



Gleichstellungsplan 2013-2016

Inhalt

- 4 Einleitung
- 5 Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung auf den akademischen Qualifikationsstufen und in der Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlichen Personals an der Medizinischen Fakultät Bonn
- 8 Zielvorgaben für die Medizinische Fakultät Bonn
- 9 Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Bonn
- 13 Gültigkeit und Controlling
- 14 Tabelle - Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2012
(separater Anhang: Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals an den Kliniken und Instituten der Medizinischen Fakultät Bonn 2012)

Einleitung

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät ist Bestandteil des Gesamtplans zur Gleichstellung an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 2013-2016.

Grundlage sind das Landesgleichstellungsgesetz NRW 1999, die mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW 2012 getroffenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen sowie der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bonn.

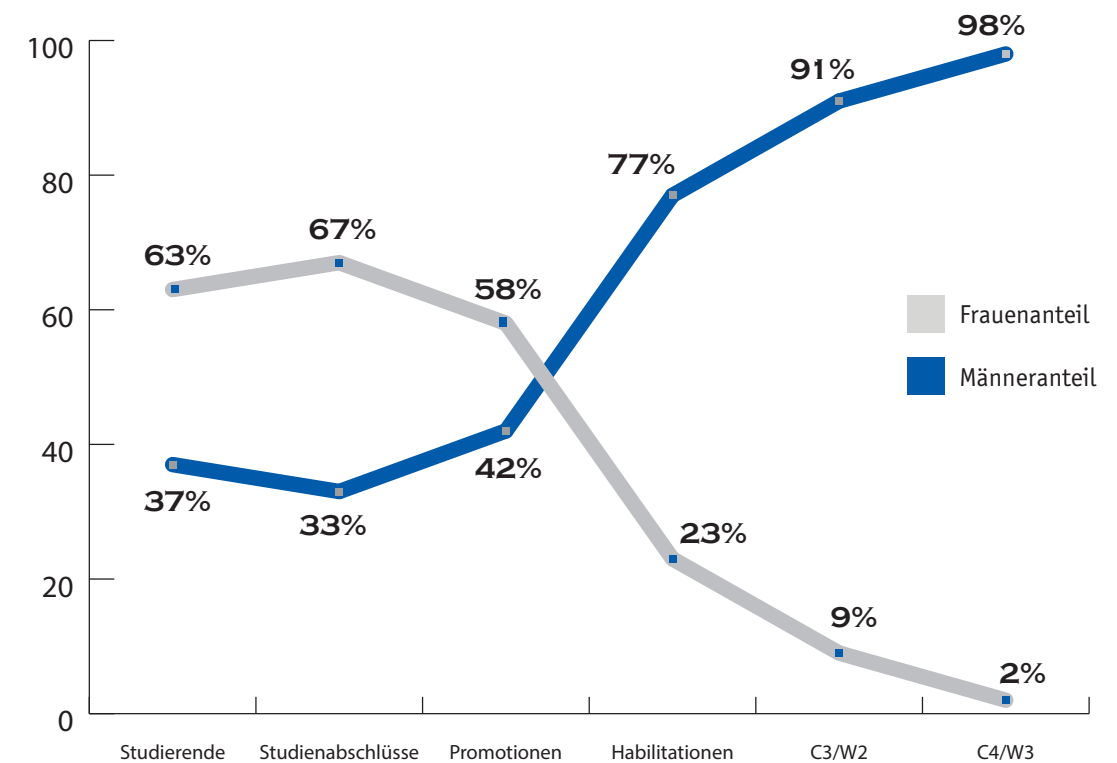
Die Medizinische Fakultät ist durch ein breites Spektrum hoch spezialisierter medizinischer und wissenschaftlicher Fachgebiete gekennzeichnet. Die übergreifende Betrachtung der Karrierewege von Ärztinnen und Ärzten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der Medizinischen Fakultät Bonn basiert auf den angefertigten Gleichstellungsplänen der einzelnen Kliniks- und Institutsleitungen und den jeweiligen fachgebietsspezifischen Ausgangssituationen und Kontexten.

Bestandsaufnahme zur Geschlechterverteilung auf den akademischen Qualifikationsstufen und in der Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlichen Personals an der Medizinischen Fakultät Bonn

Für ein Studium an der Medizinischen Fakultät Bonn entschieden sich in den letzten Jahren zunehmend mehr Frauen als Männer. Bei den Einschreibungen zum WS 2012/13 lag der Studentinnenanteil bei 63%. Im Zuge der akademischen Qualifikation ist der Frauenanteil mit 67% Studienabgängerinnen und 58% Promovendinnen weiterhin hoch. Jedoch nimmt, ähnlich wie an anderen Fakultäten, nach der Promotion der Frauenanteil im weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf stetig ab mit nur 23% Habilitandinnen (Studienjahr 2010/11) sowie einem Professorinnenanteil von insgesamt (W1-W3) 7% und 2% W3-Professorinnen von 106 Professuren (Stichtag 31.12.2012).

In Hinblick auf die Personalstruktur sind zum Stichtag 1. Juni 2012 1598 Personen hauptamtlich an der Medizinischen Fakultät der Universität Bonn beschäftigt. Der Frauenanteil liegt für die Gesamtfakultät bei 45%. Frauen sind insgesamt an allen Vollzeitstellen zu 34% und an den Teilzeitstellen zu 72% vertreten. 344 Personen sind über eine mehr als fünfzigprozentige Drittmittelfinanzierung an der Medizinischen Fakultät beschäftigt. Der Frauenanteil liegt hier bei insgesamt 56%. 47 Frauen und 6 Männer befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in Elternzeit. Bei den SHK- und WHK-Stellen machen Frauen 59% und 56% aus. Der Anteil der PJ'lerinnen wurde zum Stichtag mit 59% erfasst.

Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät Bonn 2012



Im wissenschaftlichen Bereich sind in den Entgeltgruppen E12 bis E15 insgesamt 560 Personen beschäftigt, der Frauenanteil liegt mit 318 Frauen bei ca. 57%. Bis Entgeltgruppe E13 sind Frauen überhäufig vertreten, in den Gruppen E14 und E15 sinkt ihr Anteil dann auf ca. ein Drittel. 216 Frauen und 102 Männer werden als teilzeitbeschäftigt geführt, wobei hierin auch die Stellen der Doktorandinnen und Doktoranden enthalten sind.

Im ärztlichen Sektor sind in den Entgeltgruppen Ä1 bis Ä4 insgesamt 898 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt im ärztlichen Bereich mit 392 Frauen bei knapp 44%. 114 Frauen und 27 Männer der Ärzteschaft sind in Teilzeit beschäftigt. Bei den Assistenzärzten/-innen (Ä1) und Fachärzten/-innen (Ä2) liegt der Frauenanteil mit 48% respektive 46% leicht unter 50%. In der Gruppe der Oberärzte und Oberärztinnen (Ä3) fällt der Frauenanteil auf etwas unter 30% ab. Im innergeschlechtlichen Vergleich stellt sich die Differenz folgendermaßen dar: 13% der Ärztinnen arbeiten als Oberärztinnen gegenüber 25% der männlichen Ärzte, die als Oberärzte angestellt sind.

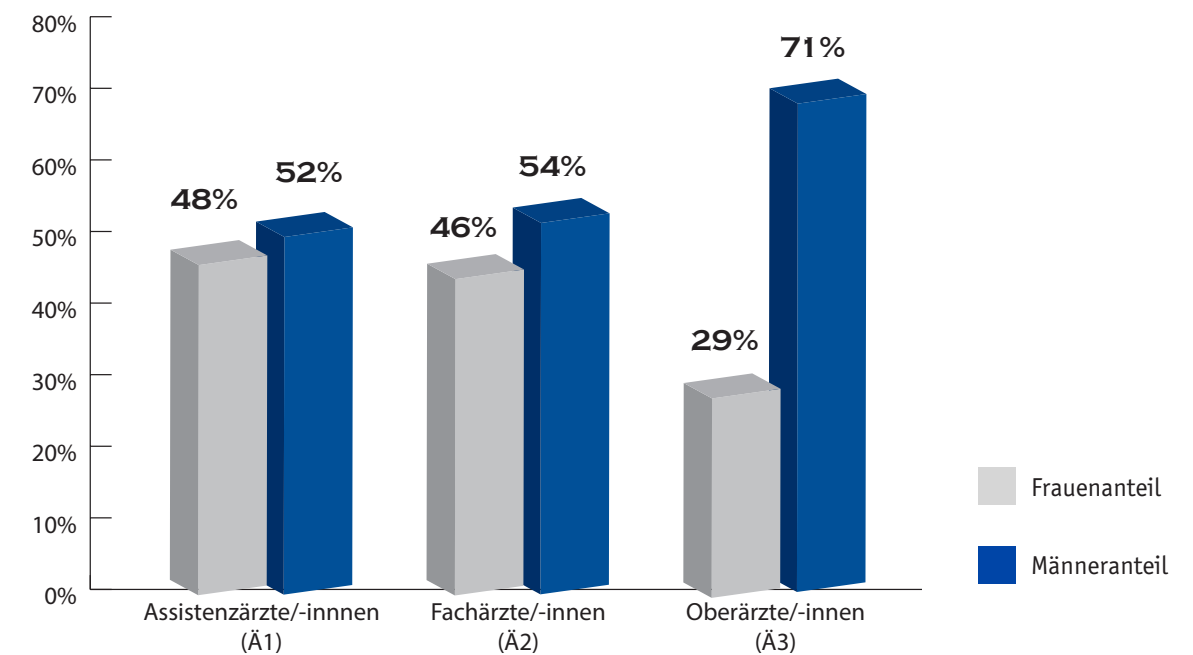
Auf Ebene der einzelnen medizinischen und zahnmedizinischen Fachgebiete dokumentieren sich systematische Unterschiede.

Durchgehend hohe Frauenanteile in der Ärzteschaft bis zu den oberärztlichen Positionen finden sich in der Dermatologie sowie der Frauen- und Kinderheilkunde. Ebenfalls gute Karriereoptionen finden Frauen im Fachgebiet der Psychiatrie und Psychotherapie vor, welches am Zentrum für Nervenheilkunde mit einem weit überdurchschnittlichen Oberärztinnenanteil heraussticht.

Am Zentrum für Innere Medizin scheint es vor allem die Onkologie zu sein, die für Frauen attraktiv ist und bis hin zu den oberärztlichen Positionen geschlechtergerechte Karriereoptionen realisiert hat. Die stärksten Unterrepräsentanzen von Ärztinnen finden sich in den operativen Fächern, in der Orthopädie und Unfallchirurgie bereits auf der Assistenzärztlichen Ebene. So weist das Chirurgische Zentrum die geringsten Anteile von Ärztinnen, mit einem besonders niedrigen Anteil an Oberärztinnen, auf. Auch am Zentrum der Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde sind Ärztinnen vor allem in den konservativen Teilgebieten vertreten.

Insgesamt findet über die verschiedenen Fachbereiche hinweg betrachtet der größte Einbruch in den Frauenanteilen beim Übergang vom Facharzt- (Ä2) zum Oberarztniveau (Ä3) statt.

Geschlechterverteilung im ärztlichen Dienst an der Medizinischen Fakultät Bonn 2012



Im Gesamtergebnis zeigt sich, dass in den ersten Qualifikationsstufen einer wissenschaftlichen und klinischen Laufbahn Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen überhäufig vertreten sind. In der Qualifikationsstufe zur Habilitation sowie im Übergang von der Facharzt- zur Oberarztqualifikation dokumentieren sich dann im weiteren Verlauf einschneidende Brüche mit Verlusten bedeutender Frauenanteile. Auf den Leitungsebenen der Fakultät sind Frauen schließlich nur noch marginal vertreten.

Die stark ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren akademischen Qualifikationsstufen ist nicht zuletzt auch angesichts des zunehmenden Mangels an hochqualifiziertem wissenschaftlichen und ärztlichen Personal von äußerster Brisanz. Gleichstellungsmaßnahmen zur gezielten Beteiligung von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen an den Karriereoptionen der Medizinischen Fakultät Bonn gewinnen an Dringlichkeit.

Zielvorgaben für die Medizinische Fakultät Bonn

Zentrale Zielvorgabe der Fakultät ist es, die Frauenanteile in jenen Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies betrifft vorrangig die Professuren und Habilitationen. Im Bereich der Professuren werden neben den aktuell laufenden Verfahren in den Jahren bis 2016 voraussichtlich 8 weitere Positionen nachzubeseetzen sein, 4 W3-Stellen und 4 W2-Stellen. Entsprechend wird eine Steigerung des Professorinnenanteils um wenige Prozent als realistisch angesehen. Für den W2-Bereich ist zu erwarten, dass die Zehnprozentmarke überschritten werden kann, der Professorinnenanteil an den Gesamtprofessuren wird mit schätzungsweise 9 Prozent etwas darunter liegen.

Beiden akademischen Qualifikationsabschlüssen stellt sich die vordringliche Aufgabe, die Zahl der Habilitandinnen in der Humanmedizin zu erhöhen und motivierte Mitarbeiterinnen aus dem großen Pool der promovierten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen für eine akademische und klinische Karriere an der Medizinischen Fakultät zu gewinnen. In den nächsten drei Jahren wird die Habilitation von mindestens 17 Wissenschaftlerinnen der Kliniken und Institute erwartet. Eine Besonderheit der akademischen Qualifikation in der Humanmedizin ist, dass die Habilitation in den klinischen Fachgebieten den Abschluss einer Facharztausbildung voraussetzt.

Dieser dualen Herausforderung einer akademischen Karriereentwicklung in der Humanmedizin in Verbindung mit der Gewinnung klinischer Leitungskompetenz gilt es unter Gleichstellungsgesichtspunkten Rechnung zu tragen.

Hierzu gehört eine Steigerung des Frauenanteils auf oberärztlichen Positionen sowie bei den besser dotierten Stellen in der Wissenschaft der Entgeltgruppen E14, E15 und der A-Besoldung. Da es sich bei den genannten Positionen jedoch zu weiten Teilen um unbefristete Beschäftigungsverhältnisse handelt, sind die (begrenzten) Einstellungsmöglichkeiten und vorhandenen Spielräume möglichst optimal zu nutzen. So sind ca. zwei Drittel der Oberarztstellen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen besetzt, deren Nachbesetzung sich dann vor allem durch die karrierebedingte Fluktuation ergibt. Die befristeten Beschäftigungsverhältnisse wiederum sind zu einem Teil durch die bereits geplante Nachbesetzung mit den bisherigen Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern gebunden. Die Einzelpläne der Kliniken und Institute avisieren für sechs der in nächster Zeit freiwerdenden Oberarztstellen bereits zum heutigen Zeitpunkt die Besetzung mit qualifizierten Ärztinnen aus den jeweiligen Fachgebieten.

Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Bonn

Um die Zielsetzung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern systematisch zu begleiten, hat das Dekanat 2012 ein eigenes Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät eingerichtet. Aus der Medizinischen Fakultät wurde eine Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die Universität gewählt sowie zu ihrer Unterstützung eine Referentin für die Gleichstellungsarbeit eingestellt. Von einem Teil der Kliniken und Institute wurden zusätzlich eigene Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen benannt.

Angesichts des hohen Anteils von Studienanfängerinnen in der Medizin und Berufseinsteigerinnen am UKB auf der einen Seite sowie des künftig verstärkt zu erwartenden Fachkräftemangels auf der anderen Seite, gilt es, das Potential hochqualifizierter Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen für die universitäre Medizin langfristig zu erhalten. Um dem Verlust wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen noch vor der Habilitation entgegenzuwirken, ist es vordringlich, die Chancen zu einer wissenschaftlichen Karriere in der Medizin frühzeitig aufzuzeigen und die Transparenz und Attraktivität von Karrierewegen für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen zu steigern.

Hierbei muss insbesondere der spezifischen Herausforderung wissenschaftlicher Führungskräfte in der universitären Medizin zwischen Krankenversorgung, Forschung und Lehre begegnet werden. Eine Attraktivitätssteigerung universitärer Karrierewege für Frauen und Männer kann heute nur gelingen, wenn dabei auch Perspektiven für die Vereinbarung von familiären und beruflichen Belangen eröffnet werden. Die Konzeption von personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Universität und dem Universitätsklinikum. Zur Abstimmung der Gleichstellungsarbeit wurde ebenfalls ein Jour Fixe mit der Personalbereichsleiterin am UKB etabliert.



Folgende Maßnahmen zur Förderung wissenschaftlicher Chancengleichheit sind implementiert oder aktuell in der Entwicklung an der Medizinischen Fakultät Bonn:

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 Projekts zu unterbrechen und bietet bei entsprechender wissenschaftlicher Qualifikation die Option einer anschließenden Nachwuchsgruppenförderung. Bei allen Projektleiterinnen, die während ihrer Projektlaufzeit in den Mutterschutz gehen, verlängert sich die Laufzeit der Förderung automatisch um 12 Monate. Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Alter bis zu 10 Jahren können eine Flexibilisierung des Förderzeitraums in Anspruch nehmen und erhalten eine monatliche Kinderzulage, die Kinderbetreuungszeiten werden auf die Altersgrenzen angerechnet. Eine weitere Flexibilisierung unter Einbeziehung von Teilzeitkonzepten auch im Sinne des Wiedereinstiegs nach der Familienphase wird angestrebt.

Das Exzellenzcluster „ImmunoSensation“ an der Medizinischen Fakultät sieht ein clusterinternes Mentoring- und Karriereberatungsangebot zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen auf Leitungspositionen vor und hat für das Programm zur Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils substantielle Finanzmittel reserviert sowie ein eigenes Gleichstellungskomitee eingerichtet.

Das universitäre Maria von Linden-Programm bietet Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen Beratung und Förderung. Es beinhaltet finanzielle Unterstützungen in Form von Zuschüssen für Kongressreisen und Forschungsaufenthalte sowie Zwischenfinanzierungen bei zugesicherter Anschlussfinanzierung ab Promotionsabschluss. Jahresstipendien können von Wissenschaftlerinnen, die für eine Professur qualifiziert sind, bei Erreichen der Grenzen für befristete Beschäftigungsverhältnisse beantragt werden. Habilitandinnen erhalten in der Abschlussphase ihrer Habilitation eine Wissenschaftliche Hilfskraft für 12 Monate, neuberufene Professorinnen können ebenfalls für die Dauer eines Jahres eine zusätzliche Wissenschaftliche Hilfskraft einstellen. In Hinblick auf die akademische Karriereentwicklung wird schon jetzt das universitätsweit angelegte Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra in hohem Maße von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Humanmedizin wahrgenommen.

Auch innerhalb der einzelnen Kliniken und Institute wird zur Nachwuchsförderung auf Mentoring als wichtige Fördermaßnahme gesetzt und mitunter eine eigene Karriereberatung durch interne MentorInnen angeboten, die auch der Identifikation karrierebereiter Mitarbeiterinnen dient. Bereits im PJ-Abschlussseminar sowie bei den Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen soll die Thematik der Karrierewege für Ärztinnen adressiert werden. Die gezielte Unterstützung von Doktorandinnen und Habilitandinnen in der Verfolgung ihrer wissenschaftlichen Ziele wird als wichtige Maßnahme artikuliert. Ebenso steht die Förderung der fachärztlichen Ausbildung und Qualifikation zur Oberärztin im Fokus.

Um die Transparenz hinsichtlich der Stellenvergabe zu erhöhen, plant die Personalabteilung des Universitätsklinikums mittelfristig ein zentrales Softwaresystem zur öffentlichen Ausschreibung aller am Klinikum zu besetzender Stellen einzurichten. Des Weiteren konnte die Gleichstellungsbeauftragte des UKB erfolgreich Fördermittel des Landes Nordrhein-Westfalen für das Projekt „KlinikPROgender“ einwerben, an dem sich auch das Gleichstellungsbüro der Medizinischen Fakultät beteiligt. In diesem Rahmen werden auf Basis einer umfassenden Potenzialanalyse Maßnahmen zur gendersensiblen Personalarbeit im Krankenhaus für die nächsten Jahre entwickelt.

Seitens der Medizinischen Fakultät sind weiterhin strukturierte Seminarangebote zur Führungskräfteentwicklung von Ärztinnen in Ergänzung der bestehenden Angebote an UKB und Universität in der Umsetzung.

In Hinblick auf das Ziel, den Professorinnenanteil zu steigern, ist angesichts der Bewerbungslage in den letzten Jahren eine aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen unabdingbare Voraussetzung. Entsprechend sind die Berufungskommissionen seitens des Dekanats gehalten, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern. Eine aktive Rekrutierungsstrategie ist auch im Universitäts-Handbuch zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren festgeschrieben. Gemäß der Gleichstellungsstandards der DFG muss es weiterhin ein Ziel sein, qualifizierte Wissenschaftlerinnen vermehrt in die Leitung von Nachwuchs- oder Forschungsgruppen zu berufen. Hierzu sind alle Institutionen, Einheiten und Verbünde der Fakultät und ihrer Partner durch den Dekan aufgerufen.

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft, ärztlicher Tätigkeit und Familie findet in der aktuellen Dienstvereinbarung über die Regelung des Aufnahmeverfahrens für die Betriebskindertagesstätte des Universitätsklinikums Bonn eine neue Akzentuierung. Bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen in der Kindertagesstätte des Universitätsklinikums werden insbesondere neuberufene Professorinnen, BONFOR-geförderte Wissenschaftlerinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Projektleiterinnen sowie Fachärztinnen aus Fachgebieten, die durch Unterrepräsentanzen gekennzeichnet sind, bevorzugt berücksichtigt.

Die Kindertagesstätte am Universitätsklinikum Bonn umfasst aktuell 140 Betreuungsplätze, darunter 60 Plätze für Kinder unter 3 Jahren. Das Betreuungsangebot am Universitätsklinikum soll darüber hinaus durch eine „Offene Kinderbetreuung“ ausgeweitet werden, die Kinder stundenweise unter Aufsicht aufnimmt. Ebenfalls gibt es konkrete Pläne, das Kontingent an regulären Betreuungsplätzen zu erweitern.

Die Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit am Universitätsklinikum Bonn soll 2013 zum Abschluss gebracht werden, um eine flexible Arbeitsplatzgestaltung zu ermöglichen.

Teilzeitarbeit und individualisierte Arbeitszeitmodelle sind bereits in einigen Bereichen der Fakultät realisiert, die Weiterentwicklung qualifizierender Teilzeitkonzepte bleibt aber angesichts der verschiedenen medizinischen Fachgebiete eine Herausforderung, der weiter nachgegangen wird. Die Fachbereiche unterstützen Wiedereinstiegs- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit und setzen sich für die Schaffung von forschungs- wie familienfreundlichen Strukturen ein. Der Ausgestaltung weiterqualifizierender Arbeitsplätze für schwangere Ärztinnen einerseits sowie der Konzeption personeller Ausgleichsmaßnahmen bei gleichzeitiger Schwangerschaft mehrerer Ärztinnen in Kliniken mit einem hohen Frauenanteil widmet sich derzeit eine Arbeitsgruppe.

Zur Präzisierung der Fördermaßnahmen für eine Chancengleichheit in Wissenschaft und Medizin sind seitens des Gleichstellungsbüros an der Medizinischen Fakultät Bedarfsanalysen unter PJ'lerinnen und PJ'lern sowie den wissenschaftlichen und ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geplant und Erhebungen zur Wirksamkeit bereits implementierter Maßnahmen im Sinne eines Controlling vorgesehen. Hierzu bieten die Einzelpläne der Kliniken und Institute einen wichtigen Bezugsrahmen, da die unterschiedlichen Maßnahmen im fachgebietsspezifischen Kontext zu beurteilen sind.

Gültigkeit und Controlling

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät tritt nach Beschlussfassung im Senat der Universität in Kraft. Nach der Hälfte der Laufzeit wird der Gleichstellungskommission ein Zwischenbericht vorgelegt. Zum Ende der Laufzeit werden die Kliniken und Institute der Medizinischen Fakultät einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen erstellen. Die Erfolgsüberprüfung und Anpassung der Maßnahmen stellt die Basis für die Fortschreibung der Pläne. Der Gleichstellungsplan für die Medizinische Fakultät wird auf den Dekanatsseiten im Internet veröffentlicht.

Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultät Bonn 2012

Hauptamtlich Beschäftigte am 01.06.2012 (Köpfe)																															
Personal nach BVL-Gruppe	insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	Vollzeitbeschäftigte										Teilzeitbeschäftigte										Drittmittelfinanziertes Personal					
						gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	darunter befristet Beschäftigte					gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	darunter befristet Beschäftigte					gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %	
											gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %						gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Männeranteil in %						
																															gesamt
Spaltennr.	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	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 an der Medizinischen 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

Datengrundlagen:
Personal-Controlling Universität und Universitätsklinikum 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