

> Gleichstellungsplan 2019-2022

für den Fachbereich 05 Medizin der Westfälischen
Wilhelms-Universität Münster

mit Zwischenevaluation der Daten zum 01.12.2020
- Stand März 2021

INHALT

I. Präambel	1
II. Personalstruktur – Bestandsaufnahme und Analyse	1
1. Studierende	1
2. Wissenschaftlicher Nachwuchs	2
3. Wissenschaftliches Personal.....	4
4. Professuren	5
5. Gremien der Fakultät	8
6. Akademischer Qualifikationsverlauf	8
III. Ziele	10
1. Allgemeine Überlegungen	10
2. Studierende	10
3. Wissenschaftliches Personal und Professuren	10
IV. Maßnahmen	11
1. Strukturell	11
2. Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen	12
3. Maßnahmen im Kontext der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU	17
V. Zwischenevaluation des Gleichstellungsplanes (Datenlage 01.12.2020)	18
1. Überprüfung der Zielvorgaben in Bezug auf die personelle Struktur	18
2. Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen.....	19
3. Umsetzungsstand der geschlechterparitätischen Gremienzusammensetzung	23
VI. Verpflichtung zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes	23

Der vorliegende Gleichstellungsplan und die Zwischenevaluation zum Stand 01.12.2020 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: 03.2021.

I. Präambel

Ausgehend von den in Leitbild und Genderkonzept (2009) der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU) formulierten Grundsätzen und in enger Analogie zum aktuellen Gleichstellungsrahmenplan und Gleichstellungszukunftskonzept (2018) der WWU sieht der Fachbereich Medizin in der Chancengleichheit und Gleichstellung („Gender Equality“) von Frauen und Männern eine strategisch wichtige Aufgabe, wobei unter Berücksichtigung der im Gleichstellungsrahmenplan der WWU formulierten allgemeinen Zielfelder (Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung / breite Förderung von Genderkompetenz / gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild / Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt / diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten) gemäß der Vorgaben in § 6 LGG-NRW **insbesondere** folgende Ziele verfolgt werden:

- Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Ausbau des Angebots zur Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in der post-doc-Phase
- Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie

Entsprechend werden in diesem Gleichstellungsplan gemäß § 6 LGG-NRW aufbauend auf der Bestandsaufnahme/Analyse der Personalstruktur und der Erfolgskontrolle/Evaluation des vorausgegangenen Frauenförderplans (01.01.2016 – 31.12.2018) für den Zeitraum 01.01.2019 -31.12.2023 konkrete neue Zielvorgaben festgesetzt und bezogen auf alle Statusgruppen des Fachbereiches Medizin (Studierende, wissenschaftliches Personal, Hochschullehrer*innen) spezifische Maßnahmen formuliert, die dem Erreichen dieser Zielvorgaben dienen.

II. Personalstruktur – Bestandsaufnahme und Analyse

1. Studierende

Die Medizinische Fakultät ist eine der größten der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU). Am Stichtag 01.12.2018 waren an der Medizinischen Fakultät insgesamt 3.255 **Studierende** eingeschrieben. Von diesen waren 2.009 Studentinnen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 61,7%. Seit dem WS 2009/10, damals waren von 2.612 Studierenden 1544 (59,9%) weiblich, ist demnach (mit Ausnahme eines geringfügigen Einbruchs 2013 und 2014) ein stetiger leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen.

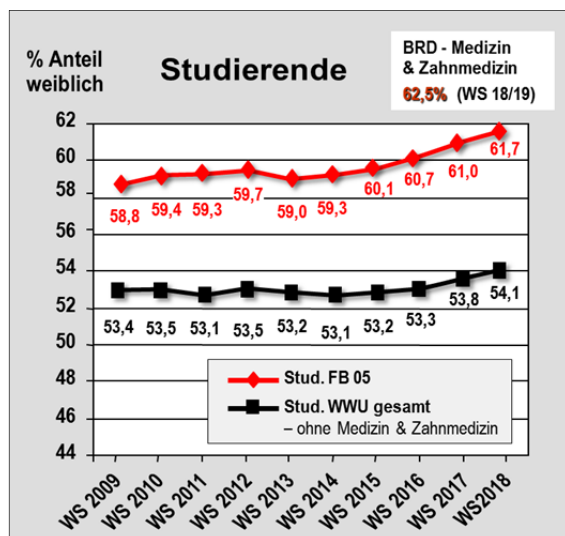


Abb. 1a
Frauenanteil unter den Studierenden an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU und bundesweit (WS 18/19)

(Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11, Reihe 4.1 –WS 18/19)

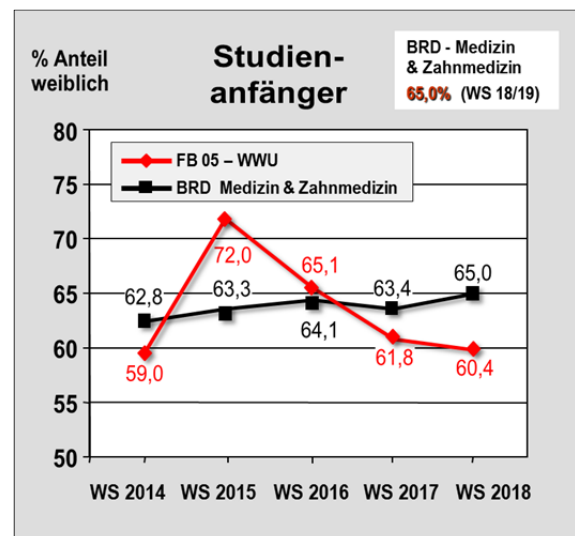
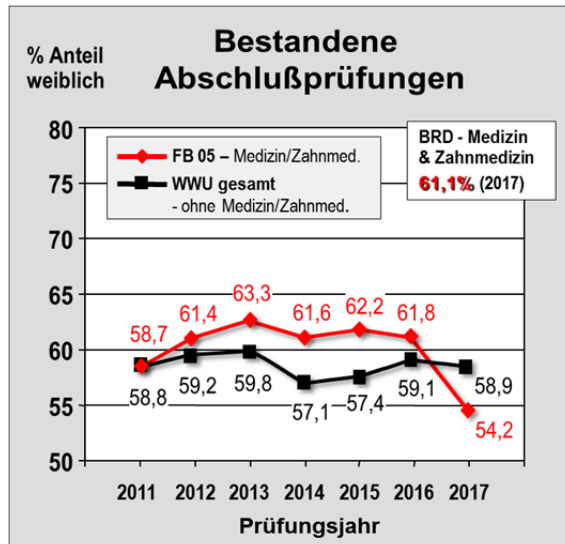


Abb. 1b
Frauenanteil unter den Studienanfängern in den Fächern Medizin und Zahnmedizin an der Medizinischen Fakultät Münster und bundesweit (WS18/19)

Der Anteil weiblicher Studierender im FB 05 liegt damit über dem der übrigen WWU (= Gesamtuniversität ohne Medizin & Zahnmedizin - Abb. 1a), jedoch unter dem bundesweiten Frauenanteil in den Studienfächern Medizin und Zahnmedizin.

Was die **StudienanfängerInnenzahlen** in diesen Fächern betrifft, so ist – anders als an der übrigen WWU - seit dem WS 2015, als der Frauenanteil im 1. FS Medizin/Zahnmedizin auf 72,0% hochgeschwungen war, ein kontinuierliches Absinken des Frauenanteils auf jetzt 60,4% (WS 18) zu beobachten, womit annähernd wieder das Geschlechterverhältnis vom WS 2014 erreicht ist (Abb. 1b).



Vergleicht man das Geschlechterverhältnis zwischen **Absolventinnen** und Absolventen, so lag der Frauenanteil unter denjenigen, welche ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, an der Medizinischen Fakultät (Studium der Medizin & Zahnmedizin) im Prüfungsjahr 2017 erstmals unter dem der übrigen WWU, wo der Frauenanteil tendenziell etwas abgenommen hat (Abb. 1c)

Abb. 1c

Frauenanteil an den bestandenen Abschlussprüfungen an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU (Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11, Reihe 4.2 –2018)

2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

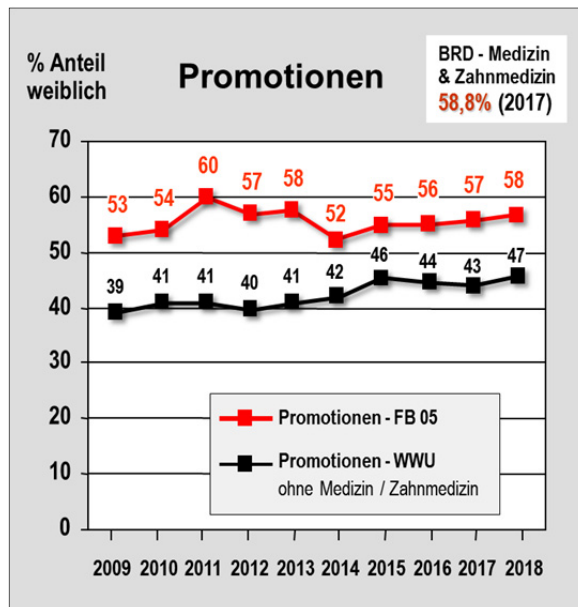
Bei insgesamt kontinuierlich sinkender Anzahl von **Promotionen** an der Medizinischen Fakultät ist der Anteil von Promovendinnen seit 2014 von damals 52,7% auf heute (2018) 58,3% stetig wieder angestiegen und hat 2018 das Niveau von 2013 erreicht. (Tab.1).

Jahr	Promotionen - Gesamt	Frauenanteil
2008	286	154 (53,9%)
2009	236	125 (53,0%)
2010	291	157 (53,9%)
2011	290	173 (60,1%)
2012	255	145 (56,8%)
2013	226	132 (58,4%)
2014	243	128 (52,7%)
2015	251	139 (55,4%)
2016	252	145 (57,5%)
2017	231	132 (57,1%)
2018	180	105 (58,3%)

Tab. 1

Frauenanteil an den Promotionen der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU (Quelle: Dekanat der Medizinischen Fakultät, WWU-Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling)

Somit hat sich die Medizinische Fakultät in den letzten 3 Jahren wieder dem bundesweiten Durchschnittswert des Frauenanteils bei den PromovendInnen in der Medizin und Zahnmedizin von 58,8% angenähert, nachdem bei der letzten Auswertung 2014 noch eine Differenz von 8% bestand.



Damit ist der Frauenanteil bei den Promotionen an der Medizinischen Fakultät höher als bei den AbsolventInnen der Medizinischen Fakultät (siehe Abb. 2 und Abb. 1c).

Abb. 2

Frauenanteil bei den Promotionen an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU und bundesweit (2018) (Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, für die Prüfungsjahre 2009-2017 / Statistisches Jahrbuch der WWU, 2014 – 2018, WWU-Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling)

Bei den **Habilitationen** ist die Gesamtzahl der Habilitationen an der Medizinischen Fakultät seit dem Tiefstand von 2013 (N=16) kontinuierlich wieder auf 30 angestiegen, was dem Stand von 2012 entspricht (Tab. 2). Außerhalb der Medizinischen Fakultät liegt die Zahl der Habilitationen an der WWU (ohne Medizin & Zahnmedizin) tendenziell noch etwas unter diesem Wert (Tab. 2).

Jahr	Medizinische Fakultät		WWU-Gesamt ohne FB 05	
	Habilitationen - Gesamt	Frauenanteil	Habilitationen - Gesamt	Frauenanteil
2009	25	6 (24,0 %)	19	6 (31,5 %)
2010	21	3 (14,3 %)	18	0 (0,0 %)
2011	21	4 (19,0 %)	14	2 (14,3 %)
2012	30	6 (20,0 %)	19	2 (10,5 %)
2013	16	9 (56,3 %)	20	3 (15,0 %)
2014	22	6 (27,3 %)	18	2 (12,0 %)
2015	20	4 (20,0 %)	19	3 (15,8 %)
2016	28	4 (14,3 %)	18	5 (27,8 %)
2017	27	5 (18,5 %)	25	12 (48,0 %)
2018	30	5 (16,7 %)		

Tab. 2

Frauenanteil bei den Habilitationen an der Medizinischen Fakultät und der WWU

(Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Statistisches Jahrbuch WWU 2016 – 2017)

Allerdings muß man leider feststellen, dass trotz aller Bemühungen der Frauenanteil unter den Habilitand*innen im FB 05 der WWU – abgesehen von einem Ausreißerwert 2013 (56,3%) – seit 2010 unverändert niedrig ist und 2018 mit 16,7% nur wenig über dem Niveau von 2010 (14,3%) liegt. Damit liegt die Quote der Habilitandinnen an der Medizinischen Fakultät der WWU seit 2015 auch unter dem bundesweiten Durchschnitt für die Fächer Medizin & Zahnmedizin (Abb. 3), sowie zahlenmäßig unter der Anzahl von Habilitationen an der Gesamt-WWU ohne FB 05 (Tab. 2).

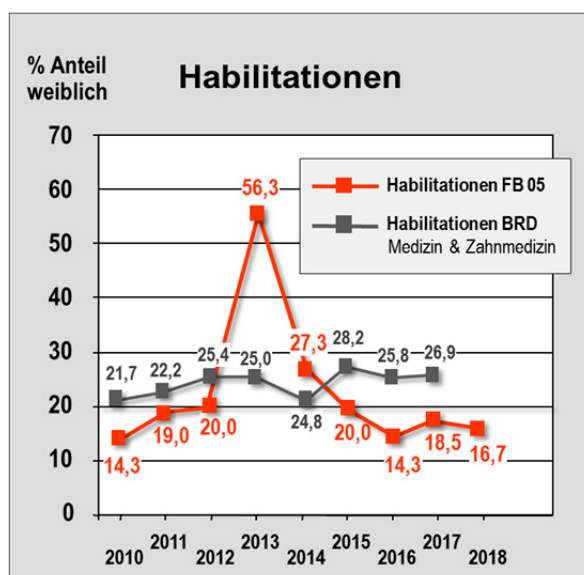
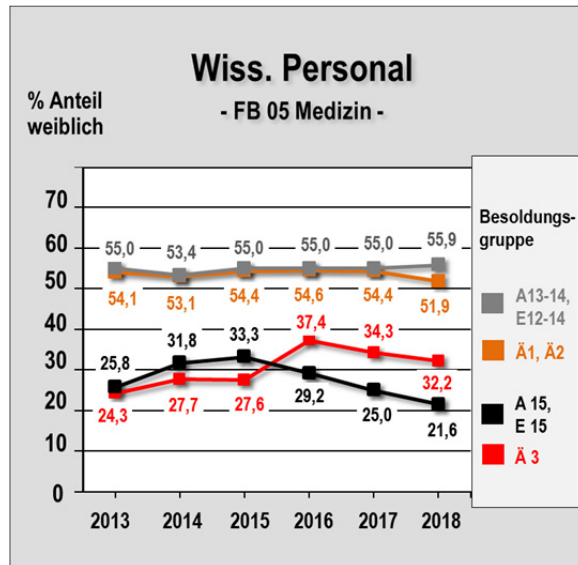


Abb. 3

Frauenanteil bei den Habilitationen an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zum Frauenanteil bei den Habilitationen in den Fächern Medizin/Zahnmedizin bundesweit (Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2017)

3. Wissenschaftliches Personal

Vergleicht man den Frauenanteil innerhalb der verschiedenen Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 01.12.2018, so wird deutlich, dass sowohl im Bereich des nicht-ärztlich-tätigen als auch beim ärztlich-tätigen wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil in den **unteren Besoldungsgruppen** deutlich höher ist als in den **oberen Besoldungsgruppen**. So steht einer Frauenquote von 55,9% in den Besoldungsgruppen E12 - E14 und A13 - A14 nur ein Frauenanteil von 21,6% in den Besoldungsgruppen E15 und A15 gegenüber, und auch in der Gruppe der ÄrztInnen und FachärztInnen (Ä1, Ä2) ist der Frauenanteil mit 51,9% zwar erfreulich hoch, von den Oberarztpositionen (Ä3) sind jedoch aktuell nur 32,2% mit Frauen besetzt (Abb.4a).



Die **Leitungspositionen (A15, E15, TV-Ä3)** sind insgesamt nur zu 30,9% mit Frauen besetzt. Allerdings ist in diesem Bereich seit dem letzten Berichtszeitraum insgesamt ein Aufwärtstrend zu verzeichnen: so stieg die absolute Anzahl weibl. Personalkräfte auf diesen Leitungspositionen von 76 (2015 u. 2016) über 84 (2017) auf zuletzt 94 von 307 Personen (2018) an.

Abb. 4a

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal verschiedener Besoldungsstufen der Medizinischen Fakultät (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2013-2018, Stichtag 2013-2015: 31.12, ab 2016: 01.12.)

Betrachtet man die **Anzahl der Beschäftigten auf Teilzeitstellen**, so fällt auf, dass in den Besoldungsgruppen E12-E14 und A13-A14, also bei den nicht-ärztlichen MitarbeiterInnen ohne Leitungsfunktion, welche zahlenmäßig innerhalb des wissenschaftlichen Personals die größte Gruppe darstellen, über 50% aller Beschäftigten (429/815) eine Teilzeitstelle innehaben (Abb. 4b). Dies betrifft insbesondere die in dieser Gruppe überproportional häufig vertretenen weibl. Beschäftigten. So hatten zum Stichtag 01.12.2018 63,1%, d.h. 289 der 458 weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungsgruppe eine Teilzeitstelle (2015: 284/439=62,4%), wogegen die Quote der Teilzeitbeschäftigten bei den Männern in dieser Besoldungsgruppe mit 38,8% (140/361) im Vergleich zu 40,0% (155/388) in 2015 weiter abnahm.

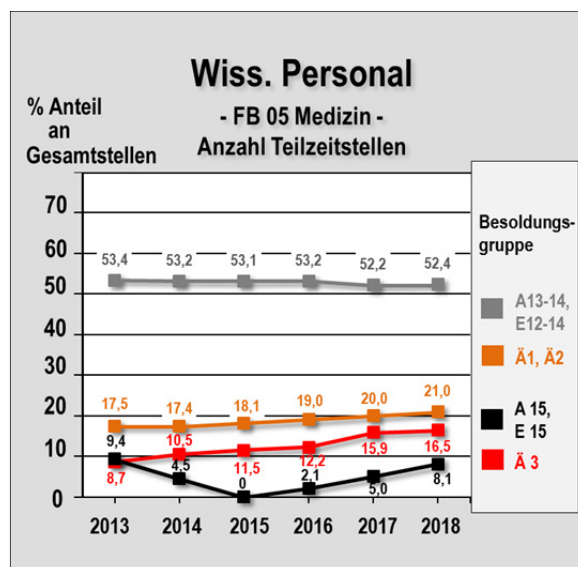


Abb. 4b

Anteil Teilzeitstellen an Gesamtstellen der verschiedenen Besoldungsgruppen beim wissenschaftlichen Personal (Frauen und Männer) (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2013-2018, Stichtag 2013-2015: 31.12, ab 2016: 01.12.)

Im Vergleich dazu ist die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten Ärztinnen und Ärzte deutlich geringer und umfasst in den Besoldungsgruppen TV-Ä1 und TV-Ä2 aktuell 21,0%, d.h. 187/891 MitarbeiterInnen, was allerdings gegenüber 2015 eine Steigerung darstellt, als nur 156/869 MitarbeiterInnen eine Teilzeitstelle hatten.

Den geringsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten findet man in den Leitungspositionen, nämlich 8,1% (3/37) im nicht-ärztlichen Bereich (A15, E15) und 16,5% (44/267) im ärztlichen Bereich (Ä3), wobei es allerdings auch hier gegenüber 2015 zu einem deutlichen Stellenzuwachs gekommen ist.

In allen Besoldungsgruppen ist die absolute Anzahl der Teilzeitstellen seit 2015 also stetig gestiegen, wobei der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen E12-14 / A13-14 mit aktuell 67% gegenüber 65% (2015) leicht erhöht und in den Besoldungsgruppen TV-Ä1/

-Ä2 mit 80% gegenüber 87% (2015) abgesunken ist (Tab. 3).

Sehr erfreulich vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Karriere und Familie ist der stetige Zuwachs von teilzeitbeschäftigten Frauen auf Oberärztinposition (TV-Ä3). Hier hat sich die absolute Anzahl der Frauen auf Teilzeitstellen von 20 in 2015 auf 35 in 2018 um 75% gesteigert (Tab. 3).

Besoldungsgruppe	Jahr	Beschäftigte auf Teilzeitstellen		
		Frauen	Gesamt	Frauenanteil
A 13-14 E 12-14	2013	271	414	65,6 %
	2014	275	436	63,1 %
	2015	284	439	64,7 %
	2016	281	428	65,7 %
	2017	287	423	67,8 %
	2018	289	429	67,4 %
A 15 E 15	2013	1	3	33,0 %
	2014	1	2	50,0 %
	2015	0	0	-
	2016	1	1	100 %
	2017	2	2	100 %
	2018	2	3	66,7 %

Besoldungsgruppe	Jahr	Beschäftigte auf Teilzeitstellen		
		Frauen	Gesamt	Frauenanteil
TVÄ 1 TVÄ 2	2013	130	145	89,7 %
	2014	125	149	83,9 %
	2015	136	156	87,2 %
	2016	140	164	85,4 %
	2017	149	172	86,6 %
	2018	156	187	83,4 %
TVÄ 3	2013	14	18	77,8 %
	2014	19	23	82,1 %
	2015	20	25	89,0 %
	2016	24	28	85,7 %
	2017	31	40	77,5 %
	2018	35	44	79,5 %

Tab. 3

Anteil weiblicher Beschäftigter auf Teilzeitstellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten auf Teilzeitstellen, differenziert nach Besoldungsgruppen (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2013-2018, Stichtag 2013-2015: 31.12, ab 2016: 01.12.)

4. Professuren

An der Medizinischen Fakultät waren zum Stichtag 01.12.2018 112 Professuren besetzt (C4/W3-, C3/W2-, keine C2-/W1-Professur), davon 21 durch Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 18,8%. Vergleichsdaten zur entsprechenden bundesweiten Frauenquote liegen nur bis 2017 vor. Zu diesem Zeitpunkt waren im FB 05 der WWU 17,1% und bundesweit 17,4% der Professuren im Bereich der Zahnmedizin und Medizin mit Frauen besetzt (Abb. 5a).

Die kontinuierliche Steigerung des Anteils an Professorinnen an der Medizinischen Fakultät Münster innerhalb der letzten 3 Jahre von 15,6% (2015) auf 18,8% (2018) entspricht einem Zuwachs von 4 Professorinnen (2018: 21/112 gegenüber 2015: 17/109) (Abb. 5a)

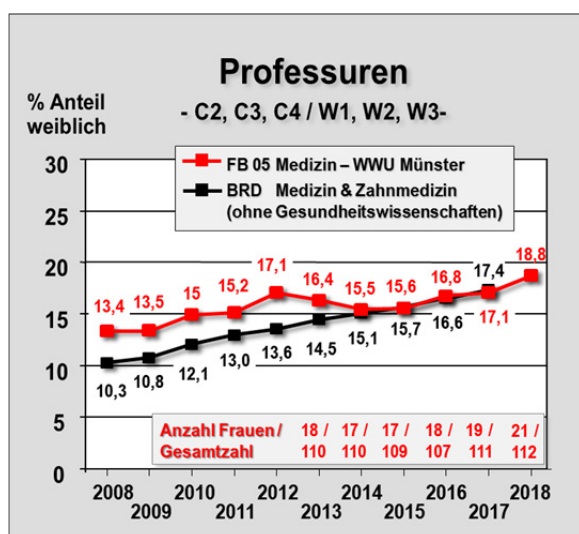


Abb. 5a

Frauenanteil an allen Professuren im Bereich der Zahnmedizin und Medizin am FB 05 Medizin der WWU und bundesweit für die Medizin und Zahnmedizin.

(Quelle: ^{1, 2} Rektorin der WWU Münster (Hrsg.): Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU 2008-2012 / IT.NRW, Düsseldorf: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik - Sonderauswertung. URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>, erstellt: 01.06.2019 / UKM-GB Personal: Personalstatistik 2008-2018, ³ Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, Jahre 2008-2017)

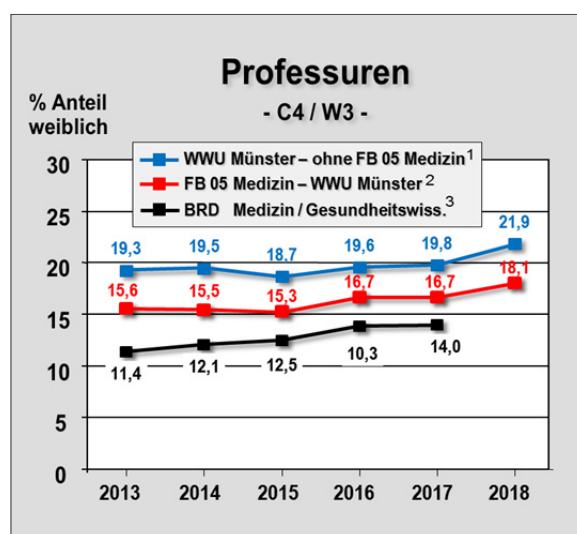


Abb. 5b

Frauenanteil im Bereich der C4 / W3 - Professuren an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur WWU (ohne Medizin) und bundesweit (für den Bereich Medizin/Gesundheitswissenschaften).

Auch in Bezug auf die **C4/W3 – Professuren** (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Medizinischen Fakultät Münster ist der Frauenanteil mit aktuell 21,9%% (17/94) im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 31.12.2015: 13/85=15,3%) stetig angestiegen, und damit dem bundesweiten kontinuierlichen Aufwärtstrend im Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften gefolgt (Abb. 5b).

Betrachtet man den **Genderreport-Hochschulen NRW**, welcher über das entsprechende Statistikportal (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>) Auswertungen bis 2017 ermöglicht (Stand 01.06.2019), liegt der FB Medizin der WWU Münster im **NRW-weiten Vergleich aller Hochschulprofessuren im Bereich der Medizin/Zahnmedizin** (ohne Gesundheitswissenschaften) aktuell, d.h.2017, mit einem Frauenanteil von 17% auf dem 4. Platz (Abb. 6a, Tab. 4). Spitzenreiter ist hier seit vielen Jahren die Uni Bochum mit einem Frauenanteil an den Medizin-Professuren von über 30%.

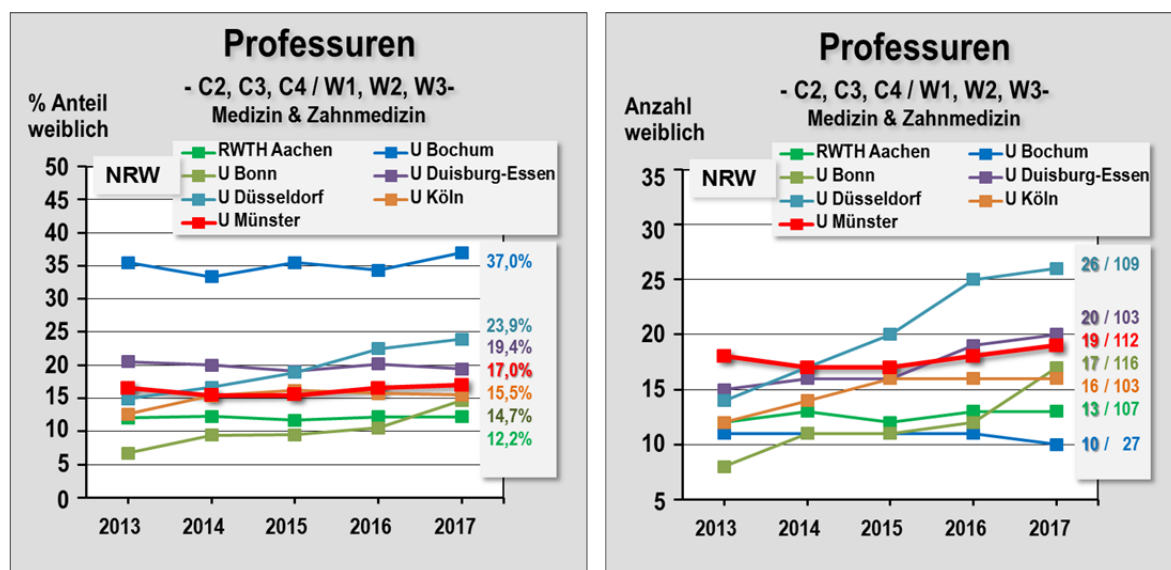


Abb. 6a und b

NRW-weiter Vergleich des Frauenanteils (a) und der Anzahl von Frauen (b) auf Professuren im Bereich der Medizin/Zahnmedizin (ohne Gesundheitswissenschaften) (Quelle: IT.NRW, Düsseldorf: Amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik - Sonderauswertung. URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>, erstellt 01.06.19)

Der Vergleich der **Prozentanteile mit Frauen besetzter Professuren** (Abb. 6a) berücksichtigt allerdings nicht die strukturellen Unterschiede der verschiedenen Standorte. So ist der hohe prozentuale Frauenanteil an den Professuren in Bochum insbesondere auch darin begründet, dass der dortige FB Medizin insg. nur 27 Professuren umfasst. Absolut gesehen ist nämlich die **Anzahl der Professorinnen** mit jeweils n=26 in Bonn, n=20 in Duisburg/Essen und n=19 in Münster im Vergleich zu n=10 in Bochum deutlich höher (Abb. 6b, Tab. 4). Um einen Frauenanteil von 37% - wie in Bochum - zu erreichen, müssten in Münster von den aktuell 112 Professuren 37, statt z.Zt. 21 (01.12.18), mit Frauen besetzt sein.

Professuren im Bereich der Medizin/ Zahnmedizin	2013			2014			2015			2016			2017		
	Anzahl		Anteil Frauen in %	Anzahl		Anteil Frauen in %	Anzahl		Anteil Frauen in %	Anzahl		Anteil Frauen in %	Anzahl		Anteil Frauen in %
	Frauen	gesamt		Frauen	gesamt		Frauen	gesamt		Frauen	gesamt		Frauen	gesamt	
RWTH Aachen	12	100	12,0%	13	106	12,3%	12	103	11,7%	13	107	12,2%	13	107	12,2%
U Bochum	11	31	35,5%	11	33	33,3%	11	31	35,5%	11	32	34,3%	10	27	37,0%
U Bonn	8	119	6,7%	11	117	9,4%	11	116	9,5%	12	114	10,5%	17	116	14,7%
U Duisburg-Essen	15	73	20,5%	16	80	20,0%	16	84	19,1%	19	94	20,2%	20	103	19,4%
U Düsseldorf	14	94	14,9%	17	102	16,7%	20	106	18,9%	25	111	22,5%	26	109	23,9%
U Köln	12	95	12,6%	14	91	15,4%	16	99	16,2%	16	102	15,7%	16	103	15,5%
U Münster	18	109	16,5%	17	110	15,5%	17	109	15,6%	18	109	16,5%	19	112	17,0%

Tab. 4

Frauenanteil an den Professuren im Bereich der Medizin/Zahnmedizin an den Hochschulen in NRW (ohne Gesundheitswissenschaften) (Quelle: IT.NRW, Düsseldorf: Amtliche Hochschulstatistik/ Personalstatistik - Sonderauswertung. URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>, erstellt am 01.06.2019)

Da eine Erhöhung der Anzahl mit Frauen besetzter Professuren nur über die Berufungsverfahren erfolgen kann, schließt sich im Folgenden eine Analyse der **Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät Münster** für die Jahre 2014/2015, 2016/17 und 2018 an (Abb. 7a und 7b).

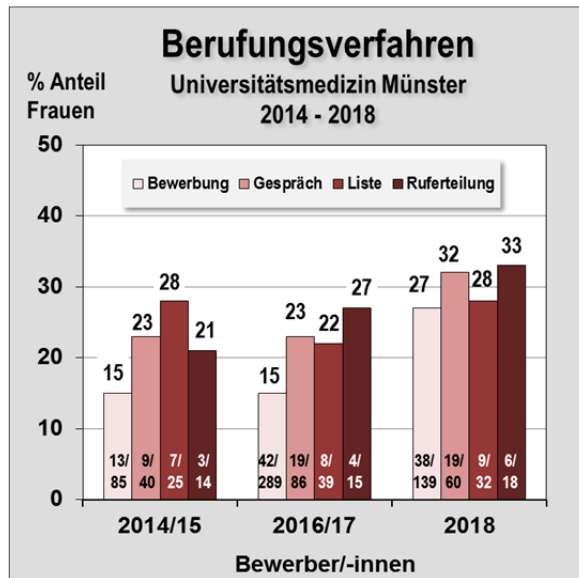


Abb. 7a

Frauenanteil in den verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Med. Fakultät

(Quelle: eigene Auswertung der Daten zu Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät ausgehend von Berufungskommissionsberichten und FBR-Sitzungsprotokollen. Zeitliche Zuordnung der Verfahren erfolgte nach Datum des Verfahrensabschlusses im FBR (Bewerbung, Gespräch, Liste) bzw. Bericht d. Dekans im FBR über beabsichtigte Ruferteilung durch Rektor (Ruf))

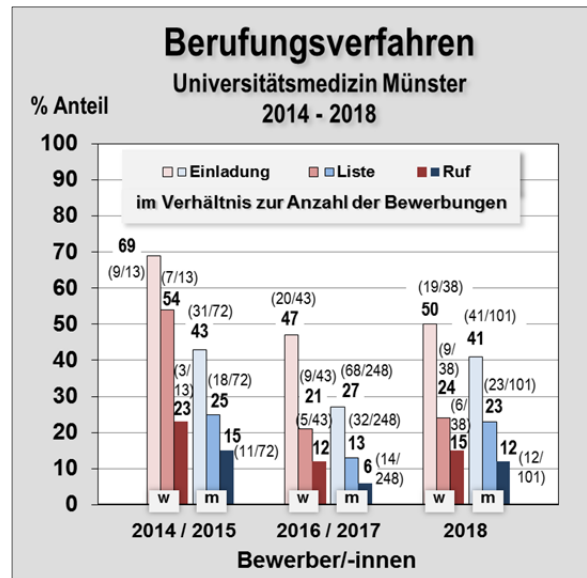


Abb. 7b

Prozentanteil der eingeladenen, gelisteten und berufenen Bewerberinnen und Bewerber auf W3-Professuren (mit/ohne Leitungsfunktion) an d. Med. Fakultät.

Betrachtet man den Frauenanteil in den verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2014/15, 2016/17 und 2018, so fällt folgendes auf:

1. Der **Anteil von Frauen unter den BewerberInnen** hat deutlich zugenommen: von 15% 2014/15 und 2016/17 auf 27% 2018 (Abb. 7a). Dies dürfte u.a. Folge der ab 2018 konsequent erfolgten Umsetzung von § 4 Abs.3 der Berufsordnung der WWU vom 20.02.18 zur aktiven Rekrutierung sein, wonach sich alle Berufungskommissionen am FB Medizin frühzeitig, spätestens jedoch nach Eingang der Bewerbungen und vor der Auswahl einzuladender BewerberInnen immer mit der Frage beschäftigt haben, ob eine aktive Suche und Ansprache weiterer potentieller Bewerber*innen, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Außerdem wurden regelmäßig ein oder mehrere Mitglieder der Berufungskommissionen als Verantwortliche/r für die Suche und Ansprache potentiell geeigneter weiterer BewerberInnen benannt.
2. Der **Frauenanteil unter den Berufenen** war deutlich höher als unter den BewerberInnen (21-33% Frauen unter den Berufenen versus 15-27% Frauen unter den BewerberInnen – siehe Abb. 7a).
3. Der **prozentuale Anteil der eingeladenen, gelisteten und berufenen Personen bezogen auf die Anzahl der ursprünglichen Bewerbungen** lag bei den Frauen deutlich höher als bei den männlichen Bewerbern (Abb. 7b). Dies ist sicher auch eine Folge der konsequenten Umsetzung von §4 Abs.5 der Berufsordnung der WWU, wonach „grundsätzlich...alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen und die besonderen Anforderungen der Ausschreibung erfüllen, eingeladen werden [sollen]“.

Dass es trotz der erfreulich hohen Berufungsrate von Frauen, die in den Jahren 2016-2018 mit 30,3% (10 von 33 Berufungen) sogar noch über der für den FB 05 gemäß § 37a HG-NRW für 2016-2020 festgelegten Gleichstellungsquote von 24,4% liegt, bisher nicht zu einem deutlicheren Anstieg des Frauenanteils unter den ProfessorInnen an der Medizinischen Fakultät gekommen ist (siehe oben), liegt daran, dass in den Jahren 2016-2018 drei (30%) der 10 berufenen Frauen den Ruf leider nicht angenommen haben (1 von 4 in den Jahren 2016/17 und 2 von 6 im Jahr 2018).

5. Gremien der Fakultät

Der Anteil der Professorinnen betrug zum Stichtag 01.12.2018 bei den ordentlichen **Mitgliedern des Fachbereichsrates** 25,0% und bei den stellvertretenden Mitgliedern 19,6% und lag damit sowohl deutlich über dem Mitgliederanteil von 2015 (12,5% der ord. Mitglieder) als auch über dem aktuellen Frauenanteil von 18,8% in der Statusgruppe der ProfessorInnen an der Medizinischen Fakultät. Die Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war zum Stichtag im FBR bei den ordentlichen Mitgliedern paritätisch (1/2) und bei den stellv. Mitgliedern zu 58,3% mit Frauen vertreten, was auch hier in etwa dem aktuellen Geschlechterverhältnis in dieser Statusgruppe in der Fakultät entspricht. Bei den FBR-Mitgliedern aus der Gruppe Studierenden ist die geschlechtsparitätische Besetzung durch mit einen Frauenanteil von 25%% (1 von 4) bei den ordentlichen Mitgliedern nicht gegeben. Allerdings sind 2 der 4 stellv. Mitglieder weiblich, so dass sich insgesamt ein Frauenanteil von 37,5% bei den Studierenden im FBR ergibt.

Die durch das LGG-NRW (§12 Abs. 2) und das HG-NRW (§11c) angestrebte geschlechterparitätische **Besetzung der Fachbereichsgremien** ist dagegen durchweg erreicht. So gehörten zum Stichtag 01.12.2018 dem Ausschuss für Struktur und Entwicklung (SUE) 11 Frauen und 12 Männer und dem Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FWN) 12 Frauen und 11 Männer an. Im Studienbeirat sind sogar 20 der 28 Mitglieder weiblich. Dies ist gegenüber 2015 eine deutliche Steigerung (Tab. 5).

Gremien FB 05 Medizin	Frauenanteil (ordentliche + stellv. Mitglieder)	
	01.12.2015	01.12.2018
Fachbereichsrat (FBR)	21/82 (25,6%)	23/82 (28,1%)
• Professor*innen	10/56 (17,9%)	12/59 (20,3%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	5/13 (38,5%)	8/25 (53,3%)
• Studierende	6/13 (46,2%)	3/ 8 (37,5%)
Ausschuss Struktur- & Entwicklung (SUE)	6/12 (28,6%)	11/23 (47,8%)
• Professor*innen	2/12 (16,7%)	4/12 (33,3%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 6 (33,3%)	3/ 6 (50,0%)
• Studierende	2/ 3 (66,7%)	4/ 5 (80,0%)
Ausschuss Forschung & wiss. Nachwuchs (FWN)	9/24 (37,5%)	12/23 (58,3%)
• Professor*innen	4/12 (33,3%)	4/12 (33,3%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 6 (33,3%)	4/ 6 (66,7%)
• Studierende	3/ 6 (50,0%)	4/ 5 (80,0%)
Studienbeirat / LSA-Ausschuss	16/34 (47,1%)	20/28 (71,4%)
• Professor*innen	6/10 (60,0%)	6/11 (54,5%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 5 (40%)	2/ 5 (40,0%)
• Studierende	8/19 (42,1%)	12/23 (52,2%)

Tab. 5
Frauenanteil nach Statusgruppen
in den verschiedenen Wahlgremien der Medizinischen Fakultät
(Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät)

6. Akademischer Qualifikationsverlauf

Betrachtet man die **personelle Struktur auf den verschiedenen akademischen Karriere-stufen**, so zeigt sich, dass die Medizinische Fakultät der WWU Münster - ebenso wie die anderen Medizinischen Fakultäten in NRW und der gesamte deutsche Hochschulbereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften (entsprechend der Daten des Statistischen Bundesamtes für 2015-2017) - noch weit von der Umsetzung des Kaskadenmodells im gesamten wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf entfernt ist (Abb. 8).

Bei dem vom Wissenschaftsrat inaugurierten und in den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ empfohlenen „Kaskadenmodell“ dient der Anteil von Frauen in der jeweils vorangehenden Qualifikationsstufe als Bezugsgröße für die Bestimmung von Zielquoten für die nachfolgende akademische Qualifizierungsebene. Dabei ist es letztendlich das Ziel, von der Studienanfängerin bis zur wissenschaftlichen Spitzenposition (Professuren) den Frauenanteil möglichst gleich groß zu halten und in allen Stufen des akademischen Qualifikationsverlaufes ein ausgewogenes Geschlechter-Verhältnis zu erreichen.

Wie Abb. 8 zeigt, ist an der Medizinischen Fakultät der WWU die Annäherung an ein solch ausgewogenes Geschlechterverhältnis bis zur Stufe der Promotion annähernd erreicht.

In der Post-doc-Phase, d.h. auf dem Weg zur Habilitation, kommt es dann aber zu einem dramatischen Verlust an qualifizierten Frauen und die Schere zwischen dem Anteil weiblicher und männlicher Habilitand*innen und damit potentieller BewerberInnen für eine Pro-

fessorInnenstelle geht deutlich auseinander, wobei dieses Missverhältnis an der Med. Fakultät der WWU zum Stichtag 1.12.18 noch deutlicher ausgeprägt war als im 3 Jahres-Durchschnitt 2015 - 2017 der übrigen Medizinischen Fakultäten in NRW (Abb. 8).

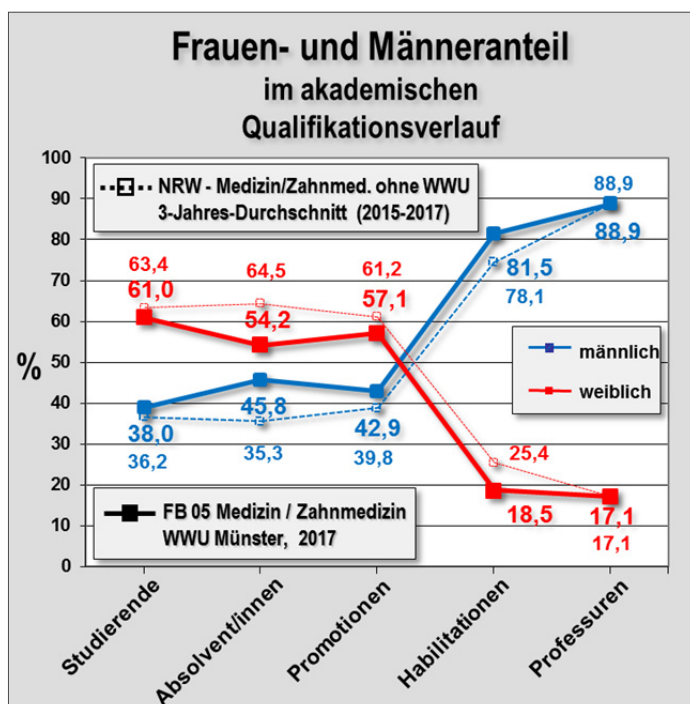


Abb. 8

Personelle Struktur: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Med. Fakultät der WWU Münster (Stichtag 01.12.17) im Vergleich zum Durchschnittswert 2015-2017 der anderen Medizinischen Fakultäten in NRW. (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik Stichtag 01.12.2017, IT.NRW, Düsseldorf: Amtl. Hochschulstatistik/Personalstatistik-Sonderauswertung. URL: <http://www.genderreporthochschulen.nrw.de/statistikportal>, erstellt am 01.06.2019)

Vergleicht man vor diesem Hintergrund den aktuellen Stand (Stichtag 01.12.2018) hinsichtlich des Frauenanteils auf den verschiedenen Karrierestufen an der Medizinischen Fakultät mit den **Zielvorgaben des vorhergehenden Frauenförderplans (2016) für 2018** (Tab. 6), so ist es zwar erfreulich, dass bezüglich des Frauenanteils bei den Promotionen und den Leitungspositionen auf mittlerer und höherer Ebene (A15/E15/Ä3) die Zielvorgaben für 2018 sogar noch leicht übertroffen und auch bei den W2-Professorinnen eine leichte Steigerung erzielt wurde. Dennoch bleibt das Problem der nur geringen Anzahl von Frauen, die sich habilitiert haben. Hier wurde im Vergleich zu 2015 nur eine geringfügige Steigerung erreicht, die mit 16,7% Frauenanteil bei den Habilitierten ganz klar unter dem selbst gesteckten Ziel von 30% liegt. Auch bei den W3-Professuren konnte das Ziel von 21% Frauenanteil nicht erreicht werden, was aber – wie zuvor gezeigt - nicht an den Berufungsverfahren lag, sondern am Annahmeverhalten der Berufenen, und sich insofern die Frage stellt, ob dies zukünftig durch eine veränderte Strategie in den Berufungsverhandlungen geändert werden könnte.

Karrierestufe	Ausgangssituation 31.12.2015				Zielvorgabe für 31.12.2018		Istzustand 01.12.2018
	Anzahl		% - Anteil		% - Anteil		% - Anteil
	m	w	m	w	m	w	w
Studierende ¹ im FB Medizin (WS)	1.209	1.805	40%	60%	40%	60%	61,7%
Promotionen ²	110	145	45%	55%	45%	55%	58,3%
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen ³ (A13-14, E12-14, TV-Ä1-2)	764	923	45%	55%	45%	55%	53,8% (920/1.710)
Leitungspositionen ³ mittlere & höhere Ebene (A15 / E15 / TV-Ä3)	113	76	71%	29%	70%	30%	30,9% (94/304)
Habilitationen ²	16	3	84%	16%	70%	30%	16,7% (5 / 30)
C3 / W2-Professuren ³	20	4	80%	20%	75%	20%	22,2% (4 / 18)
C4 / W3-Professuren ³	72	13	85%	15%	80%	21% (18/85)	18,1% (17/94)

Tab. 6

Gegenüberstellung der aktuellen Situation und der Zielvorgaben im Frauenförderplan von 2016 für die Gleichstellungsziele im FB 05 Medizin für das Jahr 2018 (Quelle: ¹Interne Studienendenstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / ²Dekanat der Medizinischen Fakultät / ³UKM-GB Personal: Personalstatistik, Stichtag 01.12.2018)

III. Ziele

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.

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.

Karrierestufe	Ausgangssituation 01.12.2018				Zielvorgabe für 01.12.2022	
	Anzahl		% - Anteil		% - Anteil	
	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹ im FB Medizin (WS)	1.246	2.009	38%	62%	38%	62%
SHK/SHB + WHK/WHF ³	84	136	38%	62%	38%	62%
Promotionen ²	75	105	42%	58%	42%	58%
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen ³ (A13-14, E12-14, TV-Ä1-2)	790	920	46%	54%	46%	54%
Leitungspositionen ³ mittlere & höhere Ebene (A15 / E15 / TV-Ä3)	210	94	69%	31%	67%	33%
Habilitationen ²	25	5	83%	17%	80%	25%
C3 / W2-Professuren ³	14	4	78%	22%	78%	22%
C4 / W3-Professuren ³	77	17	82%	18%	79%	23%

Durch diese im Folgenden noch detailliert beschriebenen Maßnahmen setzt sich die Medizinische Fakultät das Ziel in den nächsten 4 Jahren, d.h. bis 2023, die in Tab 7 dargestellte Geschlechterverteilung innerhalb der personellen Struktur auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen zu erreichen.

Tab. 7
Gleichstellungsziele im FB 05 Medizin für das Jahr 2022 bezogen auf personelle Struktur

2. Studierende

Hier muß zusammen mit dem Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten der Medizinischen Fakultät (IFAS) und dem Studiendekan geklärt werden, welche Faktoren dafür ursächlich sind, dass der Frauenanteil unter den Absolventinnen um immerhin fast 7% niedriger liegt als unter den Studierenden. Darauf aufbauend sollte dann eine Strategie entwickelt werden, um dem gegenzusteuern, so dass sich der Absolventinnenanteil in den nächsten Jahren auf das Niveau des Studentinnenanteils erhöht.

Um vermehrt weibliche Studierende zu motivieren, für die Zukunft gezielt Spitzenpositionen in Wissenschaft, Lehre und Krankenversorgung anzustreben, müssen außerdem bereits im Studium Karrierestrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgezeigt werden, wobei insbesondere die lebenssechten Beispiele von Frauen, die diesen Weg erfolgreich gegangen sind, weiterhelfen könnten. In diesem Sinne haben die studentischen Mitglieder der Gleichstellungskommission zusammen mit der Fachschaft Medizin die Veranstaltungsreihe „Superwomen“ ins Leben gerufen, bei der renommierte Wissenschaftlerinnen / Ärztinnen in Leitungspositionen über ihren individuellen Karriereweg berichten.

3. Wissenschaftliches Personal und Professuren

Ziel der Fakultät sollte weiterhin die konsequente **Erhöhung des Anteils der Professorinnen** an den W3-Stellen sein, wobei innerhalb der nächsten vier Jahre eine weitere Steigerung um mindestens 5% auf einen Anteil von 23% bei den W3-Positionen erfolgen sollte, was bei unverändert 94 W3-Professuren an der Fakultät bedeuten würde, dass von Anfang 2019 bis Ende 2022 mindestens 5 Frauen einen Ruf an die Medizinische Fakultät in Münster annehmen müssten, um einen Anteil von 22/94 erreichen zu können.

Dies scheint in Anbetracht der seit 2016 erzielten Berufungsquote von 10/33 (Frauenanteil bei Ruferteilungen) durchaus realisierbar, sofern es zukünftig gelingen würde, den berufenen Frauen so attraktive Berufsangebote zu machen, dass die Quote der Rufannahmen weiter steigt. Dann würde auch die gemäß §37a HG NRW vom Rektorat errechneten **Gleichstellungsquote von 24,4%** erfüllt, welche der FB 05 Medizin bis zum 31.12.2020 erreicht haben sollte. Dies bedeutet, dass bei den zwischen 2016 und 2020 durchgeführten Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät 24,4% der Berufenen Frauen sein müssten.

Berufungen auf W2-Professuren haben seit Einführung der W-Besoldung an der Medizinischen Fakultät nur in Ausnahmefällen stattgefunden, da ein Grundsatz der Berufungspolitik bisher darin bestand, aus Gründen des höheren finanziellen Anreizes und wegen der höheren Wertigkeit nur W3-Professuren zu besetzen, wobei zwischen solchen mit und ohne (Klinik-/Instituts-) Leitungsfunktion unterschieden wurde. Da zur Zeit nicht ganz klar ist, inwiefern sich diese Strategie - ausgehend von einem aktuellen Beschluss der SUE-Kommission zukünftig über W2-Professuren mit Tenure-Track auch gezielt NachwuchswissenschaftlerInnen anzusprechen - in den nächsten Jahren tatsächlich ändern wird, geht der Gleichstellungsplan zunächst davon aus, dass der Frauenanteil unter den C3/W2-Professuren konstant bleiben wird, zumal bisher keine konkreten Professuren für ein W2-Besetzungsverfahren identifiziert worden sind.

Um den Anteil von Frauen unter den **HabilitandInnen** zu steigern, sollten die bereits vorhandenen Förderinstrumente (siehe unten - Tab.8) beibehalten bzw. noch weiter gestärkt werden, und die Vereinbarkeit von akademischer Karriere & Familie durch Erweiterung bereits bestehender flexibler Arbeitszeitmodelle und den Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten am UKM verbessert werden. Ziel ist es, die eine Frauenquote von mindestens 25% unter den HabilitandInnen zu erreichen.

Innerhalb der **leitenden Positionen auf mittlerer und höherer Ebene** (A15/ E15 / TV-Ä3) wird eine weitere Steigerung des Frauenanteils von jetzt 31% auf mindestens 33% angestrebt.

IV. Maßnahmen

1. Strukturell

Den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes entsprechend werden die Belange der Gleichstellung am FB 05 Medizin durch die FB-Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen verfolgt, die auf Vorschlag der Gleichstellungskommission vom FBR für 2 Jahre gewählt werden, und ihre Tätigkeit nebenberuflich ausüben.

Zu den Aufgaben der **FB-Gleichstellungsbeauftragten** gehört die Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der WWU, insbesondere die Begleitung von Berufungsverfahren und die Beratung und Unterstützung von Dekanat / FBR / FBR-Kommissionen in Gleichstellungsfragen. Daneben sind die FB-Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen für die an der WWU beschäftigten Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des UKM und Studentinnen Ansprechpartnerinnen in allen Fragen der Frauenförderung oder bei geschlechterspezifischen Problemen am Arbeitsplatz.

Die FBR-Gleichstellungsbeauftragte wird unterstützt durch die **Gleichstellungskommission des FB 05**, deren Mitglieder vom Fachbereichsrat für 2 Jahre gewählt werden. Durch die Gleichstellungskommission sollen Vertreter aller Statusgruppen – im besten Fall auch männliche Interessierte - in die Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs eingebunden werden. Dabei hat die Gleichstellungskommission die Aufgabe, konkrete Vorschläge für strukturelle Verbesserungen zu erarbeiten, um – entsprechend dem vom Wissenschaftsrat inaugurierten und in den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ empfohlenen „Kaskadenmodell“ – auf diejenigen Karrierestufen, auf denen Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen und so letztendlich langfristig das Ziel eines ausgewogenen Geschlechter-Verhältnisses in allen Stufen des akademischen Qualifikationsverlaufes zu erreichen.

Um die Gleichstellungsbeauftragten personell zu entlasten / zu unterstützen, stellt das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW (MKW-NRW) im Rahmen des Landesprogramms „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern - Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ ab 05.2019 für die Haushaltsjahre 2019-2021 jährlich 58.000 € zur Verfügung. Für den FB Medizin der WWU ist geplant, mit diesen Mitteln eine wiss. Hilfskraft zu finanzieren und über diese Personalstelle ein eigenes Gleichstellungsbüro an der Fakultät zu etablieren, um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät zu erhöhen. Wichtigste Aufgabe dieser Mitarbeiterin wäre es jedoch, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Etablierung und Betreuung eines schon lange geplanten, bisher aber an fehlenden zeitlichen/personellen Ressourcen gescheiterten fakultäts-eigenen Mentoringprogrammes für (zahn)medizinische Nachwuchswissenschaftlerinnen zu unterstützen.

2. Personalentwicklungs- und Fördermaßnahmen zur gezielten Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

Wie die Analyse des akademischen Karriereverlaufes an der medizinischen Fakultät im Abschnitt II.6 (S.8-9) gezeigt hat, gibt es im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung zwei Phasen, in denen nach wie vor – nicht nur an der Medizinischen Fakultät der WWU, sondern deutschlandweit im universitären Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften – ein dramatischer Verlust an qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen ist. Dies ist 1. die Post-doc-Phase, also auf dem Weg zur Habilitation, und 2. bei der Berufung auf eine Professur.

Um hier auf die Dauer wirkungsvoll gegensteuern zu können, ist es sinnvoll, zunächst diejenigen Faktoren zu identifizieren, welche sich in Bezug auf die genannten Punkte hinderlich bzw. förderlich auswirken können. Hiervon ausgehend können dann gezielt entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil zu erhöhen.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Post-doc-Phase → Erhöhung der Habilitationsquote von Frauen

Hinweise darauf, welche Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Post-doc-Phase hilfreich sein könnten, geben die vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW im aktuellen Gender-Report NRW (2016) dargestellten Ergebnisse einer Online-Erhebung unter den an den NRW-Hochschulen im Bereich der Medizin tätigen Assistenzärztinnen und -ärzten zu der Frage, welche Faktoren sie als hinderlich bzw. förderlich für ihre wissenschaftliche Karriere auf dem Weg zur Professur einschätzen (Abb. 9).

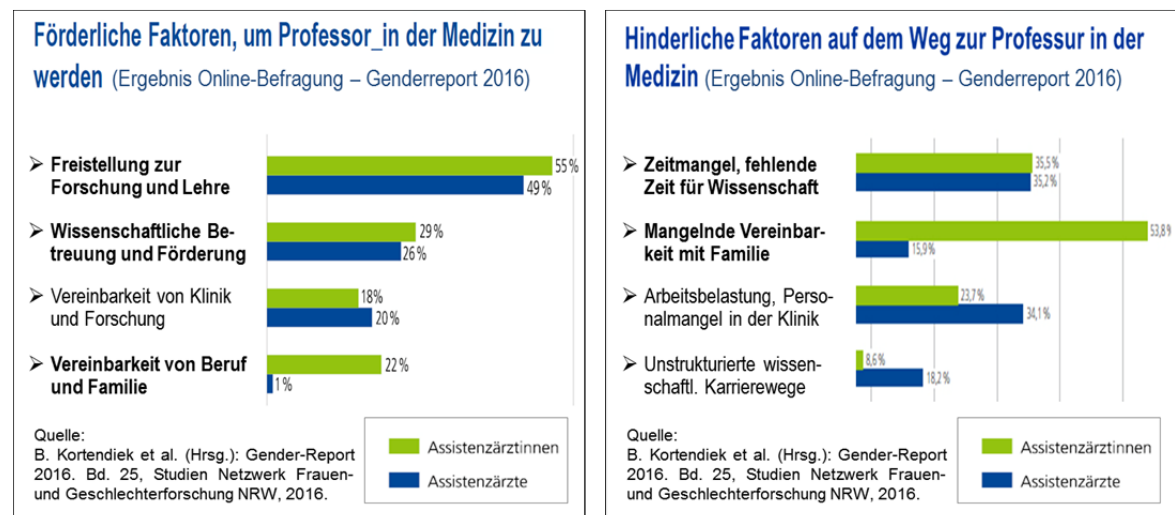


Abb. 9

Förderliche und hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur aus Sicht von an den Medizinischen Fakultäten der NRW-Hochschulen tätigen Assistenzärztinnen und -ärzten, zusammengestellt und bearbeitet unter Verwendung der Tab. C4.18 u. C4.19 des Gender-Report NRW (2016): URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/> (Stand 01.06.2019)

Hierbei wurde geschlechterunabhängig als wichtigster förderlicher Faktor die Freistellung von der Klinik zur Forschung und Lehre genannt (55% bzw. 49%). Das Mentoring und die gezielte Förderung durch Doktorvater/-mutter und Hochschullehrer/-innen stellten für beide Geschlechter den zweitwichtigsten förderlichen Faktor dar (29% bzw. 26%). Kaum weniger wichtig als die wissenschaftliche Betreuung und Förderung war aus Sicht der befragten Ärztinnen mit 20% die Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Privatleben, wogegen dies aus Sicht der Ärzte mit 1% an letzter (14. Stelle) der förderlichen Faktoren stand und somit als eher unwichtiger Faktor eingeschätzt wird (Abb. 9).

Bei den hinderlichen Faktoren stand die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit Familie/Kindern/Partnerschaft bei den befragten Assistenzärztinnen mit 53,8% ganz klar an erster Stelle, wogegen der von den Ärzten (35,2%) als wichtigster hinderlicher Faktor eingestufte Zeitmangel für die Wissenschaft infolge hoher Belastung in der Krankenversorgung erst mit großem Abstand (35,5%) auf Platz 2 folgte (Abb. 9).

Vor diesem Hintergrund scheinen die in Tab. 8 und 10 zusammengefassten **Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Post-doc-Phase und bei den Habilitationen** im Bereich der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums erfolgversprechend. Es handelt sich hierbei einerseits um Maßnahmen, die auf die Förderung/Vernetzung im Rahmen der Forschungstätigkeit abzielen (Tab. 8) und andererseits um Maßnahmen, durch welche die Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie verbessert, bzw. die individuelle Karriereentwicklung besser der individuellen Lebensplanung angepasst werden kann (Tab. 10).

Maßnahme / Förderinstrument	Zielgruppe	angesiedelt / Umsetzung
„Flexible Forschungszeit“ zur Erhöhung der Forschungsleistung von Frauen in klinischen Fächern – über Zeitraum von 1 Jahr 1/3 der Arbeitszeit Freistellung für Forschung	Klinikerinnen auf dem Weg zur Habilitation	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät zusammen mit Gleichstellungskommission
Bonifizierung (5000 EUR) für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau	Kliniks- / Institutsdirektoren der Med. Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanats-Geschäftsführung der Med. Fak.
Bezuschussung von Kongressreisen	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Fakultät mit eigenem wissenschaftlichen Tagungsbeitrag	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät
Fakultätsinternes Forschungsförderprogramm „Innovative Medizinische Forschung“ (IMF) zur Anschubfinanzierung	NachwuchswissenschaftlerInnen an der Med. Fakultät	IMF-Kommission der Med. Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
„Frauenkarrieretag“ mit Darstellung möglicher Karrierewege hin zur Professur bzw. Leitungsposition unter Einbeziehung externer Referentinnen und fakultätsinterner Best-Practice-Beispiele	Studentinnen und Ärztinnen am Beginn der Berufstätigkeit / in der Promotionsphase	Gleichstellungskommission und Institut für Ausbildung & Studienangelegenheiten (IFAS) der Med. Fakultät
Veranstaltung von Seminaren zur Karriereplanung , Zuschuss der Teilnahme an externen Veranstaltungen zu diesem Thema	Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät zusammen mit Gleichstellungskommission
Mentoringprogramm „Erstklassig“ der WWU – 18monatiges Stipendienprogramm zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur	herausragende Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte sowie Juniorprofessorinnen aller Fachbereiche der WWU	Dekanat & GB der Med. Fakultät zusammen mit Universitätsgleichstellungsbeauftragter

Tab. 8 Maßnahmen zur Erhöhung der Forschungsleistung von Frauen

Für spezielle **Maßnahmen zur Erhöhung der Forschungsleistungen von Frauen** stellt die Medizinische Fakultät jährlich ein Budget von bis zu 120.000 € zur Verfügung. Entsprechende Projekte werden von der Gleichstellungskommission initiiert und überwacht.

Mit diesem Geld werden nicht nur erfolgreich abgeschlossene Habilitationen von Frauen bonifiziert und Kongressreisen zur Präsentation eigener wissenschaftlicher Projekte bezuschusst, wenn keine andere Förderung zur Verfügung steht, sondern mittels der sog. „flexiblen Forschungszeit“ insbesondere auch Frauen gefördert, die bereits in der Forschung ausgewiesen sind und eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben. Hierbei erhalten sie über einen Zeitraum von 12 Monaten eine zusätzliche flexible Forschungszeit im zeitlichen Umfang einer Drittelstelle. In dieser Zeit sind sie von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um sich ganz auf die Forschung konzentrieren zu können. Mit diesem Programm können 3 Wissenschaftlerinnen pro Jahr gefördert werden. Für die kompetitive Ausschreibung und Auswahl ist die Gleichstellungskommission des FB-Medizin zuständig.

Dass dieses Programm langfristig tatsächlich zu einer Steigerung der Habilitationsquote führen kann, zeigt sich darin, dass seit Etablierung des Programms 2012/13 bis Ende 2018 von den geförderten 17 Wissenschaftlerinnen bisher 10 die Habilitation erfolgreich abgeschlossen haben.

Auch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW hat die Wirksamkeit eines solchen Förderprogramms erkannt und stellt für die Haushaltsjahre 2019-2021 im Rahmen des Landesprogramms „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern - Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ den Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten in NRW jährlich 100.000 EUR speziell zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Fachbereich Medizin zur Verfügung, wobei diese Mittel *„für Wissenschaftlerinnen, die sich in der Post-doc-Phase befinden, einzusetzen und im Rahmen einer zeitlichen Entlastung - "Stipendium" - zu verwenden [sind], wie z.B. ein halbes Jahr dienstfrei, einige Wochen/Monate keine klinische Tätigkeit oder ein Tag in der Woche über einen längeren Zeitraum klinikfrei“* (Zitat aus dem Zuweisungsschreiben des MKW-NRW von 03.2019).

Mit diesem Geld wird es ab 2019 möglich sein, mit dem Programm „Flexible Forschungszeit“ sechs statt bisher drei Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern

Daneben gilt es, die schon vorhandenen Forschungsförderinstrumente für NachwuchswissenschaftlerInnen, wie z.B. das IMF (Innovative Medizinische Forschung) zu stärken. Dieses Förderinstrument wurde zwar nicht speziell für Frauen geschaffen, allerdings ist zu beobachten, dass die Bewilligungsquote bei den weiblichen AntragstellerInnen deutlich höher als bei den männlichen MitbewerberInnen liegt (Tab. 8). Hier muß es nun das Ziel sein, noch mehr weibliche NachwuchswissenschaftlerInnen zu motivieren, einen Antrag zu stellen, so dass die Frauenquote unter den AntragstellerInnen von 35 % in den letzten Jahren wieder auf mindestens 40% ansteigt.

Jahr	Fördervolumen	Alle Antragsteller (EA & MA)					Nur Hauptantragsteller				
		Eingereichte Anträge		Bewilligte Anträge		Bewilligtes Volumen	Eingereichte Anträge		Bewilligte Anträge		Bewilligtes Volumen
		Gesamt-anzahl	Frauen-anteil (%)	Gesamt-anzahl	Frauen-anteil (%)	Frauen-anteil (%)	Gesamt-anzahl	Frauen-anteil (%)	Gesamt-anzahl	Frauen-anteil (%)	Frauen-anteil (%)
2012	2.624.307 €	109	39,4 %	50	40,0 %	44,6 %	77	41,6 %	39	41,0 %	50,5 %
2013	2.756.626 €	95	41,1 %	43	46,5 %	67,7 %	70	45,7 %	32	56,3 %	68,4 %
2014	2.602.993 €	114	43,0 %	49	56,1 %	56,1 %	78	42,3 %	38	52,6 %	51,2 %
2015	3.082.445 €	101	40,6 %	47	40,4 %	37,2 %	75	42,7 %	36	44,4 %	42,7 %
2016	2.326.116 €	76	36,8 %	22	50,0 %	45,0 %	61	44,3 %	21	52,4 %	45,3 %
2017	2.801.888 €	79	35,4%	34	29,4 %	34,4 %	68	36,8 %	31	29,0 %	32,3 %
2018	2.122.951 €	68	35,3 %	32	46,9 %	51,4 %	56	35,7 %	26	46,2%	47,3 %

Tab. 9

Forschungsförderinstrument IMF für NachwuchswissenschaftlerInnen – Analyse unter Gleichstellungsaspekten (Quelle: Geschäftsstelle IMF im Dekanat der Med. Fakultät)

Wie die Befragung an den NRW-Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren im Rahmen des Gender-Report NRW von 2014 gezeigt hat, wurde den meisten von ihnen, d.h. 55,5% der Frauen und 52,5% der Männer in und unmittelbar nach Abschluss der Promotionsphase klar, dass die akademische Laufbahn mit Endziel Professor/-in für sie möglich sein könnte. Im Verlauf ihres Studiums bzw. der Studienendphase entwickelten nur 19,7% der Professoren und 12,2% der Professorinnen das Berufsziel Professur. Die Befragung der Assistenzärztinnen und –ärzte im Rahmen des Gender-Report NRW von 2016 zeigt dagegen, dass in diesem Karrierestadium 40% der befragten Ärzte und 26,6% der befragten Ärztinnen das Berufsziel „ProfessorIn“ angeben.

Insofern scheinen spezifische Unterstützungsangebote, wie Seminare zu spezifischen Themen der Karriereplanung, z .B. die Akquise von Drittmitteln, Zeitmanagement, die Er-

stellung englischsprachiger Veröffentlichungen etc. gerade für die Berufsgruppe der Berufsanfängerinnen sehr wichtig. In diesem Zusammenhang wird aus Mitteln der Gleichstellung des FB 05 auch die Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen des Deutschen Hochschulverbandes bezuschusst.

Um die Vernetzung in der Wissenschaftscommunity zu fördern, besteht für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase außerdem die Möglichkeit, auf Antrag aus den Mitteln für die Frauenförderung am FB 05 Medizin einen Reisekostenzuschuss zur Teilnahme an Kongressen zu erhalten (Übernahme der Teilnahmegebühr bis max. 400 €), sofern die Antragstellerin Erstautorin eines Tagungsbeitrages (Vortrag oder Poster) ist und keine anderen Fördermittel erhält. Dem Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen im Bereich der Grundlagenforschung dient zudem das Netzwerk „Women in Science“, in dem die WWU Mitglied ist, in dessen Rahmen immer wieder renommierte Wissenschaftlerinnen aus aller Welt nach Münster eingeladen werden, um mit Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl über fachspezifische Themen als auch über die Herausforderungen auf dem Karriereweg zu sprechen.

Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät können sich auch für die Teilnahme am WWU-eigenen fachbereichsübergreifenden Mentoring-Programm „Erstklassig“ bewerben.

Für dieses Programm, das auf WWU-Ebene der Förderung von Frauen mit einer ausgezeichneten Promotion auf dem Weg zur Professur dient, konnte die medizinische Fakultät in den letzten Antragsperioden aus einer Vielzahl von Bewerberinnen jeweils 3 Personen nominieren.

Um die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu verbessern, sind in den letzten Jahren vom Universitätsklinikum (UKM) – unterstützt durch die Medizinische Fakultät - bereits wichtige Grundlagen geschaffen worden, was sich nicht zuletzt auch in der Rezertifizierung im Audit berufundfamilie 2017 zeigt (<https://www.ukm.de/index.php?id=berufundfamilie-audit>).

Einen Überblick über die bereits etablierten Programme und Maßnahmen, welche den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Beschäftigungsgruppen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen, gibt Tab. 9. Neben den zahlreichen Angeboten für Mitarbeiter/-innen mit Kind (siehe auch <http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=6927>), sollen in Zukunft auch die Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen stärker unterstützt werden (bisherige Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege siehe <http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=4883>).

Maßnahme / Förderinstrument	Zielgruppe	angesiedelt / Umsetzung
Individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle - „Best practice Arbeitszeitmodelle“ incl. Telearbeit	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen	Universitätsklinikum
Individuelle Beratungsangebote zu Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung und Pflege	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kind	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
„Studieren mit Kind“ - Unterstützung von Studierenden mit Kindern und bei Schwangerschaft (z.B. indiv. Stundenplanung, PJ in Teilzeit, Stillpause in Prüfungen)	Studierende in der Schwangerschaft bzw. mit Kind	Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS) der Med. Fakultät, Büro der Gleichstellungsbeauftragten der WWU
Infoveranstaltungen und indiv. Beratung / Unterstützung für WiedereinsteigerInnen	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Berufsrückkehrer/-innen nach Eltern-/Pflegezeit	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
Betriebskindertagesstätte (Kita) des Universitätsklinikums – ganztägig für bis zu 150 Kinder ab Alter von 4 Monaten	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern	Universitätsklinikum
UKM-Kinderinsel – kurzfristige Kinderbetreuung bei Ausfall der regulären Betreuung	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
Ferienbetreuungsangebote für Kinder	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
Vernetzungstreffen Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)

Tab. 10 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch für Studierende mit Kindern bzw. schwangere Studierende gibt es neben den auf WWU-Ebene angesiedelten Unterstützungsangeboten im Büro der Gleichstellungsbeauftragten der WWU (siehe https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/stud_kind_angebote.html), spezielle Maßnahmen innerhalb der Medizinischen Fakultät, welche vom Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IfAS) der Med. Fakultät initiiert und koordiniert werden. Hierzu zählen beispielsweise die Möglichkeit einer individuellen Stundenplangestaltung, Sonderkonditionen bei der Prüfungsabmeldung, Stillpausen in Prüfungen, Vorrang bei der Auswahl des PJ-Platzes und die Möglichkeit Blockpraktika und das PJ in Teilzeit zu absolvieren (nähere Informationen unter <https://medicampus.uni-muenster.de/mitkind.html>). Als Forum zum gegenseitigen Austausch dient das 2014 von Medizinstudentinnen zusammen mit dem IfAS etablierte Projekt „Studieren mit Kind“ (siehe <http://www.facebook.com/unimitkind>).

Ziel für die nächsten Jahre wird es sein, die vorhandenen Maßnahmen/Projekte weiter auszubauen und insbesondere auch für die Ärztinnen / Wissenschaftlerinnen sowohl in der Qualifizierungsphase als auch auf Leitungsebene in Abstimmung mit den jeweils verantwortlichen Klinikdirektoren/-direktorinnen vermehrt individuell zugeschnittene Arbeitszeitmodelle zu verwirklichen.

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 (Abb. 10).

Förderliche Faktoren geschlechtergerechter Berufungsverfahren - organisatorische Ebene	
Gender-Report NRW 2013, 2016	
FÖRDERLICH	FAKTOR
Berufungsordnungen, Berufsleitfäden ✓	STANDARDISIERUNG/ FORMALISIERUNG
Für alle KandidatInnen gleiche Bewertungsmaßstäbe Klare Zuständigkeiten ✓	TRANSPARENZ
Breite, öffentliche Ausschreibungen ✓	AUSSCHREIBUNG
Heterogene Zusammensetzung Objektivität Gender-Sensibilisierung ✓	BERUFUNGSKOMMISSION
Einbindung der Berufsbeauftragten/ Gleichstellungsbeauftragten ✓	QUALITÄTSSICHERUNG
Aktive Rekrutierung von Bewerberinnen ✓	FRAUENFÖRDERUNG
Klares Bekenntnis zu Geschlechtergerechtigkeit und Förderung durch die Hochschulleitung Externe Anreize ✓	WANDEL DER HOCHSCHULKULTUR

Abb. 10
Bewertung der förderlichen Faktoren auf organisatorischer Ebene für geschlechtergerechte Berufungsverfahren (Tab. Zf.3.4, Gender-Report NRW–2013) – konsequente Umsetzung a. d. Med. Fakultät der WWU.

So hat die 2013 erstmals verfasste und 2018 überarbeitete Arbeitshilfe für die Berufungsverfahren („Erläuterungen für die Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU Münster“), u.a. zu einer stärkeren **Standardisierung der Verfahrensabläufe** geführt.

Sowohl die FB-Gleichstellungsbeauftragte als auch die zentrale Universitätsgleichstellungsbeauftragte achten bei allen Berufungsverfahren darauf, dass die Vorgaben des § 4 Abs.3 der Berufsordnung der WWU vom 20.02.18 zur **aktiven Rekrutierung** umgesetzt werden, und sich dementsprechend alle Berufungskommissionen am FB Medizin frühzeitig, spätestens jedoch nach Eingang der Bewerbungen und vor der Auswahl einzuladender BewerberInnen grundsätzlich mit der Frage beschäftigen müssen, ob eine aktive

Suche und Ansprache weiterer potentieller Bewerber*innen, insbesondere auch unter Gleichstellungsgesichtspunkten, erforderlich ist. Außerdem werden ein oder mehrere Mitglieder der Berufungskommissionen als Verantwortliche/r für die Suche und Ansprache potentiell geeigneter weiterer BewerberInnen benannt.

Weiterhin wird bei allen Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät auf die konsequente Umsetzung von §4 Abs.5 der Berufsordnung der WWU geachtet, wonach *„grundsätzlich...alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen und die besonderen Anforderungen der Ausschreibung erfüllen, eingeladen werden [sollen]“*.

Um die Verfahren in den Berufungskommissionen zukünftig noch weiter zu standardisieren, ist sicher die von der WWU-Gleichstellungsbeauftragten z.Zt. erarbeitete und bereits als Entwurf vorliegende **„Checkliste für geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren“** hilfreich.

Zusätzlich Verbesserungspotential besteht allerdings weiterhin im Hinblick auf die konsequente **geschlechterparitätische Besetzung aller Berufungskommissionen** in der Gruppe der ProfessorInnen. Inwieweit hier die seit WS 17/18 aus WWU-Mitteln angebotene finanzielle Unterstützung zur Lehrentlastung von Professorinnen in Berufungsverfahren eine Verbesserung bringen kann, bleibt abzuwarten. Bisher wurde diese Unterstützung jedenfalls noch nicht in Anspruch genommen.

Um im Falle einer Berufung die Entscheidung für den Standort Münster zu erleichtern, bietet die Medizinische Fakultät in enger Zusammenarbeit mit dem **Dual Career Service** der WWU Unterstützung, um für den/die mitziehenden Partner/Partnerin passende berufliche Perspektiven in Münster zu eröffnen.

3. Maßnahmen im Kontext der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU

Auch wenn sich der vorliegende Gleichstellungsplan gemäß § 6 LGG-NRW vorrangig mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen beschäftigen muß, was dem 1. Zielfeld des Gleichstellungsrahmenplanes der WWU **„Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung“** entspricht, soll abschließend auch noch auf Maßnahmen, die im Kontext mit den übrigen Zielfeldern des Gleichstellungsrahmenplans der WWU stehen, eingegangen werden.

Zur **Förderung von Genderkompetenz** hat die Medizinische Fakultät bereits seit vielen Jahren eine vom FBR gewählte Gleichstellungskommission (s.o.), die sich fachspezifisch mit Maßnahmen zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in den Berufs- und Studienalltag beschäftigt. Außerdem wird zur Zeit, der Homepagebereich zum Thema Gleichstellung überarbeiten, um hier eine gut erreichbare zentrale Informationsstelle für alle Belange der Gleichstellung im FBR zu etablieren.

Um eine **gendergerechte Kommunikation** zu realisieren, werden am FB 05 die Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU konsequent umgesetzt und auf eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln geachtet.

Das Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten (IFAS) der medizinischen Fakultät beschäftigt sich seit Ende 2018 in enger Zusammenarbeit mit der FB-Gleichstellungsbeauftragten intensiv mit der **Problematik sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt** im Rahmen des Medizinstudiums und hat im Anschluß an eine umfangreiche Onlinebefragung der Studierenden zu diesem Thema eine Task Force „GenderRespekt“ ins Leben gerufen, die sich z.Zt. u.a. mit der Etablierung einer Anlaufstelle zum Thema Sexismus und sexuelle Belästigung beschäftigt.

V. Zwischenevaluation des Gleichstellungsplans (Datenlage 01.12.2020)

Der Fachbereich 05 Medizin hat nach 2 Jahren Laufzeit (2019-2020) die Zielerreichung des Gleichstellungsplanes gemäß § 6 LGG überprüft und sich mit dem Umsetzungsstand der Gleichstellungsmaßnahmen beschäftigt.

1. Überprüfung der Zielvorgaben in Bezug auf die personelle Struktur

Vergleicht man den **aktuellen Stand (Stichtag 01.12.2020)** hinsichtlich des Frauenanteils auf den verschiedenen Karrierestufen an der Medizinischen Fakultät mit den **Zielvorgaben des aktuellen Frauenförderplans (2019-2022) für 2022** (rot umrandeter Bereich in Tab. 8), so ist erfreulicherweise festzustellen, dass in allen Personalbereichen, für die im Vergleich zum Ausgangsstand (01.12.2018) eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wurde (orange umrandeter Bereich in Tab.11), zwischenzeitlich tatsächlich eine solche Steigerung erreicht werden konnte, wobei hinsichtlich des Frauenanteils bei den Leitungspositionen auf mittlerer und höherer Ebene (A15/E15/Ä3), den Habilitationen und dem Anteil der C3/W2-Professorinnen die für 2022 gesetzten Ziele zwischenzeitlich schon erreicht und in 2020 sogar übertroffen wurden.

Auch bei den C4/W3-Professuren konnte der Frauenanteil von 18% (2018) auf 19,4% (2020) erhöht werden, womit allerdings das für 2022 gesteckte Ziel von 23% Frauenanteil in dieser Gruppe noch nicht erreicht ist.

Karrierestufe	Ausgangssituation 01.12.2018				Zielvor- gabe für 01.12.2022	Zwischenstand 01.12.2020				Zugehörige Maß- nahmen - siehe Tab.10
	Anzahl		% -Anteil		% -Anteil w	Anzahl		% -Anteil		
	m	w	m	w		m	w	m	w	
Studierende ¹ im FB Medizin (WS)	1.246	2.009	38%	62%	62%	1.054	1.835	36,5 %	63,5 %	10
SHK/SHB + WHK/WHF ³	84	136	38%	62%	62%	95	160	37,3 %	62,7 %	nicht erforderlich
Promotionen ²	75	105	42%	58%	58%	126	158	44,4 %	55,6 %	3,4-8
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen ³ (A13-14, E12-14, TV-Ä1-2)	790	920	46%	54%	54%	780	973	44,5 %	55,5 %	1, 3-9, 11-13
Leitungspositionen ³ mittlere & höhere Ebene (A15 / E15 / TV-Ä3)	210	94	69%	31%	33%	211	114	64,9 %	35,1 %	1, 3-9, 11-13
Habilitationen ²	25	5	83%	17%	25%	22	8	73,3 %	26,7 %	1, 2, 3
C3 / W2-Professuren ³	14	4	78%	22%	22%	12	4	75,0 %	25,0 %	14-18
C4 / W3-Professuren ³	77	17	82%	18%	23%	79	19	80,6 %	19,4 %	14-18
Alle Professuren	91	21	81%	19%	23%	114	23	79,8 %	20,2 %	14-18

Tab. 11

Gegenüberstellung des Zwischenstandes zum 01.12.2020 verglichen mit dem Ausgangszustand am 01.12.2018 und der Zielvorgabe für den 01.12.2022 in Bezug auf die personellen Gleichstellungsziele (prozentualer Frauenanteil bezogen auf Personen=Köpfe) im FB 05 Medizin (Quelle: ¹Interne Studierendenstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / ²Dekanat der Medizinischen Fakultät, Stichtag jeweils 31.12.2018 bzw. 31.12.2020 / ³UKM-GB Personal: Personalstatistik, Stichtag 01.12.2018 / 01.12.2020).

Ziel der Fakultät ist deshalb weiterhin die konsequente Erhöhung des Anteils der Professorinnen auf den W3-Stellen, um bis zum 01.12.2022 den angestrebten Anteil von 23% zu erreichen, was im Augenblick auch durchaus realistisch erscheint, da dies bei dann voraussichtlich 101 W3-Professuren an der Fakultät bedeuten würde, dass von An-

fang 2021 bis Ende 2022 noch mindestens 4 Frauen einen Ruf an die Medizinische Fakultät in Münster annehmen müssten, um einen Anteil von 23/101 erreichen zu können.

Dieses Ziel scheint in Anbetracht der Tatsache, dass z.Zt. bei 2 zusätzlich eingerichteten W3-Professuren eine Frau an primo-loco der Berufungsliste steht (W3-Prof. für Translationale & experimentelle Immundermatologie, W3-Prof. für exp. Kardiologie) und bei einem weiteren z.Zt. laufenden Verfahren einer Widerbesetzung mehrere sehr qualifizierte Kandidatinnen in die engere Wahl gekommen sind, durchaus realistisch.

Betrachtet man die **Gesamtzahl der Professuren**, so lag hier der **Frauenanteil zum Stichtag 01.12.2020 bei 23 von insgesamt 114, d.h. bei 20,2%**, im Vergleich zu 21/112 =18,8% am 01.12.2018.

Die in der Zeit **von 2016 bis 2020 erzielte Berufsquote**, d.h. der Frauenanteil bei Rufannahmen, lag an der Medizinischen Fakultät bei **22,9% (8/35)**, womit die gemäß §37a HG NRW vom Rektorat errechnete **Gleichstellungsquote von 24,4%** nicht erfüllt werden konnte, auch wenn es als erfreulich zu werten ist, dass die Berufsquote von 22,9% deutlich über der Frauenquote von 17,6% der Bewerber*innen in den Berufungsverfahren liegt (siehe Tab. 12).

Berufungen (Dienstantritt)	2016	2017	2018	2019	2020	2016-2020
Angenommene Rufe im Jahr	5	9	8	5	8	35
davon Frauen	1	1	2	3	1	8
Frauen %	20,0%	11,1%	25,0%	60,0%	12,5%	22,9%
Bewerber insgesamt	66	114	69	66	38	353
davon Frauen	7	16	16	17	6	62
Frauen %	10,6%	14,0%	23,2%	25,8%	15,8%	17,6%

Tab. 12

Frauenanteil bei den Neuberufungen auf eine Universitätsprofessur (W2 oder W3) an der Medizinischen Fakultät (FB 05) in den Jahren 2016-2020 (Berechnungsgrundlage ist jeweils das Jahr der Rufannahme). Hieraus ergibt sich für den Zeitraum 2016-2020 eine Berufsquote von 22,86%.

2. Umsetzungsstand der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen (s.o. IV.)

Wie die Analyse des akademischen Karriereverlaufes an der medizinischen Fakultät im Abschnitt II.6 (S.8-9) gezeigt hat, gibt es im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung zwei Phasen, in denen nach wie vor – nicht nur an der Medizinischen Fakultät der WWU, sondern deutschlandweit im universitären Bereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften - ein dramatischer Verlust an qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen ist. Dies ist zunächst **die Post-doc-Phase**, also auf dem Weg zur Habilitation, und danach **die Berufung auf eine Professur**.

Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen → langfristige Erhöhung der Habilitationsquote von Frauen

Wie die Analysen des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW mit Unterstützung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW im Gender-Report NRW (2016) gezeigt haben sind die folgenden Faktoren als förderlich für die wissenschaftliche Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur eingeschätzt (siehe oben - S.12-13):

1. Freistellung zur Forschung und Lehre
2. Wissenschaftliche Betreuung und Förderung / Vernetzung
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Dementsprechend zielen die bereits im Abschnitt IV. 2 des Gleichstellungsplanes (siehe oben - S.12-16) beschriebenen Maßnahmen, die in der folgenden Tabelle (Tab. 13) entsprechend der Vorgaben zur Zwischenevaluation des Gleichstellungsplanes noch einmal betrachtet werden, genau auf diese 3 Faktoren.

Maßnahmen zur gezielten Freistellung von Frauen für die Forschung					
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziel / Zielgruppe	verantwortlich	Finanzierung	Analyse / Bewertung
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	Gleichstellungsbeauftragte FB 05 zusammen mit Gleichstellungskommission & Clinician Scientist Governing Board	Gleichstellungsmittel FB 05 und MKW (2019-2021)	Über 90% der Geförderten haben sich habilitiert

Maßnahmen zur Verbesserung der wissenschaftliche Betreuung / Förderung und der Vernetzung					
Nr.	Maßnahme / Förderinstrument	Ziel / Zielgruppe	verantwortlich	Finanzierung	Analyse / Bewertung
2	Bonifizierung (5000 EUR) für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau	Erhöhung Habil.quote bei Frauen / Kliniks- & Institutsdirektoren der Med. Fakultät	Gleichstellungsbeauftragte und Dekanats-Geschäftsführung der Med. Fak.	Gleichstellungsmittel FB 05	Mittel werden intern häufig wieder für Frauenförderung eingesetzt
3	Bezuschussung von Kongressreisen -> Vernetzung	Doktorandinnen & Wiss. Mitarbeiterinnen mit eigenem wissenschaftlichen Tagungsbeitrag	Gleichstellungsbeauftragte FB 05	Gleichstellungsmittel FB 05	Wird nur wenig genutzt
4	Fakultätsinternes Forschungsförderprogramm „Innovative Medizinische Forschung“	Anschubfinanzierung wiss. Projekte / NachwuchswissenschaftlerInnen FB 05	IMF-Kommission der Med. Fakultät unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	FB 05	Hohe Bewilligungsquote bei weibl. Antragstellerinnen
5	Leadership Journey	Entwicklung und Stärkung indiv. Führungskompetenz / WiMi in unterschiedlichen Qualifikationsstufen	KFO „Male Germ Cells“	DFG und wieder FB 05	Start 03.2021
6	„Women in Science Network Medicine“ (WiS-Net Med) im FB 05 Medizin	Aufbau eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen im FB 05	GB FB 05 zusammen mit Forschungsverbünden & IZKF in Abstimmung mit Gleichstellungskommission	DFG-Forschungsgruppen, FB 05	Wird z.Zt. etabliert
7	„Chirurginnen-Netzwerk“	Vernetzung / chirurgisch tätige Ärztinnen am UKM	Initiative aus dem Bereich der Unfallchirurgie, Unterstützung durch GB FB05	Gleichstellungsmittel FB 05	Coronabedingt z.Zt. keine Vernetzungstreffen
8	Veranstaltung von Seminaren zur Karriereplanung, Bezuschussung der Teilnahme an externen Veranstaltungen zu diesem Thema	Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät	Gleichstellungsmittel FB 05	Bisher nur wenige Veranstaltungen, soll im Rahmen des WiSi-Net Med intensiviert werden
9	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	Dekanat & GB der Med. Fakultät zusammen mit Universitätsgleichstellungsbeauftragter	WWU	Wird von Teilnehmerinnen positiv evaluiert

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

Tab. 13

Übersicht über die im FB 05 Medizin etablierten Maßnahmen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen auf eine Professur

Hier offenbart ein Vergleich der im Gender-Report NRW 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 (Tab. 14).

Nr.	Maßnahme	Ziel	Verantwortlich	Analyse / Bewertung
14	geschlechterparitätische Besetzung aller Berufungskommissionen	Professorinnenanteil sollte über die Mindestvorgaben des HG-NRW hinaus erhöht werden	FBR FB05, GB-FB05	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
15	Nutzung der „ Handreichungen für Berufungsverfahren an der WWU “ und der WWU- „ Checkliste für geschlechtergerechte und transparente Berufungsverfahren “	Standardisierung der Verfahrensabläufe	Dekanat, Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB05	Nutzung muss noch konsequenter erfolgen. Führt aus Sicht der GB-FB05 zu einer besseren Strukturierung & Standardisierung der Verfahren
16	Begleitung aller Verfahren durch Berufungsbeauftragte des Dekanates	Qualitätssicherung	Dekanat	Erst seit 2020 etabliert, aus Sicht der GB-FB05 sehr hilfreich, da hierdurch langfristig auch Kommissionsvorsitzende entlastet werden
17	Aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen, Benennung einer/ eines Verantwortlichen i.d. Berufungskommission für die Suche und Ansprache potentiell geeigneter weiterer BewerberInnen	Frauenförderung	Vorsitzende/r Berufungskomm., GB-FB05	Standard in jeder Berufungskommission, wird durch GB-FB05 unterstützt und begleitet
18	Konsequente Einladung aller weibl. Bewerberinnen, welche die Anforderungen des Ausschreibungstextes erfüllen	Frauenförderung	GB-FB05	Hat dazu geführt, dass die Berufsquote deutlich über der Bewerbungsquote von Frauen liegt

Tab. 14

Übersicht über die im FB 05 Medizin etablierten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen auf eine Professur

Maßnahmen im Kontext der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans der WWU

Der Umsetzungsstand des Gleichstellungsprogrammes an der Medizinischen Fakultät bezogen auf die fünf Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplanes der WWU, die in Abstimmung mit den Dekan*innen und unter Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten 2018 erarbeitet worden waren, ist in den folgenden Tabellen (Tab. 15a-e) dargestellt.

Zielfeld 1:		in Vorbereitung	begonnen	bereits erfüllt (in %)	abgeschlossen	voraussichtlich abgeschlossen (Jahr)	verworfen
Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung <i>Die WWU Münster hat das Ziel, den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.</i>							
Transparenz von Zugang und Wegen zu Personalentwicklung und Weiterbildung					X		
Entwicklung transparenter und konsequenter Verfahrensweisen, die bei Vertretungen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Pflegefall etc. zur Anwendung kommen					X		
Abbau geschlechtsstereotyper Berufsbilder, insbesondere mit Blick auf die mittelbare Diskriminierung der Gehaltsgruppen			X				
Identifizierung und Abbau mittelbarer Diskriminierung					X		
Einmalige öffentliche Wiederholung von Ausschreibungen, soweit bei intern ausgeschriebenen unbefristeten Stellen keine Bewerbungen von Frauen vorliegen		X					
Bevorzugte Berücksichtigung von Frauen im Rahmen von Maßnahmen zur Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung					X		
Empfehlung: Öffentliche Ausschreibung aller Stellen							X

Tab. 15a

Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung

Zielfeld 2:	Breite Förderung von Genderkompetenz	in Vor- bereitung	begonnen	bereits erfüllt (in %)	abge- schlossen	voraus- sichtlich ab- geschlossen (Jahr)	verworfen
	Aufbau und Förderung von Genderkompetenz bei allen Führungskräften und Personalverantwortlichen		X				
	Etablierung und Weiterentwicklung von Fortbildungsmaßnahmen zu genderrelevanten Themen und Bereichen auch innerhalb von Weiterqualifizierungsmaßnahmen für Mitglieder des wiss. Mittelbaus und des Bereichs MTV		X				
	Förderung von Seminar- und Vorlesungsthemen mit genderrelevanten Themen				X		
	Überarbeitung des eigenen Homepageauftritts und Erstellen einer Unterkategorie zum Thema Gleichstellung, worunter über alle gleichstellungsrelevanten Aspekte vor Ort informiert wird		X				
	Empfehlung: Etablierung einer Gleichstellungskommission, in der weitere Maßnahmen zur strukturellen Durchwirkung des Berufs- und Studienalltags mit Gleichstellungsfragen erarbeitet werden				X		
	Empfehlung: Bereitsstellung von Geldern für die Förderung von Genderkompetenzen und für die Gleichstellungsarbeit (z.B. für Preise, Workshops, Nachwuchsförderungsprojekte, Projekte zu Genderthemen etc.)				X		

Tab. 15b - Zielfeld 2: Förderung von und breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit

Zielfeld 3:	Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild <i>Die WWU setzt konsequent einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre um.</i>	in Vor- bereitung	begonnen	bereits erfüllt (in %)	abge- schlossen	voraus- sichtlich ab- geschlossen (Jahr)	verworfen
	Verwendung und ggf. sprachliche Überarbeitung von geschlechtsneutralen Personenbezeichnungen in Vordrucken, Satzungen, Ordnungen und Erlassen		X				
	Überprüfung und ggf. sprachliche Überarbeitung der diversen Seiten und Unterseiten der WWU-Homepage und des Intranets „MyWWU“ (genderechte Schriftsprache)		X				
	Überprüfung von Komposition und Veröffentlichung von Bildern innerhalb einer diskriminierungsfreien und geschlechtergerechten Kommunikation, Vermeidung von Rollenklischees und gleichwertige Darstellung und Abbildung von Frauen und Männern				X		
	Etablierung dezentraler Schulungsangebote zur gendergerechten Kommunikation in Wort und Bild, um eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art zu gewährleisten		X				

Tab. 15c - Zielfeld 3: konsequenter Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild

Zielfeld 4:	Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt	in Vor- bereitung	begonnen	bereits erfüllt (in %)	abge- schlossen	voraus- sichtlich ab- geschlossen (Jahr)	verworfen
	Veröffentlichung der "Vereinbarung zum Partnerschaftlichen Verhalten"		X				
	Aufführen der Ansprechpartner*innen auf der eigenen Homepage		X				

Tab. 15d - Zielfeld 4: aktive und gemeinschaftliche Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Zielfeld 5:	Diskriminierungsfreie Gremien und Sitzungszeiten	in Vor- bereitung	begonnen	bereits erfüllt (in %)	abge- schlossen	voraus- sichtlich ab- geschlossen (Jahr)	verworfen
	Festlegung familienfreundlicher Sitzungszeiten in der konstituierenden Sitzung eines jeden Gremiums		X				
	Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten bei der Festlegung der Sitzungszeiten				X		
	Evaluation der Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse bezogen auf die Wahlen zum jeweiligen Gremium am Ende jeder Gremiums-Amtszeit		X				
	Überprüfung der Wahlvorschläge der jeweiligen Mitgliedergruppen hinsichtlich der Geschlechterparitätischen Besetzung von der oder dem Vorsitzenden des jeweiligen übergeordneten Gremiums oder einer anderen beauftragten Stelle bei jeder (Nach-)Wahl einer Kommission bzw. eines Ausschusses				X		
	Dokumentation der dezierten Gründe im Falle der Nichterfüllung der Geschlechterparität zusammen mit dem Wahlvorschlag				X		
	Entwicklung diversifizierender Strategien und Lösungen für zukünftige Wahlen bei Geschlechterdisparität		X				
	Veröffentlichung einer Kurzbeschreibung für jedes Gremium, aus der für alle Gremiumsmitglieder und an der Mitarbeit interessierten Personen hervorgeht, mit welchem Arbeitsaufwand und welchen Abläufen etc. die spezifische Gremiumsmitgliedschaft verknüpft ist						X
	Unterstützung und Förderung der Mitarbeit in Gremien durch Vorgesetzte				X		
	Unterstützung der Studierenden, die sich in Gremien engagieren durch "gezielte und am Studierendenwohl orientierte Maßnahmen"				X		
	Vermeidung unverhältnismäßiger Belastung durch zu viele Gremienmitgliedschaften		X				
	Entwicklung von Strategien zur Entlastung bei Gremienarbeit in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.		X				

Tab. 15e - Zielfeld 5: Etablierung durchweg diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und damit die Etablierung geschlechterparitätischer Gremienbesetzungen

3. Umsetzungsstand der geschlechterparitätischen Gremienzusammensetzung

Gremien FB 05 Medizin	Frauenanteil (ordentliche + stellv. Mitglieder)	
	01.12.2018	01.12.2020
Fachbereichsrat (FBR)	23/82 (28,1%)	25/73 (34,3%)
• Professor*innen	12/59 (20,3%)	13/50 (26,0%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	8/25 (53,3%)	7/15 (46,7%)
• Studierende	3/ 8 (37,5%)	5/ 8 (62,5%)
Ausschuss Struktur- & Entwicklung (SUE)	11/23 (47,8%)	12/24 (50,0%)
• Professor*innen	4/12 (33,3%)	6/13 (46,2%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	3/ 6 (50,0%)	3/ 6 (50,0%)
• Studierende	4/ 5 (80,0%)	3/ 5 (60,0%)
Ausschuss Forschung & wiss. Nachwuchs (FWN)	12/23 (58,3%)	13/26 (50,0%)
• Professor*innen	4/12 (33,3%)	6/12 (50,0%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	4/ 6 (66,7%)	3/ 6 (50,0%)
• Studierende	4/ 5 (80,0%)	4/ 8 (50,0%)
Studienbeirat / LSA-Ausschuss	20/28 (71,4%)	21/38 (55,3%)
• Professor*innen	6/11 (54,5%)	5/10 (50,0%)
• Wiss. Mitarbeiter*innen	2/ 5 (40,0%)	2/ 4 (50,0%)
• Studierende	12/23 (52,2%)	14/24 (58,3%)

Tab. 16
Frauenanteil nach Statusgruppen
in den verschiedenen Wahlgremien der Medizinischen Fakultät
(Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät)

Im Fachbereichsrat betrug der Anteil der Professorinnen zum Stichtag 01.12.2020 bei den ordentlichen **Mitgliedern des Fachbereichsrates** 37,5% (3/8) und bei den stellvertretenden Mitgliedern 23,8% (10/42) und lag damit sowohl deutlich über dem Mitgliederanteil von 2018 (28,1% der ord. Mitglieder) als auch über dem aktuellen Frauenanteil von 20,2% in der Statusgruppe der ProfessorInnen an der Medizinischen Fakultät. Die Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war zum Stichtag im FBR mit einem Frauenanteil von 46,7% annähernd paritätisch vertreten, wobei der Frauenanteil in dieser Statusgruppe an der Fakultät bei 52,3 % (1.087/2.078) liegt. Bei den FBR-Mitgliedern aus der Gruppe der Studierenden entspricht der Frauenanteil der FBR-Mitglieder von 62,5% weitgehend dem Geschlechterverhältnis dieser Gruppe in der Fakultät (Frauenanteil=1.835/2.889 = 63,5%). Die durch das LGG-NRW (§12 Abs. 2) und das HG-NRW (§11c) angestrebte geschlechterparitätische **Besetzung der Fachbereichsgremien** ist dagegen durchweg erreicht. So gehörten zum Stichtag 01.12.2020 dem Ausschuss für Struktur und Entwicklung (SUE) jeweils 12 Frauen und Männer und dem Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FWN) jeweils 13 Frauen und Männer an. Im Studienbeirat sind 21 der 38 Mitglieder weiblich (Tab. 16).

VI. Verpflichtung zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans

Der Fachbereich 05 Medizin wird auf Basis der Zwischenevaluation die Erreichung der Ziele gemäß § 6 LGG überprüfen und ggf. weitere Maßnahmen ergreifen. Die Abschlussevaluation des vorliegenden Gleichstellungsplanes ist für 2023 vorgesehen (bezogen auf datenstand 01.12.2022) und bildet die Basis für die Fortschreibung bezogen auf die Jahre 2023-2026.