

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät (2020-2023)

***gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018***

Inhalt

1.	Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 bis 2020.....	6
1.1.	Beschäftigte der Fakultät.....	6
1.1.1.	Professuren.....	7
1.1.2.	Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal.....	8
1.1.3.	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	10
1.1.4.	Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).....	11
1.1.5.	Auszubildende	11
1.2.	Studium	11
1.2.1.	Studierende.....	12
1.2.2.	Absolvent*innen	12
1.3.	Wissenschaftliche Qualifizierung	13
1.3.1.	Promotionen.....	13
1.3.2.	Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase.....	13
1.4.	Gremienbeteiligung	15
1.5.	Fazit	17
2.	Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 und Ziele	18
2.1.	Wissenschaftliches Personal	19
2.2.	Studienerfolg	21
2.3.	Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen.....	21
2.4.	Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf.....	23
2.5.	Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre	24
2.6.	Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	25
2.7.	Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität.....	25
2.8.	Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	25
2.9.	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät	26
3.	Erfolgskontrolle und Bericht	29
4.	Inkrafttreten und Veröffentlichung	29

I. Der Gleichstellungsplan

Allgemeine Einführung/Präambel

Da gesellschaftliche Verhältnisse auch durch Sprache und Kommunikation transportiert werden und diese dazu beiträgt, wie und ob bestimmte Personengruppen mitgedacht werden, sind die veröffentlichten Texte der Medizinischen Fakultät konsequent in geschlechtergerechter Sprache verfasst, wie nach § 4 des LGG festgelegt ist. Sollte es hiervon Abweichungen geben, wird aktiv versucht, das Verständnis für den Stellenwert zu schaffen und die Umsetzung zu gewährleisten. Dazu können beispielsweise das Binnen-I, das Gender-*, die neutrale Form und die explizite Ansprache genutzt werden.

Die Förderung von Frauen an der Medizinischen Fakultät in Essen hat einen hohen Stellenwert. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist es nicht vertretbar, auf die Talente und Fähigkeiten einer diversen Gesamtheit in der Medizin zu verzichten. Die hervorragende Arbeit der Mitarbeiterinnen der Medizinische Fakultät, die tagtäglich bewiesen wird, ist unumstritten. Daher ist der Ansatz, dass es (eigentlich) keiner Förderung von Frauen in einem marginalisierten Verständnis „der Frau“ bedarf, sondern der Ansatz bei den Strukturen liegt, welche für die nach wie vor diskriminierenden Verhältnisse sorgen, die Frauen bis heute betrifft. Organisationen gelten meist als neutrale, asexuelle Orte, sind im Kern jedoch fest mit der Vorstellung von Maskulinität verbunden. Dieses Problem hat sich historisch-kulturell etabliert und reproduzierten binären Dualismus (Vergleich Acker, 1991, S.162-179). Die Aufgabe ist es vornehmlich, diese Strukturen besser zu erkennen und ein Umfeld zu schaffen, die Talente langfristig halten zu können und Ihnen als attraktive arbeitgebende Institution Möglichkeiten der Weiterentwicklung und Perspektiven zu bieten.

Die Medizinische Fakultät ist vertreten durch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Professorin Stefanie Flohé, die das Amt Anfang dieses Jahres von Professorin Anke Hinney übernommen hat. Ihre drei Vertreterinnen sind Professorin Diana Arweiler-Harbeck, Professorin Heike Heuer und Professorin Arzu Oezcelik. Professorin Anke Hinney hat das Amt der Prodekanin für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität übernommen.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte hat als Vertreterin der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Zugang zu allen Sitzungen. Das Team der Gleichstellung hat dabei die Möglichkeit auf die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Medizinischen Fakultät einzuwirken. Dabei zieht die Fakultät das Team der Gleichstellung bei Aspekten der personellen und organisatorischen Entwicklung der Gleichstellung zurate.

So gibt es mittlerweile zwei verschiedene Förderprogramme der Gleichstellung, die explizit an Frauen gerichtet sind. Zusätzlich gibt es jederzeit das Angebot des Einzelgesprächs. Die

Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen sind zudem eingebunden in die Gremienarbeiten, zum Beispiel dem Senat, dem Fakultätsrat und der Gleichstellungskommission.

1. Bericht zum bisherigen Frauenförderplan für die Jahre 2017 bis 2020

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans (bisherige Bezeichnung für den Gleichstellungsplan) und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten im Verlauf der letzten drei Jahre betrachtet.

Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, im Studium und im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Frauenförderplans erreicht wurden.

Die in dem vergangenen Frauenförderplan formulierten Ziele waren:

- Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 25 %, hier galt es besonders, die Anzahl der Frauen auf W3-Professuren zu erhöhen. Soweit es entsprechende qualifizierte Bewerberinnen gab, wurde versucht, die Frauenquote unter den Professor*innen (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 des Frauenanteils an den Postdocs mit dem Ziel, langfristig ein Verhältnis entsprechend des Anteils an Frauen bei den Promotionen zu erzielen.
- Steigerung des Frauenanteils 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.

Mit einem optimistischen Blick kann der damals festgelegte Punkt, den Professorinnen-Anteil auf 25% zu erheben, als erreicht betrachtet werden. Hier handelt es sich um einen Zwischenschritt auf dem Weg, eine Parität zwischen Professorinnen und Professoren an der Fakultät zu erreichen. Der Anteil an Frauen bei Habilitationen konnte deutlich gesteigert werden. Im Jahr 2020 habilitierten sich erstmalig gleich viele Frauen wie Männer. Diese paritätische Verteilung aufrechtzuerhalten ist eines der zukünftigen Ziele der Fakultät. Die Zahlen im wissenschaftlichem Mittelbau sind nahezu unverändert. Der hohe Anteil von Studentinnen in der Medizin ist durchweg erfreulich.

1.1. Beschäftigte der Fakultät

Ein erster tabellarischer Überblick soll die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der verschiedenen Statusgruppen an der Fakultät seit dem vorherigen Frauenförderplan wiedergeben. Bei den aufgeführten Zahlen in der (Tab.1) handelt es sich nicht um eine pro-Kopf-Darstellung,

sondern um Vollzeitäquivalenten. Ein Vollzeitäquivalent kann beispielsweise durch 4 Personen à 25% besetzt sein. Die Darstellung unter Verwendung von VZÄ ist aussagekräftiger als die „reine“ Anzahl der Personen, da der Beschäftigungsumfang mitberücksichtigt wird.

Tab.1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät (VZÄ)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren (ohne W1)	25,02	75,63	24,9	24,25	74,13	24,6
Lehrstuhlvertretungen	0	0	0,0	0	0	0,0
Juniorprofessuren (W1)	2	2	50,0	1	2	33,3
Wissenschaftlicher Mittelbau	682,99	628,83	52,1	666,63	625,09	51,6

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

Auswertung

In der Entwicklung der Beschäftigungsstruktur der Fakultät zeigt sich im Hinblick auf den Frauenanteil weiterhin eine positive Tendenz. Sowohl in der Juniorprofessur als auch in dem wissenschaftlichen Mittelbau ist die Geschlechterparität erreicht. Zwar ist die Anzahl der Juniorprofessuren mit n=4 nicht sonderlich hoch und die Aussagekraft daher begrenzt, dennoch liegt der Wert im Vergleich zum vorherigen Förderplan um knapp 27% über dem Ergebnis der vorherigen Periode. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich das Verhältnis der Professuren zwar schon deutlich verbessert, aber hier liegt langfristig das größte Entwicklungspotenzial. Mit knapp 25% wird derzeit jede 4. Professur mit einer Frau besetzt. Auch wenn die Medizinische Fakultät der Universität Duisburg-Essen hier über dem deutschlandweiten Trend liegt, ist es das Bestreben, hier den Anteil der Frauen insbesondere bei den W3 Professuren mit Leitungsfunktion langfristig deutlich zu erhöhen.

1.1.1. Professuren

In Deutschland sind ca. 23 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Doch obwohl sich laut Statistischem Bundesamt zwischen 2005 und 2015 der prozentuale Anteil fast verdoppelt hat, stagniert er mittlerweile (Statistisches Bundesamt, 2016). Darüber hinaus schwankt der Professorinnenanteil zwischen den einzelnen Fächer- und Besoldungsgruppen. Nachfolgend die Werte der Medizinischen Fakultät, angegeben in Vollzeitäquivalenten.

Tab.2: Professuren nach Besoldungsgruppen (VZÄ)

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	10,24	50,93	16,7	10,25	52,93	16,2
C3/W2	14,78	24,7	37,4	14	21,2	39,8
W1	2	2	50,0	1	2	33,3
C2	0	0	0,0	0	0	0,0
Fachvertretungen	0	0	0,0	0	0	0,0

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

In der Besoldungsgruppe der Professor*innen gibt es nur marginale Veränderungen. Der C4/W3 Bereich bleibt nahezu unangetastet. Da in der Stufe W1 insgesamt lediglich 3 Professor*innen im vergangenen Zeitfenster gelistet waren, schlägt sich der Zuwachs einer einzigen Frau hier sehr deutlich nieder. Dadurch werden in diesem Bereich knapp 27 Prozentpunkte gewonnen. Über die Gruppen hinweg liegt der Wert über dem bundesweiten Wert von 23%.

Neuberufungen

Vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2019 wurden 26 Berufungsverfahren erfolgreich abgeschlossen. Dabei wurden 9 Professuren mit Frauen besetzt. Somit machte in den neuen Verfahren der Anteil von Frauen 31% aus. In dem Zeitraum 2012 bis 2016 belief sich diese auf 27,8% bei insgesamt 36 Verfahren.

An der Medizinischen Fakultät wird somit in jedem dritten Verfahren eine Frau berufen. Das Ziel einer Gleichstellungsquote von 25% wurde erreicht.

1.1.2. Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Zunächst soll die Erfassung der Daten durch die Angabe in Vollzeitäquivalenten anstatt in „Köpfen“ geschehen. Dadurch kann die unterschiedliche Verteilung der gesamten Arbeitszeit einer Fakultät auf Frauen und Männer deutlich gemacht werden.

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

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt*innen, unbefristet	C2	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 13 – A16	1,23	8	13,3	1,5	8	15,8
	A 9 – A16 hD	0	0	0,0	0	0	0,0
Beamt*innen, befristet	C2	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 13 – A16	0	0	0,0	0	0	0,0
	A 9 – A16 hD	0	0	0,0	0	0	0,0
Tarifbeschäftigte, unbefristet		154,14	190,37	44,7	147,09	193,4	43,2
Tarifbeschäftigte, befristet		527,61	430,47	55,1	518,05	423,69	55,0
Wissenschaftliche Hilfskräfte		0	0	0,0	0	0	0,0

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

Im zweiten Schritt soll die Art der Stellen, d.h. Teilzeit oder Vollzeit ermittelt werden. Damit lässt sich genauer erkennen, ob es ein Geschlechterbias in der Besetzung von Teilzeit- und Vollzeitstellen gibt. Daher sollen insbesondere die Tarifbeschäftigten genauer betrachtet werden:

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	116	184	38,7	116	186	38,4
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	63	22	74,1	49	21	70,0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	385	388	49,8	369	377	49,5
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	240	82	74,5	249	87	74,1

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

In der Tabelle Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe) zeigt sich eine große Konstanz bezüglich der Anzahl der Beschäftigten und dem daraus bemessenen Anteil von Frauen. Bei den Vollzeitbeschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen ist bis auf den Wegfall von zwei männlichen Beschäftigten bei den Zahlen keine Veränderung zu verzeichnen. Dies hat eine Steigerung des Frauenanteils von 0,3% zur Folge. Die Anzahl der Frauen nach Köpfen ist mit 116 unangetastet – der prozentuelle Anteil macht dabei 38,7% aus.

Bei den unbefristeten Teilzeitbeschäftigten überwiegt der Anteil an Frauen. In den vergangenen drei Jahren hat sich dieser Wert um 14 Frauen erhöht. Somit stieg der Frauenanteil in Teilzeitbeschäftigung auf 74,1%. Von den 322 Beschäftigten dieser Gruppe sind 240 weiblich. Dieses Verhältnis spiegelt insbesondere der hohe Anteil an Frauen, die eine naturwissenschaftliche Doktorarbeit anfertigen, wider. Auf die unbefristete Vollzeitbeschäftigung scheint das Geschlecht der Mitarbeiter*innen erstmal wenig Einfluss auszuüben. Hier haben sich in den vergangenen drei Jahren auch in der Anzahl kaum Änderungen ergeben. Dieses Beschäftigungsverhältnis besitzt mit einem Frauenanteil von 49,8% als einzige Gruppe Parität.

Insgesamt arbeiten also zum dargelegten Stichtag 804 Frauen bei den wissenschaftlichen Tarifbeschäftigten und 676 Männer. Prozentual stellen Frauen somit also knapp 54% dieser Belegschaft dar.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

An der Medizinischen Fakultät sind keine Lehrkräfte für besonderen Aufgaben beschäftigt. Die entsprechende Tabelle entfällt daher an dieser Stelle.

Nachfolgend aufgeführt sind die Zahlen der Lehrbeauftragten nach Verträgen.

Tab.5: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan			Zeitpunkt abgelaufener FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	7	18	28	6	14	30

Quelle: Dekanat / (Stand: 31.12.2019)

Auswertung

Bei den Lehrbeauftragten der Fakultät zeigt sich keine große Veränderung. Insgesamt sind es eine Frau und vier Männer mehr, im Vergleich zum vorherigen Plan. Dies sorgt für 2% weniger im Frauenanteil, der bei 28% bei 25 Personen liegt.

1.1.3. Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hilfskräfte werden an der Medizinischen Fakultät nicht weitergehend unterschieden. Es gibt bei der Einstellung von Hilfskräften keine Abstufung zwischen Master- und Bachelorstudierenden. Beide Gruppen laufen unter einem „SHK“-Status (Studentische Hilfskraft) mit einem Stundenlohn von 10,50€.

(Quelle: Personalwesen)

Nachfolgend in der Tab.: 6 ist eine Übersicht zu der Verteilung von Frauen und Männern, welche an der Fakultät als Studentische Hilfskräfte zum Erhebungszeitraum tätig waren.

Tab.6: Studentische Hilfskräfte (nach Stunden)

Bezeichnung	Zeitpunkt abgelaufener FFP			Aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte ≤ 10 Std.	21,48	11,68	64,8	39,06	17,31	69,3
Studentische Hilfskräfte ≥10 ≤15	24,21	12,66	65,7	11	7,26	60,2
Studentische Hilfskräfte >15 Std.	10,27	5,77	64,0	12,18	11,74	50,9
Studentische Hilfskräfte gesamt	55,96	30,11	65,0	62,24	36,31	63,2

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

[Hinweis: Keine Informationen über die vorhandenen Abschlüsse im EDV System vorhanden, daher Studentische Hilfskräfte nach Stunden.]

Bei den Studentischen Hilfskräften (nach Stunden) liegt der Prozentsatz für weibliche SHKs über alle Stundensätze hinweg bei ungefähr 65%. Der Anteil an Studentinnen an der Fakultät liegt leicht über 60%. Somit scheint die Verteilung relativ äquivalent zur tatsächlichen Verteilung in der Studierendenschaft.

1.1.4. Mitarbeiter*innen 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.

1.1.5. Auszubildende

An der Medizinischen Fakultät entfällt die Gruppe der Auszubildenden. Eine entsprechende Tabelle ist im Folgendem daher nicht aufgeführt.

1.2. Studium

An der Universität Duisburg-Essen ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden im Gesamtergebnis ausgeglichen. Unterschiede zeigen sich eher in den einzelnen Fächern, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

1.2.1. Studierende

Tab.7: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit									
Keine Approbation Medizin	5	3	60	17	11	64,71	11	6	54,55
Master Implantology and Dental Surgery	1								
Master Pharmaceutical Medicine	11	10	90,91	15	13	86,67	10	6	60,00
Promotion Medizin	217	127	58,53	313	173	55,27	240	151	62,92
Staatsexamen Medizin	1664	1082	65,02	2053	1299	63,27	2004	1249	62,33
Summe Lehreinheit Medizin	1898	1222	64,38	2398	1496	62,39	2265	1412	62,34
Summe Fakultät	1898	1222	64,38	2389	1496	62,39	2265	1412	62,34

Quelle: Studierendenverwaltung (Stand: 10.09.2020)

An der Medizinischen Fakultät gibt es über die verschiedenen Studiengänge und Lehreinheiten hinweg bereits einen hohen Frauenanteil. Eine Parität ist demnach in allen aufgeführten Bereichen erfüllt und weitergehend sogar überschritten.

Besonders hoch ist der Anteil bei dem Studiengang „Master Pharmaceutical Medicine“.

1.2.2. Absolvent*innen

Tab.8: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	Studienjahr 2019			Studienjahr 2018			Studienjahr 2017		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Lehreinheit									
Humanmedizin	245	150	61,2%	241	149	61,8%	221	152	69%
Pharmaceutical Medicine	20	14	70%				21	11	52,38%

Quelle: Studierendenverwaltung (Stand: 13.08.2020)

Auswertung

Über die letzten Jahre hinweg überwiegt der Frauenanteil bei den Studierenden der Humanmedizin. In den letzten drei Jahren liegt dieser stets bei über 60%. Auch im Studienfach Phar-

maceutical Medicine ist die Parität überschritten. Dies ist ein Hinweis darauf, dass die Unterpräsentation an Frauen in den weiteren Karrierestufen nicht durch einen zu geringen Pool im Nachwuchs zustande kommt, sondern im Laufe der Karriere. Mit Abschluss des Studiums verlassen Frauen häufiger die Hochschule und ein ansteigend sinkender Frauenanteil mit jeder nachfolgenden Qualifizierungsstufe macht sich bemerkbar.

1.3. Wissenschaftliche Qualifizierung

Im Laufe der wissenschaftlichen Qualifizierung ändert sich das prozentuale Geschlechterverhältnis gravierend: Während circa annähernd so viele Frauen wie Männer die Promotion abschließen, öffnet sich in der Post-Doc-Phase die Schere zu Ungunsten der Frauen.

1.3.1. Promotionen

Tab.9: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	Studienjahr 2019			Studienjahr 2018			Studienjahr 2017		
	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %	Frauen	Männer	Frauen in %
Dr. med.	97	72	57%	76	54	58%	65	52	56%
Dr. rer. medic	8	14	36%	19	4	83%	9	14	39%
Dr. med. dent.	2	1	67%	1	1	50%	0	1	0
Summe Fakultät	107	87	55%	96	59	57	74	67	52%

Quelle: Dekanat / Bereich Studierendenverwaltung / (Stand: 13.08.2020)

Die Frauenanteile in den abgeschlossenen Promotionen an der Medizinischen Fakultät liegen bis auf den Abschluss „rer.medic“ durchweg über der Paritätsgrenze. So liegt die Summe über die Fakultät insgesamt bei einem Anteil von über 50%

1.3.2. Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.10: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

Aktuelles Jahr (15.12.2020)		2019		2018		2017		2016	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
16	16	7	15	9	17	5	19	3	14

Quelle: Dekanat / (Stand: 15.12.2020)

Im Jahre 2016 betrug der Frauenanteil an den Habilitationen der Medizinischen Fakultät 18%, im Jahre 2017 dann 21%, im Jahre 2018 dann 35% und im vergangenen Jahr betrug der Anteil der Frauen rund 32%. Zum jetzigen Stand liegt der Anteil der Frauen, die habilitierten, bei exakt 50%.

Post-Doc-Phase

Neben der Habilitation haben sich zunehmend weitere Qualifizierungsschritte für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur etabliert (Nachwuchsgruppenleitungen, W1 mit TT). Diese Qualifizierungswege gilt es daher ebenfalls im Gleichstellungsplan darzustellen und zu analysieren. Berücksichtigt werden an dieser Stelle die Personen, die in den letzten vier Jahren promovierten und nicht als Ärzt*innen angestellt sind. Zusätzlich haben wir im Nachgang eine weitere Übersicht zu der Stufe E13 hinzugefügt.

Tab.11: Post-Doc-Stellen

Stufe	Beschäftigungsverhältnis	Aktueller Gleichstellungsplan (31.12.2019)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (31.12.2018)		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 14	Vollzeit	0	2	0,0	0	1	0,0
	Teilzeit	0	0	0,0	0,65	0	100
E 13	Vollzeit	31	17	64,6	25	15	62,5
	Teilzeit	6,13	1,15	84,2	5,57	2,3	70,8

Quelle: Personalcontrolling / SAP System (Stand: 31.08.2020)

Auswertung

In der Post-Doc-Phase ist in der E13 Gruppe sowohl in der Vollzeit-, als auch in der Teilzeitanstellung sind Frauen sehr gut representiert. In der E14 Gruppe ist die Anzahl mit 2 Personen sehr gering. Hier liegt die Frauenquote bei 0%.

Tab.12: Mittelbau – Tarifgruppe 13 (alle)

E13	31.12.2018				31.12.2019			
	weiblich	männlich	gesamt	Frauen in %	weiblich	männlich	gesamt	Frauen in %
Kein Post Doc*								
Teilzeit	167	65	232	71.98%	165	65	230	71.74%
Vollzeit	65	63	128	50.78%	55	70	125	44.00%
Post Doc								
Teilzeit	11	4	15	73.33%	10	2	12	83.33%
Vollzeit	26	16	42	61.90%	31	17	48	64.58%
Gesamtergebnis	269	148	417	64.51%	261	154	415	62.89%

Quelle: Eigene Darstellung aufgrund von Daten des Personalcontrollings

* Als Postdocs galten in dieser Abfrage ausschließlich Personen, deren Promotion maximal 4 Jahre her ist

Auswertung

Anhand dieser Tabelle lässt sich zeigen, dass ein hoher Anteil an exzellenten Wissenschaftlerinnen an der Fakultät vorhanden ist. Diese gehen erst auf dem Weg zur Habilitation und Professur verloren. Es liegt ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten in dieser Kategorie vor. Dies liegt unter anderem daran, dass beispielsweise naturwissenschaftliche Doktorand*innen mit 50 % oder (laut DFG Richtlinien) mit 65 % E13 bezahlt werden. Auch zu erkennen ist, dass es mehr Doktorandinnen gibt als Doktoranden.

1.4. Gremienbeteiligung

Tab.13: Zentrale Gremien der Universität

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller FFP		
	Frauen	Männer	w in %
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	2	0	100%
Kommission für Diversity Management	1	0	100%
Gleichstellungskommission	1	0	100%
Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	2	0%
Senat	1	2	33,33%

Quelle: <https://www.uni-due.de/de/organisation/gremien> (Stand 24.09.2020)

Von der Medizinischen Fakultät sind insgesamt 4 Frauen zum Erhebungszeitpunkt in den Gremien der Universität. Zwei sind in der Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer, eine in der Kommission für Diversity Management, eine in der Gleichstellungskommission und eine im Senat.

Tab.14: Gremien der Medizinischen Fakultät

Gremien	Professuren			Mittelbau			Studierende		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
APL-Kommission	2	3	40%	1	1	50%	0	1	0
Auslandskommission	0	1	0%	-	-		-	-	
BAFÖG-Kommission	0	1	0%	-	-		-	-	
Bibliotheks-Kommission	1	2	33,33%	1	0	100%			
China Beauftragte*r	1	1	50%	-	-		-	-	
Erasmus	1	0	100%	-	-		-	-	
Fakultätsrat	0	7	100%	2	1	66,66%	1	2	33,33%
Forschungskommission	2	5	28,57%	3	1	75%	1	1	50%
Vorbereitende Habilitationskommission	2	2	50%						
Honorarprofessor*in	0	5	0%	1	0	100%	1	0	100%
Japan-Beauftragte*r	1	0	100%	-	-		-	-	
Kapazität	0	1	0%	-	-		-	-	
PJ Zuteilungskommission	0	2	0%	0	1	0%	1	1	50%
Polen- und Russlandbeauftragte*r	0	1	0%	-	-		-	-	
Promotionsausschuss	2	2	50%	0	1	0%	-	-	
Sparkassenpreis	1	0	100	-	-		-	-	
Strukturkommission	1	6	14,29%	1	1	50%	1	1	50
Studienbeirat	4	6	40%	3	0	100%	3	6	33,33%
Wiss.Beirat ZTL	2	2	50%	-	-		-	-	

Auswertung

Die Tabelle 13 bildet ab, wie viele Frauen und Männer der Medizinischen Fakultät sich prozentual an Gremien der UDE engagieren. Die Tabelle 14 zeigt zusätzlich die Verteilung nach Geschlecht und Gruppe bei den Gremien der Fakultät aus der vergangenen Periode. Eine Stelle die ins Auge fällt ist beispielsweise die Aufteilung im Fakultätsrat im Bereich der Professor*innen. Hier waren zum Erfassungszeitpunkt von den sieben Personen 100% Männer vertreten. Im Januar 2021 haben Neuwahlen stattgefunden, bei denen sich der Anteil der Frauen in einigen Gremien deutlich erhöht hat. Bei der Wahl des Fakultätsrats wurden dort zum Beispiel zwei Positionen mit Frauen besetzt. So gibt es mit der zusätzlichen Tabelle die Möglichkeit zukünftig Entwicklungen festzustellen.

1.5. Fazit

Der Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen liegt über der angestrebten Parität. Beim Vergleich des Frauenanteils der Studierenden und der Absolvent*innen ergibt sich prozentual nahezu keine Veränderung zwischen diesen beiden Stufen. Erste Rückgänge sind hier im Verhältnis auf der Stufe der Promotion zu verzeichnen.

Die Frauenanteile bei den Studierenden, Absolvent*innen und Promotionen haben sich insgesamt über die letzten Jahre kaum verändert und unterliegen von Jahr zu Jahr nur kleineren Verschiebungen. So lag beispielsweise seit dem Jahr 2014 der Frauenanteil bei Promotionen an der Fakultät zwischen 50 und 62%. Der Anteil von Frauen, die an der Medizinischen Fakultät habilitiert sind, liegt bei 29,17%. Zusätzlich werden nachfolgend auch die weiter zurückliegenden Jahre angeschaut.

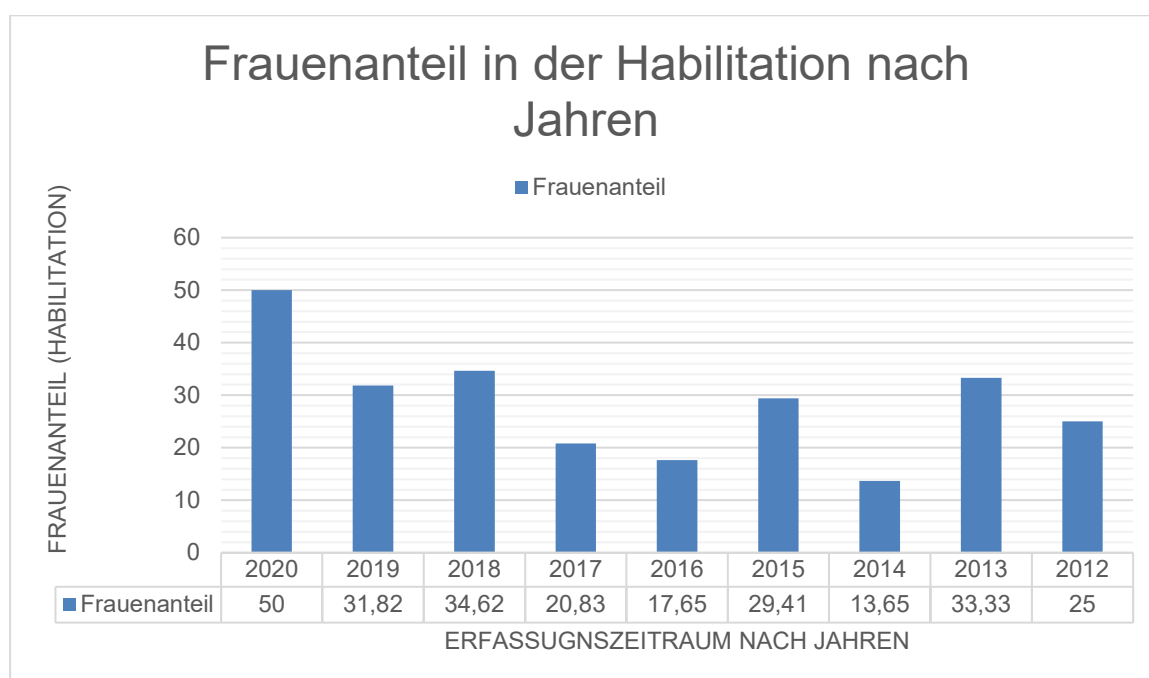


Abb.:1 Frauenanteil bei den Habilitationen an der Med. Fakultät in den letzten 8 Jahren

Die niedrigsten Prozentpunkte sind im Jahr 2014 ersichtlich (13,65%), der höchste Wert in dem Zeitraum bis zum Jahr 2019 einschließlich ist im Jahr 2018 mit 34,62%. Der arithmetische Mittelwert liegt bei 25,79%. Gemessen an dem hohen Frauenanteil auf den vorherigen Stufen, ist das Verhältnis von Männern im Bereich der Habilitation und Professur beachtlich. Im Jahr 2020 zeigt sich schließlich ein positives Ergebnis. Zum Zeitpunkt der Erhebung (15.12.2020) haben im Jahr 2020 16 Frauen und 16 Männer habilitiert. Erstmals ist somit die Parität gelungen.

Noch einmal vergleichend werden in der unten dargestellten Tabelle die Frauenanteile der verschiedenen Gruppen im Jahr 2019 dargestellt.

Tab.15: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2019

	Frauen	Männer	w in %
Studierende	1.496	902	62,39%
Absolvent*innen	150	95	61%
Promotionen	107	87	55%
Habilitationen	21	51	29,17%
Professuren	25,02	75,63	24,9%

An den aufgeführten Zahlen macht sich die Leaky Pipeline in der Wissenschaft bemerkbar. Diese bedeutet einen zunehmend steigenden Männeranteil auf verschiedenen Qualifizierungsstufen und Karriereebenen, trotz der zunehmend höheren Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen. Dieser Effekt ist auch trotz Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote wie zum Beispiel Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen und macht nach wie vor auf die fortbestehende strukturelle Ungleichheit aufmerksam. Am deutlichsten ist der Sprung zwischen Promotion und Habilitation. Hier gehen zum jetzigen Stand die meisten Frauen verloren.

Ein weiterer Aspekt, der nicht in der Tabelle aufgeführt ist, ist der Gender Pay Gap, welcher sich vor allem bei den Professorinnen bemerkbar macht. Diese verdienen in der Medizin, hervorgehend aus dem Gender-Report 2019, über alle Besoldungsgruppen hinweg durchschnittlich 12,7 % weniger als Professoren, was einer Summe von 994 € bezogen auf das bereinigte Bruttogehalt entspricht (Kortendiek et al., 2019, S.296).

2. Fortschreibung für die Jahre 2020 – 2023 und Ziele

- Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 30 % festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Frauenanteil bei Neuberufungen gesteigert werden.
- Das gute Ergebnis bei den Promotionen soll fortgeführt werden.
- Die Förderprogramme werden nach wie vor fortgesetzt und ausgebaut.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

Das Landesgleichstellungsgesetz, das Hochschulgesetz und der zentrale Rahmenplan zur Gleichstellung an der UDE legen Inhalte und Regelungen fest, insbesondere in Bezug auf:

- Personalmaßnahmen und Qualifizierung,
- Fragen der Vereinbarkeit,
- die Einbindung der Geschlechterforschung,
- Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- die geschlechterparitätische Gremienbesetzung,
- das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie
- die Berichterstattung.
- Die Gleichstellungspläne der Fakultäten konkretisieren diese Maßnahmen und stimmen sie auf ihre spezifischen Bedingungen ab.

Die Gleichstellungskommission hat im Rahmen der Berichterstattung zu den Gleichstellungsplänen Maßnahmen identifiziert, die als Beispiele guter Praxis dienen können (s.u.).

2.1. Wissenschaftliches Personal

Nach wie vor sind Regularien erforderlich, um den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen und die Gleichstellungsquote umzusetzen. Frauen werden, bei gleicher Eignung, solange sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt. Dies bezieht sich auf Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (u.a. studentische Hilfskräfte, wiss. Mitarbeitende, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.

Bei der Besetzung studentischer Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen gelten folgende Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.

- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.

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 oder eine der Vertreterinnen 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 das 1:1 Mentoring im MediMent Programm unterstützt. Das Mentoring Programm **MediMent 1:1** richtet sich explizit an Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin und soll ihre Karriereentwicklung gezielt fördern und einer entsprechenden Unterrepräsentanz in Führungspositionen entgegenwirken. Die Teilnehmerinnen profitieren von einem umfassenden Seminarprogramm, der Wissensvermittlung durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren sowie des aktiven Networkings innerhalb von Peergruppen. Aufgrund der individuellen Begleitung der Karriereplanung sowie der Vermittlung von Strategien und Spielregeln des Wissenschaftsbetriebes können berufliche Entscheidungen gezielter getroffen und nachfolgende Qualifikationsstufen im beruflichen Werdegang schneller erreicht werden.

Im Jahre 2020 wurde eine „**Kids-Umfrage**“ gestartet, welche die Ist-Situation in Bezug auf die Kinderbetreuung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Medizinischen Fakultät abbilden sollte. Mit „Kids“ sind Kinder gemeint, die im Betreuungsbedürftigen Alter sind. Dies können sowohl Säuglinge, Kleinkinder, als auch Schulkinder sein. Pro Kind konnte ein Fragebogen ausgefüllt werden, um auch spezifische Betreuungsbedürfnisse der einzelnen Kidner abzubilden. Die Bestandsaufnahme soll dazu dienen, mögliche Handlungsfelder zu beleuchten und bedarfsorientierte Maßnahmen abzuleiten. Demnächst werden die Ergebnisse dazu vorgestellt.

Die besondere Situation durch die **Covid19-Pandemie** birgt überdies besondere Herausforderungen. Diverse von der Medizinischen Fakultät bzw. anderen Mittelgebern geförderte Ärzt*innen und Studierende werden aufgrund der Corona-Pandemie notwendigerweise in der Krankenversorgung eingesetzt bzw. können aufgrund von Laborschließungen ihre Forschungsprojekte derzeit nicht wie geplant fortführen. Förderungen und Stipendien der Medizinischen Fakultät bzw. von anderen Förderern (wie z.B. der DFG) können entsprechend nicht in der geplanten Art und Weise wahrgenommen werden. Damit die für die Freistellung bzw.

die Förderung derjenigen Wissenschaftler*innen vorgesehenen Gelder nicht verloren gehen und diese für die Zeit nach der Pandemie zur Verfügung stehen, wurde vorsorglich die Möglichkeit der Übertragung dieser Gelder in das kommende Jahr geschaffen. Dies betraf zum Beispiel das Elan-Programm, UMEA, Willkommen-zurück, das Habilitandinnen-Stipendium und die Mentoring Programme MediMent 1:1 und MediMent Peer.

Aber auch im privaten Umfeld stehen viele vor großen Hürden. Parallel zur Arbeit gilt es oftmals noch ganztags Kinderbetreuung zu leisten, Home-Schooling zu absolvieren, Pflegenden Angehörige sind ggf. vom Mangel bzw. Wegfall ambulanter Pflegedienste oder Pflegekräfte betroffen. Die Medizinische Fakultät als Institution übernimmt dafür Verantwortung und hat im Sommer das **Corona-Care-Programm** ins Leben gerufen. „Wissenschaftliche Nachwuchskräfte“ mit Care-Aufgaben, die sich aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie in einer finanziell und organisatorisch prekären Situation befinden, sollten hier Unterstützung erfahren. Pro Person werden die Kosten für eine studentische Hilfskraft für 6 Monate übernommen, die für 8 Stunden die Woche für ein wenig Entlastung sorgen kann. Die Medizinische Fakultät hat viel positive Resonanz für das Programm erhalten und die geplanten Stellen nochmal auf insgesamt 34 Bewilligungen aufgestockt. Das Programm wurde von der Prodekanin Professorin Anke Hinney in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellung entwickelt. Auch bei der Auswahl war die Gleichstellungsbeauftragte Professorin Stefanie Flohé Teil des Gremiums.

2.2. Studienerfolg

Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen liegt kontinuierlich über 50%. Die Parität ist hier bereits gegeben. Über die quantitative Perspektive hinaus sind jedoch weitere Themenfelder relevant, die zum Studienerfolg beitragen. Die Medizinische Fakultät hat mit Frau Dr. Eva Willmann eine Ansprechpartnerin und Beauftragte für Studierende der Medizin mit Behinderung(en) oder chronischen Erkrankungen, welche jederzeit die Möglichkeit einer Beratung bietet und Hilfestellungen geben kann. So wird auch bei dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Studium, beim Thema Mutterschutz und bei notwendigen Besonderheiten bei der Belegung von Kursen hier besonders unterstützt. So können sich Studierende auch über mögliche Nachteilsausgleiche beraten lassen und erforderliche Prüfungsbedingungen können ebenso besprochen werden. Besondere Situationen erfordern oft individuelle Lösungswege.

2.3. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Speziell für weibliche Postdocs mit dem Ziel die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin wurde das oben beschriebene MediMent 1:1 Programm entwickelt. Hier soll auch einer Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen entgegenge-

wirkt werden. In der individuellen Begleitung der Karriereplanung der Mentee durch die Mentor*innen 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 werden seit dem Jahr 2005 MediMent-1:1-Durchläufe durchgeführt, momentan läuft die achte Runde. MediMent Peer startet zurzeit den 7ten Durchlauf. Aus allen MediMent Durchläufen sind insgesamt bereits über 180 Teilnehmer*innen zu verzeichnen.

Das Programm MediMent-Peer betont durch das Kleingruppenformat (4-6 Personen) den Vernetzungsgedanken: Peer-Mentoring bedeutet, dass sich die Teilnehmenden als Mitglied einer interdisziplinär und damit nicht-konkurrent zusammengesetzten Peer-Group mit statusgleichen bzw. -ähnlichen Wissenschaftler*innen der Medizinischen Fakultät mit der Planung ihrer akademischen Laufbahn auseinandersetzen. Ihnen wird der Aufbau eines eigenen wissenschaftlichen Netzwerkes ermöglicht, durch das sie gezielt ihre Integration in den Wissenschaftsbetrieb und in die wissenschaftliche Gemeinschaft verbessern können. Die Peer-Gruppen haben darüber hinaus die Möglichkeit, zu ihren Treffen Wunsch-Mentor*innen einzuladen, die sie beraten und über einen Teil der Programmlaufzeit begleiten können. Als Mentor*innen fungieren Professor*innen und habilitierte Wissenschaftler*innen des Essener Universitätsklinikums, die sich aktiv an dieser Form der Nachwuchsförderung beteiligen möchten.

Auch das **Josepha und Charlotte von Siebold Habilitandinnen-Förderprogramm** richtet sich an diese Zielgruppe, um hochqualifizierte und motivierte Wissenschaftlerinnen nicht auf dem Weg zur Habilitation zu verlieren. Das Programm wurde in 2014 gestartet und befindet sich in der mittlerweile 6. Runde. Antragsberechtigt sind Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die sich in der Post-Doc-Phase befinden und eine Habilitation in der Medizin bzw. angrenzenden Fächern anstreben und mindestens ein Kind haben oder anderen Pflegeaufwand (pflegebedürftige Angehörige: Eltern, Partner etc.). Geförderte bekommen für 12 Monate eine Studentische Hilfskraft (8h/Woche) zur Verfügung gestellt mit dem Ziel, die Mitarbeiterin bei der Vorbereitung, Durchführung und/oder Auswertung wissenschaftlicher Projektarbeiten zu unterstützen. Insgesamt stehen jedes Jahr 12 Förderplätze zur Verfügung.

In der zweiten Runde befindet sich das **Stipendium „Willkommen zurück- Starthilfe“** für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit. Ziel ist die Förderung von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, die nach der Elternzeit mit der Idee für ein wissenschaftliches Projekt in den Beruf zurückkehren. Antragsberechtigt sind Ärztinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aller Fachrichtungen, die sich in der Post-Doc-Phase befinden und eine Habilitation in der Medizin bzw. angrenzenden Fächern anstreben. Jede geförderte Teilnehmerin kann über ein Budget von 40.000 Euro für Personal-, Verbrauchsmittel und Reisekosten verfügen,

um ihr Projekt umsetzen zu können. In der ersten Runde konnten so die vielversprechenden Projekte von 5 Frauen unterstützt werden, in dieser Runde insgesamt 4 Frauen und ihre Projekte.

Derzeit in Planung befindet sich ein Förderprogramm speziell für die Zielgruppe der bereits habilitierten Frauen. Inhalt des Programms soll ein Mix aus Coaching, Information und Training sein, um die Frauen auf das Prozedere bei Bewerbung auf eine Professur vorzubereiten.

In dem DFG geförderten **UMEA Programm Clinician Scientist**, stehen Gelder für Gleichstellungsaspekte zur Verfügung, die in Kooperation mit der Gleichstellung und dem Habilitandinnen Programm verwendet werden dürfen. So kann pro Jahr eine Frau mit einer studentischen Hilfskraft für ihr jeweiliges Projekt unterstützt werden.

Viele der im Jahr 2020 habilitierten Frauen haben im Vorhinein an den verschiedenen Förderprogrammen der Medizinischen Fakultät teilgenommen. Die Maßnahmen scheinen auf lange Sicht erfolgreich zu sein.

2.4. Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die UDE hat sich in ihrem Hochschulentwicklungsplan aber auch im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt, die Familienfreundlichkeit zu verbessern und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, die den Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie erleichtern sollen. Um eine tragfähige Balance zwischen den Interessen der Hochschule und den Belangen der Beschäftigten sowie der Studierenden zu erreichen, wird angestrebt:

- hochqualifizierte Beschäftigte, auch in der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung besser an die UDE zu binden (z.B. durch Planbarkeit der Karriere);
- familienbedingte Studienabbrüche zu vermeiden und die Studiendauer zu verkürzen;
- die Arbeitsmotivation der Beschäftigten zu erhöhen.

Seit 2010 nimmt die UDE erfolgreich am Auditierungsprozess "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH teil.

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.

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

- Darüber hinaus gibt es das Familienservicebüro (FSB), welches bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Pflege und Betreuung unterstützend und beratend zur Seite steht und über viele Jahre der Expertise zurückblicken kann.
- An der Fakultät gibt es eine Beauftragte für Studierende der Medizin mit Behinderung oder chronischer Erkrankung der Medizin, welche Beratungsmöglichkeiten anbietet. Hier können sich Studierende auch über Nachteilsausgleiche, besondere Prüfungsbedingungen oder Besonderheiten bei der Kursbelegung informieren
- Eine weitere Anlaufstelle gibt es speziell für Männer mit Familie. So gibt es das hier das Angebot für Väter, sich zu untereinander zu vernetzen und Unterstützung und Informationen zu erhalten. Mittlerweile gibt es mehrere Väterbeauftragte für die verschiedenen Beschäftigungsgruppen
- Neu ist auch die Stelle für Diversity-Management. Ziel ist es hier ein Diversity Konzept für die UME zu entwickeln und Maßnahmen zu implementieren.
- An der Medizinischen Fakultät gibt es eine Beauftragte für Studierende der Medizin mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen, die dort Hilfe und Beratung beantragen können.

2.5. Die Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Sollen in Wissenschaft und Forschungen konstruktive Veränderungen im Geschlechterverhältnis erzielt werden, so gehört insbesondere die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung dazu.

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). Zusammen mit EKfG-Vorstandsmitglied PD Dr. Andrea Kinder-Röhrborn hat Professorin Anke Hinney das Wahlfach GenderMedizin initiiert und im Wintersemester 2019/2020 erfolgreich angeboten. So fanden sich insgesamt 18 Lehrende aus allen fünf Forschungsschwerpunkten der Fakultät (Kreislaufkrankungen, Onkologie und Transplantation, Immunologie und Infektiologie, Translationale Neuro- und Verhaltenswissenschaften) vom 11. bis 21. Februar 2020 zum Wahlfach geschlechterspezifische Medizin zusammen. Für die Zukunft ist geplant, GenderMedizin zunächst weiter als Wahlfach anzubieten, möglicherweise ergänzt um eine SummerSchool, bei der das Thema vertieft werden kann.

Auch zu berichten ist, dass die Genderprofessuren um 3 Jahre verlängert worden sind. Somit gibt es eine Fortführung der Genderdenomination aus dem Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschulen. Für jeweils drei Jahre stehen zur Weiterführung jeweils 75.000€ zur Verfügung.

Sehr positiv zu erwähnen sind auch die beiden eingeworbenen Sonderforschungsbereiche (SFB) an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen (UDE) von Professorin Bingel und Professorin Führer. Insgesamt 25,7 Millionen Fördergelder fließen für zunächst vier Jahre in die Forschung an der UDE.

Die Vernetzung und Teilnahme am Round Table der Diversity-Ansprechpersonen aus den Fakultäten wurde durch drei Personen des Referats für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität wahrgenommen.

Inhalte des Genderreports 2019 wurden bei verschiedenen Sitzungen und Veranstaltungen der Fakultät vorgestellt. Am Genderkongress in Essen 2020 war die Medizinische Fakultät durch eine Mitarbeiterin des Referats anwesend. Geplant ist es zudem ein Frauennetzwerk für Wissenschaft, Lehre und Leitung in der Medizin zu gründen. Eine entsprechende Satzung liegt bereits vor.

2.6. Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Zwar sind an der UDE in den letzten Jahren nur wenige Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt bekannt geworden. Trotzdem wurde 2005 vor dem Hintergrund empirischer Erkenntnisse eine Richtlinie veröffentlicht, die zum Schutz aller Mitglieder und Angehörigen der Universität vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beitragen soll. Die aktualisierte Richtlinie ist im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht. Darüber hinaus sind im Gender-Portal der UDE weiterführende Informationen zu Hintergründen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, ihren Auswirkungen, den rechtlichen Grundlagen sowie zu Gegenstrategien zusammengestellt.

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.

Jederzeit berät und unterstützt die Gleichstellung bei Themen der sexualisierten Gewalt mit höchster Deskription und bietet Hilfestellungen an.

2.7. Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität

Seit Oktober 2016 gibt es an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen ein eigenes Prodekanat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversität. Dort werden mehr als zwei Dutzend Förderprogramme, Veranstaltungen und individuelle Unterstützungsmöglichkeiten für Studierende, Promovierende sowie Postdoktorand*innen koordiniert.

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Der Anteil der Frauen an der akademischen Selbstverwaltung ist geringer, je niedriger die Entgelt-/Besoldungsgruppe ausfällt. Gleichzeitig sieht das Hochschulgesetz eine paritätische

Gremienbeteiligung vor. Auf weniger Frauen kommt entsprechend mehr Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung zu.

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitatisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien des Fachbereichs zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, eine geschlechterparitätische Besetzung der 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 Gleichstellungsbeauftragte gezielt Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Kandidatur auffordern.

In diesem Jahr wurden dazu E-Mails an den Frauenverteiler versendet, die auf die Wahlen aufmerksam machen und die zur Wahl gestellten Frauen nennen. Die Gleichstellung sichert allen Frauen, die sich zur Wahl stellen aktive Unterstützung zu.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Universität sowie die Aufgabendichte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten machen es erforderlich, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auf den verschiedenen Ebenen der Universität zu institutionalisieren. Das Hochschulgesetz (§ 24, Abs. 3) sowie das Landesgleichstellungsgesetz (§ 15, Abs. 1) sind dafür die rechtliche Grundlage. Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten muss laut Gesetz eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen, möglichst aus unterschiedlichen Statusgruppen, bestellen. An der UDE werden dezentrale Gleichstellungsbeauftragte daher sowohl an allen Fakultäten sowie den zentralen Einrichtungen mit entsprechender Größe gewählt.

Nach § 9 Abs. 3 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Angehörige der Fakultät sind, die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sollen unterschiedlichen Gruppen gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 HG angehören (Professur, wissenschaftlicher Mittelbau, MTV, Studierende).

Die Aufgabe der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist in § 24 Abs. 3 HG NRW festgelegt; dort heißt es: „Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin.“

Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen.“

- Begleitung von Berufungsverfahren
- Beteiligung an und Stellungnahme zum Gleichstellungsplan der Fakultät
- Kontrolle der Umsetzung des Gleichstellungsplans
- Teilnahme an Sitzungen von Gremien, Ausschüssen, Kommissionen z.B. Fakultätsrat, Institutionssitzungen
- Bericht im Fakultätsrat
- Information zu und Kommunikation über aktuelle, wichtige und interessante Belange der Gleichstellung z.B. über öffentliche Aushänge am Informationsbrett Gleichstellung der Fakultät
- Einberufung einer Frauenvollversammlung (nach Bedarf)
- Teilnahme am Netzwerk der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Darüber hinaus ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Belange der Fakultät sowie für alle Mitglieder der Fakultät inkl. der Studierenden z.B. zu den Themen:
 - Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie
 - Antidiskriminierungsmaßnahmen
 - Prävention und Bekämpfung von sexualisierter Gewalt
 - Weiterbildungsmaßnahmen

Der*die Dekan*in, die Geschäftsführenden Direktor*innen der Institute und die Vorsitzenden der Ausschüsse/ Kommissionen sowie der Fakultät tragen dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte:

- ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen des Bereichs betreffen, z.B. Berufungsverfahren, Stellenausschreibungen, Bewerbungsgespräche,
- ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüsse wahrnehmen kann,
- zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert wird.

Mit Blick auf die Erfüllung ihrer Aufgaben sollen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von den Fakultäten entsprechend unterstützt werden.

Hinweis: Das HZG NRW regelt in § 25 Abs. 5 außerdem: „Bei der Mittelvergabe an die Hochschulen und in den Hochschulen ist der Gleichstellungsauftrag angemessen zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Entwicklung gendergerechter Finanzierungsmodelle und die Ausstattung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.“

In den Ausführungen zum LGG NRW wird weiterhin spezifiziert: „Die Entlastung von übrigen dienstlichen Aufgaben ist jeder Gleichstellungsbeauftragten zu gewähren. Maßgebend für den Umfang der Entlastung ist die Beschäftigtenzahl und der in der Dienststelle entstehende Zeitaufwand für die Gleichstellungstätigkeit. Die Zahl der weiblichen Beschäftigten, die Größe des Geschäftsbereichs oder örtliche Sonderprobleme können Kriterien für die erforderliche Entlastung sein. Die Dienststelle hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass die vorgesehene und erforderliche Freistellung gewährt wird.“

Gemäß § 23 der Wahlordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.

Der*die Dekan*in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die für die Frauenförderung oder die Gleichstellung der Fakultät relevant sind. Außerdem kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/ Kommissionen/ Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen. Sie kann hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen und wird wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät unterstützt.

- Turnusmäßige Treffen zwischen dem Geschäftsführer und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- Offenheit und Unterstützung für neue Themen und Projekte (Beispiel: Post-Habil Programm)
- Bereitstellung einer Internetpräsenz innerhalb der Fakultätswebsite und Verlinkung
- Enge Zusammenarbeit mit dem Bereich der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und Diversität bei gemeinsamen Themen
- Über Inhalte und Projekte der Gleichstellung wird regelmäßig in den Newslettern und in Beiträgen des Referats Kommunikation und Marketing berichtet

Die Förderprogramme „Willkommen-zurück“ und das Habilitandinnen-Programm werden von dem Dekanat der Medizinischen Fakultät finanziell unterstützt. Die Medizinische Fakultät trägt die Kosten des Corona-Care Projekts in der Medizin.

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 Gleichstellungsplan 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 der wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 05.02.2021 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.

II. Literaturverzeichnis

Acker, Joan (1991). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Lorber, Judith.& Farrel, Susan. The Social Construction of Gender, Newbury Park, Calif: Sage Publications. S.162-179.

Kortendiek, Beate/Mense, Lisa/Beaufaÿs, Sandra/Bünnig, Jenny/Hendrix, Ulla/Herrmann, Jeremia/ Mauer, Heike/Niegel, Jennifer (2019). Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen, Gleichstellungspraktiken, Gender Pay Gap. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 31. Essen. [Online]. Verfügbar unter: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2019/ueberblick> (11.10.2020).

Statistisches Bundesamt (2016). Frauenanteil in Professorenschaft 2015 auf 23 % gestiegen. Pressemitteilung Nr. 245 vom 14. Juli 2016. [Pressemeldung]. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2016/07/PD16_245_213.html (16.01.2021).