

Zielvereinbarung  
der Fakultät für  
Chemie und Biochemie  
zur Gleichstellung  
2017 – 2019

Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsziele

**1. Professuren und Vertretungsprofessuren**

Zur Ermittlung von Gleichstellungszielen auf der Ebene der Professur gelten verbindlich die Gleichstellungsquoten nach § 37a HG NRW. Diese Gleichstellungsquoten, die auch in einer Amtlichen Bekanntmachung veröffentlicht werden, sind in den Zielvereinbarungen zur Gleichstellung festgeschrieben. Das Verfahren zur Ermittlung der Gleichstellungsquoten ergibt sich aus den hochschulgesetzlichen Regelungen.

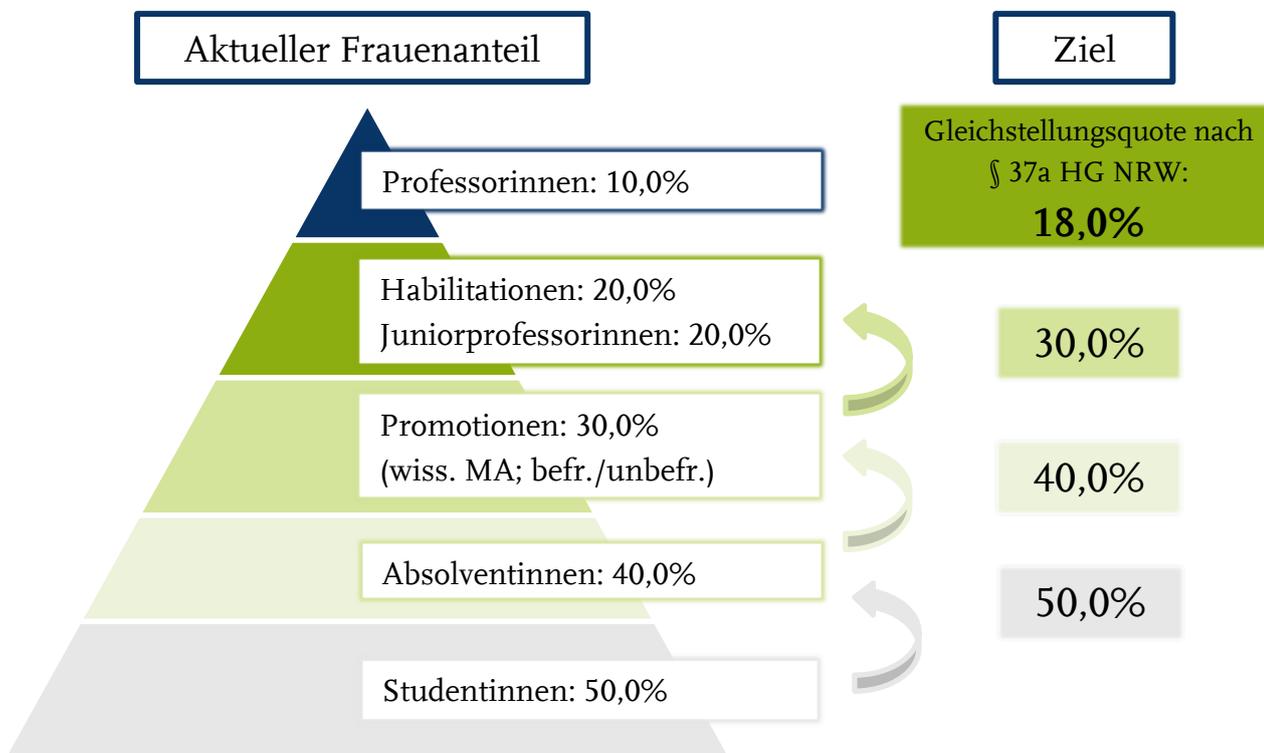
Im Hinblick auf die Rubrik „Vertretungsprofessuren“ gilt hochschulweit die in den ZVL IV festgeschriebene Quote von 40%.

**2. Karrierestufen unterhalb der Professur**

Die Bestimmung der Ziele der darunterliegenden Qualifikationsstufen richtet sich nach einem Kaskadenmodell. Demnach orientiert sich die Zielquote einer Qualifikationsstufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Qualifikationsstufe und ist mindestens genauso hoch. Durch die Orientierung am Kaskadenmodell, finden die jeweiligen fachkulturellen Besonderheiten und die einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen Berücksichtigung.

**Das Kaskadenmodell<sup>1</sup>**

Das Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Qualifikationsstufen.



<sup>1</sup> Angegebene Zahlen sind fingiert und dienen lediglich der Veranschaulichung.

## Zielvereinbarung zur Gleichstellung zwischen der Fakultät für Chemie und Biochemie der Ruhr-Universität Bochum

### 1. PRÄAMBEL

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele sind Ergänzungen zum Hochschulentwicklungsplan (Laufzeit ab 2017). Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach.

### 2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Das Rektorat der Ruhr-Universität Bochum und die Fakultät für Chemie und Biochemie schließen die folgende Zielvereinbarung für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019:

#### *Ziele und Leistungen der Fakultät*

##### **Ziel 1: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Studierenden**

	2012/13	2015/16	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
<b>Fakultät</b>	43,5	38,1	<b>38,0</b>
Durchschnitt Fächergruppe	42,7	38,6	
Differenz zur Fächergruppe	0,8	-0,5	
Bundesdurchschnitt	43,3	43,2	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	0,2	-5,1	

Laut Statistik der Gesellschaft Deutscher Chemiker (Chemiestudiengänge in Deutschland - Statistische Daten 2015, Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh), Frankfurt am Main, Juni 2016, <https://www.gdch.de/ausbildung-karriere/karriere-und->

beruf/hochschulstatistiken/statistik-chemiestudiengaenge.html) ist seit etwa 10 Jahren bundesweit ein Abwärtstrend beim Anteil der Frauen an den Studierenden im Studiengang Chemie zu beobachten. Der Anteil der Frauen an den Studierenden im Studiengang Biochemie ist dagegen konstant bei über 50% geblieben. Der obengenannte Abwärtstrend ist auch bei den Studierendenzahlen unserer Fakultät zu beobachten und erklärt den kontinuierlichen Rückgang des Anteils an weiblichen Studierenden. Die Fakultät will versuchen, diesem Trend entgegenzuwirken. Bereits etablierte Instrumente wie GirlsDay, Schülertage etc. sollen weiterhin genutzt werden. Darüber hinaus bietet die Fakultät an einem naturwissenschaftlichen Studium interessierten Schülerinnen im Rahmen der Berufsorientierung einen Besuch der Fakultät an.

**Ziel 2: Steigerung des Anteils an Frauen bei den Absolventinnen**

Studienjahr	2011/2012	2014/15	Ziel: 2018/19
	W in %	W in %	W in %
Fakultät	54,6	42,1	38,0
Durchschnitt Fächergruppe	51,2	46,5	
Differenz zur Fächergruppe	3,4	-4,4	
Bundesdurchschnitt	48,1	44,8	
Differenz zum Bundesdurchschnitt	6,5	-2,7	

Unter der Annahme einer Regelstudienzeit von 10 Semestern bis zum Master-Abschluss kann als Grundlage für die Zahl der Absolventinnen nur die Zahl der Studienanfängerinnen etwa 5 Jahre vor dem Zielstichtag herangezogen werden. Laut Statistik der GdCH (Chemiestudiengänge in Deutschland - Statistische Daten 2012-2014, Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (GDCh), Frankfurt am Main) betrug der Anteil an Studienanfängerinnen in der Fakultät im Studienjahr 2013/14 38 %. Aus den Statistiken ist weiterhin zu entnehmen, dass der Anteil an weiblichen Studierenden bis zum Master-Abschluss relativ konstant bleibt und erst bei Eintritt in die Promotionsphase leicht zu sinken beginnt. Daher streben wir für das Studienjahr 18/19 einen Absolventinnen-Anteil von 38 % an

**Ziel 3: Steigerung des Anteils an Frauen beim wissenschaftlichen Personal<sup>2</sup>**

Befristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	141	83	37,1	157	64	29,0	143	77	35,0
Durchschnitt Fächergruppe	35,2			33,6					
Differenz zur Fächergruppe	1,9			-4,6					
Unbefristet	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	15	3	16,7	14	6	30,0	12	6	33,3
Durchschnitt Fächergruppe	21,5			27,0					
Differenz zur Fächergruppe	-4,8			3,0					
Gesamtes wiss. Personal	2013			2015			Ziel: 2019		
	W in %			W in %			W in %		
Fakultät	35,5			29,0			34,8		
Bundesdurchschnitt	34,9			34,0					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	0,6			-5,0					

Mehr als die Hälfte der befristeten Stellen beim wissenschaftlichen Personal sind Drittmittelstellen, die meist von Doktoranden besetzt sind und deren Anzahl einer gewissen Variabilität unterliegt. Daher können für das Jahr 2019 keine exakten Zahlen prognostiziert werden. Jedoch verzeichnet die Fakultät für das Jahr 2015 einen niedrigen Wert von 29% für den Anteil an Frauen bei den befristeten Stellen. Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Wert bis 2019 auf 35 % zu steigern.

Aktuell sind an der Fakultät 12 Wissenschaftler und 5 Wissenschaftlerinnen unbefristet beschäftigt. Von diesen 17 Stellen sind 16 verschiedenen Lehrstühlen zugeordnet. Eine Stelle, die des Dekanatsgeschäftsführers, liegt auf Fakultätsebene, wird in 2017 altersbedingt frei werden und muss zeitnah neu besetzt werden. Die Fakultät geht davon aus, dass im Zeitraum 2017-2019 möglicherweise noch eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterstelle auf Lehrstuhlebene unbefristet besetzt wird. Diese insgesamt 2 Stellen sollen geschlechterparitätisch besetzt werden, womit sich ein Anteil an Frauen bei dem unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Personal von 33,3% ergibt. Diese Prognose basiert auf dem aktuellen Status Quo. Bei den hier vorliegenden geringen Fallzahlen kann jedoch die Einstellung (z.B. im Zuge von Berufungsverhandlungen) oder das Ausscheiden eines/r Mitarbeiters/in zu drastischen Änderungen in Anteil von Frauen bei diesen Stellen führen.

<sup>2</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschuss haushalt bezahlt werden.

**Ziel 4: Steigerung des Anteils an Frauen bei Promotionen**

Studienjahr	2011 / 12			2014/15			Ziel: 2018 / 19		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	24	19	44,2	39	35	47,3			>40 %
Durchschnitt Fächergruppe	36,3			39,5					
Differenz zur Fächergruppe	7,9			7,8					
Bundesdurchschnitt	44,0			40,9					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	0,2			6,4					

Auch im Bereich der Graduierten ist in den letzten Jahren ein sinkender Anteil an Frauen zu verzeichnen, die im Promotionsstudiengang der Fakultät eingeschrieben sind. Zurzeit beträgt der Anteil 36%.

Ziel der Fakultät ist, Frauen vermehrt für eine Promotion zu motivieren und somit den Anteil zu steigern. Im Jahr 2018/19 streben wir einen Anteil der Frauen bei der Promotion bei mindestens 40% an. Damit wollen wir weiterhin über dem Bundesdurchschnitt verbleiben, und lägen gleichzeitig sogar noch etwas über dem laut Kaskadenmodell (38 % Absolventinnen) erwartbarem Wert.

Darüber hinaus möchte die Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro die Gründe für die sinkenden Doktorandinnenzahlen evaluieren und geeignete Gegenmaßnahmen entwickeln.

**Ziel 5A: Steigerung des Anteils an Juniorprofessorinnen<sup>3</sup>**

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	0	0	-	1	1	50,0	1	1	50%
Durchschnitt Fächergruppe	26,7			33,3					
Differenz zur Fächergruppe	-			16,7					

In der Fakultät sind keine Juniorprofessuren als Planstellen vorhanden. Die beiden derzeitigen Juniorprofessoren/innen (1 w, 1 m) sind im Rahmen von Einstellungsverhandlungen *ad personam* zugesprochen worden. Daher kann über die Anzahl der Juniorprofessoren/innen im Jahre 2019 keinerlei Aussage gemacht werden.

Der Fakultät ist aber bewusst, dass Frauen bei den Juniorprofessoren/innen ebenso wie bei praktisch allen anderen Nachwuchsförderprogrammen (Emmy-Noether, BMBF-Nachwuchsgruppen, NRW-Rückkehrer etc) nach wie vor drastisch unterrepräsentiert sind und sieht einen dringenden Handlungsbedarf bei der Anwerbung von weiblichen Nachwuchswissenschaftlern.

Durch die für die vorangegangene Zielvereinbarung zur Gleichstellung (2014-2016) vereinbarten Maßnahmen (aktive Rekrutierung und gezielte Fördermaßnahmen wie Angebote zur Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen der RUB und RUB Career Track) konnte bereits eine Wissenschaftlerin aus dem NRW-Rückkehrer-Programm gewonnen werden. Dieses Ziel soll auch 2017-2019 weiter verfolgt werden, um den Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen zu steigern.

**Ziel 5B: Steigerung des Anteils an Frauen bei Habilitationen (optional)**

Die Fakultät verzeichnet seit Jahren eine sinkende Anzahl von Habilitationen, was auf die heute möglichen alternativen Wege zur Qualifizierung auf eine Professur zu erklären ist. Der Parameter „Steigerung des Anteils an Frauen bei Habilitationen“ ist daher für die Fakultät nicht geeignet.

<sup>3</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

**Ziel 6: Steigerung des Anteils an W<sub>2</sub>- und W<sub>3</sub>- Professorinnen<sup>45</sup>**

	2013			2015			Ziel: 2019		
	M	W	W in %	M	W	W in %	M	W	W in %
Fakultät	17	4	19,0	18	3	14,3	20	5	20,0 <sup>6</sup>
Durchschnitt Fächergruppe	13,8			11,5					
Differenz zur Fächergruppe	5,2			2,7					
Bundesdurchschnitt	n.v.			14,6					
Differenz zum Bundesdurchschnitt	-			-0,3					

Die Fakultät hat in den letzten 2 Jahren 5 Berufungsverfahren (2 W<sub>3</sub> (Biochemie, Anorganik); 2 W<sub>2</sub> (EPR-Spektroskopie, Technische Chemie); 1 W<sub>3</sub> (Evonik-Stiftungsprofessur, vorgezogene Nachfolge Organische Chemie) erfolgreich durchgeführt.

Hiervon konnten eine W<sub>3</sub> (Anorganik) und eine W<sub>2</sub> (EPR-Spektroskopie) mit Frauen besetzt werden. Damit liegt unser Frauenanteil bei den Neuberufungen bei 40%. Zurzeit stehen noch 2 TenureTrack-Verfahren (W<sub>2</sub>) kurz vor dem Abschluss, die an 2 erfolgreiche Nachwuchswissenschaftler der Fakultät *ad personam* vergeben werden. Die durch eine vorgezogene Nachfolge bereits wiederbesetzte W<sub>3</sub>-Stelle in der Organischen Chemie wird im 2018 freiwerden, damit wird es in der kurzen Laufzeit der vorliegenden Zielvereinbarung wenig Potential für eine Erhöhung des Professorinnenanteils über das momentane Maß von 20 % (20 m, 5w) hinaus geben. Sollten jedoch Positionen z.B. durch Rufannahme an eine andere Universität vakant werden, wird sich die Fakultät um eine weitere Steigerung des Frauenanteils und damit das Erreichen der Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW von 25,7 % bemühen. Außerplanmäßig freiwerdende Professuren werden nach Möglichkeit weiblich besetzt werden.

**Leistung 6A: Steigerung des Anteils an Frauen bei Vertretungsprofessuren<sup>7</sup>**

Die Besetzung von Vertretungsprofessuren ist an der Fakultät nicht üblich. Die Struktur der Fakultät ist derart, dass temporäre Abwesenheiten (längerfristige Erkrankung, Freisemester) oder auch Zeiten zwischen Ausscheiden und Neubesetzung anderweitig überbrückt werden können.

<sup>4</sup> Gemäß der Hochschulstatistik inkl. Beurlaubungen, Vertretungen und Leerstellen.

<sup>5</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

<sup>6</sup> Zielwert entspricht nicht der Gleichstellungsquote nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW von 25,7%, sondern unterschreitet diese.

<sup>7</sup> Hauptamtliche Beschäftigte, inklusive derer, die nicht aus dem Landeszuschusshaushalt bezahlt werden.

**Ziel 7: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich**

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfangreicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich bedarfsorientiert fortzusetzen.

Nach interner Qualifizierung werden Mitarbeiterinnen im Rahmen der Personalentwicklung bei der Besetzung höherwertigen Stellen aktiv angesprochen und aufgefordert, sich darauf zu bewerben.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

*Leistungen der Hochschulleitung*

Das Rektorat stellt den Fakultäten im Lore-Agnes Programm 150.000 Euro p.a. für die Durchführung von innovativen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Diese werden in einem Antragsverfahren durch die Gleichstellungskommission vergeben.

Darüber hinaus unterstützt das Rektorat den Gleichstellungsauftrag der Fakultäten weiterhin mit einer Reihe von zentralen Maßnahmen und Angeboten:

- Freigabe von Professuren
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Anreizsystem zur Berufung von Professorinnen (20.000 Euro je neuberufener Professorin)
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Verbundprojekten
- Mentoringprogramme
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Mitglied im Best Practice Club „Familien in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Lore-Agnes-Preis
- Weiterbildungsmaßnahmen für den MTV-Bereich
- Caroline-Herschel-Gastprofessorinnenprogramm

3. ZEITPLANUNG UND BERICHTSPFLICHT

Über die für die Zielerreichung zu verfolgenden Maßnahmen entscheidet die Fakultät. Die Durchführung dieser Maßnahmen ist kein Maßstab für die Zielerreichung.

Die Fakultät wird nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung durch die Universitätsverwaltung über den Stand der Erreichung der Ziele informiert. Die Evaluierung der Erfüllung der Ziele erfolgt durch die Gleichstellungskommission und wird ebenfalls nach der Hälfte der Laufzeit der Zielvereinbarungen zur Gleichstellung dem Rektorat vorgelegt.

Bochum, den 09.01.2018

-----  
Rektor der RUB  
Prof. Dr. Axel Schölmerich

-----  
Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
Friederike Bergstedt

-----  
Dekan der Fakultät

-----  
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

4. GLOSSAR

<p>Fächergruppen</p>	<p>In der bundeseinheitlichen Studierenden- und Prüfungsstatistik werden inhaltlich verwandte Studienfächer einzelnen Studienbereichen zugeordnet, die wiederum zu neun großen Fächergruppen zusammengefasst werden.</p> <p>Folgende Fächergruppen werden vom IT.NRW und dem Statistischen Bundesamt verwendet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</li> <li>• Sprach- und Kulturwissenschaften (inkl. Geschichte, Philosophie, Psychologie und OAW)</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Mathematik und Naturwissenschaften</li> <li>• Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (inkl. Zahnmedizin)</li> <li>• Kunst und Kunstwissenschaft</li> <li>• Sport</li> <li>• Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften</li> </ul> <p>An der RUB wird lediglich zwischen 4 Fächergruppen unterschieden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geistes- und Gesellschaftswissenschaften</li> <li>• Ingenieurwissenschaften</li> <li>• Naturwissenschaften</li> <li>• Medizin</li> </ul>
<p>Köpfe</p>	<p>Bezogen auf die Personalstatistiken zählt bei der Kopfzählung jede/r Mitarbeiter/in, unabhängig davon, wie hoch ihre/seine vertragliche Arbeitszeit ist, gleich. Teilzeitfaktoren bleiben unberücksichtigt.</p>
<p>Fakultäten</p>	<p>20 Fakultäten ohne die Hochschulverwaltung, die Zentralbibliothek, das Rechenzentrum, zentrale Betriebs- und Versorgungseinrichtungen sowie zentrale wissenschaftliche und soziale Einrichtungen.</p>
<p>Stichtag</p>	<p>Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Dabei richten sich die Stichtage z. T. nach den Vorgaben der Landes- und Bundesstatistik.</p> <p><b>Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:</b></p> <p>01.06. — Studierendendaten          01.07. — Absolvent/innendaten          01.12. — Studierendendaten und Personaldaten          01.01. — Absolvent/innendaten</p> <p>Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) sowie im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) veröffentlicht.</p>
<p>Studienjahr</p>	<p>Wintersemester zzgl. darauf folgendes Sommersemester (z.B. Studienjahr 2012 = Wintersemester 2011/2012 + Sommersemester 2012).</p> <p>Aktuellere Daten zu den Abschlüssen (inkl. Habilitation und Promotion) liegen aufgrund des langwierigen Meldeprozesses beim IT.NRW noch nicht vor. Erfahrungsgemäß bekommt die RUB die Daten ca. 1,5 Jahre später.</p> <p>Die Bundesvergleichsdaten für die eingeschriebenen Studierenden werden vom Statistischen Bundesamt immer nur zum Wintersemester erhoben.</p>