

Foto: Volker Lammert/Uni Bonn

Gleichstellungsplan der Fachgruppe Pharmazie 2022–2026

1. Übersicht über die Geschlechterverteilung der Fachgruppe

1.1 Geschlechterverteilung in den Beschäftigtengruppen (Stichtag: 01.12.2020)

1.1.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Frauenanteil: 82,9 %: 29 weiblich, 6 männlich

Tabelle 1: Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Vergütung*	weiblich	männlich	Vergütung*	weiblich	männlich
TV-L11 (50 %)	0	1	TV-L8 (50 %)	4	0
TV-L10 (100 %)	0	1	TV-L8 (35 %)	1	0
TV-L9a (100 %)	3	1	TV-L7 (100 %)	1	0
TV-L9a (69–75 %)	2	0	TV-L7 (50 %)	1	0
TV-L9a (50 %)	4	1	TV-L6 (100 %)	0	1
TV-L9a (32–37,5 %)	2	0	TV-L6 (50 %)	2	0
TV-L9b (50 %)	1	0	TV-L3 (50 %)	1	0
TV-L8 (100 %)	7	1	Gesamt	29	6

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

1.1.2 Wissenschaftliche Beschäftigte

Tabelle 2: Professor*innen

Frauenanteil: 36,4 %: 4 weiblich, 7 männlich

Vergütung*	weiblich	männlich
C3	0	3
C4	1	0
W2	0	2
W3	3	2
Gesamt	4	7

Tabelle 3: Beamt*innen

Frauenanteil: 36,4 %: 4 weiblich, 7 männlich

Vergütung*	weiblich	männlich
A 13 aZ	2	2
A 13 D	0	0
A 14	2	4
A 15	0	1
Gesamt	4	7

Tabelle 4: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Frauenanteil: 47,3 %: 35 weiblich, 39 männlich

Vergütung*	weiblich	männlich
TV-L13 (50 %)	0	1
TV-L13Z (100 %)	2	3
TV-L13Z (50 %)	29	33
TV-L13Z (65 %)	1	0
TV-L13Z (75 %)	1	0
TV-L13Ü	1	0
TV-L14	0	1
TV-L14 (50 %)	1	1
Gesamt	35	39

enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A*), sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant*innen (PRAK)

1.1.3 Wissenschaftliche Hilfskräfte

Frauenanteil: 50,0 %: 9 weiblich, 9 männlich

1.2 Geschlechterverteilung in der Gruppe der Studierenden

1.2.1 Studienanfänger*innen im Staatsexamensstudiengang Pharmazie

Frauenanteil: 77,4 %: 261 weiblich, 76 männlich (WS 2019/2020–SS 2021)

1.2.2 Studienanfänger*innen in Bachelorstudiengängen:

entfällt

1.2.3 Studienanfänger*innen im Masterstudiengang Arzneimittelforschung (Drug Research)

Frauenanteil: 71,0 %: 49 weiblich, 20 männlich (WS 2019/2020–SS 2021)

1.3 Geschlechterverteilung bei Abschlüssen und wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen

1.3.1 Zweiter Abschnitt der Pharmazeutischen Prüfung (2. Staatsexamen Pharmazie)

Frauenanteil: 75,9 %: 217 weiblich, 69 männlich (Frühjahr 2019–Frühjahr 2021)

1.3.2 Abschlüsse im Masterstudiengang Arzneimittelforschung (Drug Research)

Frauenanteil: 59,4 %: 19 weiblich, 13 männlich (WS 2019/2020–SS 2021)

1.3.3 Promotionen in den Fächern Pharmazie und Arzneimittelwissenschaften

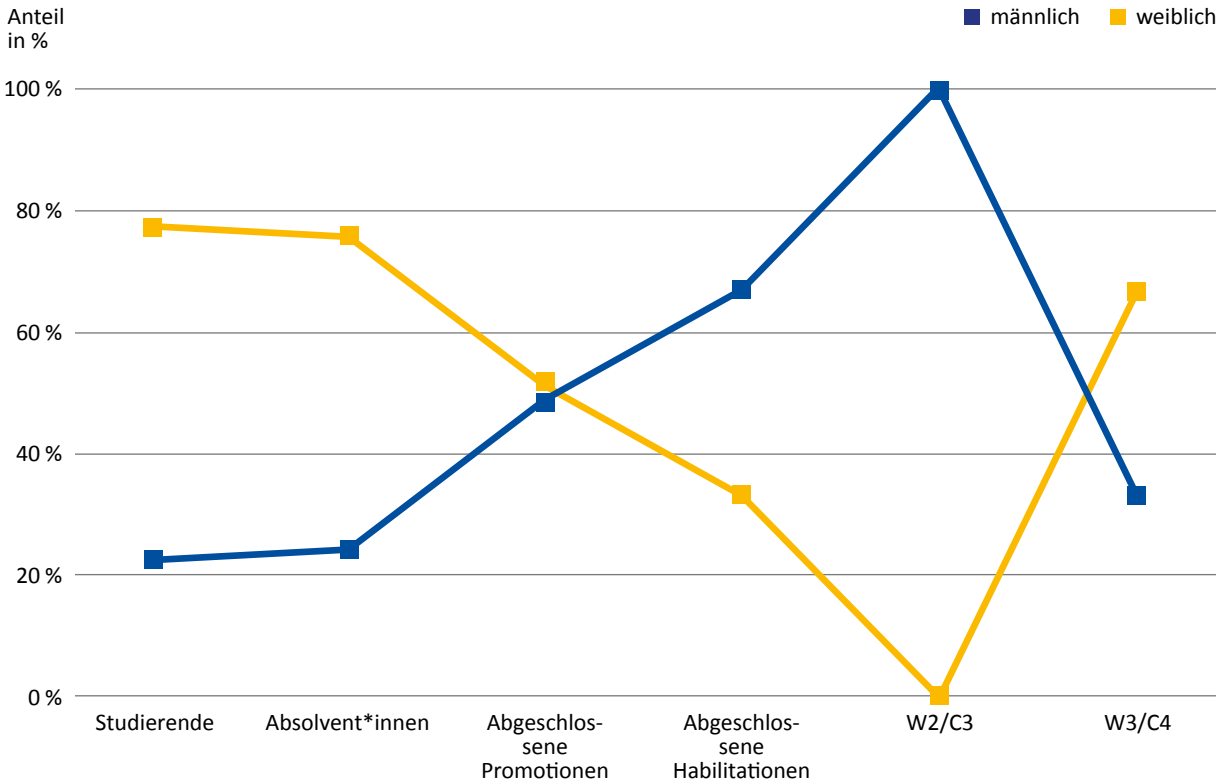
Frauenanteil: 51,2 %: 42 weiblich, 40 männlich (SS 2019–SS 2021)

1.3.4 Habilitationen

Frauenanteil: 33,3 %: 1 weiblich, 2 männlich (2018–2021)

1.4 Zusammenfassende grafische Darstellung

Abbildung 1: Fachgruppe Pharmazie



2. Gleichstellungsziele der Fachgruppe

Grundsätzlich ist der Frauenanteil in der Pharmazie höher als in anderen naturwissenschaftlichen Fächern. Es fällt jedoch auf, dass der Frauenanteil mit zunehmender Qualifizierung von 75–80 % bei den Studierenden auf 47 % bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sinkt. Unter den Professor*innen sind 36 % weiblich. Damit liegt der Frauenanteil in der Fachgruppe Pharmazie aber immer noch weit über dem Durchschnitt aller Fächer an der Universität Bonn (Frauenanteil unter den Professor*innen: 21,2 %), in NRW (Frauenanteil unter den Professor*innen: 21,4 %) und bundesweit (25,3 %) (Datenbasis 2019).

Neben den auch für andere Fächer bekannten Ursachen (z. B. Familiengründung und Erziehungszeiten in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung, fehlende Vorbilder, fehlendes Selbstbewusstsein/fehlendes Coaching, lange Dauer der (finanziell) unsicheren Qualifizierungsphase) gibt es einen spezifischen Grund für die kontinuierliche Abnahme des Frauenanteils in der Pharmazie: Dieses Fach ist für weibliche Studierende besonders attraktiv, da sich eine berufliche Tätigkeit in der Apotheke sehr gut mit einer Familienplanung vereinbaren lässt und man jederzeit aus dem Beruf aus- und auch problemlos wieder einsteigen kann. Viele Studentinnen der Pharmazie ziehen daher eine wissenschaftliche Laufbahn von vornherein nicht in Betracht.

Langfristig erscheint es durch spezifische Maßnahmen möglich, den Frauenanteil unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sowie den Professor*innen zu steigern.

Die Fachgruppe Pharmazie setzt sich folgende Gleichstellungsziele:

- 1. Steigerung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bis 2026 auf > 50 %**
- 2. Steigerung des Frauenanteils unter den Professor*innen bis 2031 auf mindestens 45 %** (fünf von elf Professuren, s. fachgruppenspezifische Gleichstellungsquote, Punkt 2)
Anmerkung: Ein Fünf-Jahres-Zeitraum erscheint wegen der geringen Anzahl der in diesem Zeitraum zu besetzenden Professuren (zwei) zu kurz.

3. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele der Fachgruppe

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, wird die Fachgruppe Pharmazie folgende Maßnahmen durchführen:

- Organisation regelmäßig stattfindender Informationsveranstaltungen für Studentinnen im Staatsexamensstudien-

gang Pharmazie und im Masterstudiengang Arzneimittelforschung (Drug Research), um das Interesse der jungen Frauen an einer wissenschaftlichen Karriere zu wecken

- Gezielte Rekrutierung, Beratung, Unterstützung und Förderung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Flexible Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen mit Kindern unter Einbezug der bereits an der Universität Bonn existenten Angebote des Familienbüros und des Gleichstellungsbüros
- Flexible Terminplanung (z. B. von institutionellen Sitzungen, Projekt- und Strategiebesprechungen), die mit der Betreuung von Kindern kompatibel ist, bzw. Betreuungsangebote für den Zeitraum der Meetings oder Einsatz digitaler und hybrider Formate
- Gezielte Ansprache geeigneter Frauen für zukünftig zu besetzende Professuren in der Fachgruppe Pharmazie (aktives Recruiting) und bevorzugte Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation

4. Controlling und Evaluation der Maßnahmen

Die Fachgruppe Pharmazie wird eine Gleichstellungskommission mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen einrichten, die folgende Aufgaben übertragen bekommt:

- Sensibilisierung der Mitglieder der Fachgruppe Pharmazie für das Thema Gleichstellung auf allen Ebenen (einschließlich Identifizierung und gezielte Förderung besonders begabter und leistungsstarker Frauen ab dem ersten Semester und deren gezielter Förderung)
- Durchführung der o. g. Informationsveranstaltungen für Studentinnen und Doktorandinnen
- Kontinuierliche Datenerhebung, Evaluierung und Diskussion der Daten und des Erfolgs der Maßnahmen
- Analyse fördernder und hemmender Faktoren und stetige Verbesserung in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät, dem Dekanat und dem Rektorat

Fachgruppenspezifische Gleichstellungsquote Fachgruppe Pharmazie

1. Vorgabe des Statistiktools

Berechnung der Neuberufungsquoten des Netzwerkes Frauen und Geschlechterforschung NRW: <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de/gleichstellungsquoten>.

2. Übersicht über zu besetzende Professuren in der Fachgruppe im Zeitraum 2022–2026 (ab W2)

2023: König (als W2 zu besetzen, bereits ausgeschrieben)
 2023: Gütschow (W2)
 2027: Müller (W3)
 2027: Jaehde (W2)
 2031: Bendas (W2)

3. Festlegung der Gleichstellungsquote

60 %, d. h. drei der fünf zu besetzenden W2- und W3-Professuren, sollten in den Jahren 2022–2031 möglichst mit Frauen besetzt werden. Damit läge die Gleichstellungsquote über der für das Fach Pharmazie vom Land NRW geforderten Gleichstellungsquote für Neuberufungen von 56,2 %.



UNIVERSITÄT **BONN**

RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de

MATHEMATISCH-
NATURWISSENSCHAFTLICHE
FAKULTÄT

FACHGRUPPE
PHARMAZIE

An der Immenburg 4
53121 Bonn
www.pharma.uni-bonn.de