

Dezentraler Gleichstellungsplan [24.08.2023]

des Fachbereich 09 | Chemie, Pharmazie, Geographie und Geowissenschaften

Einleitung

Der Fachbereich 09 Chemie, Pharmazie, Geographie und Geowissenschaften nimmt die Gleichstellung aller Geschlechter, nicht-binärer und trans*Menschen als Querschnitts- und Führungsaufgabe wahr und unterstützt Maßnahmen, welche den bestehenden Gleichstellungsdefiziten entgegenwirken. Dabei stellen der Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der JGU aus dem Jahr 2019 sowie die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards die Basis zur Orientierung eigener Maßnahmen zur effektiven Verwirklichung von Chancengleichheit dar.

Im Folgenden soll zunächst eine Bestandsaufnahme der Repräsentanz von Frauen am Fachbereich 09 in den Gruppen Studierende, Promovierende, Habilitierende, wissenschaftliches Personal und Professuren gegeben werden. Darauffolgend werden Bedarfe und Ziele der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich definiert und zur Erreichung dieser – geeignete, teils neu konzipierte und teils bereits bestehende Fördermaßnahmen auf struktureller und personenbezogener Ebene dargestellt.

Bestandsaufnahme ¹ - Fachbereich 09 in Zahlen (hinsichtlich Geschlechterverhältnis/ Frauenanteil)

Da der Fachbereich 09 mit seinen 3 Instituten, dem Department Chemie und den dementsprechend vielfältigen Studiengängen und Forschungsrichtungen sehr groß und heterogen aufgestellt ist, bedarf es einer entsprechend differenzierten Betrachtung des Frauenanteils innerhalb der unterschiedlichen Gruppen in den jeweiligen Fächern, sowie entsprechend bedarfsgerechte Maßnahmen.

¹ Jegliche aufgeführten Zahlen, mit Ausnahme der Studierendenzahlen sowie der Professorinnen und Professoren am FB09 nach Besoldungsstufen stammen aus der Zusammenstellung „Fachbereich 09 in Zahlen, Stand Januar 2022“, welche die Abteilung HE 5 – JGU-Berichtswesen im 2 Jahres Rhythmus dem Fachbereich zur Verfügung stellt und beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf das Jahr 2020.

Studierende in den Bachelor- und Masterstudiengängen² sowie im Staatsexamen

Betrachtet man die Studierendenschaft des gesamten Fachbereichs, ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen. Betrachtet man jedoch die Fächer Chemie, wobei man hier nochmals die Lehramts- von den Science-Studiengängen (Frauenanteil von 33%) getrennt in den Blick nehmen muss, und Geowissenschaften (Frauenanteil von 36%), ist der Frauenanteil hingegen sichtlich geringer. In der Geographie hingegen ist das Verhältnis fast ausgeglichen, wobei hier ein leichtes Ungleichgewicht zwischen den Science- bzw. Arts- und den Lehramtsstudiengängen existent ist. Allein in der Pharmazie ist mit 72% (ähnlich zu anderen Standorten in Deutschland) ein deutlich höherer Anteil an weiblichen Studierenden zu verzeichnen.

Abb.1 Studierendenfälle

Studiengänge/Semester		SoSe2022				
		gesamt	männlich	weiblich	Weiblich in %	
Geowissenschaft	gesamt	223	143	80	36%	
		Bachelor	154	98	56	36%
		Master	69	45	24	35%
Chemie	gesamt	738	439	299	41%	
	<i>Lehramt gesamt</i>		325	161	164	50%
		Bachelor	231	122	109	47%
		Master	94	39	55	59%
	<i>Kein Lehramt gesamt</i>		413	278	135	33%
		Bachelor	279	183	96	34%
	Master	134	95	39	29%	
Biomedizinische Chemie	gesamt	490	171	319	65%	
		Bachelor	366	118	248	68%
		Master	124	53	71	57%
Geographie	gesamt	976	456	521	53%	
	<i>Lehramt gesamt</i>		604	260	344	57%
		Bachelor	375	168	207	55%
		Master	229	92	137	60%
	<i>Kein Lehramt gesamt</i>		372	196	177	46%
		Bachelor	254	142	112	44%
		Master Sc.	67	34	33	49%
	Master Arts	51	19	32	63%	
Pharmazie	Staatsexamen gesamt	503	141	362	72%	

Eigene Darstellung: Datenquelle: PuC

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Gesamtwerte im Fachbereich 09 dem generellen Geschlechterungleichgewicht im MINT-Bereich entsprechen, wobei nicht alle naturwissenschaftlichen Fächer einen geringen Frauenanteil aufweisen. Diese Ausgangssituation muss mit in die Betrachtung der darauffolgenden Karrierestufen

² Die Zahlen bezüglich der Studierenden, stammen aus einer gesonderten Anfrage an HE5, welche eine Übersicht der Geschlechterverteilung der Studierenden am FB09 nach ausgewählten Studiengängen erstellt haben. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Zahlen auf das SoSe 2022

einbezogen werden. Bei Betrachtung der weiteren Qualifikationsphasen ist teils ein starker Rückgang des Frauenanteils festzustellen.

Promotionen und Habilitationen

In Bezug auf die Anzahl abgeschlossener Promotionen wird die Unterrepräsentanz von Frauen bezogen auf das Promotionsfach Chemie und Geowissenschaften noch deutlicher. In der Pharmazie ist generell eine sehr niedrige Promotionsquote festzustellen, wobei sich auch hier überproportional Männer für die Promotion entscheiden, trotz des hohen Anteils der Studentinnen im Staatsexamensstudiengang. Dies ist damit zu begründen, dass ein großer Teil der Pharmaziestudierenden die Arbeit in einer Apotheke als vorrangiges Karriereziel hat und somit der Weg in die Forschung von vielen Studierenden zunächst nicht angestrebt wird. Die Arbeit in einer Offizinapotheke ermöglicht es zudem, eher in Teilzeit zu arbeiten, was für viele Frauen ein wichtiger Aspekt bei der Studiauswahl sein könnte. Zwischen den Jahren 2016 und 2020 haben im Fachbereich 09 insgesamt sechs Personen, davon eine Frau, ihre Habilitation abgeschlossen. Bei der geringen Anzahl an Habilitationen ist es jedoch schwer eine belastbare statistische Aussage zu treffen.

Abb. 2 Anzahl abgeschlossener Promotionen am FB09

Anzahl abgeschlossener Promotionen	Prüfungsjahr 2020		
	gesamt	davon weiblich	
		absolut	Anteil
Chemie	84	29	34,5%
Geographie	3	2	66,7%
Geowissenschaften	5	1	20,0%
Pharmazie	11	5	45,5%
FB09 - Gesamt	103	37	35,9%
Alle Fachbereiche	693	379	54,7%

Datenquelle: JGU Berichtswesen, Data Warehouse JGU: Abzug von Stichtagsdaten aus CampusNet.

Personal in Zahlen

Zunächst soll der Blick auf das hauptberufliche wissenschaftliche Personal gelenkt werden. Bezogen auf den gesamten Fachbereich sind 31% des gesamten wissenschaftlichen Personals Frauen, 17% der besetzten unbefristeten wissenschaftlichen Stellen sind mit Frauen besetzt. In der Geographie liegt nahezu ein paritätisches Verhältnis vor. In der Chemie liegt der Anteil der Frauen des wissenschaftlichen Personals bei 28%. Der Frauenanteil des gesamten nicht-wissenschaftlichen Personals hingegen liegt in allen vier Fächern zwischen 58% (Chemie) und 75% (Pharmazie).

Abb.3 Frauenanteil für ausgewählte Personalgruppen in %

Hauptberufliches Personal insgesamt Anteil weiblich in %	2020								
	Personal insgesamt	Drittmittel-personal	Landesmittel-personal	Wissenschaftliches Personal			Nicht-wissenschaftliches Personal		
				gesamt	unbefristet	befristet	gesamt	unbefristet	befristet
Chemie	38%	35%	39%	28%	14%	34%	58%	61%	26%
Geographie	51%	74%	47%	46%	26%	62%	69%	76%	33%
Geowissenschaften	46%	50%	45%	34%	7%	34%	72%	62%	0%
Pharmazie	45%	39%	46%	33%	24%	36%	75%	74%	100%
Dekanat FB09	87%	100%	86%	50%	50%	-%	93%	90%	100%
FB09 - Gesamt	43%	41%	42%	31%	17%	37%	64%	66%	46%

Datenquelle: JGU Berichtswesen, Data Warehouse JGU: Abzug von Stichtagsdaten aus CampusNet

Im Jahr 2020 waren 11 der insgesamt 52 Professuren mit Frauen besetzt. Die Anteile sind je Fach dabei sehr unterschiedlich.

Abb.4 Professorinnen und Professoren am FB09

Professorinnen und Professoren	2016				2022			
	insgesamt	davon weiblich		insgesamt	davon weiblich			
		absolut	Anteil		absolut	Anteil		
Chemie	27	6	22,2%	25	4	16,0%		
Geographie	6	2	33,3%	7	4	57,1%		
Geowissenschaften	8	0	0,0%	10	2	20%		
Pharmazie	5	1	20,0%	6	3	50%		
FB09 - gesamt	46	9	19,6%	48	13	27,0%		

Inkl. Juniorprofessuren und Vertretungsprofessuren; Datenquelle 2016: Data Warehouse JGU: JGU Berichtswesen; Datenquelle 2022: Eigene Berechnung aus MACH³

Darüber hinaus ist ein differenzierter Blick auf die Verteilung der Besoldungsstufen, ebenso aufschlussreich. Hier wird deutlich, dass der Frauenanteil mit zunehmender Besoldungsstufe in allen Fächern ein weiteres Mal abnimmt.

Abb. 5: Professorinnen und Professoren am FB09 nach Besoldungsstufen

Professuren nach Besoldungsstufen Anteil weiblich in %	C4/W3			C3/W2			W1		
	insgesamt t	Davon weiblich		insgesamt t	davon weiblich		insgesamt t	davon weiblich	
		absolut	Anteil		absolut	Anteil		absolut	Anteil
Chemie	15	2	13,3%	7	2	28,6%	3	0	0%
Geographie	5	2	40%	1	1	100 %	1	1	100%
Geowissenschaften	2	0	0%	6	1	16,7%	2	1	50%
Pharmazie⁴	4	1	25%	1	1	100 %	1	1	100%
FB09 - Gesamt	26	5	19,2%	15	5	33,3%	7	3	42,8%

Eigene Darstellung. Datenquelle: Eigene Ziehung aus MACH Stand: 09_2022

³ Bei beiden Jahren handelt es sich um die besetzten Professuren und nicht um Planstellen. Seniorprofessuren wurden zudem nicht mit aufgenommen.

⁴ In Bezug auf die Pharmazie ist hier ein Verzerrungseffekt enthalten. Eine W2-Professur wurde vorzeitig auf eine W3 Professur gehoben. Verhältnis der eigentlichen W2 und W3- Professuren ist somit hier inkorrekt – entspricht aber der aktuellen Besetzung.

Zukünftige Besetzungsmöglichkeiten

Im Folgenden sollen kurz die Handlungsmöglichkeiten des Fachbereichs innerhalb der nächsten 10 Jahre in Bezug auf die Besetzung durch Erreichen der Regelaltersgrenze freiwerdender Professuren dargestellt werden, aus denen sich dann die möglichen Ziele diesbezüglich ableiten lassen. Dies setzt voraus, dass alle diese Professuren auch dem Fachbereich wieder zugewiesen werden. Es gibt aktuell 4 „freie“ Professor:innenstellen, innerhalb der nächsten zehn Jahre scheiden voraussichtlich 14 Professor:innen, davon 4 Professorinnen, aus dem Dienst aus. Von diesen insgesamt 18 zu besetzenden Stellen sind bereits heute 5 Stellen als Zielstellen aktueller W1 nach W2 Tenure Track Stellen festgelegt und somit ist hier bereits eine Festlegung erfolgt.

Bei den restlichen 13 Stellen handelt es sich um 6 C4/W3 und 7 C3/W2-Professuren. Auf die einzelnen Fächer verteilen sind die freiwerdenden Professuren folgendermaßen: 1x Geowissenschaften, 7x Chemie, 1x Geographie und 4x Pharmazie.

Resümee

Zusammenfassend ist festzustellen, dass bereits in Bezug auf die Studierenden deutliche Unterschiede des jeweiligen Frauenanteils in den verschiedenen Studiengängen des Fachbereiches festzustellen sind. Es liegt eine recht sichtbare Teilung zwischen den Science-Studiengängen in der Chemie und in den Geowissenschaften auf der einen und den Science- Studiengängen⁵ Geographie, Biomedizinische Chemie, Pharmazie, sowie den Lehramtsstudiengängen in der Chemie auf der anderen Seite vor. Entsprechend unterschiedlich sind die jeweiligen Ausgangslagen, was eine differenzierte Betrachtung der Zielsetzungen im Rahmen eines Kaskadenmodells erfordert, um den Frauenanteil auf den weiteren Qualifikationsstufen zu erhöhen.

Da der Frauenanteil mit jeder weiteren Qualifikationsstufe in allen Fächern, wenn auch in unterschiedlichem Maße, sinkt, ist das Phänomen der „leaky pipeline“ – „dem graduellen Ausstieg von Frauen aus dem Wissenschaftssystem im Verlauf der akademischen Karrierestufen“ (TUIDER et al 2016: 4) – im Fachbereich 09 deutlich festzustellen. Dies ist zum einen an den wissenschaftlichen Dauerstellen und zum anderen auf der Ebene der Professuren zu sehen. Im Rahmen von Neuberufungen konnte seit 2016 der Frauenanteil an den Professuren im gesamten Fachbereich zwar von 19,5% auf 24,5% erhöht werden – liegt damit aber im Schnitt immer noch weit unter dem Ziel einer Parität. Besonders erfreulich ist es dabei, dass im Fach Geowissenschaften, in dem über viele Jahre keine Frau auf professoraler Ebene tätig war, in den letzten Jahren gleich zwei Frauen berufen werden konnten (1*W2 und 1*W1TTW2). In der Chemie ist dabei der Anteil an Professorinnen in diesem Zeitraum etwas von 22,2% auf 16% gesunken, dies ist dadurch bedingt, dass eine Wegberufung und in einem zweiten Fall der Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgte.

⁵ In Bezug auf die Pharmazie - Staatsexamensstudiengang

Betrachten wir nun die in den kommenden zehn Jahren anstehenden Neuberufungen, wird deutlich, dass weder in den Geowissenschaften noch in der Geographie große Handlungsspielräume für eine Erhöhung des Frauenanteils auf Ebene der Professuren bestehen, wobei die Geographie diesbezüglich auch keinen hohen Bedarf aufweist.

Spielräume diesbezüglich sind in der Pharmazie und in der Chemie vorhanden, wobei hier die Zielsetzungen gemäß des Status Quo in den beiden Fächern variieren.

Ziele und Bedarfe

Die im Folgenden aufgeführten Ziele sind einerseits in der Betrachtung der zuvor dargestellten strukturellen Aufstellung des Fachbereichs sowie andererseits aus Gesprächen mit den (stellv.) Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs 09 sowie wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen) entstanden. Sie bilden somit auch spezifische Wünsche und Bedarfe ab. Die Ziele 1 bis 6 sind dabei als notwendige Bausteine für die Erreichung der Ziele 7 und 8 zu sehen.

1. Steigerung der Attraktivität des „Arbeitsplatzes Wissenschaft“

Die Steigerung der Attraktivität des „Arbeitsplatzes Wissenschaft“ ist das übergeordnete Ziel des Fachbereichs 09, welches die Basis für die Erreichung aller weiteren Ziele auf den unterschiedlichen Ebenen bietet. Dabei verfolgt der Fachbereich einen ganzheitlichen Ansatz⁶, um bestehenden Defiziten entgegenzuwirken.

2. Fortführung der MINT-Förderung für Mädchen und junge Frauen

Der Fachbereich setzt sich weiterhin zum Ziel, eine aktive Förderung für Mädchen und junge Frauen im MINT-Bereich zu unterstützen, um den Frauenanteil in den MINT-Fächern generell zu erhöhen. Dabei sollen vorhandene Maßnahmen weitergeführt und neue Maßnahmen je nach Ressourcen konzipiert und durchgeführt werden.

3. Förderung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen

Um den Frauenanteil bei wissenschaftlichen Dauerstellen und Professuren zu erhöhen, gilt es den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, um gerade junge Frauen zu ermutigen, wissenschaftliche Karrierewege einzuschlagen.

4. Schaffung eines Bewusstseins für die Existenz von geschlechterspezifischem Bias und bestehenden Gleichstellungsdefiziten

Neben den Zielen und Maßnahmen, die sich explizit auf personenbezogene Förderungen beziehen, ist es zudem unerlässlich, eine Sensibilisierung aller für den weiterhin

⁶ Nähere Erläuterung siehe Kapitel „Darstellung bestehender Maßnahmen sowie neu geplanter Maßnahmen“

bestehenden gender bias und die existierenden Gleichstellungsdefizite zu erreichen. Nur wenn ein allgemeines Bewusstsein bei Vorgesetzten, Mitgliedern von Auswahlgremien etc. entsteht, kann ein Wandel auch auf der strukturellen – systemischen Ebene vollzogen werden.

5. Erhöhung der Teilnahme an themenspezifischen Angeboten

Häufig sind die bereits zahlreich existierenden Unterstützungsangebote, wie auch Sensibilisierungsangebote innerhalb der entsprechenden Zielgruppen nicht bekannt und werden somit auch zu wenig genutzt. Entsprechend sollen die bereits zahlreich bestehenden Unterstützungs- und Sensibilisierungsformate, sowohl diejenigen des Fachbereichs, aber auch diejenigen der JGU sowie von externen Anbietern, regelmäßig zusammengestellt und transparent sowie zielgruppenspezifisch beworben werden, um die Teilnahmezahlen zu erhöhen.

6. Intensivierung der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Damit die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich noch präsenter gelebt wird und die Gleichstellungsbeauftragten auch als Ansprechpersonen für diesen Bereich und die damit verbundenen Bedarfe verstanden werden, soll diese zum einen sichtbarer und zum anderen intensiviert und ausgebaut werden.

7. Anhebung des Anteils der Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Im Rahmen des oben formulierten Handlungsspielraumes des Fachbereichs in den kommenden 10 Jahren bzgl. der Besetzung von freiwerdenden Professuren, setzt sich der Fachbereich generell eine Anhebung des Anteils der Professorinnen zum Ziel. Aufgrund der oben beschriebenen Situation werden in Bezug auf die Besetzung von Professuren die Fächer Geowissenschaften und Geographie nicht in die Zielsetzung mit einbezogen. Hier gilt es natürlich ebenso bei jeder freiwerdenden Professur (z.B. durch Außenrufe) gezielt Frauen explizit zur Bewerbung aufzufordern, darüber hinaus können allerdings keine Ziele zum aktuellen Zeitpunkt festgeschrieben werden. Für das Fach Pharmazie wird angestrebt, den aktuell erreichten Zustand auch zukünftig beizubehalten. Die Chemie muss bei 7 in den nächsten Jahren zu besetzenden Professuren konsequent die Chancen nutzen, den Frauenanteil zu erhöhen und dafür Maßnahmen zu ergreifen, wie z.B. Frauen explizit zur Bewerbung aufzufordern.

Auch im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen soll eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt werden.

Darstellung bestehender Maßnahmen sowie neu geplanter Maßnahmen

Die Konzeption und Durchführung der unterschiedlichen Maßnahmen des Fachbereichs 09 streben danach, möglichst ganzheitlich den bestehenden Gleichstellungsdefiziten entgegenzuwirken und die oben genannten Ziele mit jeweils angepassten Ansätzen zu erreichen. So beziehen sich diese auf jegliche Qualifikations- bzw. Karrierestufen – es werden Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen sowie Professorinnen als konkrete Zielgruppen adressiert. Mit diesem breiten Ansatz soll sowohl eine Steigerung des Anteils an Studentinnen in denjenigen Fächern, in denen dieser unter 50 Prozent liegt, als auch die Begrenzung des „leaky pipeline“-Phänomens im gesamten Fachbereich 09 erzielt werden.

Darüber hinaus zielen die Unterstützungsformate neben der individuellen, auch auf die systemische Ebene ab – indem individuelle Bedarfe bedient aber auch die Änderung von bestehenden Strukturen gefördert werden.

Somit können die im Folgenden dargestellten Maßnahmen nicht den einzelnen Zielen zugeordnet werden, sondern sollen in ihrer Gesamtheit zur Zielerreichung führen.

Zudem sollen diese im Rahmen der sich aktuell im Ausbau befindlichen Öffentlichkeitsarbeit des Fachbereichs 09 einer breiten Öffentlichkeit präsentiert werden, um die Bemühungen und Änderungen auch der am universitären Leben interessierten Community zu zeigen, um somit den Standort JGU zu stärken.

1. Förderung und Unterstützung von MINT-Förderungsprojekten für Mädchen und junge Frauen

Der Fachbereich 09 unterstützt mit finanziellen und personellen Ressourcen diverse MINT-Förderungsprojekte für Mädchen und junge Frauen an der Schnittstelle Schule/ Hochschule.

Besonders hervorzuheben ist dabei das vornehmlich ESF finanzierte, Rheinland-Pfalzweite Ada Lovelace Projekt (ALP), welches der Fachbereich 09 seit 24 Jahren begleitet. Ziel des Projektes ist es, Mädchen und junge Frauen für eine Karriere im MINT-Bereich zu gewinnen und bereits gewonnene MINT-Studentinnen im Laufe ihres Studiums zu unterstützen. Neben der kontinuierlichen strategischen, finanziellen, organisatorischen und personellen Begleitung, setzt sich der Fachbereich bei jeglichen Gelegenheiten dafür ein, eine dauerhafte Finanzierung für das auf Landesebene nun seit 25 Jahre bestehende – immer befristet auf ein Jahr finanzierte – Projekt zu erreichen, um auch die dadurch entstehenden prekären Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen zu beenden.

Darüber hinaus ist es Mitarbeiterinnen des Dekanats gelungen, Fördermittel aus dem Professorinnenprogramm III des BMBF für das selbst konzipierte Projekt Meet Female Scientists (MFS) zu erhalten. Dieses möchte Schülerinnen ab der Mittelstufe für MINT-Themen begeistern, Vorurteile und Berührungsängste abbauen und ein zeitgemäßes Bild von Wissenschaften an der Universität vermitteln. Ziel ist es, dadurch junge Frauen

zu einem Studium und – daran anschließend – zu einer wissenschaftlichen Karriere im MINT-Bereich zu motivieren.

Die Förderung solcher Projekte wird auch weiterhin fester Bestandteil der Aufgabenfelder des Fachbereichs sein und kann, bei Finanzierungsalternativen für die bestehenden Projekte, auch für neue Projekte aufgebracht werden.

2. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

In Bezug auf den ehemals zum ALP gehörenden Projektteil der Förderung von Doktorandinnen hat sich der Fachbereich 09 im Schulterschluss mit den Fachbereichen 08 und 10 sowie mit dem Helmholtz Institut dazu entschlossen, das Angebot Ada-Lovelace-Mentoring-Programm dauerhaft selbst zu finanzieren. Seit dem 01.01.2015 wurde dauerhaft eine Person zur Koordination des Ada Lovelace Mentoringprogramms in den Fachbereichen 08, 09, 10 und dem HIM eingestellt, für deren Administration der Fachbereich 09 zu 100% zuständig ist und an deren Finanzierung sich der FB 09 anteilig mit 25% beteiligt. Da die zwischen den beteiligten Instituten geschlossene Vereinbarung nur 85% Deckung der Personalkosten umfasst, trägt der Fachbereich zusätzlich das Risiko der Deckungslücke von 15%. 2021 wurde Ada Lovelace um das Programm „PRO ACADEMIA“ für Senior-Postdoktorandinnen / Gruppenleiterinnen erweitert. In der ersten Runde 2021/2022 nahmen 4 Wissenschaftlerinnen aus dem Fachbereich 09 teil. Darüber hinaus wird gerade eine Alumni-Arbeit für diesen Bereich aufgebaut, welche als Keimzelle für ein fächerübergreifendes Peer Networking dienen soll. Dieser Bedarf wurde von den Teilnehmerinnen des ersten Pro Academia Durchlaufes formuliert, welche gerade die Vernetzung mit Kolleginnen aus anderen Wissenschaftsfeldern als enorm fruchtbar und weiterbringend empfanden. Hier gilt es, ein weniger institutionalisiertes, niedrighschwelliges Angebot des Austausches zu schaffen, welches mittelfristig aus der Gruppe selbst heraus getragen werden soll. Denkbar ist hier die Einrichtung digitaler „Chat-Räume“, fest terminierter regelmäßige offene Treffen etc.

Der Programmleiterin ist es zudem im Rahmen des Professorinnenprogramms III gelungen, Mittel für das eigens konzipierte Projekt fs:leads zu generieren, einer Lunch Talk Reihe für Wissenschaftlerinnen mit dem Fokus - erfolgreiche Führung.

Neben diesen bereits bestehenden Maßnahmen möchte der Fachbereich 09 in dem Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen weitere Unterstützungsformate etablieren. Für diesen Zweck stellt das Dekanat in den nächsten drei Jahren aus eigenen Mitteln einen jährlichen Fond von 15.000€ für Gleichstellungszwecke zur Verfügung. Dieser soll als Ausfallbürgschaft dienen, wenn für die unten aufgeführten Maßnahmen keine anderweitigen Finanzierungsmöglichkeiten gegeben sind. Ziel ist es, diesen Fond dauerhaft aus Gleichstellungsmitteln entsprechender Drittmittelprojekte bereit zu stellen. Der Fond wird von der jeweiligen zentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs verwaltet und steht für folgende individuelle Förderungsmaßnahmen auf Antrag zur Verfügung:

Übernahme der Teilnahmebeiträge für Mentoring-/Fortbildungsprogramme

Sofern ein Arbeitskreis nicht über eigene Mittel für eine personenbezogene Förderung verfügt, können Doktorandinnen und Postdoktorandinnen die Übernahme der Teilnahmebeiträge z.B. für das Ada Mentoring beantragen.

- *Unterstützung aktiver Beiträge im Rahmen von Kongressen und Tagungen*

Masterstudentinnen und Doktorandinnen sollen darin unterstützt werden, ihre internationale Sichtbarkeit und Vernetzung zu erhöhen, indem es ihnen finanziell ermöglicht wird, ihre wissenschaftlichen Ergebnisse auf entsprechenden Fachkongressen oder Tagungen vorzustellen. Voraussetzung für die Förderung ist bei der Kongressteilnahme die Annahme eines Vortrages, die Vorstellung eines Posters oder ein vergleichbarer Beitrag. Doktorandinnen und Postdoktorandinnen können jeweils bis zu 1000,- € und Masterstudentinnen bis zu 500,- €, beantragen.

- *Unterstützung von Care-Arbeit*

Generell ist der Fachbereich der Auffassung, dass Care-Arbeit die Aufgabe aller Geschlechter darstellt. Aufgrund begrenzter finanzieller Mittel und der besonderen Einschränkung von Frauen während der Schwangerschaft und Mutterschaft im naturwissenschaftlichen Bereich (Kein Zugang zum Labor/ Einschränkungen von Reisen), wurde zunächst beschlossen eine finanzielle Unterstützung nur Frauen zukommen zu lassen. Wenn aus Gründen von Schwangerschaft, Mutterschaft oder Pflege von Angehörigen die Erledigung bestimmter Aufgaben nicht möglich ist, wird es Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen ermöglicht, Hiwi-Mittel zur Übernahme administrativer Arbeiten oder Labortätigkeiten zu beantragen. Kostenneutrale Maßnahmen im Bereich der Care-Arbeit, wie z.B. Beratungsgespräche, werden unabhängig vom Geschlecht selbstverständlich bereitgestellt. Sofern weitere Mittel zur Verfügung stehen, wird beraten für welche weitere Gruppen, z.B. auch Doktorand:innen eine finanzielle Unterstützung bereitgestellt werden kann. Darüber hinaus können Eltern auf Wunsch bis ein Jahr nach Ende der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes von der Gremienarbeit entbunden werden.

3. Begleitung Berufungskommissionen

In den letzten Jahren wurde die Professionalisierung von Berufungsverfahren durch eine regelmäßige rechtliche Begleitung der Berufungskommissionen und deren Vorsitzenden ausgeweitet. Mittlerweile sind entsprechende Prozesse diesbezüglich etabliert. In diesem Zuge sollen zukünftig weitere Maßnahmen ergriffen werden, um direkt zu Beginn von Berufungsverfahren eine Sensibilisierung in Bezug auf den gender bias im Rahmen von Berufungskommissionen zu erreichen. Hierfür soll entsprechendes Informationsmaterial für die Kommissionsmitglieder bereitgestellt, sowie ein Code of Conduct erstellt werden.

Um eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren im FB zu erreichen, sollen gezielte Findungsaktivitäten identifiziert werden, sowie die BK-Mitglieder dazu angehalten werden, direkt geeignete, exzellente Wissenschaftlerinnen zu einer Bewerbung aufzufordern. Es wird zudem versucht, die Anzahl stimmberechtigter Frauen in der Berufungskommission am Frauenanteil in der jeweiligen Hochschulgruppe zu orientieren. Dabei hat der Fachbereich bereits ein Meldeformular für den Vorschlag für die Zusammensetzung der Berufungskommission entwickelt, welches explizit die Abfrage des Frauenanteils enthält. Somit wird direkt im Rahmen des Zusammensetzungsprozesses innerhalb der Fächer Aufmerksamkeit auf dieses Thema gelenkt. Die Vorsitzenden von Berufungskommissionen und die Berufungskoordination übernehmen generell die Aufgabe, auf Gleichstellung zu achten.

4. Koordinierende Unterstützung der Gleichstellungsarbeit am FB

Um die Gleichstellungsarbeit am FB kontinuierlich administrativ zu unterstützen, wurde der stellvertretenden Geschäftsführung des Dekanats das Ressort Gleichstellung fest zugeordnet. Ziele sind es dabei, eine zusätzliche feste Anlaufstelle im Fachbereich für Anfragen zur Gleichstellungsarbeit von Angehörigen aller Statusgruppen sowie eine Schnittstelle zur zentralen Verwaltung zu schaffen. Durch die Herstellung regelmäßiger Vernetzungsmöglichkeiten für die (stellv.) Gleichstellungsbeauftragten am Fachbereich sowie auch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Fachbereiche, die Bereitstellung notwendiger Materialien, wie z.B. rechtlicher Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, Theorien, Statistiken und Argumentationshilfen für schwierige Gespräche etc. sowie der aktiven Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen und dem Monitoring der Zielerreichung, sollen zudem die (stellv.) Gleichstellungsbeauftragten konkret in ihrer Arbeit unterstützt werden.

Des Weiteren wird ein Fortbildungs- / Coachingprogramm erstellt, mit Priorität auf der Zielgruppe der Gleichstellungsbeauftragten. Das Programm soll dabei den Fokus auf Argumentationstrainings gegen latenten Antifeminismus im Hochschulkontext haben. Hierbei wird die Leiterin des Ada Mentoring Programms beim Aufbau eines Coaching-/Fortbildungspools behilflich sein.

Darüber hinaus sollen Informationen bzgl. der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich, Fortbildungs- und Mentoringangebote, Fördermöglichkeiten etc. auch Eingang in eine transparente Öffentlichkeitsarbeit finden. In diesem Rahmen wird die Webseite der Gleichstellungsarbeit komplett überarbeitet werden. Somit soll auch für alle FB09 Mitglieder die Sensibilisierung für das Thema Gendergerechtigkeit erhöht und für Interessierte das breite Angebot auf dem Campus ersichtlich werden.

Mit diesen Maßnahmen sollen sowohl die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten persönlich in ihrer Mehrbelastung unterstützt, als auch der Wandel auf struktureller Ebene adressiert werden.

Generell sollen darüber hinaus weibliche Gremienmitglieder bei überproportionaler Gremienbelastung – vornehmlich in den Fächern mit geringem Frauenanteil (Paritätsproblematik) – geeignete Maßnahmen (z.B. Bereitstellung von Hiwi) aus dem Gleichstellungsfonds des Fachbereichs beantragen können.

5. Schaffung eines Bewusstseins für die Existenz von geschlechterspezifischem Bias und bestehenden Gleichstellungsdefiziten

Um das Thema Gendergerechtigkeit und die Notwendigkeit entsprechender Angebote in das Bewusstsein aller zu bringen, möchte der Fachbereich 09 in den kommenden Jahren weitere kleinere Maßnahmen fortführen sowie neu etablieren.

- *Etablierung geschlechtergerechter Sprache*

Der Fachbereich 09 ist bestrebt, in jeglichen geschriebenen Auftritten eine geschlechtergerechte Sprache zu etablieren. So werden jegliche Dokumente, Vorlagen, Online-Auftritte etc., welche seitens des Dekanats herausgegeben werden, gendergerecht formuliert. Auch in Bezug auf Reakkreditierungen der Studiengänge wird darauf geachtet, dass Veranstaltungsbezeichnungen entsprechend angepasst werden (z.B. Mathematik für Chemiker (ehemals) nun Mathematik für Chemiker*innen). So soll auf der sprachlichen Ebene ein inkludierendes Umfeld geschaffen werden, um einen Beitrag zu einer geschlechtergerechteren Ansprache zu leisten.

- *Thematische Vorträge im Rahmen des Fachbereichsrates*

Im Frühjahr 2022 wurden die Vertreterinnen, welche die Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache an der JGU erarbeitet haben, für einen diesbezüglichen Vortrag im Rahmen der Fachbereichsratssitzung eingeladen. Dieser Einbezug ermöglicht es, einen größeren Adressatenkreis zu erreichen und soll zukünftig für ähnliche Vorträge, wie bspw. zu dem Thema gender bias in Berufungskommissionen genutzt werden. So könnte ein Mal im Jahr eine solche Veranstaltung organisiert werden.

- *Regelmäßiger Ideenaustausch mit anderen Stellen*

Seitens einiger Nachwuchswissenschaftlerinnen am Fachbereich wurde moniert, dass viele der Vorgesetzten für das Thema gender bias oder Gendergerechtigkeit sehr wenig sensibilisiert sind und somit auch wenig für die Förderung der weiblichen AK Mitglieder unternehmen. Entsprechend gilt es, Möglichkeiten zu eruieren, dieser Situation entgegen zu wirken. So möchte der Fachbereich Gespräche mit dem Dezernat Hochschulentwicklung suchen, um einen solchen thematischen Baustein in bestehende Angebote wie bspw. dem EPF einzufügen. Spezifische Angebote werden meist nur von bereits am Thema interessierten Personen aufgesucht – entsprechend muss es Ziel bei jeglichen Weiterbildungsangeboten, die sich auf Personalführung oder generell Organisation von Gruppen etc. beziehen, sein, das Thema Gleichstellung oder gender bias miteinzubeziehen, um einen größeren Kreis zu erreichen.