktuell promovierenden Eltern wurde durchgängig die Aufstockung umgesetzt. Für neu eingestellte Eltern bzw. Promovierende, die neu Eltern werden, wird die entsprechende Personalmaßnahme laufend ebenfalls durchgeführt.   |