
Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät

gemäß Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 15.12.2016

Verabschiedet am 01.09.2017 vom Senat
Zeitraum der Gültigkeit: 01.09.2017-31.08.2020

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Medizinische Fakultät, vertreten durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und drei Vertreterinnen, sieht sich den Zielen der Gleichstellung verpflichtet. Sie ist bestrebt, Frauen die notwendigen Hilfestellungen, insbesondere im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Entwicklung, zu geben. Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), sind in einer geschlechtergerechten Sprache zu formulieren. Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind zentrale Ziele der Universität Duisburg-Essen.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen gehören:

- Enge Kooperation mit den anderen Gleichstellungsbeauftragten.
- Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat als Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Zugang zu allen Sitzungen.
- Möglichkeit der Einwirkung auf die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Medizinischen Fakultät.
- Beratung der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten bei personeller und organisatorischer Entwicklung.
- Mitwirkung beim Audit "Familiengerechte Hochschule" (z. B. Erarbeitung von alternativen Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung, etc.).
- Entwicklung von Frauenförderprogrammen und Begleitung bei der Umsetzung durch die Fakultät
- Angebot von Einzelgesprächen.
- Gremienarbeit (z. B. Senat, Fakultätsrat, Dekanat, Gleichstellungskommission).

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2014 – 2017 und Bestandsaufnahme

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten vier Jahre betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Im Folgenden werden in der Fortschreibung des Frauenförderplanes die aktuellen Daten zu den einzelnen Berufsgruppen dargelegt. Es wird Stellung genommen zu den Abweichungen bezüglich des vorhergehenden Frauenförderplans. Eine Zielformulierung wird für die nächsten drei Jahre aufgestellt. Zusätzlich erfolgt die Beschreibung der erfassten Gleichstellungsmaßnahmen in der Medizinischen Fakultät. Am Ende erfolgt eine abschließende Beurteilung, die Angabe zur aufgestellten Erfolgskontrolle für die nächsten drei Jahre.

Ein tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wiedergeben.

Dieser Überblick zeigt eine fortgesetzte deutlich positive Entwicklung im Hinblick auf den Prozentsatz der Professorinnen in den letzten vier Jahren. Aufgrund der insgesamt sehr geringen Anzahl der Juniorprofessuren in der Medizinischen Fakultät ist die Veränderung in diesem Bereich nur sehr begrenzt aussagekräftig, dennoch ist hier bei Neuberufungen ein Augenmerk auf die Rekrutierung geeigneter weiblicher Personen für die Besetzung von Juniorprofessuren zu richten. Der Prozentsatz der Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau hat sich ebenfalls positiv entwickelt und hier ist inzwischen eine vergleichbare Besetzung der Stellen mit Frauen im Vergleich zu Männern klar erreicht.

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2012			Aktueller FFP 31.12.2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	15,25	55,20	21,6	20,25	65,2	23,7
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0,0	0	0	0,0
Juniorprofessuren	0	3	0,0	0	2	0,0
Wissenschaftlicher Mittelbau	495,24	550,47	47,4	658,82	593,14	52,6

1.1.1 Professuren

Tab. 2: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2012			Aktueller FFP 31.12.2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	6,25	44	12,4	9,25	51	15,4
C3/W2	9	11,20	44,6	11	14,2	43,7
W1	0	3	0	0	2	0,0
C2	0	0	0	0	0	0
Fachvertretungen	0	0	0	0	0	0

Es zeigt sich, dass der Anteil an Frauen bei den Professuren und im wissenschaftlichen Mittelbau leicht nach oben gegangen ist (Tab. 1, 3, 4). Bei den Professuren tragen dazu erfreulicherweise vor allem die höheren Besoldungsgruppen (C4/W3) bei (Tab. 2).

Der aktuelle Genderreport (2016, <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal/>) zeigt auf, dass die Medizinische Fakultät im Vergleich mit anderen über dem Durchschnitt liegt.

Neuberufungen

Vom 01.01.2012 bis zum 31.12.2016 wurden 36 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Dabei konnten 10 Professuren mit Frauen besetzt werden, das entspricht 27,8 %. Der Frauenanteil bei den Professuren konnte damit weiter gesteigert werden.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab. 3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2012			Aktueller FFP 31.12.2016		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
BeamtInnen, unbefristet	C2	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 13hD – A16	1,48	9	14,1	1,23	9	12,0
	A 9 – A13 gD	0	0	0,0	0	0	0,0
BeamtInnen, befristet	C2	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 13hD – A16	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 9 – A13 gD	1	1	50,0	0	0	0,0

Tarifbeschäftigte, unbefristet		67,95	161,59	29,6	114,09	183,04	38,4
Tarifbeschäftigte, befristet		424,81	378,88	52,9	543,5	401,1	57,5
Tarifbeschäftigte, unbefristet (TVL)	nn	nn	nn	nn	46,56	57,72	44,6
Tarifbeschäftigte, befristet (TVL)	nn	nn	nn	nn	179,72	99,61	64,3
Tarifbeschäftigte, unbefristet (TVÄ) Tarifgruppen Ä1 (Assistenzärzte)	nn	nn	nn	nn	3	1,5	66,7
Tarifbeschäftigte, befristet (TVÄ) Tarifgruppen Ä1 (Assistenzärzte)	nn	nn	nn	nn	253,17	193	56,7
Tarifbeschäftigte, unbefristet (TVÄ) Tarifgruppe Ä2 (Fachärzte)	nn	nn	nn	nn	17,04	18,82	47,5
Tarifbeschäftigte, befristet (TVÄ) Tarifgruppen Ä2 (Fachärzte)	nn	nn	nn	nn	96,82	81,49	54,3
Tarifbeschäftigte, unbefristet (TVÄ) Tarifgruppen Ä3 (Oberärzte)	nn	nn	nn	nn	47,5	105	31,1
Tarifbeschäftigte, befristet (TVÄ) Tarifgruppen Ä3 (Oberärzte)	nn	nn	nn	nn	13,78	27	33,8
Wissenschaftliche Hilfskräfte		4,23	0	100,0	1,62	0,49	76,8

nn: nicht nennbar, da im vorangegangenen FFP nicht aufgeführt

Beamtenstellen sind insgesamt zahlenmäßig rückläufig, so dass der Frauenanteil wenig Aussagekraft hat. Bei den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zeigt sich eine Aufwärtstendenz, bei den unbefristeten Stellen gibt es, trotz erfreulichen Anstiegs, jedoch noch Handlungsbedarf. Die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ berücksichtigt die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten und soll daher für einen ersten Überblick gewählt werden, allerdings lässt sie nicht genau erkennen, ob Frauen eher auf Teilzeitstellen beschäftigt werden und Männer eher auf Vollzeitstellen. Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigten und die Wissenschaftlichen Hilfskräfte unter dem Blickwinkel der Teilzeitbeschäftigung noch genauer betrachtet werden.

Tab. 4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte (ohne Ärzte) nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP 31.12.2012			Aktueller FFP 31.12.2016		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	55	156	26,1	95	177	34,9
Teilzeitbeschäftigte unbefristet	20	13	60,6	33	15	68,8
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	311	352	46,9	402	361	52,7
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	212	55	79,4	237	77	75,5

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte <10 Std.	0,49	0	100,0	0,38	0	100,0
Wissenschaftl. Hilfskräfte $\geq 10 \leq 15$	1,27	0	100,0	0,26	0	100,0
Wissenschaftl. Hilfskräfte >15 Std.	2,47	0	100,0	0,99	0,49	66,9
Wissenschaftl. Hilfskräfte gesamt	4,23	0	100,0	1,63	0,49	76,9

Es zeigt sich eine deutliche Tendenz, dass weibliche wissenschaftliche Angestellte häufiger in Teilzeit beschäftigt sind.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Lehrkräfte für besondere Aufgaben : Keine

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	3	11	21,4	6	14	30,0

Studentische Hilfskräfte

Hilfskraftstellen an den Lehrstühlen dienen oftmals als Eintrittsbeschäftigung in die Wissenschaft. Die Studierenden bzw. Absolventinnen haben die Möglichkeit, Einblicke in den Lehr- und Forschungsalltag zu erhalten sowie Kontakte zu knüpfen.

Tab.: Studentische Hilfskräfte nach Stunden

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 10 Std.	23,77	9,71	71,0	24,94	13,28	65,3
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	2,62	1,53	63,1	17,43	7,32	70,4
Studentische Hilfskräfte >15 Std.	0,96	2,83	25,3	12,04	8,36	59,0
Studentische Hilfskräfte gesamt	27,35	14,07	66,0	54,41	28,96	65,3

Der Anteil weiblicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte liegt weit über 50% und sogar über dem Anteil weiblicher Studierender.

1.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Aufgrund der Rechtsverordnung für die Universitätskliniken Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster (UKVO) wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung an das UK Essen überführt, so dass an der Medizinischen Fakultät keine Personen aus dieser Gruppe beschäftigt sind.

1.2 Studium

1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Tab.: Studienanfängerinnen nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	2016			2015			2014		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Studiengang Medizin	227	147	64,76	228	137	60,09	226	142	62,83
Studiengang Pharmaceutical Medicine	0	0	0	21	11	52,3	0	0	0
Summe Lehreinheit									
Summe Fakultät	227	147	64,76	249	148	59,4	226	142	62,83

1.2.2 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen + Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	2016			2015			2014		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit X									
Studiengang Medizin	1885	1179	62,55	1877	1162	61,91	1821	1149	63,1
Studiengang Pharmaceutical Medicine	21	11	52,3	16	9	56,2	16	9	56,2
Summe Lehreinheit									
Summe Fakultät	1906	1190	62,4	1893	1171	61,8	1837	1158	63,0

Die Zusammensetzung der Studierenden in der Medizin ist durch die Kapazitätsverordnung geregelt, so dass die Fakultät wenig Einfluss darauf hat. Seit vielen Jahren überwiegt die Zahl der Studienanfängerinnen. Im Studiengang Pharmaceutical Medicine ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden ausgeglichen.

1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Tab.: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	2016			2015			2014		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit Medizin									
Studiengang Medizin	246	155	63,0	251	156	62,2	202	143	70,8
Studiengang Pharmaceutical Medicine	0	0	0	16	9	56,2	0	0	0
Summe Fakultät	246	155	63,0	267	167	61,8	202	143	70,8

Der Anteil der Absolventinnen korreliert mit dem Anteil weiblicher Studierender.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2016			2015			2014		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Medizin	91	70	56,5	85	55	60,7	96	59	61,9
Summe Fakultät	91	70	56,5	85	55	60,7	96	59	61,9

Der Frauenanteil an den Promovierenden liegt über 60%. Dieser Anteil liegt entspricht grob dem Anteil der Absolventinnen.

1.3.2 Nachwuchswissenschaftler_innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2016		2015		2014		2013		2012	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
3	14	5	12	3	19	8	16	5	15

Post-Doc-Phase

	Tarifgruppe	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Post-Doc	E 13	32,55	22,5	59,1	31,65	26,5	54,4
	E 14	1	2	33,3	2	1	66,7
	E 15	1	0	100,0	1	0	100,0
	Ä 1	63,5	51	55,5	60,59	43	58,5
	Ä 2	22,84	29,74	43,4	26	18,8	58,0
	Ä 3	2,5	8	23,8	5	9	35,7

Der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen schwankt stark von Jahr zu Jahr und liegt im Durchschnitt bei 25 %. Aufgrund der starken Schwankungen lässt der Betrachtungszeitraum von 5 Jahren nur bedingt Rückschlüsse über systematische Entwicklungen zu. Dennoch ist zu konstatieren, dass basierend auf einem Frauenanteil von konstant ca. 50 % bei den Promotionen eine deutliche Reduktion des weiblichen Anteils derjenigen

stattfindet, die sich im Anschluss an die Promotion erfolgreich für eine Fortsetzung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation mit Ziel der Habilitation entscheiden.

Erfreulicherweise hat sich der Anteil an Frauen in der Post-Doc Phase erhöht, dabei kam es besonders zu einer Erhöhung in den höher dotierten Tarifgruppen.

1.4 Fazit

Die Medizinische Fakultät konnte in den vergangenen Jahren große Erfolge bei der Berufung von Professorinnen erzielen, so dass der Anteil der Professorinnen signifikant gesteigert werden konnte.

Der Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen liegt kontinuierlich über 50%.

Problematisch erweist sich hingegen die PostDoc-Phase, in der die wissenschaftliche Weiterqualifikation mit dem Ziel der Habilitation stattfindet. Hier gelingt es bisher nur unzureichend, Frauen zur Habilitation zu führen, und Frauen sind hier mit durchschnittlich ca. 25% der erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen noch deutlich unterrepräsentiert. Aufgrund stark schwankender Prozentsätze lässt sich keine eindeutige Entwicklung in Hinblick auf eine mögliche systematische Steigerung (oder aber einen Abfall) erkennen. Unabhängig davon ist in dieser Qualifikationsstufe eindeutig ein erhöhter Förderbedarf von Frauen nach der Promotion erkennbar.

2. Zielformulierung

Der auslaufende Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät wurde am 07.02.2014 vom Senat verabschiedet und gilt bis zum 06.02.2017.

Darin formulierte Ziele in 2014:

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 25 %, hier gilt besonders, die Anzahl der Frauen auf W3-Professuren zu erhöhen. Soweit es entsprechende qualifizierte Bewerberinnen gibt, wird versucht, die Frauenquote unter den Professoren (W2/W3) mit jeder freiwerdenden Stelle zu erhöhen. Auf der Sitzung am 21.04.2016 hat der Fakultätsrat die Gleichstellungsquote bei der Berufung von Professorinnen und Professoren gemäß §37a HG NRW auf 25% festgelegt.
- Steigerung der Frauenanteile an den Postdocs mit dem Ziel, langfristig ein Verhältnis entsprechend des Anteils an Frauen bei den Promotionen zu erzielen.
- Steigerung der Frauenanteile bei den Habilitationen auf mindestens 33 %.
- Erhöhung des Anteils an Frauen aus den Gruppen des wissenschaftlichen wie auch des wissenschaftsunterstützenden Personals in Führungs- und Leitungspositionen.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

Wissenschaftliches Personal

Die Gleichstellungsmaßnahmen zielen wie bereits während der letzten Förderperiode auf eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen und auf einen Anstieg der Zahl der Habilitationen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. In alle Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät involviert. Es wird darauf geachtet, dass weibliche Mitglieder der Fakultät in die einzelnen Berufungskommissionen gewählt werden. Im Falle fehlender Bewerberinnen für eine Professur werden die Vorsitzenden der Berufungskommissionen proaktiv tätig, indem sie mögliche Kandidatinnen identifizieren und diese zur Bewerbung anregen. Zur Förderung von Habilitandinnen werden Wissenschaftlerinnen über ein 1:1 Mentoring im MediMent Programm unterstützt (s.o.). Die fakultätsinterne IFORES-Förderung ist auch den in Teilzeit tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Kliniken zugänglich. Das während der letzten Förderperiode aufgestellte SHK-Programm für Habilitandinnen mit Kindern wurde positiv evaluiert und eine weitere Förderrunde aufgestellt. In Zukunft soll diese Förderung nicht nur auf Habilitandinnen mit Kindern beschränkt bleiben, sondern auch auf Habilitandinnen, deren wissenschaftliche Tätigkeit aufgrund von Verpflichtungen in der Pflege von Angehörigen eingeschränkt ist, ausgeweitet werden. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen sollen entwickelt und umgesetzt werden. Dazu gehören u.a. die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Unterstützung in der Kinderbetreuung.

Des Weiteren sollen Curricula für den Werdegang von sogenannten „clinician scientists“ und/oder „medical scientists“ erarbeitet werden, um strukturierte Karrierewege nach der Promotion zu ermöglichen. Davon könnten insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen profitieren, die aufgrund der Doppelbelastung von ärztlicher Tätigkeit in der Klinik und familiären Aufgaben in ihrer Forschungstätigkeit und damit auf ihrem Weg zur Habilitation/Professur eingeschränkt sind.

3.2 MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung

Entfällt

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/AbsolventInnen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

Da der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen kontinuierlich über 50% liegt, sieht die Medizinische Fakultät hier keinen Handlungsbedarf. Der Beruf der Ärztin bzw. des Arztes ist bei Abiturientinnen und Abiturienten gleichermaßen beliebt, wie die Bewerbungszahlen bei der Stiftung Hochschulstart zeigen.

3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung von Frauen in der PostDoc-Phase mit dem Ziel, die Anzahl der Habilitationen von Frauen zu erhöhen. Hierzu sind folgende Maßnahmen ergriffen worden (Zeitraum vom 01.02.2014 bis zum 31.01.2017):

Mentoring-Programm – MediMent 1:1

Speziell für weibliche Postdocs mit dem Ziel die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin gezielt zu fördern, um einer entsprechenden Unterrepräsentanz in Führungspositionen entgegenzuwirken. In der individuellen Begleitung der Karriereplanung der Mentee durch die Mentoren werden Strategien und Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes vermittelt und sollen helfen, berufliche Entscheidungen gezielter zu treffen und nachfolgende Qualifikationsstufen im beruflichen Werdegang schneller zu erreichen.

Es wurden seit 2005 sechs MediMent-1:1-Durchläufe durchgeführt, an denen insgesamt 84 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilgenommen haben. An den bisherigen fünf MediMent-Peer-Durchläufen haben weitere 39 Frauen teilgenommen. Somit hat die Medizinische Fakultät insgesamt 123 Frauen gefördert (und 33 Männer). Bei den Frauen resultierten daraus bislang 12 Habilitationen, davon 3 Professuren (bei den Männern 6 Habilitationen, davon 2 Professuren). Im Januar 2017 starten im MediMent-Peer weitere 10 Frauen und 8 Männer.

Insgesamt wurden hohe berufliche Qualifikationen und Positionen erreicht. So wurden folgende Positionen berichtet:

- 1 Postdoktorand/in
- 1 Arbeitsgruppenleiterin
- 2 Assistenzärztinnen
- 1 Postdoctoral Fellow im Ausland (Assistenzärztin / Wiss. Mitarbeiterin)
- 2 Fachärztinnen
- 1 Funktionsoberärztin
- 5 Oberärztinnen
- 2 Oberärzte
- 3 Universitätsprofessorinnen
- 1 Universitätsprofessor
- 1 DFG Stipendium
- 1 Forschungsaufenthalt (Harvard Medical College, Boston, MA, USA)
- 1 Gründer und Chef einer Facharztpraxis
- 1 Leiterin für wissenschaftliche Evaluation
- 1 Nachwuchsgruppenleiterin
- 1 stellvertretende Institutsleiterin
- 1 Arbeitsgruppenleiterin
- 3 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- 1 Ärztin im niedergelassenen Bereich

Von den TeilnehmerInnen wurden folgende Punkte als besonders relevant hervor gehoben: Einblicke in die Wissenschaftsstrukturen, Informationen über Wissenschaftsbetrieb, Reflektion der eigenen beruflichen Situation, konkretes Festlegen von Zielen. Diese Punkte haben vermutlich mit einem maßgeblichen Beitrag zum Erfolg in der weiteren Karriere der Teilnehmerinnen beigetragen. Tatsächlich fanden alle TeilnehmerInnen, dass die Zeitinvestition sich gelohnt hat und dass sie das Programm weiterempfehlen.

Habilitandinnen-Förderprogramm

Gezielte Unterstützung für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, denen eine studentische Hilfskraft an die Seite gestellt worden ist, damit sie sich besser auf ihre Forschungsaufgaben konzentrieren konnten. Ziel hierbei war, hochqualifizierte und motivierte Wissenschaftlerin-

nen nicht auf dem Weg zu Habilitation zu verlieren. Die studentische Hilfskraft (SHK) wurde für 12 Monate (8 Stunden pro Woche) zur Verfügung gestellt mit dem Ziel, die Mitarbeiterin bei der Vorbereitung, Durchführung und/oder Auswertung wissenschaftlicher Projektarbeiten zu unterstützen. Das Programm wurde in 2014 gestartet, der zweite Durchlauf in 2016, weitere sind geplant.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten wurden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgehalten, einmal die Betriebskindergartenstätte, die Kinderferienbetreuung in den Oster-, Sommer- und Herbstferien in Kooperation mit der UDE, die Kinderbetreuung bei Fort- und Weiterbildung am Wochenende oder weitere Angebote in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen.

Details zu dem Vorgehen der einzelnen Punkte sind ausführlich im letzten Frauenförderplan dargelegt worden.

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten.

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken.

Folgende Maßnahmen zur Frauenförderung, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in Anlehnung an die Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die nichtwissenschaftlich Beschäftigten (erstellt durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte des UK Essen, Frau Pietsch) anzustreben, bzw. weiterhin durchzuführen:

Anwendung des LGG in Berufungsverfahren und bei Einstellung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Einhaltung der Vorschriften des LGG zur Chancengleichheit von Frauen in Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Dabei ist die Genderthematik für neu eingestellte Führungskräfte im Rahmen des Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe zu verstehen.

Gleichstellung hörbar machen, Sprache: Gleichstellungsgerechte Textformate anzustreben, bedeutet auch, Frauen in der Sprache sichtbar und hörbar zu machen.“

Karrierewege transparent und planbar gestalten, Etablierung von Curricula für die klinische und / oder wissenschaftliche Karriereentwicklung.

Qualifizierung von Frauen: Angebote von Seminaren zu Persönlichkeitskompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz usw., die zur Übernahme von Führungspositionen qualifizieren.

Kinderbetreuung: In Zusammenarbeit mit dem UK Essen Prüfen von öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtungen; Entwicklung von Leitlinien zur Übernahme von Betreuungskosten bei wissenschaftlichen Aktivitäten.

Paritätische Gremienbesetzungen: Kommissionen, Beiräte, Gremien, Arbeits- und Projektgruppen sollen geschlechtersparitätisch besetzt werden.

Wahlgremien und –organe: Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Wahlorgane soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Arbeitsorte: Flexibilisierung von Arbeitszeiten nutzen als Gestaltungsmöglichkeit für sich verändernde Bedarfe. Die Arbeitszeit ist – vor allem bei Teilzeitbeschäftigten – nach betrieblicher Möglichkeit familienfreundlich zu gestalten.

Infoportal VB+F im Internet: Bereitstellen aktueller Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Mobiles Eltern-Kind-Zimmer / Kids Box Notfallhilfe für Büroarbeitsplätze bei Wegfall der üblichen Kinderbetreuung.

Pflege von Angehörigen: Im Hinblick auf die demografische Entwicklung gewinnt die Pflege von Angehörigen und gleichzeitiger eigener Berufstätigkeit zunehmend an Bedeutung. Beratung und Umsetzung der zum 1.1.2015 neuen gesetzlichen Regelungen im Bereich Pflege der Angehörigen.

Altersgerechtes Arbeiten: Eine Altersstatistik der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist anzustreben. Eine angepasste leistungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsaufgaben ist erforderlich. Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz ist wünschenswert.

Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine verdeckte Form der Diskriminierung.

Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt: Handlungsempfehlung, Bekanntmachung und Schulung. Bei Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahmen werden die Themen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- und Ausbildungsplatz berücksichtigt. In Führungskräftebildungen soll die Richtlinie bekannt gemacht werden und Handlungsoptionen aufgezeigt werden.

Erfahrungsaustausch von Vätern, die Elternzeit in Anspruch genommen haben oder nehmen werden. Organisation eines Väter-Kinder-Treffs in Kooperation mit dem Elternservicebüro der UDE.

3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Die Fakultät für Medizin fördert die Integration geschlechterspezifischer Fragestellungen in Lehr- und Forschungsinhalten in den verschiedenen medizinischen Wissenschaften und der klinischen Forschung. Hierzu kooperiert die Fakultät insbesondere mit dem Essener Kolleg für Geschlechterforschung (EKfG). So sind beispielsweise verschiedene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Mitglied des EKfG (s. <https://www.uni-due.de/ekfg/mitglieder.shtml>). Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch (Institut für Medizinische Psychologie & Verhaltensimmunbiologie, Arbeitsgruppe Experimentelle Psychobiologie) und PD Dr. Andrea Kindler-Röhrborn (Institut für Pathologie und Neuropathologie, Arbeitsgruppe Molekulare Tumorprävention) sind Ansprechpartnerinnen des Forschungsclusters „Geschlechtergerechte Gesundheitsversorgung/Geschlechtergerechtes Gesundheitswesen“, das ebenfalls im EKfG angesiedelt ist und sowohl Workshops anbietet als auch Forschungsprojekte initiiert (<https://www.unidue.de/ekfg/gesundheit-geschlechtergerecht.shtml>).

Die Vortragsreihe zum Thema "Geschlechteraspekte in biomedizinischer Forschung und klinischer Medizin" am Universitätsklinikum Essen möchte für die Bedeutung von Geschlech-

terunterschieden sowohl in der präklinischen und klinischen Forschung als auch in der klinischen Medizin bzw. im breiten Kontext Gesundheit/Krankheit sensibilisieren. Konzipiert wurde sie von Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch gemeinsam mit Priv.-Doz. Dr. Andrea Kindler Röhrborn und dem EKfG.

In der Lehre sollen Geschlechteraspekte ebenfalls verstärkt Berücksichtigung finden. Es wird empfohlen in den Lehrveranstaltungen (insbesondere in Einführungs- und Überblicksveranstaltungen) geschlechterspezifische Aspekte der jeweiligen Thematik weiterhin angemessen zu erörtern.

Im Jahr 2015 waren gleich zwei Anträge der Medizinischen Fakultät zur nachträglichen Erweiterung bestehender Professuren um eine Genderdenomination erfolgreich: die Professuren von Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch, Experimentelle Psychobiologie unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten und Prof. Dr. Anke Hinney, Molekulargenetik von Adipositas und Essstörungen unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten. Ab Januar 2016 unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen ihre Forschungsarbeiten über drei Jahre mit je. 75.000 Euro. Beteiligte Fakultäten und Rektorat haben die Anträge nachdrücklich unterstützt und sich verpflichtet, die Professuren mindestens 6 Jahre mit der beantragten Denomination zu versehen. Für die Medizinische Fakultät sind es die ersten Genderprofessuren. Die geförderten Wissenschaftlerinnen sind aktive Mitglieder des EKfG.

Mit der erweiterten Ausrichtung der Professuren von Prof. Dr. Sigrid Elsenbruch und Prof. Dr. Anke Hinney hat die Medizinische Fakultät Essen bundesweit ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der neurowissenschaftlichen bzw. medizin-psychologischen sowie der molekulargenetischen Forschung. Beide Ausrichtungen sind in Deutschland bisher einzigartig.

Um neue Felder für die Geschlechterforschung zu erschließen, fördert das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des NRW Landesprogramms für geschlechtergerechte Hochschulen im Programmstrang „Förderung von Denominationen in der Genderforschung“ die neue Widmung sowie die Erweiterung bestehender Widmungen um eine Genderteildomination. Besondere Berücksichtigung finden dabei Bereiche, die thematisch bislang keine oder nur wenige Genderprofessuren aufweisen.

3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Kurzfristig soll eine Beteiligung, die mindestens dem Anteil innerhalb der entsprechenden Statusgruppe entspricht, erreicht werden. Hierzu werden der Dekan und die Gleich-

stellungsbeauftragte gezielt Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Kandidatur auffordern.

3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Nach § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Der Dekan, die Geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Institute, die Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen der Fakultät tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Frauenförderplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Frauenförderplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Frauenförderplans. Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 01.09.2017 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.