

Jahresbericht 2021

GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie, KCC

Dr. Hildegard Nimmesgern
Vorsitzende

Auch das Jahr 2021 stand unter dem Einfluss der Covid-19-Pandemie, so dass alle Meetings nur online stattfinden konnten. Die Geschäftsordnung der Kommission sieht ein persönliches Meeting pro Jahr vor, was in diesem Jahr wieder nicht möglich war.

Mit dem Ende des Jahres 2021 hat die Kommission ihre erste Amtszeit von 4 Jahren hinter sich, wobei die Mitglieder für eine zweite Amtszeit vom GDCh-Vorstand wiederberufen werden können. Melanie Schultz und Axel Jacobi von Wangelin stehen aufgrund anderer beruflicher Verpflichtungen nicht mehr für eine 2. Amtszeit zur Verfügung. Die Vorsitzende dankt allen Kommissionsmitgliedern für ihr Engagement und konstruktive Zusammenarbeit.

Meetings

Neben den Meetings der Arbeitsgruppen hat die Kommission an folgenden Terminen getagt:

13. KCC-Meeting (online) am 12. April 2021 – einschließlich der Auswahlkommission für den Hildegard-Hamm-Brücher-Preis
14. KCC-Meeting (online) am 9. Juli 2021 – einschließlich Vortrag „Gendergerechte Sprache“ von Dr. Ulrike Brands-Proharam, Gleichstellungsbeauftragte, RWTH Aachen
15. KCC-Meeting (online) am 26. November 2021 – Abschluss der 1. Amtsperiode von 4 Jahren

Überprüfung der Geschäftsordnung:

Folgende Änderungen wurden am 8. Dezember 2021 durch Zustimmung des GDCh-Vorstandes durchgeführt:

Zu Punkt 2. Mitglieder

Gemäß der ursprünglichen Geschäftsordnung der Kommission, war die Anzahl der Mitglieder auf 8 beschränkt. Damit jederzeit auch neue Mitglieder neu dazu berufen können, und um das Risiko zu mindern, dass die Amtszeit der ersten Besetzung zur gleichen Zeit endet, wurde die Zahl auf 10 erweitert. Damit soll auch eine Kontinuität in der Arbeit der Kommission gewährleistet werden.

Zu Punkt 4. Vorsitz

Die Amtszeit bleibt bei 2 Jahren, aber die Anzahl der Wiederwahl wird nicht begrenzt.

[Zur Geschäftsordnung 2021](#)

Kommissionsmitglieder:

Die Kommission hat 2021 in gleicher Besetzung gearbeitet.

Vorsitz: Dr. Hildegard Nimmesgern, Ex-Sanofi-Aventis, Frankfurt a.M.

Stellvertretung: Dr. Bianca Schmid, BRAHMS GmbH – Thermo Fishers Scientific, Berlin

Beisitzende:

Prof. Dr. Axel Jacobi von Wangelin, Universität Hamburg

Prof. Dr. Doris Klee, RWTH Aachen

Prof. Dr. Wolfram Koch, GDCh-Geschäftsführer, Frankfurt a.M.

Prof. Dr. Katharina Landfester, GDCh-Vorstandsmitglied, MPI-P, Mainz

Dr. Melanie Schultz, Merck, Darmstadt

Dr. Matthias Urmann, Ex-GDCh-Präsident und GDCh-Vorstandsmitglied, Sanofi-Aventis, Frankfurt a.M.

Administrative Unterstützung: Dipl.-Biol. Nicole Bürger, GDCh-Geschäftsstelle, Frankfurt a.M.

Handlungsfelder und Ergebnisse:

GDCh-Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie (HHB-Preis):

Die Auswahlkommission für den HHB-Preis tagte am 12. April 2021. Unter 6 Nominierungen, die alle als preiswürdig beurteilt wurden, wurde einstimmig Prof. Dr. Petra Mischnick, TU Braunschweig ausgewählt und vom GDCh-Vorstand beschlossen. Sie erhält den Preis in Anerkennung ihrer Leistungen als exzellente Wissenschaftlerin, als Gründerin eines der ersten universitären Experimentierlabors für Schülerinnen und Schüler und als Pionierin für mehr Chancengleichheit in der Chemie: <https://www.gdch.de/gdch/preise-und-auszeichnungen/gdch-preise/hildegard-hamm-bruecher-preis.html>

Der HHB-Preis wurde erstmals verliehen im Rahmen der Eröffnungsfeier des GDCh-Wifos am 29. August 2021. Wie auch das Wifo, fand die Preisverleihung online statt.

Die Kommission dankt Dr. Jasmin Herr für die hervorragende Vorbereitung und Zusammenarbeit.

Der Hildegard-Hamm-Brücher-Preis und die damit verbundenen Aktivitäten werden ein Schwerpunktthema der Kommission sein, um Best-Practice-Beispiele für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung sichtbar zu machen.

Porträts von frühen Chemikerinnen:

Prof. Dr. Eberhard Ehlers und Dr. Heribert Offermanns haben mit dem Ziel einer Broschüre ca. 30 Porträts der ersten Chemikerinnen erarbeitet und der GDCh zur Nutzung angeboten.

Nach Überarbeitung durch Wissenschaftsjournalistinnen werden sie online über die Jahre 2021/22 auf den GDCh-online-Kanälen als gemeinsames Projekt mit der Öffentlichkeitsarbeit (Dr. K. Schmitz) veröffentlicht. Bisher sind 20 Porträts erschienen: [Biographien von Chemikerinnen | Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. \(gdch.de\)](#)

Nachwuchsförderung:

Zusammenarbeit mit dem JCF und JuWiChem:

Das JCF-Team „Chancengleichheit“ hat mit Katrin Beuthert, Uni Marburg und Michael Chumakovski, Uni Kiel eine neue Leitung: <https://www.jungchemikerforum.de/teams/chancengleichheit>

Um einen direkten Austausch zu sichern, nehmen beide als ständige Gäste an den Kommissionsmeetings teil.

Außerdem haben gemeinsame online-Meetings mit Vertreter:innen von JCF und JuWiChem stattgefunden, um sich über die aktuellen Themen und Projekte zu Chancengleichheit auszutauschen.

Das JCF-Team Chancengleichheit hat im November 2021 immer donnerstags eine interessante online-Vortragsrunde unter dem Titel „Diversity-Talks“ durchgeführt: [Diversity Talks | Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. \(gdch.de\)](#).

Zusammenarbeit mit dem AKC-DPG (Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft):

Der AKC-DPG hat uns zur Zusammenarbeit mit dem Halle'schen Schülerlabor eingeladen, um Role-Models aus der Chemie zu zeigen. Mit dabei vor Ort sind auch die Uni Halle und das MPI. Da die erste Veranstaltung als online-Seminar viel Zuspruch fand (mit Dr. Barbara Pohl als Vertreterin aus der

Chemie), werden in Q4 2021 fünf weitere online-Seminare unter dem Titel „Faszination Wissenschaft“ folgen. Als Vertreter:innen aus der Chemie sind Katrin Beuthert, Uni Marburg; Michael Chumakovski, Uni Kiel und Dr. Lisa Vondung, Uni Göttingen mit dabei: [ONLINE Faszination Wissenschaft! MINT Role-Models aus Forschung & Entwicklung — DPG \(dpg-physik.de\)](#)

Einladungen zu Vorträgen und Artikeln (H. Nimmegern):

2021-01 Chemie unserer Zeit – Editorial: Chancengleichheit geht uns alle an

siehe Anlage 1 dieses Jahresberichts – Seiten 4 und 5

2021-05 Bunsen-Magazin „Powerfrauen“: Chancengleichheit – ein gesellschaftspolitisches Ziel und mehr:

siehe Anlage 2 dieses Jahresberichts – Seiten 6 bis 9

2021-08-07 JCF-Klausurtagung Rostock-Berlin: online-Vortrag „Networking - aber richtig!

2021-10-27 Women in Science and Industrie, Uni Oldenburg: Vortrag „Spagat zwischen Uni und Beruf“ <https://uol.de/en/grk-2226/wsi2021>

Sonstige Themen, die weiterverfolgt werden:

Inklusion: Die BG-RCI (Berufsgenossenschaft – Rohstoffe, Chemische Industrie) fragte auf der Suche nach Best-Practice-Beispielen an, ob bei der GDCh Erfahrungen vorliegen in Bezug auf Barrierefreiheit für z.B. Gehörlose oder Menschen, die an den Rollstuhl gebunden. Ziel bei letzterem ist, ergonomische (höhenverstellbare) Laborplätze zu schaffen. Die Kommission hat einen Kontakt zu einem Studenten aus der Chemie vermittelt, der bereit ist, an diesem Projekt mitzuarbeiten.

Gendergerechtes Chemie-Management: Hierzu fand am 20. Juli ein Stakeholder-Roundtable online statt, organisiert vom The MSP-Institute mit dem Ziel, eine Road Map zu entwickeln:

<http://gender-chemicals.org/>

Gendergerechte Sprache: Die RWTH Aachen hat eine „Handreichung“ für die Nutzung einer Gendergerechten Sprache entwickelt. Über diesen Prozess hat die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Ulrike Brands-Proharam Gonzales im Rahmen unseres 14. KCC-Meetings einen Vortrag gehalten. Da das Gendern auch die Mitglieder der GDCh bewegt, hat der GDCh-Vorstand eine Kommission berufen, einen Leitfaden für geschlechtersensible Sprache zu entwickeln. Dieser wurde am 8.12.21 vom GDCh-Vorstand verabschiedet: [GDCh-Leitfaden fuer geschlechtersensible Sprache.pdf](#)

Kommunikation:

Website:

Auf der Website der Kommission werden kontinuierlich aktuelle Events, Studien und Artikel bereitgestellt, www.gdch.de/chancengleichheit.

Chancengleichheit geht uns alle an!

Wussten Sie, dass Hildegard Hamm-Brücher Chemikerin war? Sie wurde 1945 bei dem Nobelpreisträger Prof. Heinrich Wieland in München promoviert [1]. Aber was hat sie mit Chancengleichheit zu tun? Und wieso wurde sie Namensträgerin für den Preis für Chancengleichheit in der Chemie, der erstmals im November 2020 von der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) ausgeschrieben wurde? Um Antworten darauf zu finden, muss man sich die Vita von Hildegard Hamm-Brücher anschauen, sich über Chancengleichheit Gedanken machen und die Beweggründe verstehen, warum sich die wissenschaftliche Fachgesellschaft GDCh für Chancengleichheit stark macht.

Vorweg zur Klarstellung: Chancengleichheit ist kein „Frauenthema“, sondern ein gesellschaftspolitisches Ziel, das im Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 verankert ist. Das Gesetz fordert die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen und verpflichtet den Staat zu deren Durchsetzung. Somit ist es eine öffentliche Aufgabe. Aber Gesellschaftspolitik kann nicht allein vom Staat umgesetzt werden. Andere Akteure wie die Zivilgesellschaft, Sozialpartner, Wirtschaft und Wissenschaft sind hier einzubinden. So sind auch wir als Bürger*innen, Schüler*innen, Student*innen, Berufstätige usw. sowie die entsprechenden Institutionen aufgefordert, bei der Umsetzung von Chancengleichheit mitzuwirken.

**CHANCENGLEICHHEIT IST
KEIN „FRAUMENTHEMA“,
SONDERN EIN GESELLSCHAFTS-
POLITISCHES ZIEL**

Einerseits geht es bei Chancengleichheit um Werte wie Menschenwürde, Respekt, Toleranz, Chancengerechtigkeit, Abbau von Vorurteilen, eine Haltung gegen Diskriminierung und vieles mehr. Darüber hinaus geht es aber auch um die messbaren Auswirkungen, die die Verletzung von Chancengleichheit mit sich bringen, beispielsweise die Gefährdung der sozialen Absicherung im Alter.

Hier erinnere ich an den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2011 [2]. Es folgten weitere in den Jahren 2017 und 2019. Im 1. Bericht wurden die Phasen der Erwerbs- und Sorgearbeit analysiert. Hierbei wurde festgestellt, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Berufswahl, Karrierevorstellungen und Erwerbszeiten zu negativen Auswirkungen in

der Altersversorgung führen können. Die Gesellschaft wertschätzt Erziehungs- und Sorgearbeit. Gerade deshalb darf es nicht zu Nachteilen für die Personen kommen, die dies leisten. Um eine funktionierende Work-Life-Balance zu schaffen, sind der Staat und die Arbeitgeber gefordert, Rahmenbedingungen und Anreize zu schaffen, die sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Außerdem muss es eine gesellschaftliche Akzeptanz geben, traditionelle, stereotype Rollen von Männern und Frauen zu hinterfragen und entsprechend zu ändern.

HILDEGARD-HAMM-BRÜCHER-PREIS FÜR CHANCENGLEICHHEIT IN DER CHEMIE

Der Preis:

Wer kann ausgezeichnet werden? Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen, die sich mit innovativen Projekten für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung eingesetzt haben und einsetzen.

Dotierung: 7.500 Euro

Ausschreibungsfrist: November 2020 – Ende Februar 2021

Verleihung: erstmals auf dem GDCh-Wissenschaftsforum Ende August 2021 in München

Die Namensgeberin: Hildegard Hamm-Brücher (1921–2016) war Chemikerin und wurde 1945 bei Nobelpreisträger Prof. Heinrich Wieland in München promoviert. Das Thema ihrer Doktorarbeit lautete „Untersuchungen an Hefelaugen der Ergosterin-Gewinnung“. Nach dem Krieg wurde sie Wissen-

schaftsredakteurin. Anschließend ging sie in die Politik. Sie stand nicht nur für Freiheit und Demokratie, sondern auch für ein konsequent wertebasiertes Handeln. Unermüdlich kämpfte sie gegen Missstände an. Sie setzte sich unter anderem für ein besseres Bildungssystem ein und ermutigte Frauen, sich mehr zu engagieren. Neben ihren öffentlichen Ämtern zeigte sie großes gesellschaftliches Engagement und erhielt zahlreiche Ehrungen. Ihr Buch „Freiheit ist mehr als ein Wort“ ist Bekenntnis und Botschaft zugleich, sich jeden Tag aufs Neue für die Gestaltung eines menschenwürdigen und gerechten Zusammenlebens einzusetzen: „Nichts gibt es ohne Freiheit: keine Menschenwürde und keine Solidarität, keine Gerechtigkeit, keine Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, keine Vielfalt und Toleranz ...“.

Weitere Informationen: www.gdch.de/hhb-preis



Hildegard Nimmessgern wurde 1984 in Organischer Chemie an der Universität Hamburg promoviert, es folgte ein Post-doc-Aufenthalt an der Emory University in Atlanta, USA. 1985 trat sie erstmals in die Pharmaforschung bei Hoechst ein, wechselte ins internationale Marketing, wo sie zuletzt das globale Marketing der SBU-Vasotherapeutika leitete. Es folgten mehrere Firmenzusammenschlüsse, die über HMR und Aventis zu Sanofi führten, verbunden mit verschiedenen globalen Führungsaufgaben in F&E. Sie war Mitglied im globalen F&E Leitungsteam bei Aventis. Nach ihrer beruflichen Laufbahn in der Pharmaindustrie und Tätigkeit als Senior Executive Consultant bei von Rundstedt ist Hildegard Nimmessgern heute freiberufliche Karriereberaterin und ehrenamtliche Vorsitzende der GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie.

Gerade in der Corona-Pandemie haben wir erfahren, dass das Homeoffice – was von Frauen wie Männern geschätzt wird – leider auch zum Nachteil in der Karriere von Frauen führen kann, wenn sie die Erziehungs- und Sorgearbeit sowie Homeschooling allein leisten. Cave!

In den letzten Jahren hat sich schon viel getan. So sind in der heutigen Gesellschaft das Bewusstsein sowie die Sensibilität für Ungerechtigkeit und damit auch für das Erkennen und Offenlegen von Benachteiligung gewachsen. Aber die nachhaltige Umsetzung von Chancengleichheit ist und bleibt ein längerer Prozess, der Wille und Ausdauer erfordert. Wie die Mitarbeiter*innen der Chemie- und Pharmaindustrie die Umsetzung von Chancengleichheit in ihren Unternehmen bewerten, untersucht alle fünf Jahre der Verband Angestellter Akademiker (VAA); aktuell ist der Bericht von 2020 erschienen [3]. Demnach hat sich im Vergleich zur letzten Umfrage die Benachteiligung der Frauen leicht verringert, jedoch erreichen diese nach wie vor seltener höhere Karrierestufen.

Nun zur Vielfalt und Inklusion. Unsere Gesellschaft ist bunter geworden, und das ist gut so. Es gibt kaum eine Institution, die „Diversity, Equity & Inclusion“ nicht zu ihren Werten zählt. Besonders in innovativen Bereichen wie auch der Chemie setzen wir auf alle Dimensionen der Vielfalt wie Alter, Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Kultur u.v.m., sowie die daraus resultierenden unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen. Aber ohne Chancengleichheit gibt es keine Vielfalt – und ohne Vielfalt braucht es keine Inklusion.

Die Gesellschaft Deutscher Chemiker ist mit ihren rund 31.000 Mitgliedern aus Wissenschaft, Wirtschaft und anderen Gebieten eine der größten Fachgemeinschaften und ein starkes Netzwerk. Sie unterstützt die Ausbildung auf allen Ebenen, fordert den wissenschaftlichen Austausch durch Kongresse und Publikationen. Darüber hinaus ist sie im ständigen Austausch mit Entscheidungsträgern und der Gesellschaft. Zwar ist sie für Ihre Mitglieder kein Arbeitgeber und kann ihnen nicht top-down Arbeitsbedingungen vorschreiben, aber sie kann sie ihren Werten verpflichten, die in ihrem Leitbild festgelegt sind. Dazu gehört auch das klare Bekenntnis für Chancengleichheit.

Die vom GDCh-Vorstand dafür eingesetzte Kommission [4] steuert und stellt sicher, dass Fortschritte auf dem Gebiet der Chancengleichheit in der GDCh erreicht werden und darüber hinauswirken. Ihre Handlungsfelder beziehen sich auf:

1. chancengerechte Prozesse, etwa bei der Vergabe von Preisen, Auswahl organisatorischer Strukturen und Auswahl von Vortragenden
2. Sichtbarmachen von „Best-Practice“-Beispielen und Vorbildern („Role Models“), die zur Nachahmung anregen – hierzu dient auch der neue „Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie“
3. Nachwuchsförderung – fast 1/3 der GDCh-Mitglieder gehören dem JungChemikerForum (JCF) an – besonders bei der Berufsorientierung und -auswahl spielen die Aspekte von Chancengleichheit eine wichtige Rolle.

Die GDCh ist überzeugt, dass Chancengleichheit die wissenschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in der Chemie nachhaltig fördert. Lasst uns dazu beitragen, ein vielfältiges Netzwerk aus Chemikerinnen und Chemikern aufzubauen, um eine bessere Arbeitswelt, Innovationen und eine saubere Umwelt zu schaffen – zum Wohle unserer Gesellschaft. Packen wir es an!

DR. HILDEGARD NIMMESGERN

Vorsitzende GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie

E-Mail: hildegard-nimmessgern@t-online.de

Zum Weiterlesen:

- [1] Beiträge von Hildegard Hamm-Brücher in „Chemie in unserer Zeit“: Hamm-Brücher, H. Wissenschaft und Zivilcourage: Heinrich Wieland – Ein aufrechter Dissident. *Chemie in unserer Zeit* **2004**, 38, 422–425. <https://doi.org/10.1002/ciuz.200400324>; Freise, G. and Hamm-Brücher, H. Chemiker im Gespräch: Erinnerungen an Heinrich Wieland. *Chemie in unserer Zeit* **1977**, 11, 143–149. <https://doi.org/10.1002/ciuz.19770110503>
- [2] Gleichstellungsbericht Bundesregierung <https://www.gleichstellungsbericht.de/s>
- [3] 2020 VAA-Umfrage zu Chancengleichheit in Chemie und Pharma: <https://www.vaa.de/presse/artikel/news/chancengleichheitsumfrage-frauen-in-chemie-und-pharma-noch-immer-benachteiligt/>
- [4] GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie Chancengleichheit in der Chemie | Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. (gdch.de)

DOI: 10.1002/ciuz.202110005

Hildegard Nimmesgern

Chancengleichheit – ein gesellschafts-politisches Ziel und mehr

Haben Sie schon einmal Diskriminierung wie Ausgrenzung, Mobbing, Ungerechtigkeit, Rassismus, sexuelle Übergriffe oder andere Formen erfahren? Wie oft lesen oder hören wir darüber und spüren den Schmerz, die Ohnmacht, die Sprach- und Hilflosigkeit aber auch die Wut nach, was diese Menschen erlebt haben. Oft lässt sie das Trauma nicht mehr los. Manche fühlen sich sogar schuldig, dass ihnen so etwas widerfahren ist – sie wollen kein Aufsehen und noch weniger einen Skandal erregen. Vor allem fühlen sie sich in diesen Situationen oft allein gelassen.

Hier darf es kein Wegschauen geben! Diese Menschen brauchen unsere Unterstützung, damit sie nicht in der Opferrolle verharren. Wir müssen sie ermutigen und ihnen helfen, damit sie ihre gefühlte Schuld oder Scham überwinden, ihre Stimme erheben, sich wehren und zu ihrem Recht kommen.

Besonders Frauen sind sexueller Übergriffbarkeit ausgesetzt, sei es in der Ehe bzw. Partnerschaft oder auch im Beruf. Dank der „Me-too“-Bewegung im Oktober 2017 sprechen Frauen öffentlich über körperlichen und emotionalen Missbrauch, den sie durch Männer erlitten haben. Mit Methoden wie „Gaslighting“ werden Frauen manipulativ dazu gebracht, sogar ihren eigenen Verstand infrage zu stellen.

Beispiele gibt es auch aus der Wissenschaft. Im Jahr 2020 wurde z.B. die Dokumentation über drei amerikanische Wissenschaftlerinnen „Picture a Scientist – Frauen der Wissenschaft“ verfilmt, die über ihre Karriere und dabei auch ihre erfahrene Diskriminierung berichten [1]. Ein bewegender Film, der aber auch Hoffnung macht, da er von Stärke und Solidarität von mutigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern berichtet, die sich gegen Ungerechtigkeit öffentlich auflehnen und zu einem Wandel hin für mehr Gleichberechtigung beitragen, für eine Welt, wo Frauen ihren Traum einer wissenschaftlichen Karriere verwirklichen können.

Chancengleichheit leben

Chancengleichheit bezeichnet das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen. Chancengleichheit leben bedeutet aktive Förderung, Abbau von Barrieren und Zugang ermöglichen. Das fängt schon in der Schule an, wo das Interesse an

Naturwissenschaften geweckt und die Weichen für einen Weg in der Wissenschaft gestellt werden können.

Seit vielen Jahren setzten sich Universitäten und staatliche Stellen dafür ein, Mädchen und junge Frauen für die sogenannten MINT-Fächer zu begeistern. Damit sie diesen Weg auch erfolgreich gehen können, müssen Strukturen geschaffen sein, die auf Respekt, Anerkennung, Gerechtigkeit und Chancengleichheit bauen. Hier brauchen wir auch sichtbare Vorbilder.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Im Grundgesetz Art. 3 Absatz 1-3 ist Chancengleichheit als gesellschaftspolitisches Ziel verankert. Dieses Gesetz fordert die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern und der 1994 eingefügte Satz 2 verpflichtet den Staat sogar explizit, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Somit ist es eine öffentliche Aufgabe. Andere Akteure wie die Zivilgesellschaft, Sozialpartner, Wirtschaft und Wissenschaft sind dabei gefragt und müssen bei der Umsetzung von Chancengleichheit mitwirken – das betrifft jede einzelne Person!

Einerseits geht es bei Chancengleichheit um Werte, Grundhaltung und Kultur wie Menschenwürde, Respekt, Toleranz, Gerechtigkeit, Abbau von Vorurteilen, eine Haltung gegen Diskriminierung und vieles mehr. Darüber hinaus geht es aber auch um messbare Auswirkungen, die die Verletzung von Chancengleichheit mit sich bringt, beispielsweise die Gefährdung der sozialen Absicherung im Alter.

In jeder Legislaturperiode berichtet die Bundesregierung über den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Diese regelmäßige Berichterstattung ist ein wichtiges Instrument für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten und fortschrittsorientierten Politik. Damit sind die Gleichstellungsberichte gleichzeitig Leitbild und Impulsgeber [2, 3]. Der Erste Gleichstellungsbericht wurde 2011 veröffentlicht. Der Zweite Gleichstellungsbericht wurde im Jahr 2017 vom Kabinett beschlossen und dem Bundestag vorgelegt. Das Leben der Menschen in Deutschland ist in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden. Dennoch unterscheiden sich die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern auch heute noch teilweise deutlich voneinander. Das Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht macht auf der Basis wissenschaftlicher Befunde konkrete Vorschläge wie Fortschritte in der tatsächlichen Gleichberechtigung der Geschlechter erzielt

Dr. Hildegard Nimmesgern
Vorsitzende GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie
hildegard-nimmesgern@t-online.de
<https://www.gdch.de/gdch/kommissionen-und-kuratorien/chancengleichheit-in-der-chemie.html>

werden können. Der Dritte Gleichstellungsbericht wurde 2021 von der Bundesregierung beschlossen. [4]. Während der Erste und der Zweite Gleichstellungsbericht eine große Bandbreite gleichstellungsrelevanter Themen boten, fokussiert sich der Dritte Gleichstellungsbericht erstmals auf ein Schwerpunktthema „Digitalisierung“. Er soll die Leitfrage beantworten, welche Weichenstellungen erforderlich sind, um die Entwicklungen in der digitalen Wirtschaft so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleiche Verwirklichungschancen haben.

Im Ersten und Zweiten Bericht wurden die Lebenshasen der Erwerbs- und Sorgearbeit behandelt und Handlungsfelder zur Neugestaltung aufgezeigt, denn Gleichstellung ist ein noch – nicht erreichtes Ziel. Zum Beispiel wurde festgestellt, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Berufswahl, Karrierevorstellungen und Erwerbszeiten zu negativen Auswirkungen in der Altersversorgung führen können. Die Gesellschaft wertschätzt Erziehungs- und Sorgearbeit. Gerade deshalb darf es nicht zu Nachteilen für die Personen – meist die Frauen – kommen, die diese leisten.

Unter den Bedingungen der digitalen Transformation zeigen sich diese Ungleichheiten jedoch auf neue Arten und Weisen. Die Bearbeitung des Themas Digitalisierung erfordert eine hohe Interdisziplinarität, nicht nur innerhalb der Sachverständigenkommission, die das Gutachten verfasste.

Um eine funktionierende Work-Life-Balance zu schaffen und eine gleichberechtigte Versorgung im Alter zu gewährleisten, sind Staat und Arbeitgeber gefordert, Rahmenbedingungen und Anreize zu schaffen, die sowohl von Frauen als auch Männern genutzt werden. Außerdem muss es eine gesellschaftliche Akzeptanz geben, traditionelle und stereotype Rollen von Frauen und Männern zu hinterfragen und entsprechend zu ändern.

Gerade in der Corona-Pandemie wurde deutlich, dass das sowohl von Frauen als auch Männern geschätzte Homeoffice leider auch zur Falle für die Karriere von Frauen werden kann, wenn sie Erziehungs- und Sorgearbeit sowie Homeschooling allein leisten.

Vielfalt und Inklusion

Unsere Gesellschaft ist bunter geworden, und das ist gut so. Diese Vielfalt an unterschiedlichen Erfahrungen, Kulturen, Kompetenzen, Wissen, Können und Sichtweisen bereichert unsere Gesellschaft auf allen Ebenen. Grundvoraussetzung, damit sich eine fruchtbare Vielfalt ausbilden und entfalten kann, sind eine gelebte Chancengleichheit – also eine Willkommenshaltung – sowie integrative und inklusive Strukturen. Dabei verändert sich unsere Gesellschaft, was nicht ohne Reibungen, Widerstände und überschießende Emotionen erfolgt. Gerade bei der Frage ob Gendern oder nicht, prallen Akzeptanz und Ablehnung heftig aufeinander. Gendern polarisiert. Die Linguistik beansprucht hier Deutungshoheit. Aber wer das Gendern mit dem inklusiven Gefühl der Gendergerechtigkeit praktiziert, wird wohl kaum wieder zum generischen Maskulinum und damit Nivellierung der Geschlechtsunterschiede zurückkehren. Der Geist ist aus der Flasche! Das Thema muss offen ausdiskutiert und gesellschaftlich ausgehandelt werden.

Die Auseinandersetzung mit Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion deckt viele interessante Facetten auf, die zuvor mehr im Unterbewusstsein schlummerten. So umfassen die Dimensionen der Vielfalt nicht nur Alter, Herkunft, Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Kultur, Behinderung u.v.m., sondern differenzieren sich z.B. beim Geschlecht weiter ins Regenbogenspektrum. Manche fühlen sich durch LGBTQx überfordert und äußern offen ihre Empörung darüber, dass Minderheiten so viel Aufmerksamkeit in der Gesellschaft geschenkt wird. Sollten nicht gerade wir als eher Detail- und Fakten-orientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – uns über die Vielfalt der Natur bewusst sein und uns freuen, sie zu entdecken und ihr Raum zu geben?

Unconscious Bias

Aber auch wir sind vorgeprägt und urteilen schnell nach bestimmten Mustern an Werten und Normen, die wir durch unsere Erziehung und in unserem Lebensumfeld erlernt haben. Diese oft unbewussten Prägungen (Unconscious Biases) können uns zwar das Leben erleichtern, vor allem in einem ähnlich denkenden Umfeld, aber sie können auch ungewollt negative Auswirkungen haben. So treten sie nicht nur auf der persönlichen Ebene auf, sondern können sich auch in Organisationskulturen zeigen, z.B. als implizierte Normen, als Karriere-Barrieren, als Rollenbilder und in Machtstrukturen und zu Diskriminierung führen. Zum Beispiel kann eine Arbeitskultur ein bestimmtes Verhalten und bestimmte Einstellungen verlangen, um Anerkennung zu finden. Dazu könnte gehören, dass unter „Engagement“ eine Arbeitszeit weit über dem vertraglich Vereinbarten verstanden wird oder dass Leistung mit ständiger Verfügbarkeit und hoher Belastbarkeit gleichgesetzt wird. Heute finden sich in Unternehmen zunehmend flache Hierarchien, die auf die Teilhabe und Mitsprache ihrer vielfältigen Mitarbeiter:innen setzen. Solch alternative Arbeitskultur kann eine geschlechtergerechte Gestaltung fördern, besonders wenn Hierarchien und Machtverhältnisse sowie mögliche Interessenskonflikte von Anfang an mitgedacht werden.

Chancengleichheit und Vielfalt zu bejahen, bedeutet, gewohnte Denkmuster, Wahrnehmungen und Vorurteile infrage zu stellen und unsere Erwartungen neu zu reflektieren – was anfangs sicher nicht leichtfällt, aber langfristig zu besseren Entscheidungen und einer besseren Gesellschaft führt.

Chancengleichheit in der Chemie

Wie die Mitarbeiter:innen der Chemie- und Pharmabranche die Umsetzung von Chancengleichheit in ihren Unternehmen bewerten, untersucht alle fünf Jahre der Verband Angestellter Akademiker (VAA); aktuell ist der Bericht von 2020 erschienen [6]. Demnach hat sich im Vergleich zur letzten Umfrage die Benachteiligung der Frauen leicht verringert, jedoch erreichen diese nach wie vor seltener höhere Karrierestufen.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) setzt sich entschieden und seit 2002 satzungsgemäß für Chancengleichheit und Gleichstellung von Wissenschaftler:innen im deutschen

Wissenschaftssystem ein [7]. Die Ziele der Chancengleichheitsarbeit der DFG – ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Wissenschaftssystem und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere – dienen der Förderung von Chancengleichheit und Exzellenz im Wissenschaftssystem. Darüber hinaus fördern sie auch die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Deutschlands, insbesondere für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs.

Auch die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) hat Chancengleichheit von Männern und Frauen in ihrer Satzung verankert. Mit ihren rund 31.000 Mitgliedern aus Wissenschaft, Wirtschaft und weiteren Gebieten ist sie eine der größten Fachgesellschaften und ein starkes Netzwerk. Sie unterstützt die Aus- und Weiterbildung, fördert den wissenschaftlichen Austausch durch Kongresse und Publikationen und ist im ständigen Austausch mit Entscheidungsträgern sowie der Gesellschaft. Zwar ist sie für ihre Mitglieder kein Arbeitgeber und kann ihnen keine Arbeitsvorschriften machen, aber sie kann sie ihren Werten verpflichten, die sie in ihrem Leitbild festgelegt hat. Dazu gehört auch das klare Bekenntnis für Chancengleichheit.

Die vom GDCh-Vorstand dafür eingesetzte Kommission [8] steuert und stellt sicher, dass Fortschritte auf dem Gebiet der Chancengleichheit in der GDCh erreicht werden und darüber hinauswirken. Ihre Handlungsfelder beziehen sich auf:

1. chancengerechte Prozesse, wie z.B. bei der Vergabe von Preisen, Auswahl organisatorischer Strukturen und Auswahl von Vortragenden
2. Sichtbarmachen von „Best-Practice“-Beispielen und „Role Models“, die zur Nachahmung anregen – hierzu dient auch der neue „Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie“
3. Nachwuchsförderung – fast ein Drittel ihrer Mitglieder gehören dem JungChemikerForum (JCF) an – besonders bei der Berufsorientierung und -auswahl spielen die Aspekte von Chancengleichheit eine wichtige Rolle.

Erstmals vergibt die GDCh in diesem Jahr 2021 auf ihrem Wissenschaftsforum einen Preis für Chancengleichheit in der Chemie, der nach Hildegard Hamm-Brücher benannt ist [9].

Hildegard Hamm-Brücher (1921 – 2016) war Chemikerin und wurde 1945 bei Nobelpreisträger Prof. Heinrich Wieland in München promoviert. Das Thema ihrer Doktorarbeit lautete „Untersuchungen an Hefelaugen der Ergosterin-Gewinnung“. Nach dem Krieg wurde sie Wissenschaftsredakteurin. Anschließend ging sie in die Politik. Sie stand nicht nur für Freiheit und Demokratie, sondern auch für ein konsequent wertebasiertes Handeln. Unermüdlich kämpfte sie gegen Missstände an. Sie setzte sich unter anderem für ein besseres Bildungssystem ein und ermutigte Frauen, sich mehr zu engagieren.

Neben ihren öffentlichen Ämtern zeigte sie großes gesellschaftliches Engagement und erhielt zahlreiche Ehrungen.

Ihr Buch „Freiheit ist mehr als ein Wort“ [10] ist Bekenntnis und Botschaft zugleich, sich jeden Tag aufs Neue für die Gestaltung eines menschenwürdigen und gerechten Zusammenlebens einzusetzen: „Nichts gibt es ohne Freiheit: keine Menschenwürde und keine Solidarität, keine Gerechtigkeit, keine Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, keine Vielfalt und Toleranz ...“.

Die GDCh ist überzeugt, dass Chancengleichheit die wissenschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in der Chemie nachhaltig fördert. Lasst uns alle dazu beitragen, dass ein vielfältiges und starkes Netzwerk aus Chemikerinnen und Chemikern eine gerechtere Arbeitswelt, innovative Zukunftslösungen und eine saubere Umwelt schafft – zum Wohle unserer gesamten Gesellschaft.

Zum Weiterlesen

- [1] <https://www.pictureascientist.com/>
- [2] <https://www.gleichstellungsbericht.de>
- [3] <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/gleichstellungsberichte-der-bundesregierung/die-gleichstellungsberichte-der-bundesregierung-118040>
- [4] <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/>
- [5] <https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/2.zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung.html>
- [6] 2020 VAA-Umfrage zu Chancengleichheit in der Chemie und Pharma: <https://www.vaa.de/presse/artikel/news/chancengleichheitsumfrage-frauen-in-der-chemie-und-pharma-noch-immer-benachteiligt/>
- [7] DFG – Chancengleichheit: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html
- [8] GDCh-Kommission Chancengleichheit in der Chemie [Chancengleichheit in der Chemie | Gesellschaft Deutscher Chemiker e.V. \(gdch.de\)](https://www.gdch.de/chancengleichheit-in-der-chemie)
- [9] Hildegard-Hamm-Brücher-Preis für Chancengleichheit in der Chemie www.gdch.de/hhb-preis
- [10] Hildegard Hamm-Brücher: Freiheit ist mehr als ein Wort, KiWi-Verlag, Köln 2017

Hildegard Nimmesgern



Wenn ich mich heute an meine beruflichen Anfänge zurück-erinnere, stelle ich mit einem Schmunzeln fest, dass der wei-ße Laborkittel wohl eine Rolle gespielt haben muss. Als ich nach der Hauptschule mit 14 Jahren einen Lehrberuf wählen sollte, war ich ziemlich unentschlossen. Meine Mutter schlug Apothekenhelferin vor. Grund dafür war, dass dieser Beruf Ansehen genoss, aber sicher auch, dass meine Mutter beobachtete, wie eine Nachbarin jeden Montag mit einem frischen Laborkittel über dem Arm an unserem Haus vorbei zur Apotheke ging.

Früher lernte man in der Apotheke über den Handverkauf hinaus auch viele andere Dinge, da Hustensäfte, Pillen, Salben, Kopfwehpulver, Tinkturen, Teemischungen uvm. teils selbst hergestellt und abgefüllt wurden. Die praktische sowie vielfältige Arbeit lag mir. Ich erledigte sie auch mit großer Gewissenhaftigkeit, so dass mich der Herr Apotheker in sein kleines Labor ließ, wo er Rezepturen fertigte und alle gelieferten Tees sorgfältig nach DAB 6 auf ätherische Öle und Restasche überprüfte. Das Labor wurde mein Reich. Für die Weiterbildung zur Pharmazeutisch-Technischen Assistentin, PTA, brauchte ich die Mittlere Reife, die ich in der Berufsaufbauschule abends nachholte. Aber dann eröffnete sich ein alternativer Weg, auf dem Saarland-Kolleg auch mein Abitur zu machen. Diese Chance nutzte ich.

Dass ich anschließend etwas Naturwissenschaftliches studieren wollte, war klar: Medizin, Biochemie oder Chemie. Es wurde Chemie und Hamburg meine Unistadt. Ohne Leistungskurs in Chemie und regelmäßigen Chemieunterricht wagte ich mich in diese Männerwelt. Das Studium begann zu meinem Glück mit einem Praktikum. Nach Rezepturen präzise „kochen“, das konnte ich. Die Theorie folgte. Nach dem Vordiplom war die Begeisterung für alle Bereiche groß, ob AC, PC oder OC. Es wurde die synthetische Chemie in der OC mit Schwerpunkt Heterozyklen-Chemie. Nebenbei hatte ich einen Lehr-auftrag in Chemie an einem Gymnasium, das sehr gut ausgestattet war.

Nach der Promotion erfüllte ich mir mit einem Postdoc-Jahr in den USA einen Traum, der mit einem Feodor-Lynen-Stipendium der Alexander-von-Humboldt-Stiftung unterstützt wurde.

Für meinem Berufsstart wählte ich die Industrie. Aber auch dort wollte unbedingt in die Forschung. Ich hatte Glück und die Türen in der Pharma-Synthese bei Hoechst standen offen. Auch diese Chance nutzte ich und wurde 1985 die erste Laborleiterin unter 50 männlichen Kolle- gen. Magensäuresekretionshemmer waren mein erstes Forschungsthema. Auch wenn kein marktreifes Produkt herausgekommen ist, entstand daraus seitens der Kon- kurrenz ein neuer erfolgreicher Markt.

Nach 4 Jahren „entdeckte“ mich das internationale Marketing, wo ich mich vom Product-Manager zur Lei- tung des Marketings dieser Business Unit entwickelte. Im Jahr 1994 erfolgte die „Zerschlagung“ von Hoechst in die einzelnen Geschäftsbereiche. Ich blieb ich in der Pharma-Sparte, die sich mit einer französischen und amerikanischen Firma zu Hoechst Marion Rous- sel zusammenschloss. Dort wurde ich Leiterin Human Resources der globalen Forschung. Sechs Jahre später folgte ein weiterer Merger mit Rhone-Poulenc, wodurch der Pharma-Konzern Aventis entstand. Eine dynami- sche Zeit folgte mit ständigen Umstrukturierungen und spannenden Aufgaben. Ich wurde mit verschiedensten Führungsaufgaben betraut, u.a. als Leiterin Knowledge Networks Management für die globale F&E und damit auch Mitglied im Leadership-Team. Im Jahr 2004 wur- de Aventis von Sanofi übernommen. Ende 2012 verließ ich das Unternehmen und wechselte in die Beratung als Sr. Outplacement Manager für Senior Executives. Dort konnte ich meine breite Industrieerfahrung, mein Wis- sen und Interesse an Führung & Management sowie Karriere einsetzen.

Seit ca. 10 Jahren engagiere ich mich ehrenamtlich in der Gesellschaft Deutscher Chemiker, GDCh, und leite die Kommission Chancengleichheit in der Chemie. Auch bei dem gesellschaftspolitischen Thema Chancengleich- heit entdeckte ich ständig neue Aspekte, die mein Be- wusstsein und meine Haltung stärken, sich jeden Tag aufs Neue dafür einzusetzen.

Rückblickend war mein Berufsweg weder geplant noch vorgezeichnet. Prägend wirkten sich die stetigen äuße- ren und inhaltlichen Veränderungen aus. Wo immer ein Ende des Weges schien, öffneten sich neue Pfade. Die Entscheidung, welchen davon einzuschlagen, lag aber bei mir, wenn auch immer mit einem leisen Gefühl der Ungewissheit aber der überwiegenden Lust, Neues zu entdecken.

Lernen hört nie auf!