

> Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026 für den **Fachbereich 05 Medizin** der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

- KURZVERSION, Stand Februar 2023

Die vorliegende Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Medizinischen Fakultät für 2023-2026 auf Grundlage des Personalbestandes 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 – Beschäftigtenstruktur / Prognose / Zielvorgaben

	Ausgangssituation 01.12.2022			Prognose 2023 bis 2026 der zu besetzenden Stellen (Anzahl)	Zielvorgabe für 01.12.2026			Zugehörige Maßnahmen - siehe nachfolgende Tabelle
	Anzahl Köpfe		Frauen- anteil in %		Anzahl Köpfe		Frauen- anteil in %	
	Gesamt	Frauen			Gesamt	Frauen		
Beschäftigtengruppen								
Professuren								
Alle Professuren	124	28	22,6%	10	124	32	↑ 26 %	13-17
C4 / W3-Professuren	105	22	21,0%					
C3 / W2-Professuren	19	6	31,6%					
Wissenschaftliches Personal								
Leitungspositionen mittlere & höhere Ebene	361	129	35,7%	123	361	157	↑ 43 %	1-8, 10-12
A15	1	0	0,0%	0	1	0	↕ 0 %	
E15	30	7	23,3%	6	30	9	↑ 30 %	
Ä3	330	122	37,0%	117	330	148	↑ 45 %	
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen	1.824	1.010	55,4%	1.510	1.824	1.102	↑ 60 %	2-8, 10-12
A13	9	1	11,1%	3	9	3	↑ 33 %	
A14	8	1	12,5%	0	8	1	↕ 13 %	
E12	7	5	71,4%	5	7	5	↕ 71 %	
E13	746	434	58,2%	638	746	485	↕ 65 %	
E14	141	66	46,8%	73	141	70	↑ 50 %	
Ä1	645	340	52,7%	607	645	364	↑ 60 %	
Ä2	268	163	60,8%	184	268	174	↑ 65 %	
stud. und wiss. Hilfskräfte								
Gesamt	84	136	62%	252	84	136	↕ 62 %	-
SHK	249	170	68,3%	249	249	170	↕ 68 %	
WHK	3	3	100%	3	3	3	↕ 100 %	
Qualifikationsstufen								
Habilitationen	36	11	30,6%				↑ 35 %	1-3, 5, 9-12
Promotionen	267	175	65,5%				↕ 65 %	2-7, 9-12
Absolvent*innen	335	212	63,3%				↑ 65 %	5, 7, 9
Studierende im FB Medizin (WS)	3.257	2.125	65,2%				↕ 65 %	-

Gremien FB 05 Medizin	Frauenanteil (ordentl. + stellv. Mitgl.) 01.12.2022	Prognose	Gremien FB 05 Medizin	Frauenanteil (ordentl. + stellv. Mitgl.) 01.12.2022	Prognose
Fachbereichsrat (FBR)	24/69 (34,8%)	Geschlechter- parität bei Pro- wegen insg. niedrigem Frauenanteil nicht erreichbar	Ausschuss Forschung & wiss. Nachwuchs (FWN)	11/23 (47,8%)	Geschlechter- parität erreicht und auch für die Zukunft geplant
• Professor*innen	13/47 (27,7%)		• Professor*innen	6/12 (50,0%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	7/14 (50,0%)		• Wiss. Mitarbeiter*innen	3/ 6 (50,0%)	
• Studierende	4/ 8 (50,0%)		• Studierende	2/ 5 (40,0%)	
Ausschuss Struktur- & Ent- wicklung (SUE)	11/23 (47,8%)	Geschlech- terparität erreicht u. auch für die Zukunft geplant	Studienbeirat / LSA- Ausschuss	20/38 (52,6%)	Aufgabe primär Frauenförderung -> Zusammen- setzung ok
• Professor*innen	6/12 (50,0%)		• Professor*innen	5/10 (50,0%)	
• Wiss. Mitarbeiter*innen	3/ 6 (50,0%)		• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 4 (50,0%)	
• Studierende	2/ 5 (40,0%)		• Studierende	13/24 (54,2%)	
Dekanat	3/ 6 (50,0%)		Gleichstellungskomm.	20/21 (95,2%)	
• Dekan	0/ 1 (0%)		• Professor*innen	10/10 (100%)	
• Prodekan*innen	2/ 4 (50,0%)		• Wiss. Mitarbeiter*innen	5/ 5 (100%)	
• Geschäftsführer*in	1/ 1 (100 %)		• Studierende	5/ 6 (83,3%)	

Erläuterungen zur Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur / Prognose / Zielvorgaben

1. Allgemeine Überlegungen

Wie bundesweit in den Hochschulbereichen der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, ist auch an der Medizinischen Fakultät Münster nach wie vor im Verlauf des akademischen Qualifikationsprozesses nach der Promotion und der wissenschaftlichen / ärztlichen Qualifizierung ein gravierender Verlust des Potenzials an Frauen zu konstatieren, dem entgegen gewirkt werden muss, um letztendlich das Kaskadenmodell zu verwirklichen und auf allen Qualifikationsstufen Geschlechterparität zu erreichen

Maßnahmen hierfür sind u.a. eine intensive Begleitung in der Phase des Übergangs von der Promotion zur Habilitation durch gezielte Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen für Frauen (wie z.B. Förderprogramme, Mentoring und Einbindung in Netzwerke) und die Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und der Übernahme von Familienverantwortung – für Frauen und Männer, z.B. durch vermehrte Teilzeitstellen und Schaffung einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung.

Durch diese im Folgenden (siehe nachfolgende Tab. 2 und zugehörige Erläuterungen) noch detailliert beschriebenen Maßnahmen setzt sich die Medizinische Fakultät das Ziel in den nächsten 4 Jahren, d.h. bis 2026, die in Tabelle 1 dargestellte Geschlechterverteilung innerhalb der personellen Struktur auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen zu erreichen, wobei diejenigen Bereiche, in denen eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt wird, farblich hervorgehoben sind.

2. Kritische Anmerkung zur Prognose der bis 2026 zu besetzenden Stellen

In Anbetracht der Tatsache, dass bei der Prognose der bis 2026 neu/wieder zu besetzenden Stellen nicht berücksichtigt werden konnte, wieviele dieser Stellen bisher bereits mit Frauen besetzt sind, werden realistische konkrete Zielvorgaben erschwert. Darüber hinaus läßt sich insbesondere, was die Neueinrichtung bzw. Wiederzuweisung von Professuren betrifft, nur schwer eine zutreffende Prognose für die Zukunft abgeben, da bei jedem Ausscheiden eines Professors / einer Professorin vor der Wiederzuweisung der Professur grundsätzliche strukturelle Überlegungen erfolgen und hierbei nicht nur die strategische Ausrichtung der Fakultät eine Rolle spielt, sondern auch, inwieweit die Anzahl der Professor*innenstellen zwischenzeitlich durch personengebundene Anträge z.B. für eine Heisenbergprofessur ggf. bereits erhöht worden ist, was wegen der vom Land NRW vorgegebenen Deckelung der Professor*innenstellen der Medizinischen Fakultät zwangsläufig die Anzahl der wiederzubesetzenden Professuren verringert.

3. Professuren

Ziel der Fakultät ist weiterhin die konsequente Erhöhung des Anteils der Professorinnen, wobei die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils von 22,6 % auf 26% zwar zunächst nur gering anmutet, aber nur erreichbar wäre, wenn mindestens 4 zusätzliche Professorinnen berufen werden könnten, was bei 10 voraussichtlich neu zu besetzenden Professuren bis 2026, von denen bereits jetzt 2 mit Frauen besetzt sind, bedeuten würde, dass 6 der 10 zu berufenden Professor*innen, also 60% Frauen sein müssten. Dies ist gemessen an der aktuellen Bewerbungsquote von Frauen auf Professuren (28% in 2022) ein sehr ambitioniertes Ziel und kann nur durch weitere konsequente Anwendung der unter 13-17 in Tab. 2 genannten Maßnahmen im Rahmen der Berufungsverfahren gelingen, wobei der aktiven Rekrutierung potentiell geeigneter Kandidatinnen ebenso wie der konsequenten Einladung aller weiblichen Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, auch wenn deren Chance auf einen Listenplatz zunächst gering erscheint, ein besonderer Stellenwert zukommt.

4. Gremien

Die durch das LGG-NRW (§ 12 Abs. 2) und das HG-NRW (§ 11c) angestrebte geschlechterparitätische **Besetzung der Gremien im Fachbereich Medizin** ist bis auf die Gruppe der Professor*innen des Fachbereichsrates (FBR) durchweg erreicht, wobei der Professorinnenanteil im FBR mit 34,8% bereits deutlich über dem aktuellen Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen (27,7%) liegt. Insofern ist hier in den nächsten Jahren - solange der grundsätzliche Frauenanteil unter den Professor*innen nicht deutlich angestiegen ist – mit keiner grundsätzlichen Verbesserung zu rechnen.

Tabelle 2 – Maßnahmen

Maßnahmen zur gezielten Freistellung von Frauen für die Forschung						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziele / Zielgruppe	Zielvorgabe 2026	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	Frauenanteil Habilitand* innen 35 %	2023-2026	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	Zielvorgabe 2026	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
2	Bezuschussung von Kongressreisen -> Vernetzung	Doktorandinnen & Wiss. Mitarbeiterinnen mit eigenem wissenschaftlichen Tagungsbeitrag	Förderung des weiblichen wiss. Personals in allen Beschäftigungsgruppen - Siehe Zielvorgaben für 01.12.26 in Tabelle zum wiss. Personal und bei den Qualifikationsstufen	2023-2026	Gleichstellungsmittel FB 05	Gleichstellungsbeauftragte FB 05
3	Fakultätsinternes Forschungsförderprogramm „Innovative Medizinische Forschung“	Anschubfinanzierung wiss. Projekte / Nachwuchswissenschaftler* innen FB 05		2023-2026	FB 05	IMF-Kommission der Med. Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
4	Leadership Journey	Entwicklung und Stärkung indiv. Führungskompetenz / WiMi in unterschiedlichen Qualifikationsstufen		2023-2026	DFG und Gleichstellungsmittel FB 05	GB FB 05 zusammen mit Forschungsverbünden & IZKF in Abstimmung mit Gleichstellungskommission
5	„Women in Science Network Medicine“ (WIS-Net Med) im FB 05 Medizin	Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen im FB 05		Start des Programms in 2024	DFG-Forschungsgruppen, FB 05	GB FB 05 zusammen mit Forschungsverbünden & IZKF in Abstimmung mit Gleichstellungskommission
6	„Chirurginnen-Netzwerk“	Vernetzung / chirurgisch tätige Ärztinnen am UKM		2023-2026	Gleichstellungsmittel FB 05	Initiative aus dem Bereich der Unfallchirurgie, Unterstützung durch GB FB05
7	Veranstaltung von Seminaren zur Karriereplanung , Bezuschussung der Teilnahme an externen Veranstaltungen zu diesem Thema	Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen		2023-2026	Gleichstellungsmittel FB 05	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät
8	Mentoringprogramm „Erstklassig“ der WWU – 18 monatiges Stipendienprogramm zur Förderung von Frauen a.d. Weg zur Professur	herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU		2023-2026	WWU	Dekanat & GB der Med. Fakultät zusammen mit Universitätsgleichstellungsbeauftragter

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziel / Zielgruppe	Zielvorgabe 2026	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
9	„Studieren mit Kind“ - (indiv. Stundenplanung, PJ in Teilzeit, Stillpause in Prüfungen etc.)	Unterstützung von Stud. mit Kindern und bei Schwangerschaft	Förderung des weiblichen wiss. Personals in allen Beschäftigungsgruppen - Siehe Zielvorgaben für 01.12. 26 in Tabelle zum wiss. Personal und bei den Qualifikationsstufen	2023-2026	FB 05	Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS) der Med. Fakultät
10	Betriebskindertagesstätte (Kita) des UKM – ganztägig für bis zu 150 Kinder ab Alter von 4 Monaten	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern		2023-2026	UKM & MFM	Universitätsklinikum
11	UKM-Kinderinsel – kurzfristige Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung, Ferienbetreuungsangebote	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte MA mit Kindern		2023-2026	UKM & MFM	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
12	Vernetzungstreffen Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte MA mit pflegebedürftigen Angehörigen		2023-2026	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 / Zielgruppe	Zielvorgabe 2026	Fristen / Terminierung	Finanzierung	verantwortlich
13	geschlechterparitätische Besetzung aller Berufungskommissionen	Professorinnenanteil sollte über die Mindest-Vorgaben des HG-NRW hinaus erhöht werden	Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren auf mind. 26% (Berufungsquote von 30-40 % in 2023-2026)	2023-2026	FB 05	FBR FB 05, GB-FB 05
14	Nutzung der „ Handreichungen für Berufungsverfahren an der WWU “ und der WWU-„ Checkliste für geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren “	Standardisierung der Verfahrensabläufe		2023-2026	UKM & MFM	Dekanat, Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB 05
15	Begleitung aller Verfahren durch Berufungsbeauftragte des Dekanates	Qualitätssicherung		2023-2026	UKM & MFM	Dekanat
16	Aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen, Benennung einer/ eines Verantwortlichen i.d. Berufungskommission für die Suche und Ansprache potentiell geeigneter weiterer BewerberInnen	Frauenförderung		2023-2026	UKM & MFM	Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB 05
17	Konsequente Einladung aller weibl. Bewerberinnen, welche die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen	Frauenförderung		2023-2026	FB 05	GB-FB 05

Erläuterungen zur Tabelle 2: Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

1. Grundsätzliche Überlegungen

Bei den in Tab. 2 beschriebenen Maßnahmen zur Erreichung der in Tab. 1 für 2026 festgelegten Ziele bezüglich der Beschäftigtenstruktur im Fachbereich Medizin handelt es sich um Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen, um langfristig das Kaskadenmodell zu verwirklichen.

Dabei orientieren sich die Fördermaßnahmen der Medizinischen Fakultät an den in mehreren repräsentativen Studien (u.a. durch das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) identifizierten Faktoren, welche aus Sicht bereits berufener Professor*innen an Medizinischen Fakultäten und Assistenzärzt*innen an Uniklinika mit dem Karrierewunsch Professur für den wissenschaftlichen Karriereverlauf auf dem Weg zur Professur hinderlich oder förderlich sind.

Genannt wurden hierbei von den Professor*innen geschlechterunabhängig als wichtigster förderlicher Faktor die Einbindung in Netzwerke und der Kontakt zu anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern genannt. Das Mentoring und die gezielte Förderung durch Doktorvater/-mutter und Hochschullehrer/-innen stellten aus Sicht der Professorinnen den zweitwichtigsten förderlichen Faktor dar. Ebenfalls als besonders förderlich für die wissenschaftliche Karriere wurden spezifische Persönlichkeitseigenschaften wie hohe Selbstmotivation, Eigeninitiative, Selbstständigkeit und Ehrgeiz eingeschätzt. Die Unterstützung durch Partner*in/Familie/ privates Umfeld stand aus Sicht der Professorinnen an 4. Stelle der förderlichen Faktoren.

Demgegenüber war aus Sicht der befragten Assistenzärzt*innen in fachärztlicher Weiterbildung an den nordrhein-westfälischen Universitätsklinik, die eine Professur oder eine Forschungslaufbahn unter ihren drei wichtigsten Berufszielen angegeben hatten, bzw. eine Habilitation anstreben, geschlechterunabhängig der wichtigste förderliche Faktor die Freistellung von der Klinik zur Forschung und Lehre. Das Mentoring und die gezielte Förderung durch Doktorvater/-mutter und Hochschullehrer/-innen stellte den zweitwichtigsten förderlichen Faktor dar. Kaum weniger wichtig als die wissenschaftliche Betreuung und Förderung war aus Sicht der befragten Ärztinnen allerdings die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben.

Grundsätzlich besteht für Nachwuchswissenschaftler*innen in der Medizin im Vergleich zu anderen wissenschaftlichen Fachdisziplinen geschlechterunabhängig eine besondere Herausforderung darin, wissenschaftliche Qualifizierung und Forschungstätigkeit mit Lehrverpflichtungen und fachärztlicher Weiterbildung zu vereinbaren.

So stand unter den als hinderlich auf dem Weg zur Professur eingeschätzten Faktoren sowohl bei den Professorinnen als auch bei den Assistenzärztinnen die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit Familie/Kindern/Partnerschaft ganz klar an erster Stelle.

Dementsprechend lassen sich die Fördermaßnahmen der Medizinischen Fakultät zur Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Qualifikationsstufen auf dem Weg zur Professur einteilen in:

- Maßnahmen zur gezielten Freistellung für die Forschung (1.)
- Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftliche Betreuung/Förderung und Vernetzung (2.-8.)
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (9.-12.)
- Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen auf eine Professur (13.-17.).

2. Prüfbarkeit des Erfolges

Inwieweit die beschriebenen Maßnahmen und Förderinstrumente zielführend sind, lässt sich am ehesten an der Erreichung der in Tab. 1 genannten Zielvorgaben zum Wissenschaftlichen Personal, den Qualifikationsstufen und an der Berufsquote ablesen.

Allerdings sollten wir uns auch darüber im Klaren sein, dass bei aller Optimierung externer struktureller Faktoren, wie wir sie seit einigen Jahren auf verschiedensten Ebenen erleben, die letztlich entscheidendste Voraussetzung für das Gelingen einer akademischen Karriere in der Medizin – unabhängig davon, ob es sich um Frauen oder Männer handelt – die frühzeitige Entwicklung eines individuellen strukturierten Karriereplanes und -bewusstseins mit langfristigen Karrierezielen und der unbedingten Wille, diese auch zu erreichen. Dies kann durch kein noch so ambitioniertes externes Förderprogramm ersetzt werden.