Zwischenbericht

zum Gleichstellungsplan 2013-2016

der Medizinischen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

universitätbonn

universitätsklinikumbonn

Inhalt

Präambel 4

Beschäftigtenstatistik 4

Professuren 5

Analyse der Berufungsverfahren 5
Universitätsprofessuren 6

Wissenschaftliche Positionen 7

Entgeltgruppen E14/15 7
Entgeltgruppe E13 7
Forschungsgruppenleitungen 8
Exzellenzcluster ImmunoSensation 8

Akademische Abschlüsse und Qualifikationen 9

Außerplanmäßige Professuren 9
Habilitationen 9
Promotionen 10

Ärztliche Positionen 10

Oberärztliche Positionen (OA) 10
Fach- (FA) und assistenzärztliche (AA) Positionen 12
Facharztqualifikation und Schwerpunkt-/Zusatzbezeichnung 13

Umsetzung der Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Bonn 14

Förderungen von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen 14
Beteiligungen am Forschungsförderprogramm BONFOR der Fakultät 14
Unterstützungen der Karriereentwicklung 15
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie 16
Aktivitäten des Arbeitsbereichs Gleichstellung der Fakultät 16

Stand der Zielerreichung und Ausblick bis 2016 17

Tabellenanhang

Geschlechterdifferenzierte Übersichten des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2014, 2012 18

Präambel

Der vorliegende Zwischenbericht hat zum Ziel, gemäß der Berichtspflicht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans der Jahre 2013 bis 2016 an der Medizinischen Fakultät zu informieren.

Der Datenbasis zugrunde liegen verschiedene Quellen mit unterschiedlichen Stichdaten:

1. Die Beschäftigtenstatistik wurde von der Abteilung Personalcontrolling des Universitätsklinikums für den Stichtag des 1. Juni 2014 erstellt, als Vergleichsgröße dienen die Beschäftigtenzahlen des Gleichstellungsplans zum 1. Juni 2012.

2. Die Angaben zu den Akademischen Abschlüssen wurden durch das Personalcontrolling der Universität für 2011 zur Verfügung gestellt und um die aktuellen Daten für 2013 aus dem Medizinischen Dekanat ergänzt.

3. Da Stichtagsabfragen bei großen Personalständen mit vergleichsweise geringer Stellenfluktuation die Dynamik einer geschlechterdifferenzierten Personalrekrutierung nicht abbilden können, wurde zusätzlich eine strukturierte Abfrage der Institute und Kliniken zur Personalentwicklung in 2013/14 sowie prospektiv für 2015/16 durchgeführt und dabei die getroffenen Maßnahmen zur fachgebietsspezifischen Zielerreichung abgefragt. Der Rücklauf der Umfrage lag bei 100%.

4. Weitere Daten stellten das Exzellenzcluster ImmunoSensation sowie die BONFOR-Kommission und das UKB-Bildungszentrum zur Verfügung.

Beschäftigtenstatistik

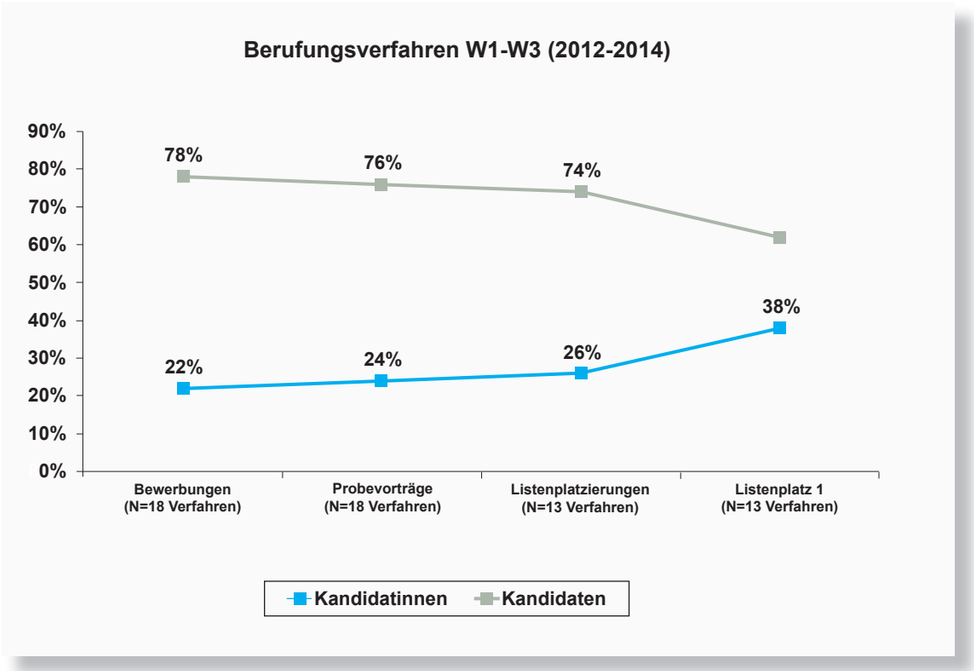
Zum Stichtag des 1. Juni 2014 sind insgesamt 1766 Personen hauptamtlich im wissenschaftlichen Sektor der Fakultät beschäftigt, 168 Personen mehr als zwei Jahre zuvor. Im Vergleichszeitraum stieg der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Fakultät von 45% auf 48%. Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen sind aktuell an allen Vollzeitstellen (VZ) zu 38% (Anstieg um 4 Prozentpunkte) und an den Teilzeitstellen (TZ) zu 71% (Rückgang um einen Prozentpunkt) vertreten. Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen beträgt der Frauenanteil 46% unter den Vollzeitbeschäftigten sowie 70% an den Teilzeitbeschäftigten. 352 Personen sind über eine mehr als fünfzigprozentige Drittmittelfinanzierung an der Medizinischen Fakultät beschäftigt bei einem Wissenschaftlerinnenanteil von 58% (Anstieg um 2 Prozentpunkte). 44 Mütter und 13 Väter befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in Elternzeit.

Professuren

Analyse der Berufungsverfahren

Die seit Mitte 2012 monitorierten Berufungsverfahren[1] an der Medizinischen Fakultät dokumentieren zunehmende Anteile der Kandidatinnen über die einzelnen Verfahrensphasen bis hin zu den Listenplätzen. Demnach beläuft sich der Kandidatinnenanteil an den Bewerbungen auf 22%, an den Einladungen zum Probevortrag auf 24%, an den Listenplatzierungen auf 26% und an den Listenplätzen 1 auf 38%. Da hiervon jedoch 5 Verfahren* zum Auswertungszeitpunkt im Juni 2014 offen waren, können sich die Anteile auf den Listenplätzen bis zu den Verfahrensabschlüssen noch verschieben. Auch bleibt die Stellenbesetzung letztendlich abhängig von den Berufungsverhandlungen und der Rufannahme. Dennoch belegt die Analyse die Bemühungen der Fakultät, den Professorinnenanteil nachhaltig zu erhöhen.

Berufungsverfahren W1-W3 (N=18)	Kandidatinnen		Kandidaten	
	N	%	N	%
Bewerbungen	30	22%	108	78%
Probevorträge	18	24%	57	76%
Listenplatzierungen (N=13)	8	26%	23	74%
Listenplatz 1 (N=13)	5	38%	8	62%



[1] *Folgende Verfahren fanden Berücksichtigung mit Stand Juni 2014: W3 Nuklearmedizin, W3 Patientensicherheit, W3 Medizinische Biometrie, Informatik und Epidemiologie, W3 Human Immunology (ad personam), W2 Herzchirurgie, W2 Vaskuläre Neurologie, W2 Medizinische Psychologie, W2 Innere Medizin Endokrinologie/Diabetologie, W2 Neuroradiologie, W2 Antibiotika Systemmikrobiologie (DZIF), W2 Translationale Immunologie (DZIF), W2 Vascular Immunology (ad personam), W2 Immunpathologie*, W2 Zelluläre Modelle neurodegenerativer Erkrankungen*, W2 Neuropädiatrie*, W2 Virologie mit Schwerpunkt neuartige Viren*, W1 Vaskuläre und pulmonale Physiologie (ad personam), W1 Translationale Molekulare Bildgebung in der Nuklearmedizin**

Universitätsprofessuren

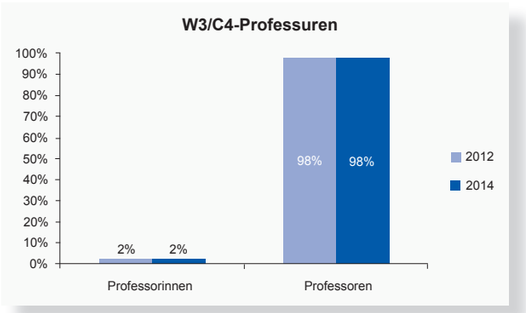
Gemäß der Beschäftigtenstatistik sind die Professorinnenanteile an den Universitätsprofessuren der Fakultät zwischen dem 1. Juni 2012 und 1. Juni 2014 insgesamt mit 7% unverändert geblieben, die W2-Professuren verzeichnen ein Prozent Steigerung. Aktuell stellen Professorinnen 2% an den W3/C4-Professuren, 10% an den W2/C3-Professuren und 25% an den W1-Professuren. Neben den W/C-besoldeten Professoren/-innen finden bei den berichteten Daten auch berufene Professoren/-innen mit außertariflichen Verträgen Berücksichtigung.

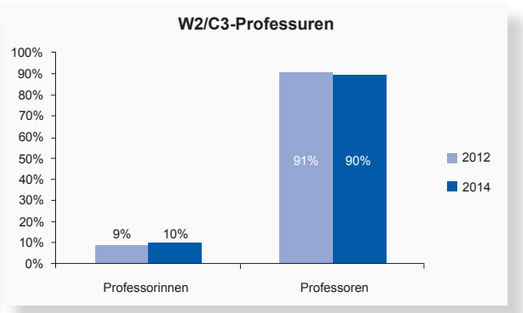
Professuren (Gesamt)	Professorinnen		Professoren	
	N	%	N	%
01/06/2012	7	7%	98	93%
01/06/2014	8	7%	107	93%

W3/C4-Professuren	Professorinnen		Professoren	
	N	%	N	%
01/06/2012	1	2%	44	98%
01/06/2014	1	2%	49	98%

W2/C3-Professuren	Professorinnen		Professoren	
	N	%	N	%
01/06/2012	5	9%	51	91%
01/06/2014	6	10%	55	90%

W1-Professuren	Professorinnen		Professoren	
	N	%	N	%
01/06/2012	1	25%	3	75%
01/06/2014	1	25%	3	75%





Bei den 18 Universitätsprofessuren[2], die in den Jahren 2013 und 2014 besetzt wurden, finden sich eine Frau und 5 Männer unter den W3-Professuren, eine Frau und 10 Männer unter den W2-Professuren sowie eine Frau auf einer W1-Professur. Da alle drei neuberufenen Professorinnen ihren Dienstantritt in der zweiten Jahreshälfte 2014 hatten, sind diese in den Daten des Stichtags vom 1. Juni 2014 nicht enthalten.

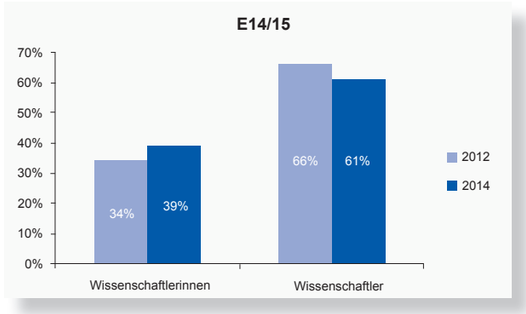
[2] *W2 Biochemie, W2 Cognitive and Clinical Neurophysiology, W2 Genetik familiärer Tumorerkrankungen, W2 Vascular Immunology, W3 Allgemeine Pädiatrie, W2 Innere Medizin / Kardiale Elektrophysiologie, W2 Dendritische Pathophysiologie, W3 Nuklearmedizin, W2 Vaskuläre Neurologie, W2 Medizinische Psychologie, W2 Herzchirurgie, W3 Human Immunology, W3 Medizinische Biometrie, Informatik und Epidemiologie, W3 Patientensicherheit, W3 Synaptische Physiologie und Pathophysiologie, W2 Neuroradiologie, W2 Translationale Immunologie, W1 Vaskuläre und pulmonale Physiologie*

Wissenschaftliche Positionen

Entgeltgruppen E14/15

In den Entgeltgruppen E14/15 ist der Wissenschaftlerinnenanteil von Juni 2012 bis Juni 2014 um 5 Prozentpunkte auf 39% gestiegen.

E14/15	Wissenschaftlerinnen		Wissenschaftler	
	N	%	N	%
01/06/2012	33	34%	64	66%
01/06/2014	41	39%	65	61%

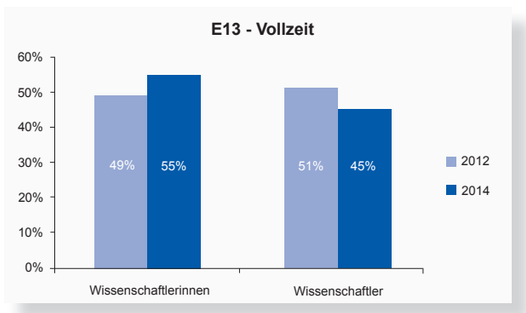


Der Wissenschaftlerinnenanteil in E14/15 macht dabei 46% an den befristeten und 21% an den unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnissen aus.

Entgeltgruppe E13

Im Bereich E13 liegt mit aktuell 63% (Anstieg um 2 Prozentpunkte) keine Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen vor. An den Teilzeitstellen, die vermutlich zu einem großen Teil Doktorandenstellen beinhalten, stellen Wissenschaftlerinnen zwei Drittel (67%) und Wissenschaftler ein Drittel (33%). Bei den Vollzeitstellen verzeichnen die Wissenschaftlerinnenanteile eine Zunahme um 6 Prozentpunkte auf 55%, so dass auch unter den Postdoktoranden/-innen eine überhälftige Vertretung erreicht wird.

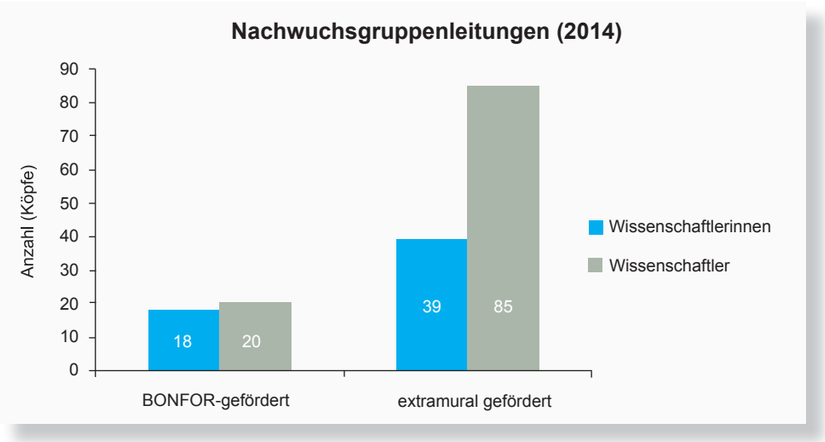
E13-VZ	Wissenschaftlerinnen		Wissenschaftler	
	N	%	N	%
01/06/2012	79	49%	82	51%
01/06/2014	108	55%	87	45%



Laut Selbstauskunft der Institute und Kliniken wurden in den Entgeltgruppen E13(VZ)-E15 insgesamt 63 Stellen frei, wovon 29 Stellen ausgeschrieben wurden. Die freien Stellen wurden mit 33 Wissenschaftlerinnen und 24 Wissenschaftlern besetzt, nur 9 Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter wurden dabei intern rekrutiert.

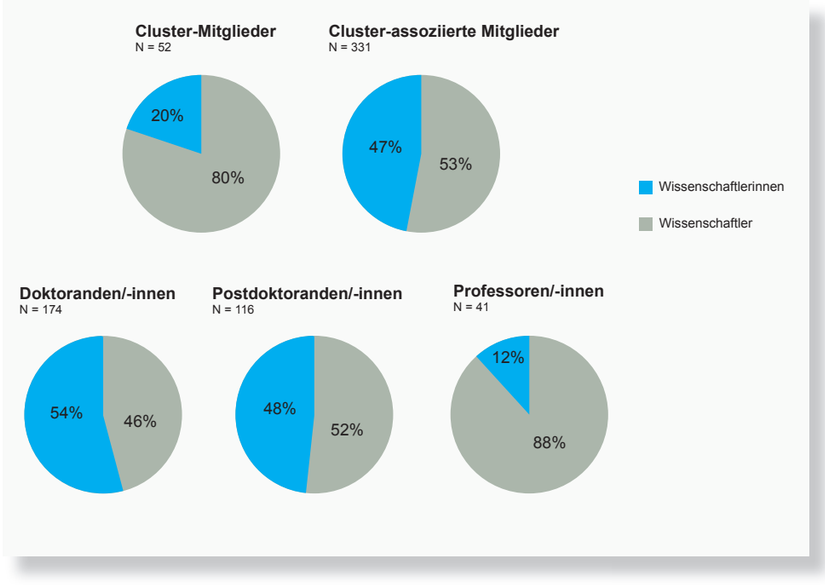
Forschungsgruppenleitungen

Die Befragung der Institute und Kliniken ergab, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt 18 Wissenschaftlerinnen und 20 Wissenschaftler eine durch BONFOR geförderte Nachwuchsgruppe sowie 39 Wissenschaftlerinnen und 85 Wissenschaftler eine durch externe Drittmittel geförderte Nachwuchsgruppe leiten.



Exzellenzcluster ImmunoSensation

Das Exzellenzcluster ImmunoSensation beteiligt über 300 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Medizinischen Fakultät und des Life & Medical Sciences (LIMES)-Instituts der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sowie dem caesar (Center of Advanced European Studies and Research) und DZNE (Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen). Im Jahr 2013 waren 20% der 52 Mitglieder im Cluster Frauen bei einem Anteil an den Professuren von 12%. Eine erste Cluster-Professorin konnte auf eine W3-Professur berufen werden, eine weitere Professorin soll 2015 für das Cluster gewonnen werden. In den letzten zwei Jahren wurden außerdem drei Juniorgruppenleiterinnen ernannt. Bei den clusterassoziierten Wissenschaftler/-innen lag der Frauenanteil bei 47%, was durch die hohe Anzahl an Doktorandinnen (54%) und Postdoktorandinnen (48%) bedingt ist.

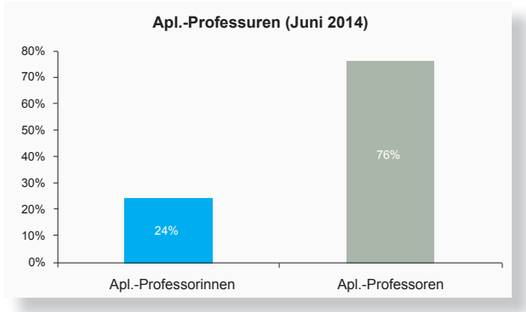


Akademische Abschlüsse und Qualifikationen

Außerplanmäßige Professuren

Im Juni 2014 lag der Anteil von Professorinnen an den Apl.-Professuren bei knapp einem Viertel (24%).

Apl.-Professuren	Professorinnen		Professoren	
	N	%	N	%
01/06/2014	11	24%	35	76%

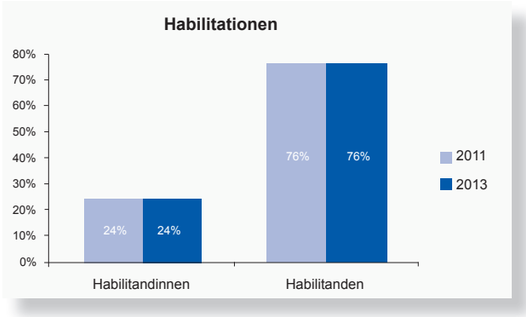


Nach Angabe der Institute und Kliniken wurden 2013/14 an 4 Mitarbeiterinnen und 9 Mitarbeiter der Fakultät Apl.-Professuren durch das Rektorat verliehen.

Habilitationen

Der Habilitandinnenanteil ist zwischen 2011 und 2013 unverändert geblieben und entspricht mit 24% dem Apl.-Professorinnenanteil.

Habilitationen	Habilitandinnen		Habilitanden	
	N	%	N	%
Jahr 2011	6	24%	19	76%
Jahr 2013	6	24%	19	76%

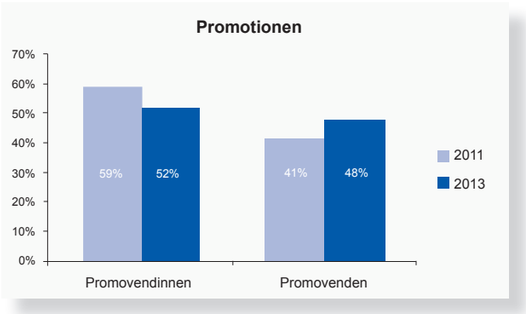


Die befragten Institute und Kliniken gaben für die Jahre 2013/14 den Abschluss der Habilitation von insgesamt 10 Wissenschaftlerinnen und 22 Wissenschaftlern an. Für die Jahre 2015/16 werden voraussichtlich weitere Habilitationen von 22 Wissenschaftlerinnen und 29 Wissenschaftlern der Fakultät erwartet.

Promotionen

Der Promovendinnenanteil ist im Jahr 2013 mit 52% weiterhin überhälftig, verzeichnet jedoch gegenüber 2011 einen Rückgang um 7 Prozentpunkte.

Promotionen	Promovendinnen		Promovenden	
	N	%	N	%
Jahr 2011	88	59%	61	41%
Jahr 2013	87	52%	81	48%



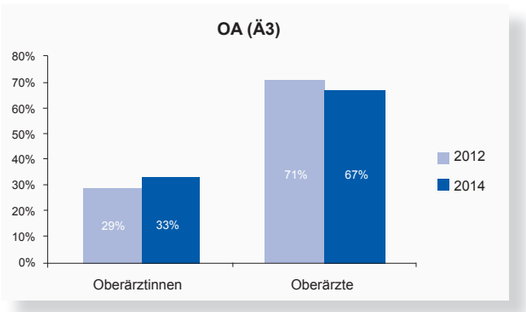
Ärztliche Positionen

An den ärztlichen Positionen macht der Ärztinnenanteil zum Erhebungszeitpunkt insgesamt 48% aus mit einem Anstieg von 4 Prozentpunkten zwischen Juni 2012 und Juni 2014.

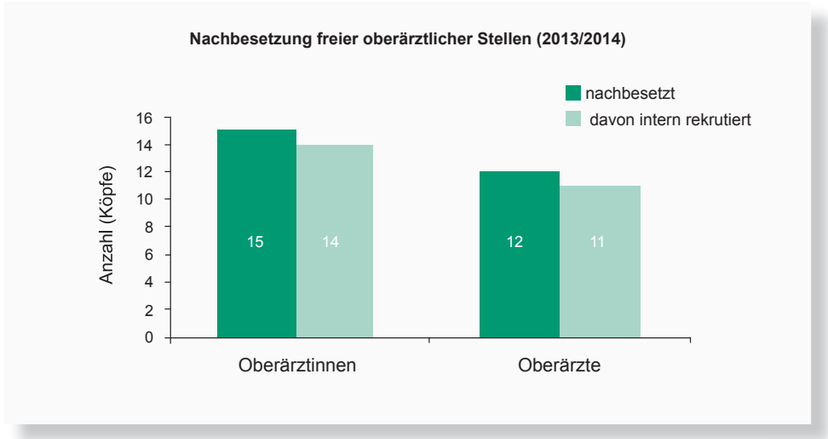
Oberärztliche Positionen (OA)

Der Oberärztinnenanteil hat sich im Vergleichszeitraum um 4 Prozentpunkte auf 33% erhöht.

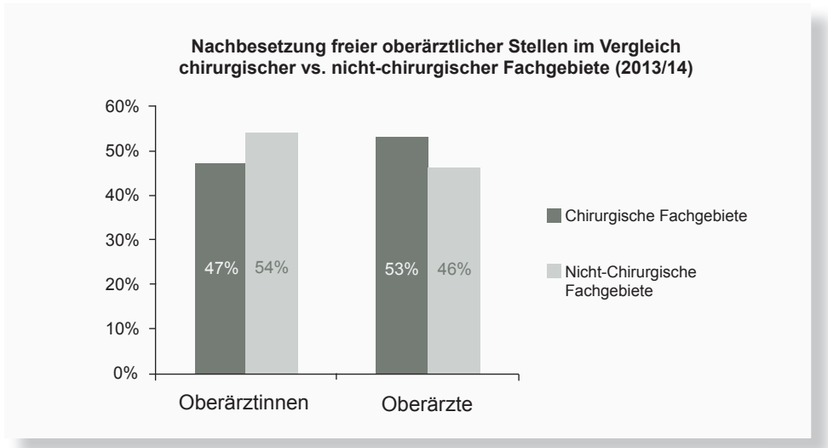
OA (Ä3)	Oberärztinnen		Oberärzte	
	N	%	N	%
01/06/2012	51	29%	127	71%
01/06/2014	66	33%	134	67%



2013/14 wurden gemäß der Befragung der Kliniken und Institute 30 oberärztliche Stellen frei, hiervon wurden lediglich 2 Stellen ausgeschrieben. Die Stellen wurden mit 15 Ärztinnen und 12 Ärzten nachbesetzt, hierdurch wurden 14 Ärztinnen und 11 Ärzte intern befördert.
2015/16 werden voraussichtlich weitere 8 oberärztliche Stellen frei.



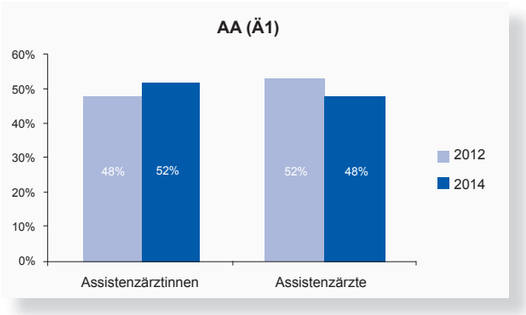
Auffallend ist, dass die chirurgischen Fachgebiete insgesamt eine vergleichbare Anzahl von Ärztinnen für oberärztliche Positionen rekrutieren konnten wie die nicht-chirurgischen Fachgebiete. So haben die chirurgischen Fachgebiete 7 Oberärztinnen bei 15 freien Stellen eingestellt, in den nicht-chirurgischen Bereichen waren es 7 Oberärztinnen bei 13 freien Stellen.



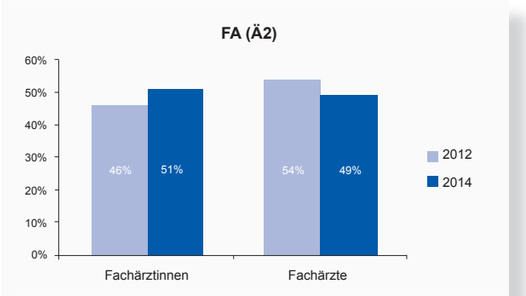
Fach- (FA) und assistenzärztliche (AA) Positionen

Bei den Ärztinnenanteilen an den assistenz- und fachärztlichen Positionen wurden zwischen Mitte 2012 und Mitte 2014 mit 52% (Zunahme von 4 Prozentpunkten) sowie 51% (Zunahme um 5 Prozentpunkte) überhälftige Repräsentationen erreicht.

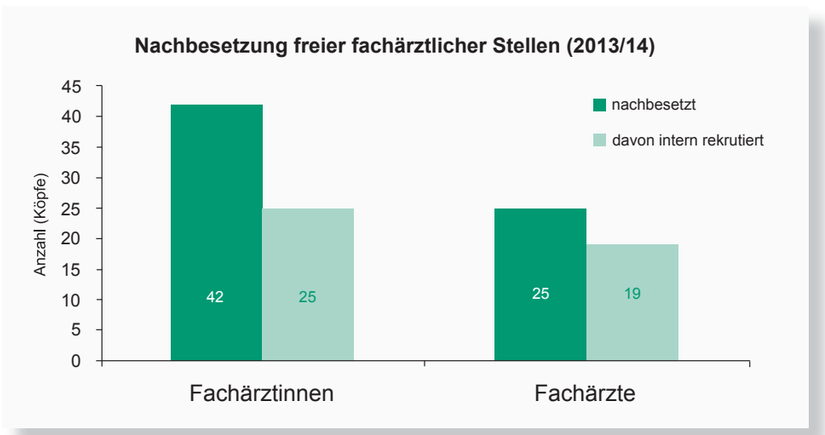
AA (Ä1)	Assistenz-ärztinnen		Assistenz-ärzte	
	N	%	N	%
01/06/2012	230	48%	248	52%
01/06/2014	277	52%	256	48%



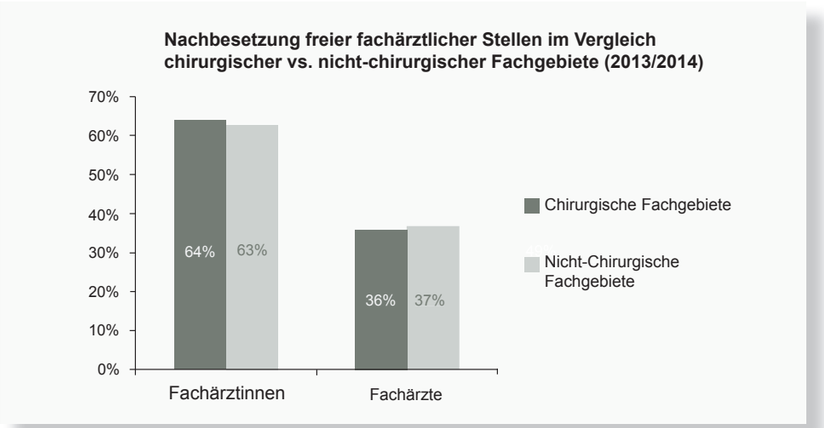
FA (Ä2)	Fachärztinnen		Fachärzte	
	N	%	N	%
01/06/2012	111	46%	131	54%
01/06/2014	138	51%	131	49%



In den Jahren 2013/14 wurden laut Abfrage 68 fachärztliche Stellen frei, hiervon wurden 14 Stellen ausgeschrieben. Die Stellen wurden mit 42 Ärztinnen und 25 Ärzten nachbesetzt, 25 Ärztinnen und 19 Ärzte kamen von intern. Für die kommenden Jahre 2015/16 sollen nach heutigem Kenntnisstand weitere 30 fachärztliche Stellen frei werden.



Insgesamt zeigen die Nachbesetzungen eine prozentual gleiche Rekrutierung von Fachärztinnen und Fachärzten in den chirurgischen wie nicht-chirurgischen Fachgebieten. Während die chirurgischen Gebiete 7 Fachärztinnen auf 11 freien Stellen besetzten, waren es in den nicht-chirurgischen Feldern 34 Fachärztinnen bei 54 Vakanzen.



Nichtsdestotrotz konstatieren einzelne chirurgische Fachgebiete eine geringe Anzahl an Bewerberinnen (z.B. Herzchirurgie, Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie, Neurochirurgie, Orthopädie und Unfallchirurgie), zum Teil bereits auf Ebene des Berufseinstiegs.

Facharztqualifikation und Schwerpunkt-/Zusatzbezeichnung

Hinsichtlich des Qualifikationserwerbs haben 2013/14 nach Angaben der Kliniken und Institute 47 Ärztinnen und 48 Ärzte der Fakultät eine Facharztqualifikation erworben. Im selben Zeitraum konnten 22 Ärztinnen und 28 Ärzte zudem eine Schwerpunkt- und Zusatzbezeichnung erwerben.

Umsetzung der Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Bonn

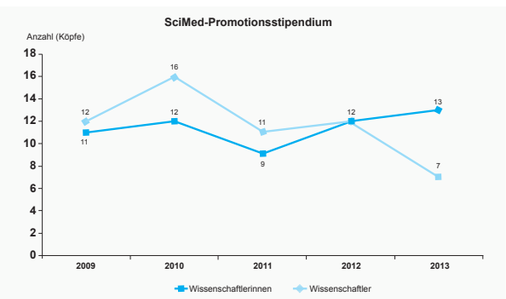
Förderungen von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen

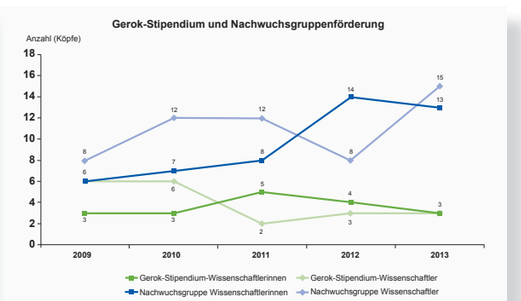
Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stehen Möglichkeiten der Forschungsförderung im Rahmen des Forschungsförderprogramms der Fakultät sowie Angebote der Führungskräfteentwicklung über das Bildungszentrum am UKB offen. Frauenspezifische Förderungen bieten das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra sowie das Maria von Linden-Programm der Universität für alle akademischen Qualifikationsstufen (detaillierte Information unter: www.gleichstellung.uni-bonn.de).

Knapp die Hälfte der befragten Kliniken gab zudem an, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Durchführung wissenschaftlicher Projekte bzw. die Anfertigung ihrer Habilitation von klinischen Aufgaben freizustellen. 2013/14 wurden insgesamt 33 Wissenschaftlerinnen und 41 Wissenschaftler zu diesem Zweck freigestellt.

Beteiligungen am Forschungsförderprogramm BONFOR der Fakultät

Eine Auswertung der Beteiligungen am fakultätsinternen Forschungsförderprogramm BONFOR belegt eine über den Zeitraum der Jahre 2009 bis 2013 insgesamt annährend paritätische Teilnahme und Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In den Jahren 2012 und 2013 haben zusammengenommen 25 Wissenschaftlerinnen (57%) und 19 Wissenschaftler (43%) ein SciMed-Stipendium zur Promotionsförderung erhalten, 7 Wissenschaftlerinnen (54%) und 6 Wissenschaftler (46%) wurden mit einem Gerok-Stipendium zur Stärkung der klinischen Forschung während der Facharztausbildung gefördert und 27 Wissenschaftlerinnen (54%) sowie 23 Wissenschaftler (46%) erhielten eine Anschubfinanzierung für Nachwuchsgruppen. Seit 2011 wurden außerdem für 7 geförderte Wissenschaftlerinnen zusätzliche Kinderzulagen -für insgesamt 11 Kinder- bewilligt sowie die Projektlaufzeiten von 5 Projektleiterinnen, die während der Nachwuchsgruppenförderung in den Mutterschutz gingen, um jeweils ein Jahr verlängert.





Unterstützungen der Karriereentwicklung

Eine gezielte Schulung für Führungskräfte bietet die UKB-eigene Führungskräfteentwicklung an. Im Zeitraum von 2011 seit Bestehen des Programms bis 2013 haben nach Angaben des Bildungszentrums 55 Teilnehmerinnen und 55 Teilnehmer aller Berufsgruppen das Führungskräftetraining am UKB absolviert. Die Befragung der Kliniken und Institute ergab für 2013/14 eine Beteiligung von 12 Wissenschaftlerinnen und 10 Wissenschaftlern. Im gleichen Zeitraum wurden 6 Wissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät über das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra der Universität gefördert. Das Exzellenzcluster ImmunoSensation hat in Ergänzung eine eigene Vortragsreihe gestartet mit dem Ziel, jungen Wissenschaftlerinnen Perspektiven und Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen.

Zur Weiterentwicklung der Führungskräfteentwicklung am UKB ist geplant, das Seminarangebot künftig um spezifische Module für weibliche Führungskräfte zu erweitern. Ärztinnen soll entsprechend den Herausforderungen einer Leitungsfunktion im Spannungsfeld zwischen Krankenversorgung, Forschung und Lehre ein spezielles Training angeboten werden. Dies findet deutliche Unterstützung in den Befragungsrückmeldungen, die hierin eine wirksame Maßnahme zur Steigerung der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Leitungspositionen der Medizinischen Fakultät sehen. Daher wird laut Abfrage die Teilnahme der eigenen Mitarbeiterinnen an den Führungskräfteseminaren und dem Mentoringprogramm unterstützt. An den meisten Kliniken und Instituten werden Mitarbeitergespräche gezielt zur Identifikation karriereorientierter Mitarbeiterinnen genutzt. An mehreren Kliniken erhalten Assistenzärzte/-innen ein Mentoring durch erfahrene Fach- und Oberärzte/-innen.

Die Medizinische Fakultät und das Exzellenzcluster engagieren sich auch für die Wissenschaftlerinnen „von morgen“ und nehmen regelmäßig und erfolgreich am Girls’ Day und an der Kinderuni teil.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Betriebskindertagesstätte am UKB konnte auf 160 Vollzeitbelegplätze (U3=72, Ü3=88) und weitere 6 Sharingplätze aufgestockt werden. Die überarbeitete Dienstvereinbarung zum Aufnahmeverfahren berücksichtigt verstärkt weibliche Führungskräfte, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Nachwuchsgruppen- u. Projektleiterinnen sowie Mitarbeiterinnen aus fachspezifischen Mangelberufen.

Das Exzellenzcluster bezuschusst für seine Mitglieder Kinderbetreuungsplätze beim privaten Anbieter „Max and Mary“ auf dem Venusberg und hält eine Notfall- und Ferienbetreuung bereit. Darüber hinaus finanziert ImmunoSensation derzeit zwei SHKs als Vertretung für Wissenschaftlerinnen im Mutterschutz zur Gewährleistung des Fortgangs der Projekte. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fakultät können auch auf entsprechende Notfall- und Ferienbetreuungskontingente des Familienbüros der Universität zurückgreifen sowie eine Beratung zu den Themen Mutterschutz, Elternzeit, Kinderbetreuung und Pflege in Anspruch nehmen.

Insgesamt übersteigt die Nachfrage in der Kinderbetreuung weiterhin das Angebot, und die befragten Kliniken und Institute sehen in der Bereitstellung ausreichender und bezahlbarer Kinderbetreuungsplätze in Arbeitsortnähe mit geeigneten Öffnungszeiten und Rand- wie Ferienbetreuung, Freistellungen bei häuslichen Notfällen, Arbeitszeitkonten sowie Elternzeitvertretungen einen zentralen Handlungsbedarf.

Teilzeitarbeit und individualisierte Arbeitszeitmodelle sind in weiten Bereichen der Kliniken und Institute -auch auf Führungsebenen- realisiert und werden unter Berücksichtigung der klinischen Rahmenbedingungen laufend fortentwickelt. Dem vielfach geäußerten Wunsch nach flexiblen Arbeitsmöglichkeiten kommt eine neue Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit am Universitätsklinikum Bonn nach. Die weitere Umsetzung bleibt abhängig von den Arbeitsgebieten sowie der Bereitstellung einer sicheren Datenübertragung durch die IT.

Aktivitäten des Arbeitsbereichs Gleichstellung der Fakultät

Seit 2012 wurde mit der Wahl einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität für die Medizinische Fakultät sowie der Einstellung einer Gleichstellungsreferentin der Arbeitsbereich an der Fakultät gestärkt. Zur Koordination der Gleichstellungsarbeit zwischen Universität und Universitätsklinikum finden regelmäßige Absprachen mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität sowie der Gleichstellungsbeauftragten für nichtwissenschaftliches Personal am UKB statt.

Zu den zentralen Aufgaben der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gehört die Vertretung der Thematik in den Steuerungsgremien der Fakultät sowie die Begleitung und Monitorierung der Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät. Im Rahmen des Gleichstellungscontrollings werden geschlechterdifferenzierte Statistiken für das Berichtswesen der Fakultät wie die Gleichstellungs- und Strukturpläne der Medizinischen Fakultät, der Geschäfts- und Qualitätsbericht des UKB, die universitären Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land und Berichte an Drittmittelgeber erstellt.

Als eine Initiative des Arbeitsbereichs Gleichstellung hat 2014 ein erstes Netzwerk-Treffen von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen der Fakultät stattgefunden. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen ist vorgesehen, die Netzwerksveranstaltungsreihe auch für professionelles Coaching und Training zu nutzen. Da 19 der Kliniken und Institute überdies eigene interne Ansprechpersonen für Gleichstellungsbelange ernannt haben, sollen diese künftig zu Arbeitstreffen geladen werden, um die Gleichstellungsarbeit fachgebietsübergreifend zu koordinieren. Neben den Netzwerkaktivitäten besteht ein individuelles Beratungsangebot.

Stand der Zielerreichung und Ausblick bis 2016

Die Professorinnenanteile liegen aktuell bei einem Gesamt von 7%, bei den W2-Professuren konnten sie auf 10% gesteigert werden. Die Analyse der Berufungsverfahren weist für die letzten beiden Jahre eine Zunahme der Kandidatinnenanteile über alle Verfahrensphasen bis hin zu den ersten Listenplätzen mit 38% auf. Es ist zu erwarten, dass sich durch die zwischenzeitlich neuberufenen Professorinnen eine Zunahme der Professorinnenanteile in der Statistik für den Endbericht abbilden wird.

Im wissenschaftlichen Bereich stieg der Wissenschaftlerinnenanteil in den Entgeltgruppen E14/15 um 5 Prozentpunkte auf 39% an, in der Gruppe E13 liegt eine überhälftige Vertretung von Wissenschaftlerinnen sowohl insgesamt wie auch bei den Vollzeitstellen vor.

Weiterhin unterrepräsentiert sind Wissenschaftlerinnen bei den Habilitationen und Apl.-Professuren mit aktuell jeweils 24% sowie bei den extramural geförderten Nachwuchsgruppenleitungen. Als gegensteuernde Maßnahmen werden das Forschungsförderprogramm der Fakultät sowie die Führungskräfteentwicklung am Universitätsklinikum angesehen, die schon heute eine paritätische Teilnahme verzeichnen.

Im ärztlichen Sektor konnten die Frauenanteile in allen Bereichen gesteigert werden. Für die assistenz- und fachärztlichen Ebenen wurden mit überhälftigen Ärztinnenanteilen die Zielvorgaben erfüllt. Bei den oberärztlichen Positionen stieg der Anteil der Ärztinnen um 4 Prozentpunkte und liegt aktuell bei einem Drittel (33%). Die Befragung der Kliniken ergab zudem, dass 2013/14 mehr Ärztinnen als Ärzte auf oberärztlichen und fachärztlichen Positionen eingestellt sowie intern rekrutiert bzw. befördert wurden.

Als wesentliche Voraussetzung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans werden vorhandene Nachbesetzungsmöglichkeiten genannt, wobei einige Kliniken und Institute geringe Fluktuationen als hinderlich anführen. Eine aktive Ausschreibepraxis bei der Nachbesetzung verfügbarer Stellen bietet Ansatzpunkte für eine optimierte Rekrutierung hoch qualifizierten Personals unter Ausschöpfung interner und externer Potenziale.

Tabellenanhang

Geschlechterdifferenzierte Übersichten des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2014, 2012

Übersicht des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2014

Personal nach BVL-Gruppe	Hauptamtlich Beschäftigte am 01.06.2014 (Köpfe)																													
	Beschäftigte Gesamt					Vollzeitbeschäftigte										Teilzeitbeschäftigte										Drittmittelfinanziertes Personal				
											darunter befristet Beschäftigte										darunter befristet Beschäftigte									
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil
Spaltennummer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
W3/C4	48	1	47	2%	98%	47	1	46	2%	98%	3	0	3	0%	100%	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
W2/C3	55	4	51	7%	93%	54	3	51	6%	94%	7	1	6	14%	86%	1	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	7	1	6	14%	86%
W1	4	1	3	25%	75%	4	1	3	25%	75%	4	1	3	25%	75%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	2	0	2	0%	100%
C3-4/W1-3-Gesamt	107	6	101	6%	94%	105	5	100	5%	95%	14	2	12	14%	86%	2	1	1	50%	50%	1	1	0	100%	0%	9	1	8	11%	89%
C2	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
C1	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
A15	5	2	3	40%	60%	5	2	3	40%	60%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
A14	15	2	13	13%	87%	14	1	13	7%	93%	1	0	1	0%	100%	1	1	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
A13	3	0	3	0%	100%	3	0	3	0%	100%	3	0	3	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
C1-2/A-Gesamt	25	4	21	16%	84%	23	3	20	13%	87%	5	0	5	0%	100%	2	1	1	50%	50%	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%
A4	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
A3	200	66	134	33%	67%	159	37	122	23%	77%	40	10	30	25%	75%	41	29	12	71%	29%	5	1	4	20%	80%	3	2	1	67%	33%
A2	269	138	131	51%	49%	173	65	108	38%	62%	151	59	92	39%	61%	96	73	23	76%	24%	67	52	15	78%	22%	10	5	5	50%	50%
A1	533	277	256	52%	48%	460	218	242	47%	53%	449	216	233	48%	52%	73	59	14	81%	19%	67	55	12	82%	18%	35	21	14	60%	40%
Ä-Gesamt	1002	481	521	48%	52%	792	320	472	40%	60%	640	285	355	45%	55%	210	161	49	77%	23%	139	108	31	78%	22%	48	28	20	58%	42%
E15	17	5	12	29%	71%	15	3	12	20%	80%	3	1	2	33%	67%	2	2	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	2	0	2	0%	100%
E14	89	36	53	40%	60%	72	22	50	31%	69%	23	11	12	48%	52%	17	14	3	82%	18%	6	5	1	83%	17%	14	8	6	57%	43%
E13	504	316	188	63%	37%	195	108	87	55%	45%	177	98	79	55%	45%	309	208	101	67%	33%	295	196	99	66%	34%	274	167	107	61%	39%
E12	1	1	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%	1	1	0	100%	0%
E11/E10	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
E-Gesamt	611	358	253	59%	41%	282	133	149	47%	53%	203	110	93	54%	46%	329	225	104	68%	32%	302	202	100	67%	33%	275	176	115	64%	36%
AT	21	2	19	10%	90%	20	2	18	10%	90%	2	0	2	0%	100%	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	276	0	3	0%	100%
Insgesamt	**1766**	**851**	**915**	**48%**	**52%**	**1222**	**463**	**759**	**38%**	**62%**	**864**	**397**	**467**	**46%**	**54%**	**544**	**388**	**156**	**71%**	**29%**	**442**	**311**	**131**	**70%**	**30%**	**352**	**205**	**147**	**58%**	**42%**
Insgesamt 2012	**1598**	**723**	**875**	**45%**	**55%**	**1135**	**391**	**744**	**34%**	**66%**	**829**	**337**	**492**	**41%**	**59%**	**463**	**332**	**131**	**72%**	**28%**	**414**	**295**	**119**	**71%**	**29%**	**344**	**192**	**152**	**56%**	**44%**
Delta 2012/2014	168	128	40			87	72	15			35	60	-25			81	56	25			28	16	12			8	13	-5		

Hinweis: Grundgesamtheit ohne Abwesenheiten

Übersicht des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2012

Personal nach BVL-Gruppe	Hauptamtlich Beschäftigte am 01.06.2012 (Köpfe)																													
	Beschäftigte Gesamt					Vollzeitbeschäftigte										Teilzeitbeschäftigte										Drittmittelfinanziertes Personal				
	insgesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	darunter befristet Beschäftigte					gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil	darunter befristet Beschäftigte					gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil
											gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil						gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil	Männer-anteil					
Spaltennummer	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
AT	9	2	7	22%	78%	9	2	7	22%	78%	2	1	1	50%	50%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	1	1	0	100%	0%
W3/C4	44	1	43	2%	98%	43	1	42	2%	98%	0	0	0	0%	0%	1	0	1	0%	100%	0	0	0	0%	0%	3	0	3	0%	100%
W2/C3	55	4	51	7%	93%	55	4	51	7%	93%	7	1	6	14%	86%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	7	2	5	29%	71%
W1	4	1	3	25%	75%	4	1	3	25%	75%	4	1	3	25%	75%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	2	0	2	0%	100%
A15	4	1	3	25%	75%	4	1	3	25%	75%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
A14/A13	20	3	17	15%	85%	19	2	17	11%	89%	3	0	3	0%	100%	1	1	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
C2	2	1	1	50%	50%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	2	1	1	50%	50%	1	1	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%
C1	2	0	2	0%	100%	2	0	2	0%	100%	2	0	2	0%	100%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
W/C/A-Gesamt	140	13	127	9%	91%	136	11	125	8%	92%	18	3	15	17%	83%	4	2	2	50%	50%	1	1	0	100%	0%	13	3	10	23%	77%
Ä4	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
Ä3	178	51	127	29%	71%	152	30	122	20%	80%	57	7	50	12%	88%	26	21	5	81%	19%	6	4	2	67%	33%	4	2	2	50%	50%
Ä2	242	111	131	46%	54%	178	59	119	33%	67%	157	52	105	33%	67%	64	52	12	81%	19%	51	42	9	82%	18%	9	7	2	78%	22%
Ä1	478	230	248	48%	52%	427	189	238	44%	56%	417	188	229	45%	55%	51	41	10	80%	20%	50	40	10	80%	20%	21	12	9	57%	43%
Ä-Gesamt	898	392	506	44%	56%	757	278	479	37%	63%	631	247	384	39%	61%	141	114	27	81%	19%	107	86	21	80%	20%	34	21	13	62%	38%
E15	15	5	10	33%	67%	14	4	10	29%	71%	3	2	1	67%	33%	1	1	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	3	2	1	67%	33%
E14	82	28	54	34%	66%	67	19	48	28%	72%	23	10	13	43%	57%	15	9	6	60%	40%	9	6	3	67%	33%	13	8	5	62%	38%
E13	461	283	178	61%	39%	161	79	82	49%	51%	154	75	79	49%	51%	300	204	96	68%	32%	295	200	95	68%	32%	279	156	123	56%	44%
E12	2	2	0	100%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	2	2	0	100%	0%	2	2	0	100%	0%	2	2	0	100%	0%
E11/E10	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%	0	0	0	0%	0%
E-Gesamt	560	318	242	57%	43%	242	102	140	42%	58%	180	87	93	48%	52%	318	216	102	68%	32%	306	208	98	68%	32%	297	168	129	57%	43%
Insgesamt	**1598**	**723**	**875**	**45%**	**55%**	**1135**	**391**	**744**	**34%**	**66%**	**829**	**337**	**492**	**41%**	**59%**	**463**	**332**	**131**	**72%**	**28%**	**414**	**295**	**119**	**71%**	**29%**	**344**	**192**	**152**	**56%**	**44%**

Impressum

Medizinische Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Dekanat der Medizinischen Fakultät
Sigmund-Freud-Str. 25, Haus 372
D - 53127 Bonn

Dekan: Prof. Dr. rer. nat. Max P. Baur

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte der Universität für die Medizinische Fakultät
Prof. Dr. med. Dagmar Dilloo
Tel: 0228 287 33215
Email: dagmar.dilloo@ukb.uni-bonn.de

Referentin für Gleichstellung der Medizinischen Fakultät
Dipl.-Psych. Tanja Banavas
Tel: 0228 287 33207
Email: tanja.banavas@ukb.uni-bonn.de

Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät
Adenauerallee 119
D - 53113 Bonn

Layout und Druck
Unternehmenskommunikation & Medien, UKB

Medizinische Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Dekanat der Medizinischen Fakultät
Sigmund-Freud-Str. 25, Haus 372
D - 53127 Bonn

Dekan: Prof. Dr. rer. nat. Max P. Baur

MZ01430