

**Fortschreibung des Frauenförderplanes für den
Fachbereich 5 der Westfälischen Wilhelms-Universität
Münster (gemäß §5 LGG NRW)**
- 01.01.2016 -31.12.2018 (Stichtag 31.12.2015) -



I. Präambel

Analog dem Leitbild der Westfälischen Wilhelms-Universität und dem Genderkonzept der WWU (2012) sieht auch der Fachbereich Medizin in der Gleichstellung von Frauen und Männern eine strategisch wichtige Aufgabe, wobei insbesondere folgende Ziele verfolgt werden:

- Steigerung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
- Ausbau der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion
- Förderung der Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie

Zur Erreichung dieser Ziele werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Statusgruppen des Fachbereiches Medizin beziehen, d.h. auf die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, auf das wissenschaftliche Personal und auf die Studierenden.

II. Personalstruktur – Bestandsaufnahme und Analyse

1. Studierende

Die Medizinische Fakultät ist eine der größten der Westfälischen Wilhelms-Universität-Münster (WWU). Am Stichtag 30.11.2015 waren an der Medizinischen Fakultät insgesamt 2.700 **Studierende** eingeschrieben. Von diesen waren 1.628 Studentinnen. Dies entspricht einem prozentualen Anteil von 60,1%. Seit dem Jahr 2000, damals waren von 3333 Studierenden 1661 (49,8%) weiblich, ist demnach ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Der Anteil weiblicher Studierender im FB 05 liegt damit über dem der übrigen WWU (Gesamtuniversität ohne Medizin & Zahnmedizin - Abb.1a), jedoch geringfügig unter dem bundesweiten Frauenanteil in den Studienfächern Medizin und Zahnmedizin. Dies traf zum WS2013/14 und WS2014/15 auch für die **Studienanfänger**zahlen in diesen

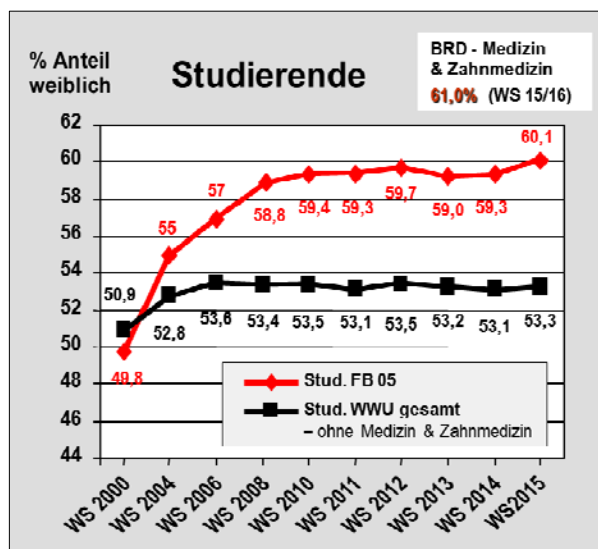


Abb. 1a

Frauenanteil unter den Studierenden an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU und bundesweit (WS 15/16)

(Quelle: Interne Studierendenstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen - Fachserie 11, Reihe 4.1 – WS 15/16)

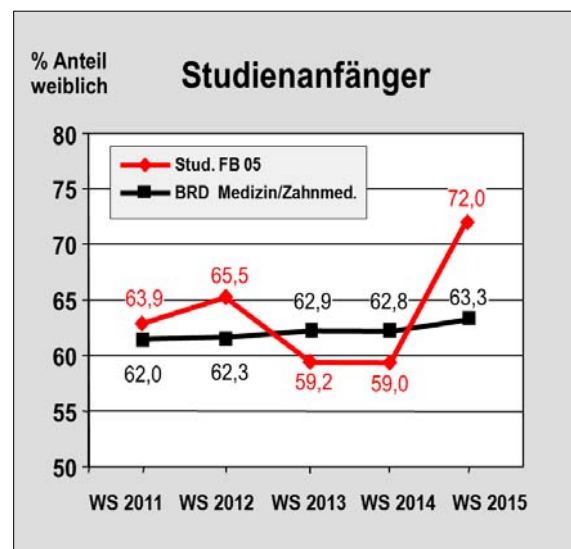
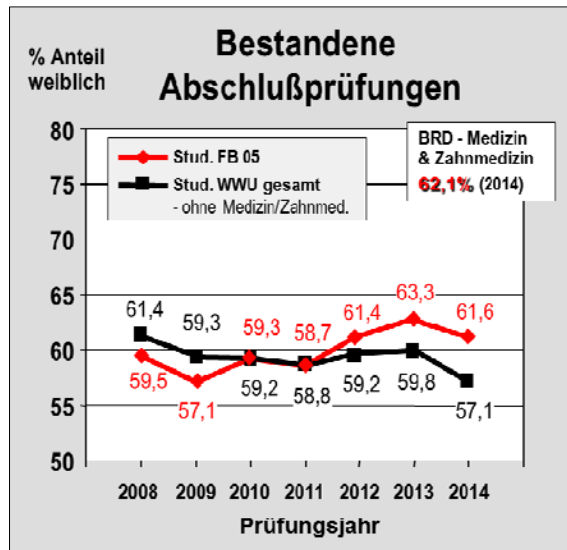


Abb. 1b

Frauenanteil unter den Studienanfängern in den Fächern Medizin und Zahnmedizin an der Medizinischen Fakultät Münster und bundesweit

Fächern im Vergleich zur übrigen WWU und zur BRD-Gesamt zu (Abb. 1b). Aktuell, d.h. im WS 2015/16, ist der Anteil weiblicher Studienanfänger an der Medizinischen Fakultät der WWU allerdings auf 72% angestiegen, wobei Medizin (mit 70,07% Frauenanteil) und Zahnmedizin (mit 76,6% Frauenanteil) gleichermaßen betroffen sind.



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 2014 um 4,5% höher als an 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 -2014)

2. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Bei insgesamt im Vergleich zu den Vorjahren 2013 und 2014 wieder ansteigender Zahl von **Promotionen** liegt sowohl die Gesamtzahl der Promotionen als auch der Anteil von Promovendinnen 2015 wieder annähernd auf dem Niveau von 2012 (Tab.1).

Jahr	Promotionen - Gesamt	Frauenanteil
2005	270	127 (47,0%)
2006	318	163 (51,3%)
2007	293	133 (45,4%)
2008	286	154 (53,9%)
2009	236	125 (53,0%)
2010	291	157 (53,9%)
2011	288	173 (60,1%)
2012	255	145 (56,8%)
2013	225	131 (58,2%)
2014	235	123 (52,3%)
2015	253	140 (55,3%)

Tab. 1

Frauenanteil an den Promotionen der Medizinischen Fakultät (Quelle: Dekanat der Medizinischen Fakultät)

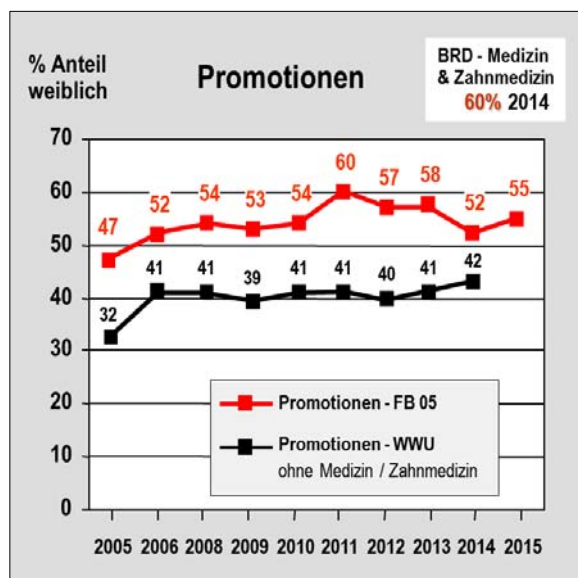


Abb. 2

Frauenanteil bei den Promotionen an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU und bundesweit (2014) (Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, für die Prüfungsjahre 2005-2014 / Rektorin der WWU Münster (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der WWU, 2014 und 2015)

Von den insgesamt 253 Promovenden der Medizinischen Fakultät im Jahre 2015 waren 140 weiblich, was einem Prozentsatz von 55,3% entspricht und unter dem bundesweiten Durchschnittswert für Medizin und Zahnmedizin von 60 % liegt. Damit ist der Frauenanteil bei den Promotionen an der Medizinischen Fakultät um 6,3% niedriger als bei den AbsolventInnen der Medizinischen Fakultät (siehe Abb. 1c).

Bei den **Habilitationen** ist die Gesamtzahl der Habilitationen an der Medizinischen 2014 und 2015 wieder auf dem relativ niedrigen Stand von 2010 und 2011 (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
2005	31	4 (12,9 %)		
2006	36	8 (22,2 %)	28	4 (14,3%)
2007	36	6 (16,7 %)	21	6 (28,5%)
2008	31	10 (32,3 %)	23	3 (13,0%)
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%)

Tab. 2

Frauenanteil an den Habilitationen der Medizinischen Fakultät und der WWU

(Quelle: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Rektorin der WWU Münster (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der WWU, 2015)

Mit 27,3% im Jahre 2014 liegt der Anteil weiblicher Habilitanden im FB 05 der WWU allerdings deutlich über dem Wert der Gesamt-WWU (12,0 % Frauenanteil an den Habilitationen ohne Medizin & Zahnmedizin im Jahre 2014) und übertrifft auch den bundesweiten Durchschnitt von 24,8% für die Fächer Medizin & Zahnmedizin zu diesem Zeitpunkt (Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, Prüfungsjahr 2014) (Abb. 3a).

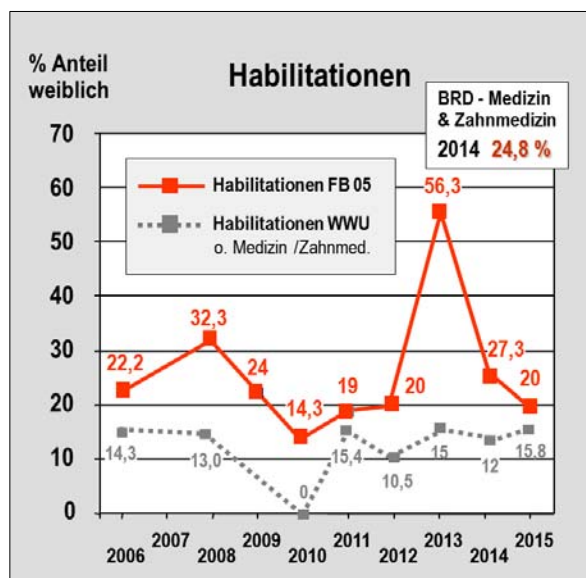


Abb. 3a

Frauenanteil bei den Habilitationen an der Medizinischen Fakultät im Vergleich zur übrigen WWU und bundesweit (2014)

(Quellen: Dekanat der Medizinischen Fakultät / Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, für die Prüfungsjahre 2006-2014 / Rektorin der WWU Münster (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch der WWU, 2014 & 2015)

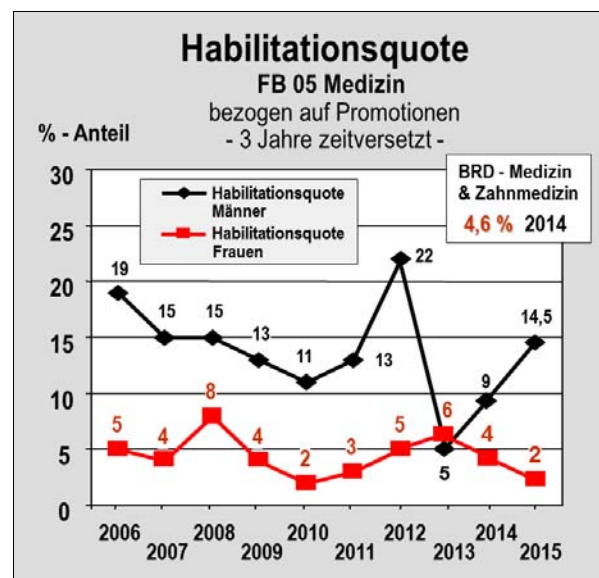


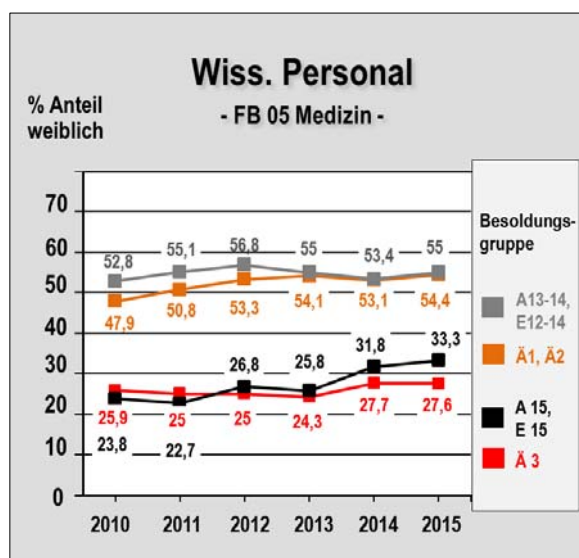
Abb. 3b

Habilitationsquote von Frauen und Männern an der Medizinischen Fakultät der WWU bezogen auf die Anzahl der Promotionen 3 Jahre zuvor

Berechnet man nach dem Rechenmodus des *Konsortiums Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2013)* die sog. „**Habilitationsquote**“ als den Anteil der Promovendinnen & Promovenden, welche sich drei Jahre später habilitiert haben (Abb. 3b), so wird deutlich, dass die Habilitationsquote bei den Frauen nicht nur an der Medizinischen Fakultät der WWU, sondern auch bundesweit seit 10 Jahren unverändert niedrig ist. So betrug sie 2014 4% im FB 05 der WWU und bundesweit 4,6% (errechnet auf der Basis des Datenmaterials aus: Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.2, Prüfungsjahre 2006-2014 und Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4 für die Jahre 2006-2014).

3. Wissenschaftliches Personal

Vergleicht man den Frauenanteil innerhalb der verschiedenen Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals zum Stichtag 31.12.2015, 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 55,4% in den Besoldungsgruppen E12 - E14 und A13 - A14 nur ein Frauenanteil von 33,3% in den Besoldungsgruppen E15 und A15 gegenüber, und auch in der Gruppe der ÄrztInnen und FachärztInnen (Ä1, Ä2) ist der Frauenanteil mit 54,4% zwar erfreulich hoch, von den Oberarztpositionen (Ä3) sind jedoch aktuell nur 27,6% mit Frauen besetzt (Abb.4a). Nicht berücksichtigt, da sie nicht der Universität angehören, sind hierbei die wenigen Ärztinnen & Ärzte, die ausschließlich einen Vertrag mit dem UKM haben.



Die **Leitungspositionen (A15, E15, TV-Ä3)** sind insgesamt nur zu 28,7% mit Frauen besetzt. Allerdings ist in diesem Bereich seit dem letzten Berichtszeitraum ein leichter Aufwärtstrend zu verzeichnen: so stieg die absolute Anzahl weibl. Personalkräfte auf diesen Leitungspositionen von 50 (2009) über 54 (2010) und 62 (2012) auf zuletzt 76 von 265 Personen (2015) an.

Abb. 4a

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal verschiedener Besoldungsstufen der Medizinischen Fakultät (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2010-2015, Stichtag jeweils 31.12.)

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 (439/827) eine Teilzeitstelle innehaben (Abb. 4b). Dies betrifft insbesondere die in dieser Gruppe überproportional häufig vertretenen weibl. Beschäftigten. So hatten zum Stichtag 31.12.2015 62,4%, d.h. 284 der 455 weiblichen Beschäftigten in dieser Besoldungsgruppe nur eine Teilzeitstelle, wogegen die Quote der Teilzeitbeschäftigten bei den Männern in dieser Besoldungsgruppe nur 41,7% (155/372) betrug.

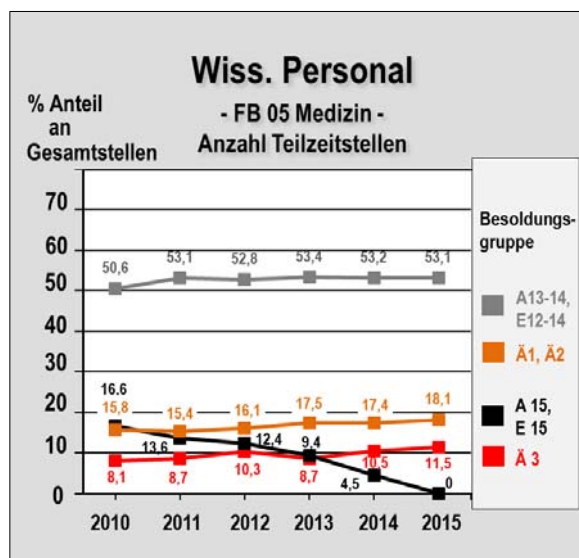


Abb. 4b

Anteil Teilzeitstellen an Gesamtstellen der verschiedenen Besoldungsgruppen beim wissenschaftlichen Personal (Frauen und Männer) (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2010-2015, Stichtag jeweils 31.12.)

Im Vergleich dazu ist die Anzahl der Teilzeit-Beschäftigten im ärztlichen Bereich deutlich geringer und umfasst in den Besoldungsgruppen TV-Ä1 und TV-Ä2 aktuell nur 18,1%, d.h. 156 von 869 MitarbeiterInnen.

Den geringsten Anteil von Teilzeitbeschäftigten findet man in den Leitungspositionen, nämlich 0% (0/48) im nicht-ärztlichen Bereich (A15, E15) und 11,5% (25/217) im ärztlichen Bereich (Ä3).

In allen Besoldungsgruppen – ausgenommen die nur sehr kleine Gruppe der in E15 bzw. A15 gruppierten Beschäftigten mit insgesamt 48 Personen – ist die absolute Anzahl der Teilzeitstellen seit 2010 stetig angestiegen, wobei der Frauenanteil in den niedrigeren Besoldungsgruppen E12-14 / A13-14 bzw. TV-Ä1/-Ä2 mit aktuell 65% bzw. 87% seit 2010 nahezu gleich geblieben ist (Tab. 3). Sehr erfreulich vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Karriere

und Familie ist der stetige Zuwachs von teilzeitbeschäftigten Frauen auf Oberarztpositionen (TV-Ä3). Hier hat sich die absolute Anzahl der Frauen auf Teilzeitstellen von 2010 bis 2015 verdoppelt (Tab. 3).

Besoldungsgruppe	Jahr	Beschäftigte auf Teilzeitstellen		
		Frauen	Gesamt	Frauenanteil
E 12-14 A 13-14	2010	219	339	64,6 %
	2011	252	377	66,8 %
	2012	275	397	69,3 %
	2013	271	414	65,6 %
	2014	275	436	63,1 %
	2015	284	439	64,7 %
E 15 A 15	2010	1	7	14,3 %
	2011	1	6	16,7 %
	2012	1	1	100,0 %
	2013	1	3	33,0 %
	2014	1	2	50,0 %
	2015	0	0	-

Besoldungsgruppe	Jahr	Beschäftigte auf Teilzeitstellen		
		Frauen	Gesamt	Frauenanteil
TVÄ 1 TVÄ 2	2010	102	114	89,5 %
	2011	104	119	87,4 %
	2012	114	126	90,5 %
	2013	130	145	89,7 %
	2014	125	149	83,9 %
	2015	136	156	87,2 %
TVÄ 3	2010	10	14	71,4 %
	2011	13	17	67,5 %
	2012	16	21	76,2 %
	2013	14	18	77,8 %
	2014	19	23	82,1 %
	2015	20	25	89,0 %

Tab. 3

Anteil weiblicher Beschäftigter auf Teilzeitstellen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten auf Teilzeitstellen, differenziert nach Besoldungsgruppen (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik 2010-2015, Stichtag jeweils 31.12. des betreffenden Jahres)

4. Professuren

An der Medizinischen Fakultät waren zum Stichtag 31.12.2015 109 Professuren besetzt (C4/W3-, C3/W2-, keine C2-/W1-Professur), davon 17 durch Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 15,6%. Vergleichsdaten zur entsprechenden bundesweiten Frauenquote liegen nur bis 2014 vor. Zu diesem Zeitpunkt waren im FB 05 der WWU 15,5% und bundesweit 15,1% der Professuren im Bereich der Zahnmedizin und Medizin mit Frauen besetzt (Abb. 5a).

Hierbei sollte allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass der **Frauenanteil an den Professuren** im Laufe der Jahre bundesweit kontinuierlich gestiegen ist, wogegen er an unserer Fakultät aktuell noch auf gleichem Stand wie 2010 ist und die 2012 erreichte Steigerung auf 19 mit Frauen besetzte Professuren seit 2014 wieder auf die bereits 2011 vorhandene Anzahl von 17 zurückgegangen ist (Abb. 5a)

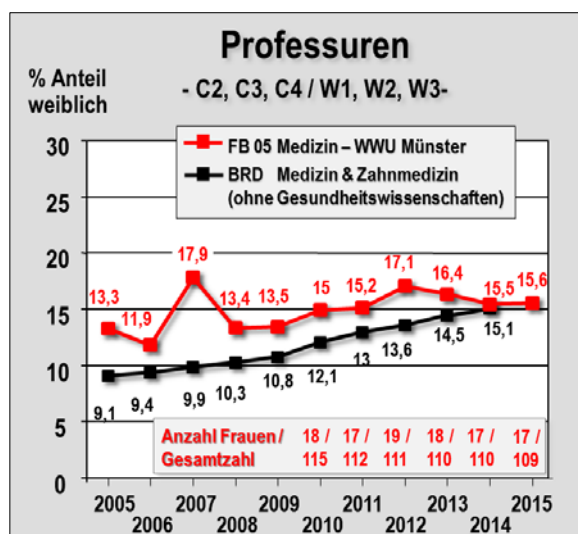


Abb. 5a

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 / WWU-Dez. 3.14: Personalstatistik 2013-2015 / IT.NRW, Düsseldorf: Amtliche Hochschulstatistik/Personalstatistik - Sonderauswertung. URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>, erstellt: 30.05.2016 / UKM-GB Personal: Personalstatistik für 2005-2015, ³ Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, Jahre 2005-2014)

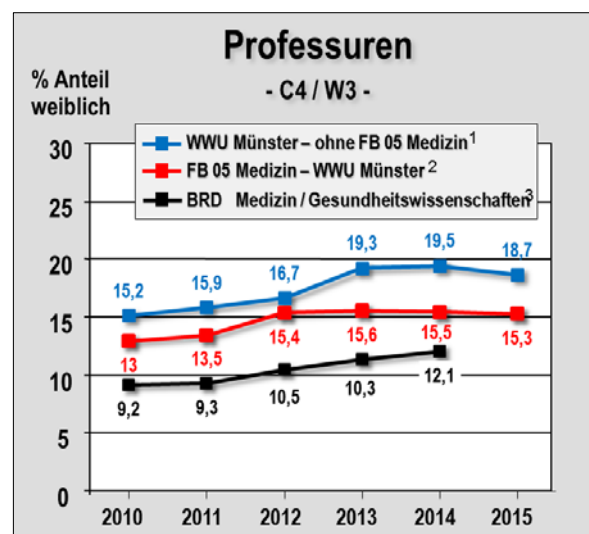


Abb. 5b

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 15,3% (13/85) im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (Stichtag 31.12.2012: 12/78 = 15,4%) nahezu unverändert, und damit nicht dem Anstieg an der übrigen WWU und dem bundesweit zu beobachtenden 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 2014 ermöglicht (Stand 30.05.2016), liegt der FB Medizin der WWU Münster im **NRW-weiten Vergleich aller Hochschulprofessuren im Bereich der Medizin/Zahnmedizin** (ohne Gesundheitswissenschaften) aktuell, d.h.2014, mit einem Frauenanteil von 15,5% 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%.

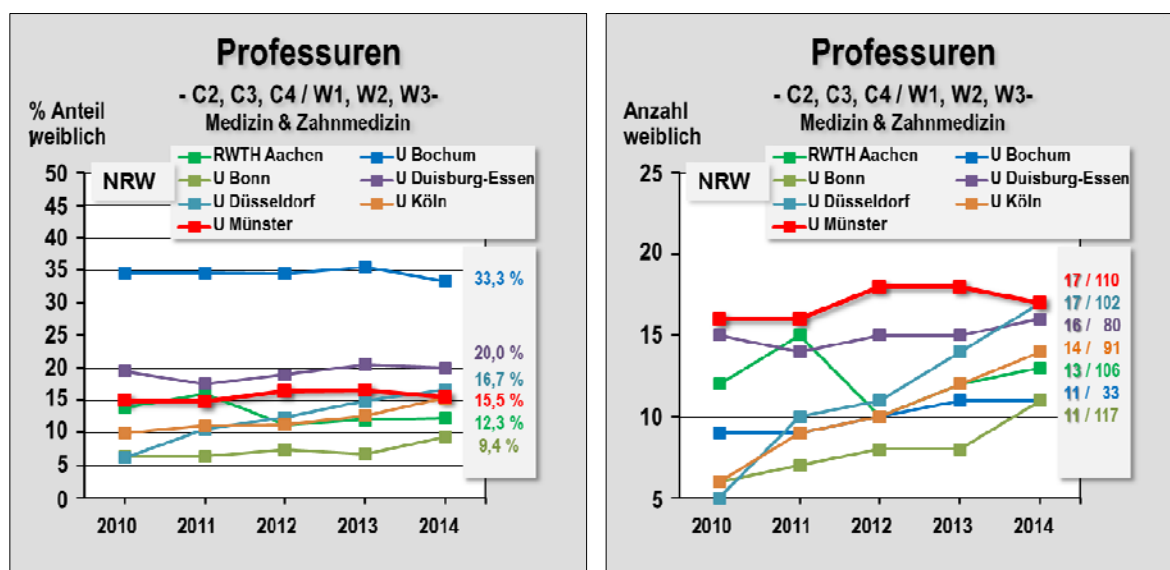


Abb. 6a und b

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 30.05.16)

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 33 Professuren umfasst. Absolut gesehen ist nämlich die **Anzahl der Professorinnen** mit jeweils n=17 in Münster und Düsseldorf im Vergleich zu n=11 in Bochum deutlich höher (Abb. 6b, Tab. 4). Um einen Frauenanteil von 33% - wie in Bochum - zu erreichen, müssten in Münster von den aktuell (2015) 109 Professuren 36, statt z.Zt. 17, mit Frauen besetzt sein.

Professuren im Bereich der Medizin/ Zahnmedizin	2010			2011			2012			2013			2014		
	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	86	14,0%	15	94	16,0%	10	89	11,2%	12	100	12,0%	13	106	12,3%
U Bochum	9	26	34,6%	9	26	34,6%	10	29	34,5%	11	31	35,5%	11	33	33,3%
U Bonn	6	94	6,4%	7	110	6,4%	8	107	7,5%	8	119	6,7%	11	117	9,4%
U Duisburg-Essen	15	77	19,5%	14	80	17,5%	15	79	19,0%	15	73	20,5%	16	80	20,0%
U Düsseldorf	5	81	6,2%	10	95	10,5%	11	89	12,4%	14	94	14,9%	17	102	16,7%
U Köln	6	60	10,0%	9	81	11,1%	10	89	11,2%	12	95	12,6%	14	91	15,4%
U Münster	16	107	15,0%	16	108	14,8%	18	110	16,4%	18	109	16,5%	17	110	15,5%

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 30.05.16)

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 2012/2013 und 2014/2015 an. Als Grundlage für die Jahreszuordnung der Verfahren wurde das Jahr des Verfahrensabschlusses im FBR der Medizinischen Fakultät gewählt.

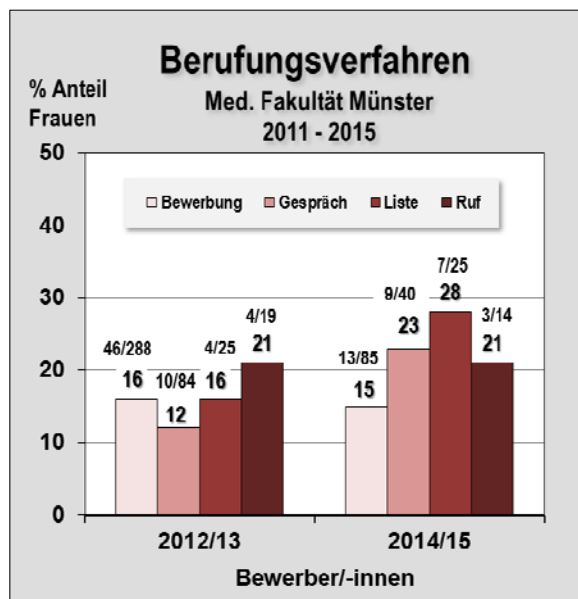


Abb. 7a

Frauenanteil in den verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Med. Fakultät mit Verfahrensabschluß im FBR in den Jahren 2012/13 und 2014/15 (Quelle: Auswertung der Daten zu Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät)

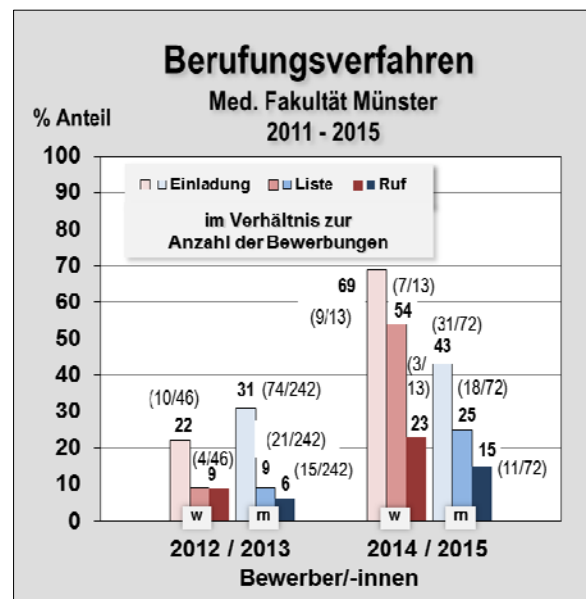


Abb. 7b

Prozentualer Anteil der eingeladenen, gelisteten und berufenen Personen im Verhältnis zur Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber bei den Berufungsverfahren auf W3-Prof. (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Med. Fakultät mit Verfahrensabschluß im FBR in den Jahren 2012/13 und 2014/15

Betrachtet man den Frauenanteil in den verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren auf W3-Professuren (mit und ohne Leitungsfunktion) an der Med. Fakultät in den Jahren 2012/13 und 2014/15, so fällt auf, dass der Frauenanteil unter den Berufenen den Frauenanteil bei den Bewerber/-innen deutlich überschritt (21% Frauen unter den Berufenen versus 15-16% Frauen unter den BewerberInnen – siehe Abb. 7a). Im Vergleich zu den männlichen Bewerbern lag bei den Frauen der prozentuale Anteil der eingeladenen, gelisteten und berufenen Personen im Bezug zur Anzahl der ursprünglichen Bewerbungen 2014 und 2015 deutlich höher (Abb. 7b). Dies ist sicher auch eine Folge der insbesondere in den letzten Jahren sehr konsequenten Umsetzung von §4 Abs. 4 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 Rate von Frauen, welche einen Ruf erhielten, nicht zu einem Anstieg des Frauenanteils unter den ProfessorInnen an der Medizinischen Fakultät gekommen ist (siehe oben), liegt daran, dass nur eine der sieben berufenen Frauen den Ruf auch tatsächlich angenommen hat.

5. Gremien der Fakultät

Der Anteil der Professorinnen betrug zum Stichtag 31.12.2015 bei den ordentlichen **Mitgliedern des Fachbereichsrates** 12,5 % und bei den stellvertretenden Mitgliedern 18,8% und spiegelt damit den aktuellen Frauenanteil von 15,6% in der Statusgruppe der ProfessorInnen an der Medizinischen Fakultät wider. In der Statusgruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen war zum Stichtag keine Frau ordentliches Mitglied des FBR, was in den Sitzungen aber dadurch ausgeglichen wird, dass unter den anwesenden 3 stimmberechtigten Mitgliedern dieser Statusgruppe regelmäßig eine der 5 als stellv. Mitglied gewählten Frauen ist. Bei den ordentlichen FBR-Mitgliedern aus der Gruppe Studierenden ist die geschlechtsparitätische Besetzung durch einen Frauenanteil von 50% (2 von 4) direkt gegeben.

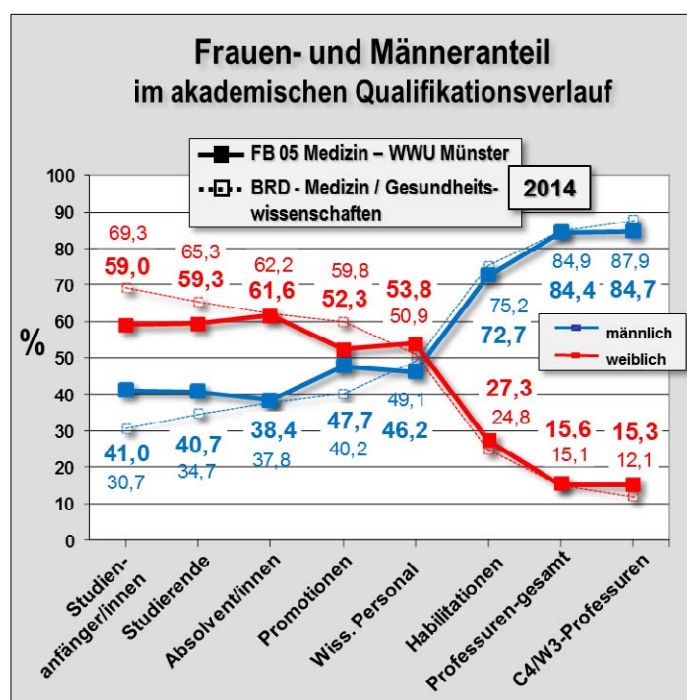
Hinsichtlich der geschlechterparitätischen Besetzung der **Fachbereichsgremien** ist bis auf den Ausschuss für Lehre und Studentische Angelegenheiten (LSA), in dem annähernd 50% der Mitglieder Frauen sind, immer noch eine deutliche Abweichung von der Vorgabe des Landesgleichstellungsgesetzes und des 2014 neu gefassten Hochschulgesetzes NRW festzustellen, wonach die Gremien der Hochschule geschlechtersparitätisch besetzt sein müssen, d.h. ebenso viele Frauen wie Männer benannt werden sollten (siehe §12, Abs. 2 – LGG und §11c – HG NRW)!

So sind unter den 8 ordentlichen Mitgliedern des Ausschusses für Struktur und Entwicklung (SUE) ebenso wie bei den stellv. Mitgliedern nach wie vor nur 3 (37,5%) Frauen. Hier muss bei der Neuwahl des Ausschusses nach der FBR-Wahl im SS 2016 den Vorgaben des HG-NRW entsprechend dringend der Frauenanteil in allen Statusgruppen erhöht werden! Der Ausschuss für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FWN) ist auf der Ebene der ProfessorInnen und der wiss. MitarbeiterInnen zu 33,3% mit Frauen besetzt. Bei den Studierenden beträgt der Frauenanteil 50%, so dass insgesamt 4 der 7 ordentlichen Mitglieder dieses Ausschusses weiblich sind. Bei den stellv. Mitgliedern dieses Ausschusses beträgt der Frauenanteil insg. 62,5% (5/8).

6. Akademischer Qualifikationsverlauf

Betrachtet man die personelle Struktur auf den verschiedenen akademischen Karrierestufen, so zeigt sich, dass die Medizinische Fakultät - ebenso wie der gesamte deutsche Hochschulbereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften (entsprechend der Daten des Statistischen Bundesamtes für 2014) - 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 und der wissenschaftlichen Qualifizierungsstellen bereits deutlich besser erreicht als bundesweit im gesamten Hochschulbereich der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften, wo der Frauenanteil noch deutlich stärker überwiegt.

Abb. 8

Personelle Struktur - Karrierestufen an der Med. Fakultät der WWU Münster und bundesweit im Hochschulbereich der Medizin/Gesundheitswissenschaften und der WWU. Scherendiagramm: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf 2014. (Quelle: UKM-GB Personal: Personalstatistik Stichtag 31.12.14, Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2014)

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 männlichem und weiblichem Mitarbeiteranteil geht deutlich auseinander, wobei dieses Missverhältnis an der Medizinischen Fakultät Münster nur unerheblich geringer ist als im bundesweiten Hochschulbereich der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (Abb. 8).

Vergleicht man vor diesem Hintergrund den aktuellen Stand (Stichtag 31.12.2015) hinsichtlich des Frauenanteils auf den verschiedenen Karrierestufen an der Medizinischen Fakultät mit den Zielvorgaben des letzten Frauenförderplans (2013) für 2015 (Tab. 5), so muss man leider feststellen, dass die Zielvorgaben für die Karrierestufen in der Post-Doc-Phase, also hinsichtlich der Leitungspositionen auf mittlerer und höherer Ebene beim wissenschaftlichen und ärztlichen Personal, der Habilitationen und der Professuren, nicht erreicht wurden.

Karrierestufe	Ausgangssituation 31.12.2012				Zielvorgabe für 31.12.2015		Istzustand 31.12.2015
	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%	60,1%
Promotionen ²	110	145	43%	57%	43%	57%	55,3%
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen ³ (A13-14, E12-14, TV-Ä1-2)	694	846	45%	55%	45%	55%	55,0% (455/827)
Leitungspositionen ³ mittlere & höhere Ebene (A15 / E15 / TV-Ä3)	178	62	74%	26%	70%	30%	28,7% (76/189)
Habilitationen ²	24	6	80%	20%	70%	30%	15,8% (3 / 19)
C3 / W2-Professuren ³	23	7	77%	23%	75%	25%	20,0% (4 / 20)
C4 / W3-Professuren ³	66	12	85	15%	80%	20%	15,3% (13/72)

Tab. 5

Gegenüberstellung der aktuellen Situation und der Zielvorgaben im Frauenförderplan von 2013 für die Gleichstellungsziele im FB 05 Medizin für das Jahr 2015 (Quelle: ¹Interne Studienstatistik der WWU, Dezernat 5.3 - Strategische Planung und Akademisches Controlling / ²Dekanat der Medizinischen Fakultät / ³UKM-GB Personal: Personalstatistik, Stichtag 31.12.15)

III. Ziele

1. Allgemeine Überlegungen

Wie bundesweit in den Hochschulfächern 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 31.12.2015				Zielvorgabe für 31.12.2018	
	Anzahl		% - Anteil		% - Anteil	
	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹ im FB Medizin (WS)	1.209	1.805	40%	60%	40%	60%
Promotionen ²	110	145	45%	55%	45%	55%
Wiss. & ärztl. Personal auf Qualifizierungsstellen ³ (A13-14, E12-14, TV-Ä1-2)	764	923	45%	55%	45%	55%
Leitungspositionen ³ mittlere & höhere Ebene (A15 / E15 / TV-Ä3)	113	76	71%	29%	70%	30%
Habilitationen ²	16	3	84%	16%	70%	30%
C3 / W2-Professuren ³	20	4	80%	20%	75%	20%
C4 / W3-Professuren ³	72	13	85%	15%	80%	21% (18/85)

Durch diese im Folgenden noch detailliert beschriebenen Maßnahmen setzt sich die Medizinische Fakultät das Ziel, bis 2015 die in Tab 6 dargestellte Geschlechterverteilung innerhalb der personellen Struktur auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen zu erreichen.

Tab. 6

Gleichstellungsziele im FB 05 Medizin für das Jahr 2015 bezogen auf personelle Struktur

2. Studierende

Es ist positiv hervorzuheben, dass es in den vergangenen Jahren gelungen ist, den Anteil weiblicher Studierender bei 60% zu stabilisieren. Dies muss auch für die nächsten Jahre das Ziel sein, wobei die Absolventenquote der Studienanfängerquote angeglichen werden sollte.

Bereits im Studium sollten Karrierestrategien für Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgezeigt werden, um vermehrt auch weibliche Studierende zu motivieren, für die Zukunft gezielt Spitzenpositionen in Wissenschaft, Lehre und Krankenversorgung anzustreben. Dementsprechend sollte die Quote der weiblichen Promovierenden – wie schon bisher – auch in Zukunft der Abschlussquote entsprechen.

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 drei Jahre eine weitere Steigerung um möglichst 6% auf einen Anteil von 21% bei den W3-Positionen erfolgen sollte, was bei unverändert 85 W3-Professuren an der Fakultät bedeutet, dass bis Ende 2018 5 Frauen berufen werden müssten, um einen Anteil von 18/85 erreichen zu können. Dies scheint zwar ein sehr ehrgeiziges Ziel, trägt aber der gemäß §37a HG NRW vom Rektorat errechneten **Gleichstellungsquote von 24,4%** für unsere Fakultät Rechnung, welche der FB 05 Medizin bis zum 31.12.2020 erreicht haben sollte. Dies bedeutet, dass zu diesem Zeitpunkt 24,4% aller Professuren an der Medizinischen Fakultät mit Frauen besetzt sein sollten, was bei gleichbleibender Gesamtzahl der Professuren von jetzt 109 eine Anzahl von 27 (24,8%) mit Frauen besetzten Professorenstellen im Vergleich zu jetzt 17 erfordert.

Um den Anteil von Frauen unter den **Habilitanden** zu steigern, sollten die bereits vorhandenen Förderinstrumente (siehe unten - Tab.7) 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 30% unter den Habilitanden zu erreichen.

Innerhalb der **leitenden Positionen auf mittlerer und höherer Ebene** (A15/ E15 / TV-Ä3) wird eine Steigerung des Frauenanteils von jetzt 29% auf mindestens 30% angestrebt.

Bei der **Besetzung der Fachbereichsgremien** und der **Berufungskommissionen** muss innerhalb der Statusgruppe der Professoren/-innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen auch in der FWN- und der SUE-Kommission eine Geschlechter paritätische Besetzung gemäß §11c HG NRW erreicht werden. Hierzu werden die Mitglieder der Gleichstellungskommission unter den Kolleginnen für eine stärkere Beteiligung an der Gremienarbeit in der Fakultät werben.

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 von der Gleichstellungskommission für 2 Jahre gewählt und vom FBR bestätigt 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, durch die langfristig der Frauenanteil an der medizinischen Fakultät beim wissenschaftlichen Personal und bei den Professoren deutlich erhöht wird. In diesem Zusammenhang ist die Gleichstellungsbeauftragte im FB 05 Medizin auch für die Auswertung genderspezifischer Daten und in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission für die Erstellung des Frauenförderplanes zuständig.

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) 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

Wichtigste förderliche Faktoren i.d. wiss. Laufbahn	Gender-Report NRW 2013					
	Professorinnen (n = 393)			Professoren (n = 1.162)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
Netzwerke und Kontakte zu anderen WissenschaftlerInnen, Beziehungen	129	32,8%	1	304	26,2%	1
Förderung durch Doktorvater/-mutter, ProfessorInnen, BetreuerInnen, Mentoring	112	28,5%	2	211	18,2%	4
Hohe fachliche/ wissenschaftliche Leistung, Fachwissen/Qualifikation	55	14,0%	5	218	18,8%	2
Erfolgreiche Publikationen	44	11,2%	7	217	18,7%	3
Hohe Selbstmotivation: Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Ehrgeiz, Engagement	77	19,6%	3	158	13,5%	7
Unterstützung durch Partnerin/Familie/privates Umfeld	72	18,3%	4	82	7,1%	11
Wichtigste hinderliche Faktoren i.d. wiss. Laufbahn	Professorinnen (n = 346)			Professoren (n = 965)		
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge	Häufigkeit	Prozent	Rangfolge
Keine Netzwerke, wenig Kontakte/isoliertes Arbeiten	58	16,8%	5	183	19,0%	1
(Vereinbarkeit mit) Familie/ Kinder/Partnerschaft	109	31,5%	1	115	11,9%	4

Hinweise darauf, welche Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Post-doc-Phase hilfreich sein könnten, geben die im aktuellen Gender-Report NRW (2013)¹ dargestellten Ergebnisse einer Online-Erhebung unter den an den NRW-Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren zu der Frage, welche Faktoren sie im nachhinein 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 2012 an NRW-Hochschulen tätigen Professorinnen und Professoren - zusammengefasst und bearbeitet unter Verwendung der Tab. C3.19 u. C3.22 des Gender-Report NRW (2013)¹

¹ Kortendiek B, Hilgemann M, Niegel J, Hendrix U (Hrsg.): Gender-Report 2013 - Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Bd. 17, Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Essen 2013. URL: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/> (Stand 01.06.2016)

Hierbei wurde 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 PartnerIn/Familie/ privates Umfeld stand aus Sicht der Professorinnen an 4. Stelle der förderlichen Faktoren, wogegen dies bei den Professoren mit Platz 11 eher ein unwichtiger Faktor war (Abb. 9).

Bei den hinderlichen Faktoren stand die Vereinbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn mit Familie/Kindern/Partnerschaft bei den befragten Professorinnen an erster Stelle, wogegen die befragten Professoren als wichtigsten hinderlichen Faktor fehlende Netzwerke und isoliertes Arbeiten nannten (Abb. 9)

Vor diesem Hintergrund scheinen die in Tab. 7 und 9 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. 7) 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. 9).

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 und Vernetzung, Zuschuss der Teilnahme an externen Veranstaltungen zu diesem Thema	Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsstufen	Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät zusammen mit Gleichstellungskommission
Mentoringprogramm „Erstklassig“ – 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. 7 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 von den zwischen 2012 und 2014 geförderten 9 Wissenschaftlerinnen bisher 6 die Habilitation erfolgreich abgeschlossen haben.

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, ihrem hohen Anteil unter den wissenschaftlichen Beschäftigten in der Qualifizierungsphase entsprechend profitieren jedoch inzwischen zunehmend die weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen von diesem Programm (siehe Entwicklung der Förderungen in den letzten 7 Jahren in Tab. 8).

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 (%)
2009	2.073.752 €	203	21,2 %	129	17,1 %	10,2 %	140	22,9 %	90	16,7 %	12,1 %
2010	2.375.535 €	147	32,7 %	96	33,3 %	41,5 %	101	36,6 %	67	38,8 %	47,6 %
2011	2.363.481 €	129	31,0 %	52	36,5 %	33,5 %	82	32,9 %	35	42,9 %	43,0 %
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 %

Tab. 8

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 aktuellen Gender-Report NRW (2013)¹ 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 19,7% der Professoren und 12,2% der Professorinnen das Berufsziel Professur. Um bereits während des Studiums auch für Frauen die Professur als mögliches Berufsziel mehr in den Fokus zu rücken, plant die Gleichstellungskommission zusammen mit dem Institut für Ausbildung und Studienangelegenheiten der Medizinischen Fakultät (IFAS) erstmals 2017 die Veranstaltung eines Frauen-Karrieretages, welcher sich in erster Linie an Studentinnen und Ärztinnen am Beginn der Berufstätigkeit bzw. in der Promotionsphase wendet und zum einen im Rahmen von Impulsreferaten externer Referentinnen aus dem Bereich der Karriereberatung die grundsätzlichen Karrierewege hin zur Professur bzw. klinischen Leitungsposition darstellt, zum anderen aber auch an Hand von fakultätsinternen Best-Practice-Beispielen auf verschiedenen Karrierestufen mögliche praktische Umsetzungsmöglichkeiten aufzeigt und somit Vorbilder für den eigenen persönlichen Karriereweg bietet.

Daneben sind weitere Seminare mit externen & ggf. auch hochschulinternen Referentinnen zu spezifischen Themen der Karriereplanung, wie z.B. die Akquise von Drittmitteln, die englischsprachige Veröffentlichung, die Bewerbung auf eine Professur, vorgesehen. In diesem Zusammenhang ist auf Antrag in Einzelfällen auch eine Übernahme der Teilnahmegebühr (bis max. 400 €) an entsprechenden externen Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, z.B. des Deutschen Hochschulverbandes möglich.

Außerdem können sich besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät 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 beiden Antragsperioden (2012-2014, 2015-2016) jeweils 3 Bewerberinnen nominieren, die auch tatsächlich alle in das Programm aufgenommen wurden, da einige andere Fachbereiche keine Kandidatinnen benannt hatten.

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 2014 zeigt (<http://klinikum.uni-muenster.de/index.php?id=4879>), womit das UKM zu den ersten Kliniken in Deutschland gehört, welche die zweite Stufe dieses Programms erreicht haben.

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>).

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 wurde 2014 von Medizinstudentinnen zusammen mit dem IFAS das Projekt „Studieren mit Kind“ etabliert (siehe <http://www.facebook.com/unimitkind>), welches im Jahre 2015 mit dem Frauenförderpreis der WWU ausgezeichnet wurde.

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 m. Kind	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM)
Unterstützung von Studierenden mit Kindern und bei Schwangerschaft (z.B. indiv. Stundenplananpassung, PJ in Teilzeit, Stillpausen 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 Wiedereinsteiger/-innen	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), in Zusammenarbeit mit pme Familienservice GmbH
Ferienbetreuungsangebote für Kinder	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit Kindern	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM) in Kooperation mit dem Ferienwerk Münster e.V
Vernetzungstreffen Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen	alle am UKM und der Med. Fakultät beschäftigte Mitarbeiter/-innen mit pflegebedürftigen Angehörigen	FamilienServiceBüro des Uniklinikums (UKM) in Kooperation mit dem Servicebüro Familie der WWU

Tab. 9 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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 aktuellen Gender-Report NRW (2013)¹ 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).

So hat die vom 2013 zur Verfügung gestellte Arbeitshilfe zur Berufsordnung („Erläuterungen zur Durchführung von Berufungsverfahren an der WWU“), welche durch die Gleichstellungsbeauftragte des FB Medizin in alle Berufungsverfahren eingebracht wird, u.a. zu einer stärkeren Standardisierung der Verfahrensabläufe geführt.

Gender-Report NRW 2013

Förderliche Faktoren geschlechtergerechter Berufungsverfahren - organisatorische Ebene	
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 – 2013¹) im Hinblick auf deren Umsetzung an der Med. Fakultät der WWU durch Ergänzung farblicher Markierungen.

Verbesserungspotential besteht allerdings im Hinblick auf die konsequente geschlechterparitätische Besetzung aller Berufungskommissionen und eine Intensivierung bzw. Ausweitung der bisher nur in Berufungsverfahren ohne Bewerberinnen geübten Praxis der aktiven Rekrutierung potentieller Bewerberinnen.

V. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Fachbereich 05 Medizin wird den Frauenförderplan fortschreiben, die Erreichung der Ziele gemäß §6 LGG überprüfen und ggf. weitere Maßnahmen ergreifen.

Anmerkung:

Der vorliegende Frauenförderplan wurde im Auftrag des Dekanates der Medizinischen Fakultät durch die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät (Univ.-Prof.'in Dr. P. Scheutzel) in Abstimmung mit der Gleichstellungskommission des Fachbereiches 05 Medizin erarbeitet, Stand 20.06.2016.

Anhänge

- 1 - Tabellarische Darstellung der Personalstruktur im Bereich der wissenschaftlichen ärztlichen und nicht-ärztlichen Mitarbeiter/innen einschließlich Professoren/-innen (Stichtag 31.12.2015)
- 2 - Zusammensetzung Fachbereichsgremien (Stichtag 31.12.2015)