

# > Evaluation des Gleichstellungsplans 2019-2022 für den **Fachbereich 05 Medizin** der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

- KURZVERSION, Stand Februar 2023

Die vorliegende Evaluation des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät zum Stichtag 01.12.2022 wurde im Auftrag des Dekanats der Medizinischen Fakultät (FB 05) durch die Gleichstellungsbeauftragte und Prodekanin für Gleichstellung der Medizinischen Fakultät (Univ.-Prof.'in Dr. P. Scheutzel) in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission des Fachbereiches 05 Medizin erarbeitet. Bearbeitungsstand: 14.02.2023.  
Die Daten zum Personalbestand wurden vom Geschäftsbereich Personal des Universitätsklinikums Münster zur Verfügung gestellt.

**Tabelle 1 – Personalstruktur und Qualifikationsverlauf**

	Ausgangssituation 01.12.2018			Zielvor- gabe 01.12.22 %-Anteil w	Zwischenstand 01.12.2020			Ist-Zustand für 01.12.2022			Zugehörige Maß- nahmen - siehe Tab.2	Analyse/ Bewertung
	Anzahl Köpfe		Frauen- anteil in %		Anzahl Köpfe		Frauen- anteil in %	Anzahl Köpfe		Frauen- anteil in %		
	Σ	w			Σ	w		Σ	w			
<b>Beschäftigtengruppen</b>												
<b>Professuren</b>												
Professuren	112	21	19%	23 %	114	23	20%	124	28	23%	14-18	Zielvorgabe hinsichtlich Be- rufungsquote 2019-2022 er- füllt: Quote = 30% (9/30) bei Vorgabe für FB 05 von 24,4% Bei W3-Prof. wurde Ziel trotz Neuberufung von 5 Frauen allerdings unterschritten
C4 / W3-Prof.	94	17	18%	23 %	98	19	19%	105	22	21%		
C3 / W2-Prof.	18	4	22%	22 %	16	4	25%	19	6	32%		
<b>Wissenschaftliches und ärztliches Personal</b>												
Leitungsposition	304	94	31%	33 %	323	114	35%	361	129	36%	1-9, 11-13	Zielvorgaben erreicht, jedoch immer noch deutliche Unterreprä- sentation von Frauen in Leitungspositionen
A15	2	0	0%	-	1	0	0,0%	1	0	0%		
E15	33	8	24%	-	33	9	27%	30	7	23%		
Ä3	267	86	32%	-	289	105	36%	330	122	37%	2-8, 11-13	Zielvorgaben erreicht, weitere Steigerung des Frauenanteils bei FA- Stellen (Ä2) und Wissen- schaftsstellen (E14) im Mittelbau
Qualif.stellen	1.710	920	54%	54 %	1.750	969	55%	1.824	1.010	55%		
A13	11	2	20%	-	8	2	25%	9	1	11%		
A14	8	1	13%	-	8	0	0,0%	8	1	13%		
E12	3	2	67%	-	1	0	0,0%	7	5	71%		
E13	699	417	60%	-	720	430	60%	746	434	58%		
E14	98	36	37%	-	117	47	40%	141	66	47%		
Ä1	624	306	49%	-	626	319	51%	645	340	53%		
Ä2	267	156	58%	-	269	171	64%	268	163	61%		
<b>stud. und wiss. Hilfskräfte</b>												
Gesamt	84	136	62%	62 %	255	160	63%	84	136	62%	-	Zielvorgaben erreicht, Geschlechterparität gemäß Kaskadenmodell
SHK	208	127	61%	-	248	153	62%	249	170	68%		
WHK	12	9	75%	-	7	7	100%	3	3	100%		
<b>Qualifikationsstufen</b>												
Habilitationen	30	5	17%	25 %	28	8	29%	36	11	31%	1-6, 11-13	Zielvorgaben in allen Be- reichen übertroffen. Bei Habilitationen muß Frau- enanteil jedoch weiter gesteigert werden
Promotionen	180	105	58%	58 %	284	158	56%	267	175	66%	3-8, 11-13	
Absolvent*innen	388	232	60%	62 %	306	203	66%	335	212	63%	8, 10	
Studierende-WS	3.255	2.009	62%	62 %	2.889	1.835	63%	3.257	2.125	65%	-	

Gremien FB 05 Medizin	Frauenanteil (ordentl. + stellv. Mitglieder)			Analyse/ Bewertung
	01.12.2018	01.12.2020	01.12.2022	
<b>Fachbereichsrat (FBR)</b>	<b>23/82 (28,1%)</b>	<b>25/73 (34,3%)</b>	<b>24/69 (34,8%)</b>	Geschlechterparität nicht planbar, da Wahlgremium. Problem ist die geringe An- zahl an Professorinnen, die sich zur Wahl stellen
• Professor*innen	12/59 (20,3%)	13/50 (26,0%)	13/47 (27,7%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	8/25 (53,3%)	7/15 (46,7%)	7/14 (50,0%)	
• Studierende	3/ 8 (37,5%)	5/ 8 (62,5%)	4/ 8 (50,0%)	
<b>Ausschuss Struktur- &amp; Entwicklung (SUE)</b>	<b>11/23 (47,8%)</b>	<b>12/24 (50,0%)</b>	<b>11/23 (47,8%)</b>	Geschlechterparität erreicht
• Professor*innen	4/12 (33,3%)	6/13 (46,2%)	6/12 (50,0%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	3/ 6 (50,0%)	3/ 6 (50,0%)	3/ 6 (50,0%)	
• Studierende	4/ 5 (80,0%)	3/ 5 (60,0%)	2/ 5 (40,0%)	
<b>Ausschuss Forschung &amp; wiss. Nachwuchs (FWN)</b>	<b>12/23 (58,3%)</b>	<b>13/26 (50,0%)</b>	<b>11/23 (47,8%)</b>	Geschlechterparität erreicht
• Professor*innen	4/12 (33,3%)	6/12 (50,0%)	6/12 (50,0%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	4/ 6 (66,7%)	3/ 6 (50,0%)	3/ 6 (50,0%)	
• Studierende	4/ 5 (80,0%)	4/ 8 (50,0%)	2/ 5 (40,0%)	
<b>Studienbeirat / LSA-Ausschuss</b>	<b>20/28 (71,4%)</b>	<b>21/38 (55,3%)</b>	<b>20/38 (52,6%)</b>	Geschlechterparität erreicht
• Professor*innen	6/11 (54,5%)	5/10 (50,0%)	5/10 (50,0%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 5 (40,0%)	2/ 4 (50,0%)	2/ 4 (50,0%)	
• Studierende	12/23 (52,2%)	14/24 (58,3%)	13/24 (54,2%)	
<b>Gleichstellungskomm.</b>	<b>19/20 (95,0%)</b>	<b>20/21 (95,2%)</b>	<b>20/21 (95,2%)</b>	Da Aufgabe primär in der Frauenförderung besteht, ist hoher Frauenanteil akzeptabel
• Professor*innen	10/10 (100%)	10/10 (100%)	10/10 (100%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	5/ 6 (83,3%)	5/ 5 (100%)	5/ 5 (100%)	
• Studierende	4/4 (100%)	5/ 6 (83,3%)	5/ 6 (83,3%)	

---

## Erläuterungen zur Tabelle 1: Personalstruktur und Qualifikationsverlauf

---

### 1. Studierende und Absolvent\*innen

Am Stichtag 01.12.2022 waren an der Medizinischen Fakultät insgesamt 3.257 Studierende in den Fächern Medizin und Zahnmedizin eingeschrieben. Von diesen waren 2.125 Studentinnen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 65,2%. Seit dem WS 2018/ 2019, damals waren von 3.255 Studierenden 2.009 (61,7%) weiblich, ist demnach **auch in den letzten Jahren weiterhin ein stetiger leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.**

**Dies entspricht dem bundesweiten Trend.** Zum WS 21/22 waren bundesweit 67,1 % der Studierenden in den Studienfächern Medizin und Zahnmedizin weiblich (Quelle: Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, 2021 – Stand 09.2022).

Auch bei den Absolventinnen und Absolventen entsprach der Frauenanteil unter denjenigen, welche ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, an der Medizinischen Fakultät im Prüfungsjahr 2020 und 2021 weitgehend demjenigen unter den Studierenden, **womit das für 2022 vorgegebene Ziel einer Erhöhung des Absolventinnenanteils auf das Niveau des Studentinnenanteils erreicht wurde.**

### 2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Im Vergleich zur Ausgangssituation 2018 ist die Anzahl der **Promotionen** an der Medizinischen Fakultät in den letzten Jahren wieder angestiegen und der Frauenanteil bei den Promovend\*innen in der Medizin und Zahnmedizin an der Universität Münster lag 2022 mit 66 % sogar geringfügig höher als bei den Absolvent\*innen (65%) und übertraf damit deutlich den bundesweiten Frauenanteil von 59% bei Promotionen in diesen Fächern im Jahre 2021 (Quelle: Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, 2021 – Stand 09.2022). **Die Zielvorgabe für 2022 wurde damit nicht nur erreicht, sondern sogar übertroffen.**

Ebenso verhält es sich bei den **Habilitationen**. Zwar war die Gesamtzahl der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2019-2021 (N= 12, 28, 24) im Vergleich zu 2018 (N=30) rückläufig, erreichte dann 2022 jedoch die Rekordzahl von 36, wobei 11 der Habilitierten Frauen waren (31%), womit **das Ziel, auf einen Frauenanteil von mind. 25% zu kommen, deutlich übertroffen wurde.** Nachwievor liegt der Anteil derjenigen Frauen, die sich habilitieren, jedoch deutlich unter dem Anteil der Promovendinnen, womit wir noch weit vom Kaskadenmodell entfernt sind.

### 3. Wissenschaftliches und ärztliches Personal

Vergleicht man den Frauenanteil innerhalb der verschiedenen Statusgruppen des wissenschaftlichen und ärztlichen Personals zum Stichtag 01.12.2022 mit den Zielvorgaben, so wird deutlich, dass **zwar die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes von 2019-2023 erreicht wurden, jedoch nach wie vor der Frauenanteil auf den Qualifizierungsstellen deutlich höher ist als in den Leitungspositionen.**

Immerhin konnte der Anteil von Frauen auf Oberärztinnenposition (TV-Ä3), welche an der Medizinischen Fakultät den weitaus überwiegenden Teil der Leitungspositionen ausmachen (aktuell sind 330 der 361 Stellen mit Leitungsposition TV-Ä3-Stellen) von 32% (86/267) am 01.12.2018 auf 37 % (122/330) am 01.12. 2022 gesteigert werden.

Erfreulich vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist auch der stetige Zuwachs von teilzeitbeschäftigten Personen auf oberärztlicher Position von N=44 im Jahre 2018 auf N=87 im Jahre 2022, wobei zunehmend auch Männer diese Möglichkeit nutzen, so dass der Frauenanteil auf oberärztlichen Teilzeitstellen von 79,5% (35/44) in 2018 auf jetzt (2022) 65,5% (57/87) absank.

### 4. Professuren

Betrachtet man die **Gesamtzahl der Professuren zum Stichtag 01.12.2022**, so lag hier der **Frauenanteil bei 28 von insgesamt 124, d.h. bei 23%**, im Vergleich zu 21/112 =19% am 01.12.2018. In den letzten 4 Jahren (2019-2022) gelang es somit 7 Frauen zusätzlich an die Medizinische Fakultät zu berufen.

Die in der Zeit **von 2019 bis 2022 erzielte Berufungsquote**, d.h. der Frauenanteil bei Rufannahmen, lag an der Medizinischen Fakultät bei **30% (9/30)**, womit die gemäß §37a HG NRW vom Rektorat errechnete **Gleichstellungsquote von 24,4%** übererfüllt werden konnte.

Weiterhin beachtenswert ist, dass die **Berufungsquote 2019-2022 (30%) über dem Frauenanteil unter den Bewerber\*innen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen** liegt, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Berufungen (Dienstantritt)	2018	2019	2020	2021	2022	2019-2022
<b>Angenommene Rufe im Jahr</b>	8	5	8	10	7	<b>30</b>
davon Frauen	2	3	1	2	3	<b>9</b>
<b>Frauen %</b>	<b>25,0%</b>	<b>60,0%</b>	<b>12,5%</b>	<b>5,0%</b>	<b>43,0%</b>	<b>30,0%</b>
<b>Bewerber*innen - Gesamt</b>	69	66	38	90	48	<b>242</b>
davon Frauen	16	17	6	31	13	<b>67</b>
<b>Frauen %</b>	<b>23,2%</b>	<b>25,8%</b>	<b>15,8%</b>	<b>34,4%</b>	<b>27,1%</b>	<b>27,7%</b>
<b>Eingeladene Bewerber*innen</b>	31	25	23	42	34	<b>124</b>
davon Frauen	7	8	7	15	11	<b>41</b>
<b>Frauen %</b>	<b>22,6%</b>	<b>32,0%</b>	<b>30,4%</b>	<b>35,7%</b>	<b>32,4%</b>	<b>33,1%</b>
<b>Gelistete Bewerberinnen</b>	15	11	13	22	19	<b>65</b>
davon Frauen	5	3	2	6	4	<b>15</b>
<b>Frauen %</b>	<b>33,3%</b>	<b>27,3%</b>	<b>15,4%</b>	<b>27,3%</b>	<b>21,1%</b>	<b>23,1%</b>

Frauenanteil bei den Neuberufungen auf eine Universitätsprofessur (W2 oder W3) an der Medizinischen Fakultät (FB 05) in den Jahren 2019-2022 (Berechnungsgrundlage ist jeweils das Jahr der Rufannahme). Hieraus ergibt sich für den Zeitraum 2019-2022 eine Berufungsquote von 30,0%.

Auch wenn damit die **grundsätzliche Zielvorgabe des Gleichstellungsplans 2019-2022, zum 01.12.2022 mindestens einen Frauenanteil von 23 % unter den Professor\*innen der Medizinischen Fakultät zu erreichen, exakt erfüllt** wurde, bleibt dennoch festzustellen, dass der **Frauenanteil unter den Professuren mit Leitungsfunktion (W3/C4) gleichzeitig nur von 18% (17/94) auf 21% (22/105) gesteigert werden konnte, und damit die Zielvorgabe für diesen Personalbereich nicht erfüllt werden konnte**, obwohl 5 zusätzliche W3-Professorinnen seit 2019 einen Ruf an unsere Fakultät angenommen haben.

## 1.5 Gremien der Fakultät

Die durch das LGG-NRW (§12 Abs. 2) und das HG-NRW (§11c) angestrebte geschlechterparitätische **Besetzung der Gremien im Fachbereich Medizin** ist bis auf den Fachbereichsrat (FBR) durchweg erreicht.

Im FBR sind aktuell (Stichtag 01.12.2022) nur 26 der 69 Mitglieder weiblich (34,8%), wobei der Frauenanteil unter den stimmberechtigten Mitgliedern sogar nur 33% (5/15) beträgt. Dies liegt insbesondere in dem geringen Frauenanteil in der Gruppe der Professor\*innen begründet, der aktuell 27,7 %. Auch wenn dies auf den ersten Blick niedrig erscheint, muß man bedenken, dass dieser Wert sowohl deutlich über dem Mitgliederanteil von 2018 (20,3%) als auch über dem aktuellen Frauenanteil von 23% in der Statusgruppe der Professor\*innen an der Medizinischen Fakultät liegt.

**Tabelle 2 – Maßnahmen**

Maßnahmen zur gezielten Freistellung von Frauen für die Forschung						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziele / Zielgruppe	Analyse / Bewertung	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
1	„Flexible Forschungszeit“ – über Zeitraum von 1 Jahr 1/3 der Arbeitszeit Freistellung für Forschung	Erhöhung der Forschungsleistung von Frauen in klinischen Fächern / Klinikerinnen auf dem Weg zur Habilitation	<b>Über 90% der Geförderten haben sich habilitiert</b>	2019-2022	Gleichstellungsmittel FB 05 und MKW	Gleichstellungsbeauftragte FB 05 zusammen mit Gleichstellungskommission & Clinician Scientist Governing Board

Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftlichen Betreuung / Förderung und der Vernetzung						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziele / Zielgruppe	Analyse / Bewertung	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
2	<b>Bonifizierung (5000 EUR) für erfolgreich abgeschlossene Habilitation</b> einer Frau	Erhöhung Habil.quote bei Frauen / Kliniks- & Institutsdirektoren der Med. Fakultät	<b>Wurde in 2022 abgeschafft, um Mittel gezielter zur Frauenförderung i.d. post-doc-Phase einzusetzen</b>	2019-2022	Gleichstellungsmittel FB 05	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanats-Geschäftsführung der Med. Fak.
3	<b>Bezuschussung von Kongressreisen</b> -> Vernetzung	Doktorandinnen & Wiss. Mitarbeiterinnen mit eigenem wissenschaftlichen Tagungsbeitrag	<b>Unterstützt die Teilnahme an internat. Tagungen, fördert Vernetzung</b>	2019-2022	Gleichstellungsmittel FB 05	Gleichstellungsbeauftragte FB 05
4	Fakultätsinternes Forschungsförderprogramm „ <b>Innovative Medizinische Forschung</b> “	Anschubfinanzierung wiss. Projekte / NachwuchswissenschaftlerInnen FB 05	<b>Hohe Bewilligungsquote bei weibl. Antragstellerinnen</b>	2019-2022	Gleichstellungsmittel FB 05	IMF-Kommission der Med. Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
5	<b>Leadership Journey</b>	Entwicklung und Stärkung indiv. Führungskompetenz / WiMi in unterschiedlichen Qualifikationsstufen	<b>Pilotprojekt in 2021, Verstetigung in 2022</b>	2021, 2022	FB 05	GB FB 05 zusammen mit Forschungsverbänden & IZKF in Abstimmung mit Gleichstellungskommission
6	„ <b>Women in Science Network Medicine</b> “ (WiS-Net Med) im FB 05 Medizin	Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen im FB 05	<b>Umfangreicher Webaufttritt mit Möglichkeit zur Vernetzung in 2021 &amp; 2022 etabliert</b>	2021 Gründung WiS-Net Med	DFG und Gleichstellungsmittel FB 05	GB FB 05 zusammen mit Forschungsverbänden & IZKF in Abstimmung mit Gleichstellungskommission
7	„ <b>Chirurginnen-Netzwerk</b> “	Vernetzung / chirurgisch tätige Ärztinnen am UKM	<b>Coronabedingt 2020-22 keine Vernetzungstreffen</b>	2019-2022	DFG-Forschungsgruppen, FB 05	Initiative aus dem Bereich der Unfallchirurgie, Unterstützung durch GB FB05
8	Veranstaltung von <b>Seminaren zur Karriereplanung</b> . Bezuschussung der Teilnahme an externen Veranstaltungen zu diesem Thema	Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen	<b>Coronabedingt in 202-2022 nur wenige Veranstaltungen</b>	2019-2022	Gleichstellungsmittel FB 05	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät
9	<b>Mentoringprogramm „Erstklassig“ der WWU</b> – 18 monatiges Stipendienprogramm zur Förderung von Frauen a.d. Weg zur Professur	herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU	<b>Pro 2jähriger Förderperiode 2 Teilnehmerinnen aus FB 05, pos. Evaluation</b>	2019-2022	WWU	Dekanat & GB der Med. Fakultät zusammen mit Universitätsgleichstellungsbeauftragter

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziel / Zielgruppe	Analyse / Bewertung	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
10	„ <b>Studieren mit Kind</b> “ - (indiv. Stundenplanung, PJ in Teilzeit, Stillpause in Prüfungen etc.)	Unterstützung von Stud. mit Kindern und bei Schwangerschaft	<b>Wird von Betroffenen als hilfreich bewertet</b>	2019-2022	FB 05	Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS) der Med. Fakultät
11	<b>Betriebskindertagesstätte</b> (Kita) des UKM – ganztätig für bis zu 150 Kinder ab Alter von 4 Monaten	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern	<b>Sehr hilfreich, deckt jedoch bei Weitem nicht den tatsächlichen Bedarf</b>	2019-2022	UKM & MFM	Universitätsklinikum
12	UKM-Kinderinsel – <b>kurzfristige Kinderbetreuung</b> bei Ausfall der regulären Betreuung, <b>Ferienbetreuungsangebote</b>	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte MA mit Kindern	<b>Sehr hilfreich, deckt jedoch bei Weitem nicht den tatsächlichen Bedarf</b>	2019-2022	UKM & MFM	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
13	Vernetzungstreffen <b>Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen</b>	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte MA mit pflegebedürftigen Angehörigen	<b>Wird von Betroffenen als hilfreich bewertet</b>	2019-2022	UKM & MFM	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)

**Tabelle 2 – Maßnahmen - Fortsetzung**

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen auf eine Professur						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziel	Analyse / Bewertung	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
14	geschlechterparitätische Besetzung aller Berufungskommissionen	Professorinnenanteil sollte über die Mindest-Vorgaben des HG-NRW hinaus erhöht werden	Wegen geringem Frauenanteil bei ProfessorInnen schwierig umzusetzen, da kein wirksames Mittel zur Entlastung vorhanden. Finanzielle Unterstützung der WWU zur Entlastung nicht zielführend, da hierfür kein Personal eingestellt werden kann, das hinsichtlich der Qualifikation tatsächlich Aufgaben der Professorin übernehmen könnte, ausserdem Problematik der Kapazitätswirksamkeit	2023-2026	FB 05	FBR FB 05, GB-FB 05
15	Nutzung der „Handreichungen für Berufungsverfahren an der WWU“ und der WWU- „Checkliste für geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren“	Standardisierung der Verfahrensabläufe in Berufungskommissionen	Nutzung muss noch konsequenter erfolgen. Führt aus Sicht der GB-FB05 zu einer besseren Strukturierung & Standardisierung der Verfahren	2023-2026	UKM & MFM	Dekanat, Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB 05
16	Begleitung aller Verfahren durch <b>Berufungsbeauftragte des Dekanates</b>	Qualitätssicherung	Erst seit 2020 etabliert, aus Sicht der GB-FB05 sehr hilfreich, da hierdurch langfristig auch Kommissionsvorsitzende entlastet werden	2023-2026	UKM & MFM	Dekanat
17	<b>Aktive Rekrutierung</b> von geeigneten Bewerberinnen, <b>Benennung einer/ eines Verantwortlichen i.d. Berufungskommission</b> für die Suche und Ansprache potentiell geeigneter weiterer BewerberInnen	Frauenförderung	Standard in jeder Berufungskommission, wird durch GB-FB05 unterstützt und begleitet	2023-2026	UKM & MFM	Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB 05
18	<b>Konsequente Einladung aller weibl. Bewerberinnen, welche die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen</b>	Frauenförderung	Hat dazu geführt, dass die Berufungsquote deutlich über der Bewerbungsquote von Frauen liegt	2023-2026	FB 05	GB-FB 05

---

## **Erläuterungen zur Tabelle 2: Bewertung der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen**

---

An der Medizinischen Fakultät der WWU gibt es - wie deutschlandweit im universitären Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften zu beobachten - beim akademischen Karriereverlauf im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung zwei Phasen, in denen nach wie vor ein dramatischer Verlust an qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen ist. Dies betrifft zunächst **die Post-doc-Phase**, also den Weg zur Habilitation, und danach **die Berufung auf eine Professur**.

### **1. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Post-doc-Phase und bei der Habilitation**

Hier fokussieren sich die Maßnahmen der Medizinischen Fakultät auf die Bereiche

- Gezielte Freistellung für die Forschung
- Verbesserung der wissenschaftliche Betreuung / Förderung und Vernetzung
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dabei sind auf Ebene der Fakultät, des Dekanates und des Universitätsklinikums verschiedene Personen / Gremien involviert.

Der Erfolg der einzelnen Maßnahmen lässt sich nicht unmittelbar messen, jedoch deuten die steigenden Zahlen von Frauen in Leitungspositionen, d.h. auf Oberärzt\*innenebene, und insbesondere auch die steigende Frauenquote bei den Habilitierten in den letzten 4 Jahren auf die Wirksamkeit hin. Kommentare zur Bewertung der Einzelmaßnahmen finden sich in der Tabelle.

### **2. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen auf eine Professur**

Hier offenbart ein Vergleich der im Gender-Report NRW (2013, 2016) auf organisatorischer Ebene identifizierten förderlichen Faktoren für geschlechtergerechte Berufungsverfahren mit der an der Medizinischen Fakultät der WWU im Rahmen von Berufungsverfahren geübten Praxis, dass der Ablauf der Berufungsverfahren im FB 05 Medizin bereits weitgehend diesen Vorgaben entspricht.

Lediglich die geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen ist wegen des geringen Frauenanteils in der Gruppe der Professor\*innen nur schwer umzusetzen, da kein wirksames Mittel zur Entlastung vorhanden ist.

Finanzielle Unterstützung – so wie diese u.a. von Seiten der WWU z.B. zur Finanzierung von Lehrpersonal zur Verfügung gestellt wird – ist leider nicht zielführend, da hierfür kein Personal eingestellt werden kann, das hinsichtlich der Qualifikation tatsächlich die entsprechenden Aufgaben der Professorin übernehmen könnte. Zudem ist zu beachten, dass sämtliches wissenschaftliches Personal in der Medizin kapazitätswirksam ist und sich damit sowohl die Einstellung zusätzlichen Personals (etwa über einen Lehrauftrag) ebenso wie eine Reduktion des Lehrdeputates einer Professorin unmittelbar verwaltungsgerichtlich im Hinblick auf die Zulassungszahlen der Studienanfänger\*innen auswirken wird, und sich dementsprechend über das eigentliche Fach der betroffenen Personen hinaus auf den gesamten Studiengang Medizin bzw. Zahnmedizin auswirkt.