

**Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs Pharmazie (FB 16)
der Philipps-Universität Marburg
Dezember 2017**

1. Zur Situation im Fachbereich Pharmazie

- 1.1. Studierende
- 1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen
- 1.3. Wissenschaftlich-administrative Mitarbeiter/innen
- 1.4. Technisch-administrative Mitarbeiter/innen
- 1.5. Professor/innen und Hochschuldozent/innen

2. Gegenwärtige und zukünftige Maßnahmen zur Frauenförderung

- 2.1. Arbeit der Fachbereichsfrauenbeauftragten
- 2.2. Geschlechtsneutrale Sprache
- 2.3. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen
- 2.4. Kinderbetreuung und Möglichkeit der Teilzeitarbeit
- 2.5. Studium
- 2.6. Promotion
- 2.7. Habilitation
- 2.8. Professuren
- 2.9. Wissenschaftlich-administrative und technisch-administrative Mitarbeiter/innen
- 2.10. Weitere Maßnahmen

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs Pharmazie basiert auf dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Universität. In dem vorliegenden Papier sollen die Situation aller Mitglieder des Fachbereichs 16 aufgezeigt werden und Maßnahmen vorgeschlagen werden, die zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich beitragen können.

Der letzte Frauenförderplan wurde vom Fachbereichsrat Pharmazie der Philipps-Universität Marburg in seiner Sitzung am 09.12.2015 überprüft und verabschiedet. Die jetzt vorliegende Version wurde im November 2017 aktualisiert und dem Fachbereichsrat im Wintersemester 2017/18 vorgelegt.

1. Zur Situation im Fachbereich Pharmazie (Tabelle 1)

Im Fachbereich Pharmazie arbeiten im langjährigen Mittel um 50% Frauen auf unbefristeten oder befristeten Stellen (Tabelle 1). Seit dem vergangenen Bericht ist der Prozentsatz beschäftigter Frauen leicht von 55,3% auf 54,3% gesunken. Im Ganzen ist allerdings immer noch zu beobachten, dass Frauen in höher bezahlten Positionen unterrepräsentiert sind und verstärkt im Teilzeitbereich auftauchen.

1.1 Studierende

Im Sommersemester 2017 waren am FB Pharmazie ca. 1142 Studierende eingeschrieben, davon 750 (66%) Frauen. Der Prozentsatz hat sich daher gegenüber dem letzten Frauenförder- und Gleichstellungsplan nicht verändert.

Das Pharmaziestudium ist nach wie vor besonders für Frauen attraktiv. Unsere Erfahrungen zeigen, dass dieser Studiengang von vielen Frauen gewählt wird, weil der Beruf der Apothekerin als "familienkompatibel" angesehen wird. Aufgrund der immer noch hohen Nachfrage nach approbierten Apothekern/Apothekerinnen kann der Beruf auch in Teilzeit ausgeübt werden. Dies erleichtert die gleichzeitige Familienarbeit. Die Motivation für viele Frauen, nach dem Studienabschluss weiterhin an der Universität wissenschaftlich tätig zu sein und/oder eine Industrielaufbahn einzuschlagen, ist dementsprechend geringer. Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation sind vor allem

- ausführlichere Informationen über Alternativen zur Arbeit in der Apotheke
- erleichterte Möglichkeiten der Teilzeitarbeit auch im wissenschaftlichen Bereich
- Einrichtung von Dauerstellen, die schwerpunktmäßig der Lehre gewidmet sind
- eine verbesserte Kinderbetreuung für Kinder von Studierenden und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Universität.

1.2 Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung in Form einer Promotion oder Habilitation am Fachbereich Pharmazie liegt der Frauenanteil bei 54%. Dieser Prozentsatz ist im Vergleich zum Bericht 2015 von 60% auf 54% gesunken. Da Promotionsstellen in der Regel nur für einen begrenzten Zeitraum besetzt sind, sollten die aufgetretenen Änderungen jedoch noch nicht als signifikante Abnahme angesehen werden. Promovierende besetzen in der Regel befristete E13/2-Stellen (siehe Tabelle 1). Im Zeitraum von 2015 bis 2017 wurden 60 Personen promoviert, davon 24 Frauen; auch hier hat sich der Frauenanteil gegen über dem letzten Berichtszeitraum leicht vermindert. Habilitationen erfolgten im Zeitraum 2015 bis 2017 nicht.

1.3 Wissenschaftlich-administrative Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Bereich der wissenschaftlich-administrativen Mitarbeiter/innen mit unbefristeten Stellen (A14, A13; E14, E13) sind bei insgesamt 24 Vollzeitstellen am Fachbereich Pharmazie nur 9 der Stellen (37,5%) mit einer Frau besetzt; hier ist gegenüber dem letzten Bericht keine gravierende Änderung aufgetreten. Viele Frauen, die sich durch Promotion wissenschaftlich weiter qualifiziert haben, sind später nicht mehr im Bereich der Wissenschaft an der Universität tätig.

1.4 Technisch-administrative Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

52% (2015: 43%) der technisch-administrativen Mitarbeiter/innen (E11, E10, E9, E8, E7, E6, E5, E3) in Vollzeit sind Frauen, wobei in den höheren Lohnstufen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies gilt insbesondere für Teilzeitarbeitende, die fast ausschließlich weiblich sind (18 von 19 sind hier Frauen).

Bei den Auszubildenden sind 7 der 13 (54%) am Fachbereich weiblich.

1.5 Professoren/Professorinnen und Hochschuldozenten/Hochschuldozentinnen

Am Fachbereich 16 sind zurzeit 8 C4-/W3- und 7 C3-/W2-Professor/innen und 1 W1-Juniorprofessorin tätig. Hiervon sind 3 C3-/W2-Stellen und die W1-Juniorprofessur zurzeit von Frauen besetzt. Von den 3 Honorarprofessuren des Fachbereichs hat eine Stelle eine Wissenschaftlerin inne. Auch bei Außerplanmäßigen Professuren sind Frauen in der Minderzahl (3 Männer, 1 Frau). Insgesamt spiegelt sich hier der sinkende Prozentsatz der Frauen auf Stellen für Höherqualifizierte deutlich wider. Der geringe Frauenanteil in diesem Bereich führt zu einer überdurchschnittlichen Belastung der Frauen bei der Arbeit in Kommissionen. Die geringe Zahl von Frauen mit höherer Qualifikation am Fachbereich bietet den Studentinnen nur in geringem Maße Leitbilder für ihren eigenen Berufsweg.

2. Gegenwärtige und zukünftige Maßnahmen zur Frauenförderung

2.1 Arbeit der Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Von der Frauenvollversammlung des Fachbereichs Pharmazie werden eine Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt; das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann auch unter mehreren Mitarbeiterinnen aufgeteilt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte(n) und ihre Stellvertreterin(nen) werden vom Dekanat bestellt und in ihrer Arbeit unterstützt. Übernimmt eine Studentin das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ganz oder teilweise, so kann ihr Arbeitsaufwand durch Bezahlung als studentische Hilfskraft bis zu 20 Stunden pro Monat entschädigt werden. Die Vorgesetzten der jeweiligen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stimmen der Übernahme dieses Amtes zu und stellen ihre Mitarbeiterinnen in vertraglichem Rahmen für diese Arbeit frei. Die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte beruft mindestens einmal pro Jahr eine Frauenvollversammlung ein.

Die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf Ebene des Fachbereichs maßgeblich mit, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Die Umsetzung der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Philipps-Universität sowie des Fachbereichs Pharmazie wird durch die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragte gefördert und überprüft.

Das Amt der Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird zurzeit von Rixa Kraut (Institut für Pharmazeutische Biologie und Biotechnologie) und Nina Zitzer (Institut für Pharmazeutische Chemie) ausgeführt.

2.2 Geschlechtsneutrale Sprache

Der Fachbereich Pharmazie bemüht sich, alle Texte in Schriftverkehr und Veröffentlichungen geschlechtsneutral zu formulieren.

2.3 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Der Fachbereich Pharmazie schreibt Stellen grundsätzlich personenunabhängig und geschlechtsneutral aus und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen Stellen universitätsintern und öffentlich ausgeschrieben werden. Bei der Stellenvergabe wirken die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs bzw. der Universität mit. Bei allen Stellenvergaben sollten Kinderbetreuungszeiten der Bewerber/innen berücksichtigt werden.

2.4 Kinderbetreuung und Möglichkeit der Teilzeitarbeit

Für Frauen aller Qualifikationsstufen stellt die fehlende Möglichkeit der qualifizierten Betreuung ihrer Kinder während der Arbeitszeit bzw. der Studienzeit eines der größten Probleme dar. Die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sollten dem tatsächlichen Bedarf, der sich an einer Universität nicht nach den Kernarbeitszeiten richtet, angepasst werden. Informationen und Angebote für Studierende und Mitarbeiter/innen rund um das Thema Familie, z.B. auch die Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch „mobile Kinderbetreuungskräfte“, bietet der Familienservice („Family Welcome Center“) der Philipps-Universität.

2.5 Studium

Der hohe Anteil an Studentinnen (ca. 66%) an der Gesamtzahl der Studierenden der Pharmazie zeigt das große Interesse der Frauen an diesem Fach. Hier ist eine gezielte Anwerbung von Studentinnen zurzeit nicht notwendig. Der Studienerfolg der Studentinnen zeigt sich darin, dass deutlich mehr Frauen als Männer ihr Studium erfolgreich mit dem 2. und 3. Staatsexamen abschließen. Der Fachbereich trägt Sorge dafür, dass Studentinnen während ihres Studiums nicht diskriminiert werden. Als Ansprechpartner/innen für etwaige Probleme stehen die die Fachbereichsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

2.6 Promotion

Ein Rückgang des Frauenanteils auf etwa 54% war beim Übergang vom Studium (mit dem Abschluss 3. Staatsexamen) in die Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Promotion) zu beobachten. Hier spiegelt sich wieder, dass viele Frauen das Pharmaziestudium bewusst mit dem Ziel antreten, später in der Apotheke zu arbeiten. Durch verbesserte Information der Studierenden über die Forschungsgebiete, die an den Instituten des Fachbereichs Pharmazie vertreten sind, zum Beispiel im Rahmen des sogenannten Wahlpflichtpraktikums oder am jährlichen „Tag der Pharmazie“, und die Voraussetzungen zur Promotion sowie das Angebot von „Schnupperpraktika“ in den Forschungslabors kann ein Anreiz für Studentinnen geschaffen werden, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren. Insbesondere den „Schnupperpraktika“ sind jedoch leider enge Grenzen gesetzt, da die Mitarbeiter/innen der Institute durch die stark gestiegene Zahl an Studierenden im Semesterbetrieb und auch bis in die vorlesungsfreie Zeit hinein (Wahlpflichtpraktika) sehr stark belastet sind und ihnen zusätzliche Betreuungsarbeit kaum noch zuzumuten ist. Die Wahlpflichtpraktika werden zurzeit im 6. bis 7. Fachsemester durchgeführt, so dass Studierende universitäre Forschung kennenlernen können und so eine Entscheidungshilfe bekommen für die Ausgestaltung des Praktischen Jahres nach Abschluss des 2. Staatsexamens. Ebenfalls wichtig sind Informationen über Alternativen zur Tätigkeit in der

Apotheke und deren wissenschaftliche Voraussetzungen. Im Rahmen des jährlich stattfindenden „Tags der Pharmazie“ hat sich in den letzten Jahren die pharmazeutische Industrie des näheren Umkreises mit ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern als potentielle zukünftige Arbeitgeber vorgestellt. Es wird hier angeregt, dass sich in diesem Rahmen regelmäßig auch die Arbeitskreise der Marburger Pharmazie vorstellen sollten, um die Studierenden über ihre jeweiligen Forschungsarbeiten zu informieren und ein Interesse zu wecken, in den jeweiligen Arbeitskreisen mitzuarbeiten.

2.7 Habilitation

Der Fachbereich Pharmazie fordert geeignete Mitarbeiter/innen nach erfolgter Promotion auf, eine Habilitation anzustreben.

2.8 Professuren und Juniorprofessuren

Seit 1. Oktober 2013 arbeitet eine Juniorprofessorin am Fachbereich. Der Fachbereich Pharmazie ist sich bewusst, dass eine Förderung der Vergabe von (Junior-)Professuren an Frauen besonders notwendig ist, um im Lehr- und Forschungsbetrieb Frauen eine größere Präsenz zu verleihen und damit auch eine deutlichere Vorbildfunktion für Frauen in der Wissenschaft zu liefern. Dies würde sich längerfristig auch positiv auf die Zahl der Frauen auswirken, die sich wissenschaftlich weiter qualifizieren. Wie bei allen Professuren muss die wissenschaftliche Qualität bei der Besetzung von Juniorprofessuren oberste Priorität genießen.

Bei Besetzungen von Juniorprofessuren und Professuren folgt der Fachbereich den Vorgaben des Frauenförder- und Gleichstellungsplans der Philipps-Universität Marburg. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung sollten Frauen auf (Junior-)Professuren bevorzugt eingestellt werden. Der Fachbereich Pharmazie war in den vergangenen Jahren stets bestrebt, hier die Frauenquote zu erhöhen und wird dies in Zukunft weiter verfolgen.

2.9 Wissenschaftlich-administrative und technisch-administrative Mitarbeiter/innen

Der Fachbereich Pharmazie strebt an, den Prozentsatz Frauen auf unbefristeten wissenschaftlich-administrativen Stellen zu steigern. Da diese Stellen jedoch langfristig unbefristet besetzt sind, sind kurzfristige Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils hier schlecht möglich. Bei Stellenneubesetzungen sollten Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung auf diesen Stellen bis zum Erreichen einer Zielquote von ca. 50% bevorzugt eingestellt werden.

Im Bereich der technisch-administrativen Mitarbeiter/innen und Auszubildenden wird angestrebt, die bereits erreichte Quote von etwa 50% zu halten.

2.10 Weitere Maßnahmen

- Der Fachbereichsrat des Fachbereichs Pharmazie wird mindestens einmal jährlich vom Dekanat nach Rücksprache mit der/dem/den Frauenbeauftragten von der Situation der Frauen am Fachbereich und den Frauenförderungsmaßnahmen unterrichtet.
- Der Fachbereich Pharmazie verurteilt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Er sorgt für Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Die hierzu notwendigen Maßnahmen sind im Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität Marburg dargelegt.
- Am Fachbereich Pharmazie kann das wissenschaftliche Personal seine Arbeitszeiten grundsätzlich flexibel gestalten. Dies erleichtert Mitarbeiter/innen mit Familie, ihre/seine Arbeitszeiten besser mit denen anderer Familienmitglieder zu koordinieren.
- Der Fachbereich Pharmazie fördert einen verbesserten Informationsfluss zwischen den Instituten, dem Dekanat, dem Fachbereichsrat, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und allen Mitarbeiter/innen des Fachbereichs. Hierzu werden relevante Informationen elektronisch allen Mitarbeiter/innen zugänglich gemacht. Zu den Informationen gehören auch solche über Stipendien, Weiterbildungsangebote und weitere Förderungsmöglichkeiten. Derzeit ist dieser Informationsfluss als sehr gut zu beurteilen.
- Der Fachbereich strebt an, dass in jedem Gremium ein Frauenanteil von 50% erreicht wird (entsprechend §1(6) der Grundordnung der Philipps-Universität Marburg). Wenn möglich, sollte aus jeder Statusgruppe eine Frau dabei sein.
- Am Fachbereich wird das Mentorinnen-Netzwerk unterstützt. Diese hessenweite Initiative soll die Motivation von Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern fördern, höher qualifizierte Positionen in Wissenschaft und freier Wirtschaft anzustreben.
- Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs Pharmazie wird alle zwei Jahre vom Fachbereichsrat überprüft und gegebenenfalls geändert.
- Die Verbesserung der Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Kindern mit dem Studium bzw. einer Promotion oder Berufstätigkeit ist eine der wichtigsten Maßnahmen, die jedoch nicht vom Fachbereich Pharmazie allein bewältigt werden kann. Die Philipps-Universität, die das „Gütesiegel familienfreundliche Hochschule Land Hessen“ trägt, sollte Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Zeiträumen schaffen, die tatsächlich benötigt werden. Da praktische Lehrveranstaltungen für Studierende oder experimentelles Arbeiten sich bis in die frühen Abendstunden ziehen können, wäre eine gesicherte Kinderbetreuung in einer Kindertagesstätte bis 20.00 Uhr wünschenswert. In den letzten Jahren hinzugekommene Zusatzangebote haben die Situation hier schon leicht verbessert.

Tabelle 1: Stellenplan des Fachbereichs Pharmazie (Stichtag 31.10.2017)

Fachbereich	Vollzeit				Teilzeit							Beurlaubt						Gesamt			
	männl.	weibl.	Gesamt	% Frauen	männl.	weibl.	Gesamt	% Frauen	männl.	weibl.	Gesamt	% Frauen	männl.	weibl.	Gesamt	% Frauen	Gesamt	% Frauen			
	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	
Pharmazie	48	36	84	42,86%	21,29	43,00	35,29	68,00	56,58	111,00	61,26%	0	0	3	3	3	3	100,00%	143,58	197,00	54,31%
01_W3/C4	8		8	0,00%															8,00	8,00	0,00%
02_W2/C3	4	3	7	42,86%															7,00	7,00	42,86%
03_W1		1	1	100,00%															1,00		
05_A14	4		4	0,00%															4,00	4,00	0,00%
06_A13 HD	2		2	0,00%															2,00	2,00	0,00%
07_A13Z	1		1	0,00%															1,00	1,00	0,00%
21_E14	1	1	2	50,00%															2,00	2,00	50,00%
22_E13	1	1	2	50,00%															2,00	2,00	50,00%
23_E13Z	6	7	13	53,85%	21,16	42,00	25,25	50,00	46,41	92,00	54,35%			1	2	1	2	100,00%	60,41	107,00	55,14%
25_E11	1		1	0,00%															1,00	1,00	0,00%
26_E10		1	1	100,00%															1,00	1,00	100,00%
27_E9	5	3	8	37,50%	0,13	1,00	1,00	2,00	1,13	3,00	66,67%			2	1	2	1	100,00%	11,13	12,00	50,00%
28_E8	5	6	11	54,55%			2,25	5,00	2,25	5,00	100,00%								13,25	16,00	68,75%
29_E7		3	3	100,00%															3,00	3,00	100,00%
30_E6	3	2	5	40,00%			3,14	5,00	3,14	5,00	100,00%								8,14	10,00	70,00%
31_E5	1	0	1	0,00%			0,50	1,00	0,50	1,00	100,00%								1,50	2,00	50,00%
33_E3		1	1	100,00%			3,15	5,00	3,15	5,00	100,00%								4,15	6,00	100,00%
AUSBVG-1	1	3	4	75,00%															4,00	4,00	75,00%
AUSBVG-2	2	2	4	50,00%															4,00	4,00	50,00%
AUSBVG-3	2	1	3	33,33%															3,00	3,00	33,33%
AUSBVG-4	1	1	2	50,00%															2,00	2,00	50,00%