



Zielvereinbarung zur Umsetzung der Gleichstellung in der Julius-Maximilians-Universität zwischen der Hochschulleitung und der Fakultät für Chemie und Pharmazie

für die Laufzeit von 2016-2020

Inhalt:

- I. Quantitative Ausgangslage und Zielerwartung
- II. Übersicht über Handlungsfelder, Maßnahmen und Ziele der Fakultät für Chemie und Pharmazie
- III. Einverständnis beider Parteien

I. Ausgangslage und Zielerwartung

- Zahlen in extra Datenblatt gesammelt

Gleichstellung und Nachwuchsförderung von Wissenschaftler/innen gehen aus Sicht der Fakultät für Chemie und Pharmazie Hand in Hand. Wissenschaftseinrichtungen konkurrieren nicht nur untereinander um die besten Köpfe, sondern auch mit Wirtschaftsunternehmen. In 2016 waren mehr Forscher/innen im Forschungs- und Entwicklungsbereich von Unternehmen beschäftigt als an Hochschulen (Daten aus BMBF Datenportal in Krempkow, Sembritzki, Schürmann, & Winde, 2016, S. 40). Von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Planbarkeit (Tenure-Track-Stellen), Karriereberatung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren beide Geschlechter gleichermaßen. Hierdurch wird die Attraktivität der Wissenschaft als Berufsfeld gesteigert und mehr Frauen rekrutiert.

Der Frauenanteil der Studierenden an der Fakultät für Chemie und Pharmazie beträgt 50,7 % und ist zwischen den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Dies ist in erster Linie mit einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl zu begründen. Im Studienfach Chemie liegt der Frauenanteil seit Jahren konstant bei rund 37 %, in Pharmazie und Lebensmittelchemie ist der Frauenanteil konstant hoch mit circa 76 % und 79 %. Im Fach Biochemie ist der Anteil von Männern und Frauen mit um die 50 % weitestgehend ausgeglichen. Im Fach Funktionswerkstoffe (angelehnt an Materialwissenschaft und Werkstofftechnik) ist der Frauenanteil mit 19 % im Bachelor und 13 % im Master gering. Dies ist auf die ingenieurwissenschaftliche Ausrichtung des Studiums zurückzuführen. In den meisten Fächern gilt die Promotion für Frauen nicht mehr als Karrierehürde. Diese hat sich in die Post-Doc- und Habilitationsphase verschoben, die zum einen die wichtigste Karrierephase auf dem Weg zur Professur und zum anderen die Phase der Familiengründung ist. Deshalb sinkt der Frauenanteil meist zwischen Promotion und Habilitation stark. Aus diesem Grund sollen die Maßnahmen der Fakultät für Chemie und Pharmazie zur Herstellung der Chancengleichheit in der Promotionsphase beginnen.

Da bis zum Jahr 2020 keine regulär zu besetzenden Professuren (W₂, W₃) zur Verfügung stehen, können keine genauen Angaben zur Zielerreichung gemacht werden. Um dennoch die Zielerwartung von 27 % zu verfolgen, verpflichtet sich die Fakultät bei außerplanmäßig zu besetzenden Stellen – unter Wahrung der Bestenauslese - diese bis zur Zielerreichung bei gleicher Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Die Fakultät verpflichtet sich, sich entsprechend des Berufungsleitfadens um die Gewinnung geeigneter Kandidatinnen zu bemühen. Analog sollen bei zwei regulär wiederzubesetzenden unbefristeten Stellen für das hauptberufliche wissenschaftliche Personal nach Möglichkeit eine mit einer Frau besetzt werden. Bei der Durchführung der Berufungsverfahren wird die Fakultät den Berufungsleitfaden beachten.

Um die Resultate der Gleichstellungsbemühungen der Fakultät für Chemie und Pharmazie zu dokumentieren und in das universitätsweite Evaluierungs- und Berichtswesen einbinden zu können, erstellt die Fakultät zum Dezember 2018 einen Zwischenbericht zum Erreichungsstand der Zielvereinbarungen, der der Universitätsleitung und der Universitätsfrauenbeauftragten zugeleitet wird.

Im Nachfolgenden befindet sich eine Übersicht der Einflussfaktoren auf den Verbleib oder Austritt des Wissenschaftlichen Nachwuchses aus der Wissenschaft. Diese wurden in vereinfachter Form aus aktueller wissenschaftlicher Fachliteratur abgeleitet. Innerhalb einer Tabelle werden diese in direkten Bezug zu Gleichstellungszielen, Zielgruppen, Maßnahmen und vereinbarte Rahmenbedingungen gesetzt.

II. Übersicht über Handlungsfelder, Maßnahmen und Ziele der Fakultät für Chemie und Pharmazie

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.	Die Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft (u.a. befristete Verträge) führen häufig zu einem Ausstieg von Nachwuchswissenschaftler/innen (Best, Wangler, & Schraudner, 2016, S. 58).	Ziel ist es, den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs in der Wissenschaft zu halten. Planbarkeit und stabile Beschäftigungsverhältnisse sind hierfür essentiell. Postdoktorand/innen und Habilitand/innen	Die Fakultätsleitung und die Frauenbeauftragte befürworten die Einrichtung von Tenure-Track-Stellen, wie sie vom deutschen Wissenschaftsrat empfohlen werden (Wissenschaftsrat, 2014, S. 10). Diese sollen sich vermehrt als Standard etablieren. Es wird dazu angehalten diese nach Möglichkeit einzurichten.	Der/Die Dekan/in achtet bei der Personal- und Stellenplanung darauf, dass Tenure-Track-Stellen in Betracht gezogen und nach Möglichkeit geschaffen werden.
2.	Eine unsichere berufliche Perspektive aufgrund von Befristungen, geringer Verfügbarkeit von dauerhaften Stellen unterhalb der Professur und einem engen Flaschenhals auf dem Weg zur Professur veranlassen hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen nach der Promotion zu einem Wechsel in die Wirtschaft (Wissenschaftsrat, 2014, S. 31 f.).	Während Tenure-Track-Stellen Sicherheit und Planbarkeit schaffen, soll eine unabhängige Karriereberatung mit den Nachwuchswissenschaftler/innen einen Plan B ausarbeiten, für den Fall, dass die wissenschaftliche Karriere nicht mehr fortgesetzt werden kann. Dies soll das Sicherheitsbedürfnis befriedigen und ein Auffangnetz schaffen. Doktorand/innen, Habilitand/innen	Vorgesetzte werden dazu angehalten wissenschaftliche Mitarbeiter/innen über die fachliche Karriereberatung in der Wissenschaft hinaus, auf das Angebot des Career Service für eine unabhängige Beratung zur persönlichen Weiterentwicklung und Lebensplanung aufmerksam zu machen.	Die unabhängige Karriereberatung über nimmt der Career Service der Universität Würzburg.

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
3.	Mangelnde Vereinbarkeit von der Tätigkeit als Wissenschaftler/in mit der Familie (Best u. a., 2016, S. 59 ff.; Wissenschaftsrat, 2014, S. 37).	<p>Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollen sich nicht im Dauerstress zwischen Beruf und Familie befinden. Sie sollen von aufwendiger Koordination der beiden Lebensbereiche durch einfache Regelungen am Arbeitsplatz entlastet werden.</p> <p>Doktorand/innen, Habilitand/innen, Professor/innen</p>	<p>Die Universität Würzburg bietet eine Kinderbetreuung an.</p> <p>Sitzungstermine sollen entsprechend des Gleichstellungskonzeptes der Universität zu familienfreundlichen Zeiten (bis 16 Uhr) stattfinden.</p> <p>Die Fakultät stellt die finanziellen Ressourcen zur Verfügung, um die Mitnahme eines/mehrerer Kinder zu Dienstreisen und Tagungen zu ermöglichen.</p> <p>Homeoffice/ Flexible Arbeitsorte und -zeiten</p>	<p>Bereitstellung von Gleichstellungsmitteln für Reisekosten, Betreuung und Unterkunft des Kindes/der Kinder während Tagungen und Dienstreisen durch die Fakultät. Die Mittel sind bei der Frauenbeauftragten zu beantragen. Beratung und Unterstützung für die Organisation stellt der Familienservice der Universität.</p> <p>Vorgesetzte werden von der Fakultätsleitung und des/der Frauenbeauftragten angehalten Homeoffice sowie flexible Arbeitsorte- und -zeiten zu ermöglichen.</p>

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
4.	<p>Insbesondere im Labor forschende Wissenschaftlerinnen stehen vor der Herausforderung Wissenschaft und Familiengründung zu vereinbaren. Durch Arbeitsschutzregelungen während Schwangerschaft und Stillzeit können diese meist ihre Laborarbeit nicht weiterführen (Kahlert, 2015, S. 70).</p>	<p>Familiengründung und Wissenschaft sollen vereinbar sein. Unterstützungsmöglichkeiten sollen transparent dargestellt werden und ermutigen die Familienplanung nicht als Ausstieggrund aus der Wissenschaft zu betrachten. Insbesondere soll auch sichergestellt werden, dass Frauen, die bereits eine wissenschaftliche Weiterqualifikation im Rahmen einer Promotion oder Habilitation begonnen haben, diese erfolgreich abschließen können.</p> <p>Doktorandinnen, Habilitandinnen, Professorinnen</p>	<p>In der Regel wird die Unterstützung durch eine Technische Assistenz sichergestellt, damit die experimentelle Arbeit im Labor weitergeführt werden kann.</p>	<p>Grundsätzlich sind hierfür institutsinterne Lösungen durch eine Abordnung einer Technischen Assistenz an den Arbeitsplatz der Schwangeren zu finden. Hierfür wird aktuell jährlich die Hälfte der Gleichstellungsmittel den Instituten im Rahmen der Leistungs- und Belastungsbezogenen Mittelverteilung zur Verfügung gestellt. Falls dies nicht möglich ist, kann in Ausnahmefällen ein begründeter Antrag auf finanzielle Übernahme von Personalkosten für die Technische Assistenz an die Frauenbeauftragte gestellt werden.</p>
5.	<p>Bei der Personalauswahl wirkt das „Prinzip der geschlechtlichen Homogenie“. Es werden bevorzugt Bewerber/innen eingestellt, die dem Geschlecht des/der Arbeitgebers/in entsprechen (Kahlert, 2015, S. 62).</p>	<p>Ziel ist es in Bewerbungsverfahren gleiche Chancen für beide Geschlechter herzustellen.</p> <p>Professor/innen</p>	<p>Beide Geschlechter sollen bei der Personalauswahl und in Berufungskommissionen vertreten sein</p>	<p>Diese und weitere Regelungen sind im Berufungsleitfaden der Universität vorgesehen, den die Fakultät befolgt.</p>

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
6.	<p>Die Karrierewege in der Wissenschaft sind an der „männlichen Normalbiographie“ ausgerichtet. Unterbrechungen aufgrund von Familiengründung stehen im Widerspruch zu dieser (Langfeldt & Mischau, 2015, S. 90). Dies kann Nachwuchswissenschaftlerinnen davon abhalten eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, da sie diese nicht in Einklang mit weiteren Interessen bringen können.</p>	<p>Ziel ist es, Frauen Beispiele aufzuzeigen, wie sie ihre Lebens- und Karriereplanung im Wissenschaftssystem verwirklichen können.</p> <p>Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen</p>	<p>Die Fakultät möchte den Anteil an Gastrednerinnen, die als Rollenvorbilder dienen erhöhen.</p>	<p>Bereitstellung von Gleichstellungsmitteln der Fakultät für Honorar, Reisekosten und Unterbringung der Vortragsgäste, die als Rollenvorbilder wirken. Zum Erhalt der Mittel muss ein begründeter Antrag an die Frauenbeauftragte gestellt werden. Es sollten keine Mittel aus anderen Programmen zur Verfügung stehen.</p>

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
7.	<p>Auf dem Weg in die wissenschaftliche Selbständigkeit stellen Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion oder nach einem Postdoktorandinnen-Aufenthalt ihren ersten eigenen Antrag auf Förderung eines Forschungsprojekts. Dieses sollte idealerweise unabhängig von der Forschung der bisherigen Mentoren sein. Üblicherweise sind hierzu eigene Vorarbeiten auf dem neuen Gebiet notwendig. Nach Antragstellung ist eine Wartezeit von ca. 6 Monaten bis zur Förderungsentscheidung nicht selten.</p> <p>Es gibt also eine kritische Zeit, in der die Wissenschaftlerin eigentlich unabhängig arbeiten sollte, jedoch weder Stelle noch eigene Forschungsmittel hat. Gutmeinende Mentoren finanzieren in dieser Situation die Stelle der Wissenschaftlerin, die im Gegenzug Lehrtätigkeiten und Betreuung von Projekten der Mentoren übernimmt. Dies fördert Abhängigkeitsverhältnisse und setzt den Förderwillen, Stellen und Mittel durch die Mentoren voraus.</p>	<p>SCIENTIA Stipendien für Postdoktorandinnen oder Habilitandinnen (finanziert aus Sondermitteln der bayerischen Staatsregierung zur Förderung der Qualifikation von Frauen auf eine Professur – Bayerische Gleichstellungsförderung) sollen die Qualifikation von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur ermöglichen. Die Stipendien ermöglichen die Sicherung des Lebensunterhalts einer Nachwuchswissenschaftlerin während der ersten eigenständigen Forschung und bei der Erstellung des ersten Antrags, der die eigenen Stelle und Sachmittel liefern kann. Die Stipendien enthalten jedoch keinerlei Sachmittel. Die Stipendiatinnen sollen eine angemessene Ausstattung für ihr Forschungsvorhaben erhalten.</p> <p>Post-Doktorandinnen, Habilitandinnen mit SCIENTIA-Stipendium</p>	<p>Pro Jahr wird ein Zuschuss von 10.000€ an eine SCIENTIA-Stipendiatin gewährt, der für Verbrauchsmittel zur Verfügung steht.</p>	<p>Alle SCIENTIA-Postdoktorandinnen oder Habilitandinnen-Stipendiatinnen, die an der Fakultät für Chemie und Pharmazie als Post-Doktorandin tätig sind, können sich einmalig auf einen Zuschuss von 10.000€ bewerben. Die Stipendien werden zweimal jährlich vergeben. Die Bewerbungsfrist für den Zuschuss ist 14 Tage nach Bewilligung des SCIENTIA-Stipendiums.</p> <p>Wurde in dem Jahr bereits ein Zuschuss bewilligt, wird der Antrag bei der folgenden Antragsrunde berücksichtigt. Der Antrag ist an die Frauenbeauftragte der Fakultät zu stellen.</p>

Lfd. Nr.	Einflussfaktoren auf den Verbleib von Nachwuchswissenschaftler/innen aus dem Wissenschaftssystem	Ziel/ Zielgruppe	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
8.	<p>Nicht-repräsentative Studien berichten, dass promovierende Frauen häufig ihre Betreuung als weniger intensiv als die ihrer männlichen Kollegen empfinden. Zudem sei insbesondere für Frauen geringe Wertschätzung ein Grund das Wissenschaftssystem zu verlassen. Interviews mit Promovendinnen im Fach Chemie berichten sogar, dass sie während ihrer Promotionsphase auch offensichtliche Diskriminierung erfahren haben (Best u. a., 2016, S. 62 f., Kahlert, 2015, S. 74 f.).</p>	<p>Zur Ermittlung der Situation der Promovierenden zu Nachwuchsförderung, Gleichstellung und Diskriminierung an der Fakultät ist.</p> <p>Doktorand/innen</p>	<p>Die Qualitätsmanagerin der Fakultät soll in Kooperation mit den relevanten Stellen eine Promovierendenbefragung entwickeln, welche die Themenbereiche abdeckt.</p>	<p>Die Fakultätsleitung und die Frauenbeauftragte beauftragen die Durchführung einer Promovierendenbefragung.</p>
9.		<p>Die genannten Ziele und Maßnahmen sollen auf der Homepage transparent gemacht und der Informationsfluss sichergestellt werden.</p> <p>Student/innen, Doktorand/innen, Habilitand/innen, Professor/innen</p>	<p>Die Frauenbeauftragte erhält einen WueCampus Kursraum zur Übermittlung von Rundschreiben und Informationen an Doktorand/innen und Habilitand/innen.</p> <p>Die Zielvereinbarungen werden auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht und die entwickelten Maßnahmen ansprechend auf der Homepage präsentiert.</p>	<p>Die Qualitätsmanagerin der Fakultät unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.</p>

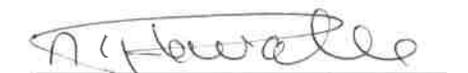
Literatur

- Best, K., Wangler, J., & Schraudner, M. (2016). Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, (3), 52–73.
- Kahlert, H. (2015). Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(3), 60–78.
- Krempkow, R., Sembritzki, T., Schürmann, R., & Winde, M. (2016). *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven - eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich* (S. 117). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, DZHW Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Abgerufen von <https://www.stifterverband.org/akademische-personalentwicklung>
- Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* (S. 164). Dresden. Abgerufen von <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

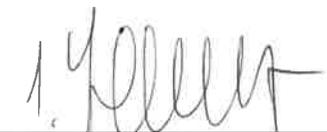
Würzburg, den 24.07.2017



Prof. Dr. Barbara Sponholz
Vizepräsidentin



apl. Prof. Dr. Marie-Christine Dabauvalle
Frauenbeauftragte (Universität)



Prof. Dr. Christoph Lambert
Dekan



Prof. Dr. Leane Lehmann
Frauenbeauftragte (Fakultät)