

**Zwischenbericht 2023
der Medizinischen Fakultät
zu den Gleichstellungsplänen 2022-2026**

Inhaltsverzeichnis

1) Statistische Bestandsaufnahme (Stichtag 01.12.2023)	2
<i>a) Beschäftigtenübersichten</i>	2
<i>b) Geschlechterverteilung innerhalb der Qualifikationsstufen</i>	4
2) Analyse und Evaluierung der Daten	5
3) Einschätzung der Erreichung gesetzter Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2022-2026	7
4) Beschreibung und Evaluierung von Maßnahmen	8
5) Controlling	12

1) Statistische Bestandsaufnahme (Stichtag 01.12.2023)

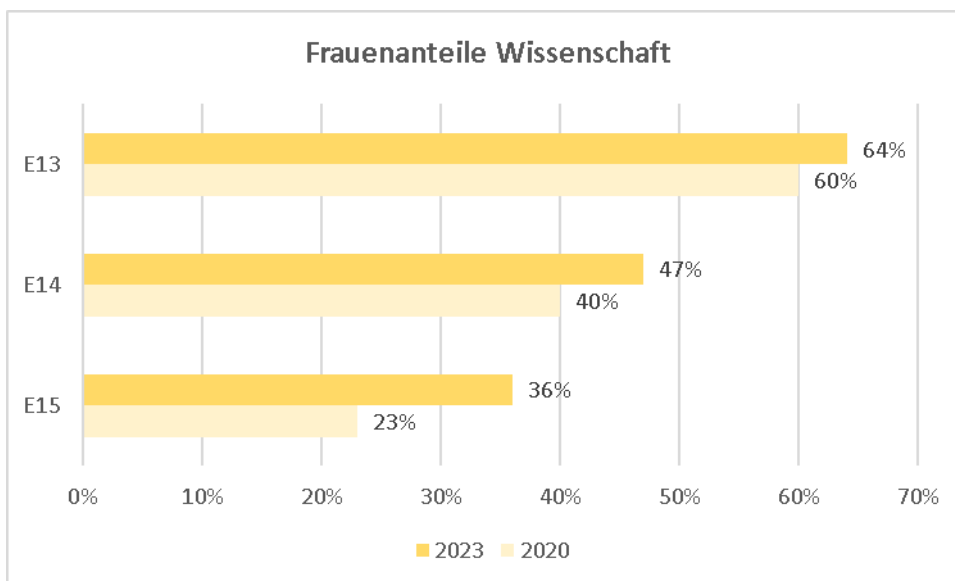
Im Folgenden werden die wesentlichen Daten und Entwicklungen seit Erstellung des Gleichstellungsplans für die Medizinische Fakultät wiedergegeben. Die Medizinische Fakultät ist durch ein breites Spektrum hochspezialisierter Fachgebiete sowie die Forschungsschwerpunkte Immunosciences and Infection, Neurosciences, Cardiovascular Sciences, Oncology, Genetics and Epidemiology gekennzeichnet. Die Qualifikationsverläufe in der Hochschulmedizin zeichnen sich durch den Dreiklang von Krankenversorgung, Forschung und Lehre aus.

a) Beschäftigtenübersichten

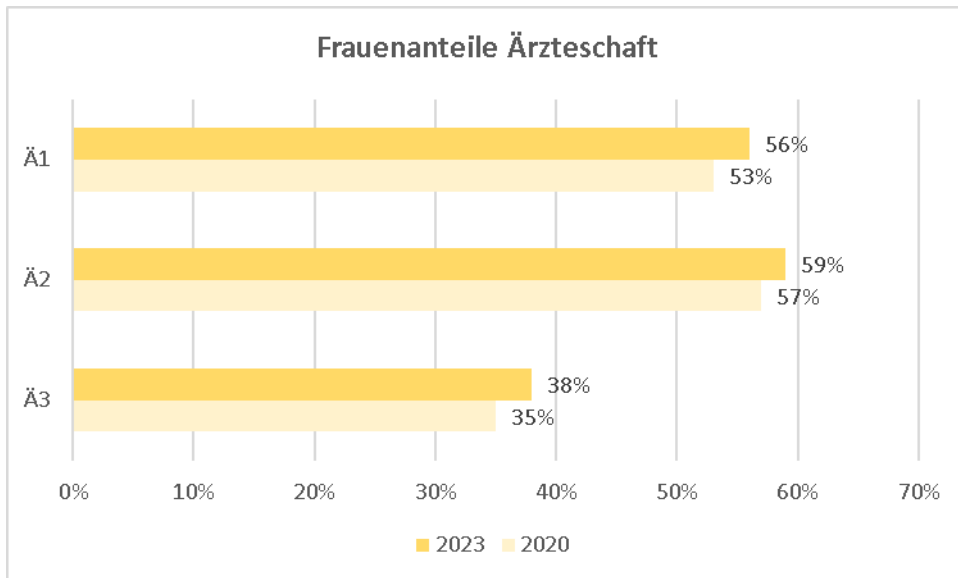
Zum Stichtag 01.12.2023 sind an der Medizinischen Fakultät 2387 Personen des wissenschaftlichen und ärztlichen Personals beschäftigt, hinzu kommen 158 Professorinnen und Professoren.

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und ärztlichen Personal liegt bei 56%. Frauen sind insgesamt zu 45% an Vollzeitstellen und zu 70% an Teilzeitstellen vertreten. 59% der Frauen des wissenschaftlichen und ärztlichen Personals sind befristet beschäftigt. 96 Beschäftigte mit Promotion sind über eine Drittmittelfinanzierung an der Medizinischen Fakultät beschäftigt bei einem Frauenanteil von 48%.

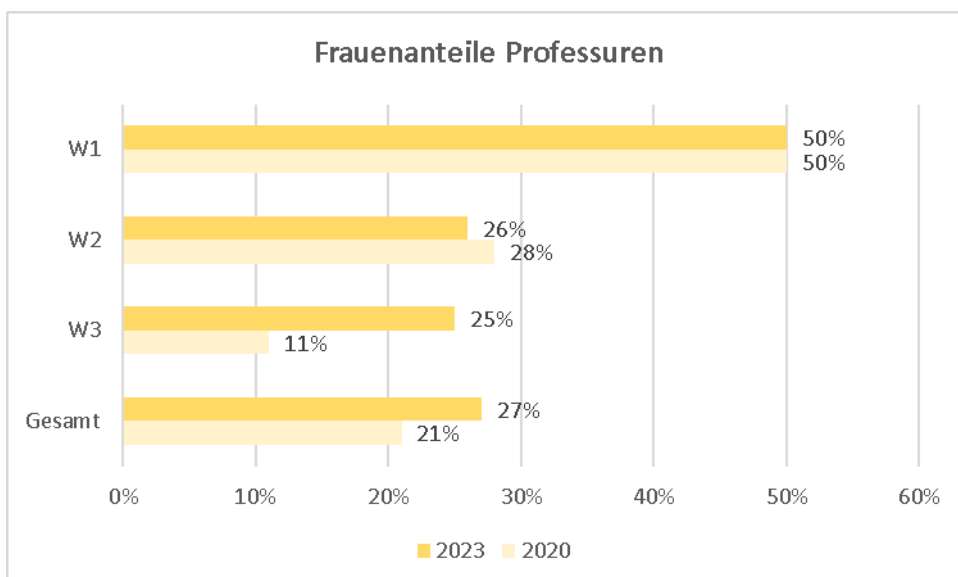
Im akademischen Mittelbau liegt der Frauenanteil bei 64% (+ 4%) in der Entgeltgruppe E13, die auch die Promovierenden enthält, bei 47% (+ 7%) in der Entgeltgruppe E14 und bei 36% (+ 13%) in der Entgeltgruppe E15 mit einer Zunahme in allen drei Gruppen gegenüber dem Stichtag 01.12.2020 vom Gleichstellungsplan.



Im ärztlichen Sektor sind zum Stichtag 01.12.2023 in den Entgeltgruppen Ä1 (assistenzärztliche Ebene), Ä2 (fachärztliche Ebene) und Ä3 (oberärztliche Ebene) 1302 Personen beschäftigt. Mit 682 Ärztinnen liegt der Frauenanteil insgesamt bei 52% (+ 3%). Auf assistenzärztlicher und fachärztlicher Ebene sind mit 56% (+ 3%) und 59% (+ 2%) überhäufig Frauen tätig. Der Ärztinnenanteil an den oberärztlichen Stellen konnte auf 38% (+ 3%) gesteigert werden.



Bei den Professuren liegen zum Stichtag die Anteile der W1-Professorinnen bei 50%, der W2-Professorinnen bei 26% (- 2%) und der W3-Professorinnen bei 25% (+ 14%) bei einem Gesamtprofessorinnenanteil von 27% (+ 6%).

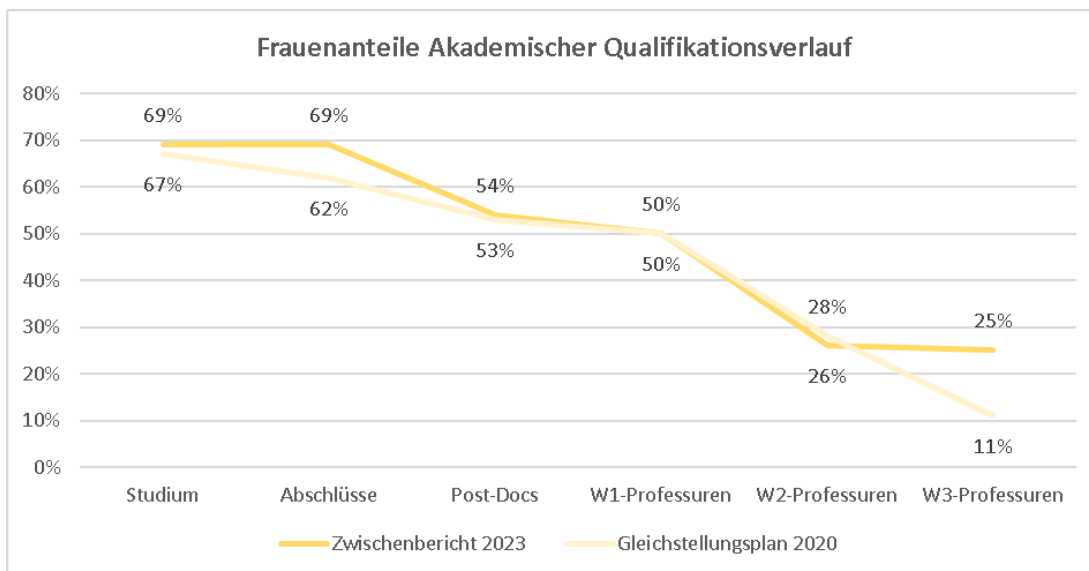


b) Geschlechterverteilung innerhalb der Qualifikationsstufen

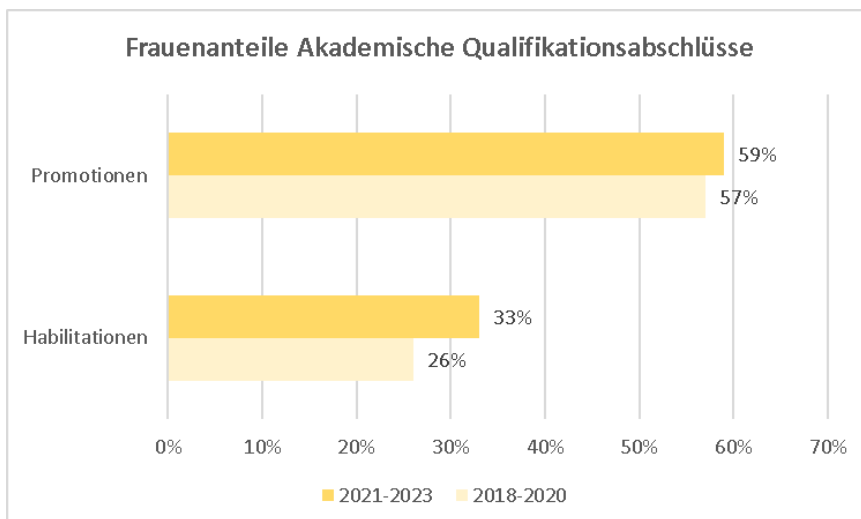
An der Medizinischen Fakultät Bonn sind Frauen bis zur Promotion deutlich überhäftig vertreten, während die Frauenanteile wie auch an anderen Standorten im weiteren Karriereverlauf hin zu den Habilitationen und Professuren deutlich abfallen.

Akademische Qualifikationsverläufe

Auch im WS 2023/24 sind mit 68% Studienanfängerinnen und 69% Studentinnen mehr Frauen als Männer für ein Studium an der Medizinischen Fakultät Bonn eingeschrieben. Im Zuge der akademischen Qualifikation ist der Frauenanteil mit 69% Absolventinnen im Studienjahr 2021/22 und 59% Promovendinnen im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2023 sowie 54% weiblichen Post-Docs zum Stichtag weiterhin hoch. Nach der Promotion nimmt der Frauenanteil im weiteren akademischen Karriereverlauf ab mit 33% Habilitandinnen im Durchschnitt der Jahre 2021 bis 2023 sowie einem Professorinnenanteil von insgesamt 27% bei 26% W2-Professorinnen und 25% W3-Professorinnen zum Stichtag 01.12.2023.



Zwischenbericht 2023: Studium WS 2023/2024, Abschlüsse 2021/2022, Post-Docs und Professuren 12/2023
 Gleichstellungsplan 2020: Studium WS 2020/2021, Abschlüsse 2019/2020, Post-Docs und Professuren 12/2020



2) Analyse und Evaluierung der Daten

Berufungsquoten nach Fächergruppen

Die Medizinische Fakultät hat sich im Gleichstellungsplan die folgenden Zielquoten für Neuberufungen gesetzt:

- In der Fächergruppe der klinisch-theoretischen Human-/Zahnmedizin setzt sich die Fakultät eine Berufsquote von 40 % Professorinnen zum Ziel.
- In der Fächergruppe der klinisch-praktischen Human-/Zahnmedizin wird eine Berufsquote von 33 % Professorinnen festgesetzt.
- In der Fächergruppe der Vorklinik sollen ebenfalls mindestens 33 % Professorinnen berufen werden.

In dem Zeitraum der Jahre 2021 bis 2023 wurden folgende Quoten erreicht: In der Fächergruppe der klinisch-theoretischen Human-/Zahnmedizin wurden 37% Frauen berufen, in der Fächergruppe der klinisch-praktischen Human-/Zahnmedizin wurden 42% Frauen berufen und in der Fächergruppe der Vorklinik wurden 33% Frauen berufen. Somit wurde die Zielquote in der Vorklinik genau erfüllt, in der klinisch-praktischen Medizin deutlich übertroffen und in der klinisch-theoretischen Medizin bisher noch leicht unterschritten. Bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans steht zu erwarten, dass in allen Fächergruppen die Ziele erreicht werden.

Frauenanteile	Berufungsquote bis 2026	Berufungen 2021-2023
Klinisch-theoretische Human-/Zahnmedizin	40%	37%
Klinisch-praktische Human-/Zahnmedizin	33%	42%
Vorklinik	33%	33%

Professuren nach Besoldungsgruppen

Bei den Professuren nach Besoldungsgruppen hat sich die Fakultät folgende Ziele gesetzt:

- In der Besoldungsgruppe W1 soll die paritätische Verteilung mit 50 % gehalten werden.
- In der Besoldungsgruppe W2 soll der Professorinnenanteil auf 35 % gesteigert werden.
- In der Besoldungsgruppe W3 wird eine Steigerung auf 20 % Professorinnenanteil angestrebt.

In der Besoldungsgruppe W1 konnte das Ziel erreicht werden, die Parität zu halten. In der Besoldungsgruppe W2 liegt der Professorinnenanteil zum Zwischenbericht noch 9% unter der Zielmarke, wohingegen in der höchsten Besoldungsgruppe W3 das Ziel von 20% um ganze 5 Prozentpunkte übertroffen wurde.

Frauenanteile	Zielquote bis 2026	Professorinnenanteil 12/2023
W1-Professuren	50%	50%
W2-Professuren	35%	26%
W3-Professuren	20%	25%

Akademische Qualifikationsabschlüsse

Bei den akademischen Qualifikationsabschlüssen stellt sich die vordringliche Aufgabe, die Zahl der Habilitandinnen zu erhöhen und motivierte Mitarbeiterinnen aus dem großen Pool der promovierten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen für eine Karriere an der Medizinischen Fakultät zu gewinnen, wozu auch das Erlangen einer außerplanmäßigen Professur gehört. Hierzu hat sich die Fakultät die folgenden Ziele gesetzt:

- Die Fakultät setzt sich das Ziel, den Anteil der Habilitandinnen auf ein Drittel (33 %) zu erhöhen.
- Der Anteil der Apl-Professorinnen soll ebenfalls auf ein Drittel (33 %) gesteigert werden.

In den Jahren 2021 bis 2023 haben 22 Frauen und 45 Männer an der Medizinischen Fakultät habilitiert. Dies macht einen Frauenanteil von 33% aus, womit die Zielquote für diesen Zeitraum erfüllt wurde. Zum Stichtag 01.12.2023 haben 16 Frauen und 35 Männer an der Fakultät einen apl. Titel inne. Der Frauenanteil von 31% liegt somit noch leicht unter der Zielmarke von 33%.

Frauenanteile	Zielquote bis 2026	Wissenschaftlerinnenanteil 2021-2023
Habilitationsabschlüsse	33%	33%

Frauenanteile	Zielquote bis 2026	Wissenschaftlerinnenanteil 12/2023
Interne apl. Professuren	33%	31%

Klinische Karrierestufen

Der Ärztinnenanteil an den oberärztlichen Stellen konnte auf 38% gesteigert werden und liegt nur noch leicht unter dem definierten Ziel:

→ Die Fakultät legt das Ziel fest, einen Anteil der Oberärztinnen von 40 % zu erreichen, um neben der akademischen auch die klinische Laufbahn von Mitarbeiterinnen der Fakultät zu befördern.

Es steht zu erwarten, dass das Ziel eines mindestens 40%-igen Oberärztinnenanteils bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans erreicht wird.

Frauenanteile	Zielquote bis 2026	Oberärztinnenanteil 12/2023
Ä3 – Oberärztliche Positionen	40%	38%

3) Einschätzung der Erreichung gesetzter Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2022-2026

Aufgrund der bisherigen befriedigenden Entwicklungen ist davon auszugehen, dass die im Gleichstellungsplan definierten Ziele erreicht werden bis zum Ende der Laufzeit.

4) Beschreibung und Evaluierung von Maßnahmen

Welche der folgenden Maßnahmen, die in den Gleichstellungsplänen 2022-2026 insgesamt aufgeführt wurden, haben Sie in Ihrer Einheit bisher umgesetzt oder planen Sie bzw. planen Sie nicht umzusetzen?

	umgesetzt	geplant	nicht geplant
Aktive Rekrutierung von Professorinnen	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebot von Führungspositionen in Teilzeit	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aktive Rekrutierung von Postdoktorandinnen/Nachwuchsgruppenleiterinnen/Habilitandinnen?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anwendung und Berücksichtigung von § 9 Abs. 1 LGG	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilisierung von Arbeitszeit (Telearbeit/Mobiles Arbeiten)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorgaben des Dekanats zu familienfreundlichen Dienst-, Lehr- und Besprechungszeiten	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ehrenamtliche Tätigkeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch Stellenaufstockung, Freistellung oder Lehrdeputatsanerkennung unterstützen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gründung einer themenspezifischen AG Diversität/Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Implementierung von Maßnahmen zur Awareness	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratungsangebote/-personen (bitte unten erläutern)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einrichtung eines Fonds zur strukturellen Verankerung von Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Unterstützung von Fortbildungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gleichstellung der Geschlechter

Förderung von Austausch und Vernetzung zwischen Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Frauen aus der Wissenschaft als Rollenmodelle (z.B. „Female Scientific Talk“ bzw. „Female Expert Talk“)

x

Einrichtung von Eltern-Kind-Räumen (mit
angeschlossenem Arbeitsplatz)

x

Spezielle Angebote an Schüler*innen, um die
Begeisterung für die jeweiligen Fächer zu wecken (z.B.
Girl's Day, Boy's Day, Schnupper-Uni)

x

Förderung der öffentlichen Wahrnehmung von Frauen in
der Wissenschaft

x

Unterstützung von Mentoring und Coaching in Hinsicht
auf Karriereplanung

x

Gendergerechte Sprache und Außendarstellung
(Websites/Vorträge/Publikationen/Berichte)

x

Weitere, und zwar:

Fakultätsgleichstellungsbüro

Förderprogramme FEMHABIL und FEMAPL

Forschungsförderprogramm BONFOR

Clinician Scientist Programme Neuro-aCSis und ACCENT

Maßnahmen des Exzellenzclusters und der Sonderforschungsbereiche

Betriebskindertagesstätte am UKB

Erläuterung und Evaluierung der Maßnahmen

Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät

An der Medizinischen Fakultät Bonn ist seit 2012 ein eigenes Gleichstellungsbüro am Dekanat eingerichtet. Es sind eine Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen bestellt; aktuell läuft die Suche nach weiteren Stellvertreterinnen. Eine Referentin am Dekanat überstutzt zudem hauptamtlich die Gleichstellungsarbeit der Fakultät.

Instrumente zur erfolgreichen Rekrutierung von Frauen auf Leitungspositionen

Die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten begleiten alle Berufungsverfahren an der Fakultät, ein Gleichstellungscontrolling ist etabliert. Entsprechend der aktiven Rekrutierung sind alle Berufungskommissionen, die geschlechterparitätisch besetzt sind, seitens des Dekanats gehalten, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern. Auch die Verbände der Fakultät sind aufgerufen, Wissenschaftlerinnen in die Leitung von Nachwuchs- und Forschungsgruppen zu berufen. Im klinischen Sektor finden Bemühungen statt, den Ärztinnenanteil auf den oberärztlichen Positionen zu steigern. Angesichts der Zunahme von Frauen auf Führungspositionen und der generellen Erwartungshaltung der jüngeren Generationen an eine gesunde Work-Life-Balance sind innovative zukunftsweisende Führungsmodelle wie TOP-Sharing geeignet, Führungsnachwuchs anzusprechen und längerfristig zu binden.

Förderprogramme FEMHABIL und FEMAPL

Mit großem Erfolg wurden die beiden Förderprogramme FEMHABIL zum Abschluss der Habilitation und FEMAPL zur Erlangung eines apl.-Titels an der Fakultät implementiert. Ziel ist es, dem nach wie vor bestehenden Gendergap zu begegnen. Ärztinnen werden durch klinische Freistellungen in der Fertigstellung ihrer Publikationen unterstützt, während Naturwissenschaftlerinnen Sachmittel u.a. zur personellen Unterstützung erhalten. In sechs FEMHABIL-Förderrunden konnten bisher 47 Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Über das FEMAPL-Programm haben in vier Förderrunden ebenfalls bereits 8 Stipendiatinnen eine Förderung erhalten.

Forschungsförderprogramm BONFOR

Das Forschungsförderprogramm BONFOR der Medizinischen Fakultät eröffnet über die Vergabe von Gerok-Stipendien jungen Ärztinnen und Ärzten die Möglichkeit, die klinische Tätigkeit für die Durchführung eines wissenschaftlichen Projektes zu unterbrechen und bietet bei entsprechender wissenschaftlicher Qualifikation die Option einer anschließenden Nachwuchsgruppenförderung. Mütter werden unterstützt durch Verlängerung der Projektlaufzeit bei Schwangerschaft, Flexibilisierung des Förderzeitraums, Anrechnung der Betreuungszeiten sowie eine monatliche Kinderzulage. Eine weitere Flexibilisierung im Sinne des Wiedereinstiegs eröffnet das Förderinstrument zum Projektanschub für Quereinsteiger*innen, die in den letzten Jahren nicht über eigene Fördermittel verfügten.

Clinician Scientist Programme Neuro-aCSis und ACCENT

Die Medizinische Fakultät Bonn hat zudem zur Ausweitung der Karriereperspektiven in Forschung und Krankenversorgung erfolgreich Fördermittel zur Etablierung von Clinician Scientist Stellen mit geschützten Forschungszeiten eingeworben. Neuro-aCSis hält 15 Clinician Scientist Stellen bereits, während über ACCENT in 3 Förderrunden 12 Advanced Clinician Scientist Stellen eingerichtet werden. Beide Programme verpflichten sich darauf, die Stellen zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, und gestalten zudem ein Rahmenprogramm mit Karrieremaßnahmen. Wer ACCENT erfolgreich absolviert hat, kann perspektivisch Professuren und klinische Leitungspositionen übernehmen. Somit sind die Teilnehmerinnen auch wichtige Vorbilder für Studentinnen und junge Ärztinnen.

Exzellenzcluster ImmunoSensation und Sonderforschungsbereiche

In allen Verbundprojekten kommen Maßnahmen zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen zum Einsatz. Wesentliche Säulen der Gleichstellungsaktivitäten bilden die Bereiche der aktiven Rekrutierung, Sensibilisierung für Genderthemen, Mentoring, Coaching, Training und Vernetzung, Ausgleichsmaßnahmen bei Gremientätigkeit und personelle Unterstützung bei Schwangerschaft sowie weitere Unterstützungsangebote wie Familienzimmer, Homeoffice-Optionen und Notfallbetreuungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beteiligungen an Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche, die Mädchen früh Einblick in MINT-Fächer gewähren, runden das Bild ab.

Betriebskindertagesstätte am UKB

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Krankenversorgung und Familie wird maßgeblich durch die Kindertagesstätte am Universitätsklinikum Bonn mit 160 Vollzeitbetreuungsplätzen unterstützt. Weibliche Führungskräfte sowie Eltern mit kindbedingter beruflicher Auszeit werden im Vergabesystem durch zusätzliche Punkte bevorzugt berücksichtigt.

Individuelles Beratungsangebot

Beratungsbedarf zur Unterstützung der eigenen Karriereentwicklung kann jederzeit im Gleichstellungsbüro angemeldet werden. Gerne informiert der Arbeitsbereich auch über bestehende Förderprogramme. Für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen mit höherer Karriereaspiration besteht zudem die Option zur individuellen Beratung mit dem Dekan. Darüber hinaus ist das Gleichstellungsbüro auch Anlaufstelle bei den verschiedenlichsten problematischen Situationen wie u.a. Erfahrung von Machtmissbrauch.

5) Controlling

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät Bonn tritt nach Beschlussfassung im Senat der Universität in Kraft. Nach der Hälfte der Laufzeit wird hiermit ein Zwischenbericht vorgelegt. Zum Ende der Laufzeit wird ein Bericht über die Personalentwicklung und durchgeführten Maßnahmen erstellt. Die Erfolgsüberprüfung und die Anpassung der Maßnahmen stellen die Basis für die Fortschreibung. Der Gleichstellungsplan wird auf den Dekanatsseiten veröffentlicht.