

## 6.4. Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät

(am 21.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

### Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst<sup>25</sup>

#### Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
Hosp./Gast- wiss./Arzt	1	100%	9	33%	0	0%	0	0%		
C4	28	4%	28	4%	0	0%	0	0%		
C3	25	20%	25	20%	0	0%	0	0%		
C2	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%		
C1	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%		
<b>Summe C4-C1</b>	<b>57</b>	<b>14%</b>	<b>65</b>	<b>15%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>11</b>	<b>36%</b>		
W3	36,8	29%	37	30%	1	100%	9	33%		
AT-W3	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
W2ZEIT	5	20%	5	20%	0	0%	5	20%		
W1ZEIT	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
<b>Summe W3-W1</b>	<b>43,8</b>	<b>27%</b>	<b>44</b>	<b>27%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>25%</b>		<b>33%</b>

<sup>25</sup> Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissens- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
A15	8	13%	8	13%	0	0%	0	0%		
A14	15,75	37%	16	38%	1	100%	0	0%		
A13	10	20%	10	20%	0	0%	0	0%		
A13ZEIT	5	0%	5	0%	0	0%	5	0%		
<b>Summe A15-A13ZEIT</b>	<b>38,75</b>	<b>23%</b>	<b>39</b>	<b>23%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>		<b>50%</b>
E15 Ü	3	33%	3	33%	0	0%	0	0%		
E15	34,9	20%	37	19%	4	0%	2	0%		
E14	64,43	32%	74	32%	18	39%	20	40%		
E13 Ü	83,11	48%	97	53%	32	78%	39	78%		
E13	154,25	59%	216	62%	134	71%	208	62%		
<b>Summe E15Ü-E13</b>	<b>339,70</b>	<b>47%</b>	<b>427</b>	<b>51%</b>	<b>188</b>	<b>68%</b>	<b>269</b>	<b>60%</b>		<b>50%</b>
E11	2,35	74%	3	67%	2	50%	3	67%		
O	199,03	23%	208	24%	21	52%	75	25%		
A	600,6	52%	634	53%	78	79%	632	53%		
F	282,87	41%	321	45%	82	78%	269	43%		
V	28,5	14%	29	14%	3	0%	4	0%		
I	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%		
SOND	6	50%	6	50%	0	0%	0	0%		
CP	1	0%	1	0%	0	0%	4	50%		
WIHI3	0,88	100%	1	100%	1	100%	1	100%		

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu besetzende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
<b>Summe Landes- mittel</b>	<b>1601,48</b>	<b>42%</b>	<b>1779</b>	<b>44%</b>	<b>377</b>	<b>71%</b>	<b>1289</b>	<b>50%</b>		<b>50%</b>

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
E15	9	33%	9	33%	0	0%	8	38%		
E14	20,65	70%	25	68%	8	75%	23	70%		
E13 Ü	32,33	45%	37	49%	12	75%	34	53%		
E13	294,03	61%	437	63%	316	67%	436	63%		
E12	6,8	71%	9	78%	5	100%	8	88%		
<b>Summe E15-E12</b>	<b>362,81</b>	<b>60%</b>	<b>517</b>	<b>62%</b>	<b>341</b>	<b>68%</b>	<b>509</b>	<b>63%</b>		<b>50%</b>
E11	1,5	67%	2	50%	1	0%	2	50%		
O	5	0%	5	0%	0	0%	4	0%		
A	44,03	64%	52	69%	16	100%	52	69%		
F	13,13	70%	17	76%	8	100%	16	75%		
SOND	7	57%	7	57%	0	0%	7	57%		
<b>Summe Drittmittel</b>	<b>433,47</b>	<b>60%</b>	<b>600</b>	<b>63%</b>	<b>366</b>	<b>70%</b>	<b>590</b>	<b>63%</b>		<b>50%</b>

**Beschäftigte Fakultät gesamt**

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werdende und neu zu beset- zende Stellen	Absichts- erklärungen zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissens- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
<b>Summe Fakultät</b>	<b>2034,94</b>	<b>46%</b>	<b>2379</b>	<b>49%</b>	<b>743</b>	<b>70%</b>	<b>1879</b>	<b>54%</b>		<b>50%</b>

**Studium und Wissenschaft**

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	davon Frauen (in %)	
Studienanfänger/innen <sup>26</sup>	577	61%	zulassungsbeschränkt
Studierende <sup>27</sup>	3442	62%	zulassungsbeschränkt
Absolventinnen/Absolventen <sup>28</sup>	455	66%	50%
Promotionen <sup>29</sup>	297	59%	50%
Habilitationen <sup>30</sup>	138	20%	33%

**Qualitativer Kommentar****Bestandsanalyse**

Die Medizinische Fakultät betrachtet Gleichstellung seit längerem als eine zentrale Aufgabe, die sich über alle Bereiche erstreckt. So wurde für die Jahre 2009–2014 ein Gleichstellungsplan als integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Medizinischen Fakultät verabschiedet. Die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans wird von Frau Prof. Dr. Heike Pahl, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät, und Frau Maike Busson-Spielberger, M.A., Referentin für Gleichstellung, maßgeblich durchgeführt. Die Entwicklung der Gleichstellung in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und W 3-Professuren stellt sich für die Jahre 2007–2011 wie folgt dar:

<sup>26</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>27</sup> Bezogen auf das WS 2012/13

<sup>28</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>29</sup> Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012

<sup>30</sup> Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

Anzahl und Frauenanteil Studierender der Humanmedizin, Molekularmedizin und Zahnmedizin 2007–2011):

	2007	2008	2009	2010	2011
Humanmedizin	2425	2482	2561	2544	2521
davon m	971	977	991	970	949
davon w	1454	1505	1570	1574	1572
Zahnmedizin	433	437	435	440	461
davon m	178	177	175	172	172
davon w	255	260	260	268	289
Molekularmedizin	152	158	168	172	170
davon m	50	50	54	52	54
davon w	102	108	114	120	116
<b>Gesamt</b>	<b>3010</b>	<b>3077</b>	<b>3164</b>	<b>3156</b>	<b>3152</b>
Anteil Frauen (%)	60,3	60,9	61,4	62,1	62,7

Tabelle 1: Anzahl Studierender 2007–2011 (Quelle: Studiendekanat)

Während der Frauenanteil mit durchschnittlich 60% bei den Medizinstudierenden weiter gestiegen ist (zulassungsbeschränkte Studiengänge), erreicht er bei den Promotionen einen Prozentsatz von 56%, womit die Zielvorgabe gemäß dem Struktur- und Entwicklungsplan 2009–2014 von 50% bis 2014 erfüllt wurde.

Bei den Habilitationen konnte 2011 ein Frauenanteil von 30% erreicht werden, womit die Zielvorgabe von 20% bis 2014 erreicht werden konnte. Eine positive Weiterentwicklung wird bis 2018 erwartet.

Um den Frauenanteil im Bereich der Professuren langfristig zu erhöhen, hat die Medizinische Fakultät frühzeitig bereits im August 2010 zur Umsetzung des Anfang 2010 verabschiedeten Gleichstellungsplans der Universität Freiburg für die Jahre 2009–2014 einen eigenen „Leitfaden der proaktiven Suche“ erstellt, nach dem vor Ende des Bewerbungsschlusses in den spezifischen Datenbanken proaktiv nach Kandidatinnen für eine Bewerbung gesucht wird. Können mögliche Kandidatinnen gefunden werden, werden sie aktiv zu einer Bewerbung aufgefordert.

Seit Dezember 2012 wurde die proaktive Suche auf die „Dokumentation zur proaktiven Suche mit dem Ziel der Bestenauslese und der Chancengleichheit“ nach den Vorgaben des Berufungsleitfadens der Universität Freiburg ausgeweitet und konsequent umgesetzt. In jedem an der Medizinischen Fakultät laufenden Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät bzw. eine ihrer Stellvertreterinnen aktiv, um das Verfahren aus Gender-Perspektive zu verfolgen und die Kommission zu beraten.

### Zielvorgabe

Im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans der Medizinischen Fakultät 2013–2018 sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Verstetigung des Mentoring-Programms EIRA

- 1 Tag Follow-up pro Jahr für die Teilnehmerinnen der 1. Runde EIRA Mentoring
- Verstetigung der Stelle der Referentin für Gleichstellung
- Unterstützung der Arbeit der Referentin für Gleichstellung durch Besetzung einer Hiwi-Stelle
- Durchführung des Audit „beruf & familie“ gemeinsam mit dem UKF
- Ausweitung der geförderten Kita-Plätze auch für PJ-lerinnen
- Schaffung einer Notfallbetreuung für Kinder von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Forschern und Forscherinnen im Alter von 0–10 Jahren; gemeinsam mit dem UKF
- Erweiterung der Gleichstellungsmaßnahmen auf Diversity-Aspekte

Darüber hinaus sollen die bereits erfolgreich laufenden Projekte weitergeführt werden:

- Sitzungen von Kommissionen und Gremien zu familienfreundlichen Zeiten
- Geförderte Kita-Plätze im bisherigen Umfang

#### **Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils**

Im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2009–2014 der Medizinischen Fakultät wurden folgende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt:

- Reduzierung der Mehrbelastung von Professorinnen, insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und anderen Kommissionen durch Einbeziehung von Stellvertreterinnen aus dem nicht professoralen Bereich (z. B. APL, PD). In diesem Kontext wurden 12 Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen bestätigt.
- Terminverlegung von z.B. Berufungskommissionen, Fakultätsrat, Fakultätsvorstand, Kommissionen des Fakultätsvorstandes sowie von Vortragsveranstaltungen, wie z.B. SFB-Seminare, zu familienfreundlichen Zeiten, d.h. während der Kernarbeitszeiten von 9:00–16:30 Uhr. Diese Vorgabe wird überwiegend umgesetzt.
- Schaffung einer TVL-E13/2-Stelle, Referentin für Gleichstellung zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Die Stelleninhaberin bearbeitet folgende Themen:
  - Programmkoordination des fakultätsweiten Mentoring-Programms EIRA zur Steigerung des Frauenanteils bei Habilitationen
  - Umsetzung der Kinderbetreuung
  - Koordination – Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten für Berufungskommissionen
  - Beratung von Ärztinnen/Medizinstudentinnen in Gleichstellungsfragen
  - Koordination des Projektes „beruf & familie“/„Familienfreundliches Krankenhaus“

- Vernetzung der Aktivitäten mit anderen medizinischen Fakultäten bundesweit, Österreich, Schweiz
- Unterstützung bei der Beantragung von Gleichstellungsgeldern in Forschungsanträgen der DFG etc. und bei der Umsetzung der im Vorfeld geplanten Gleichstellungsmaßnahmen
- Kindertagesstätte „Kita Campus Flugplatz“ wurde gemeinsam mit der Universität, dem Studentenwerk und dem Universitätsklinikum Freiburg realisiert. Die Medizinische Fakultät hat 10 Plätze für Ärztinnen/Naturwissenschaftlerinnen, die vorwiegend in der Forschung tätig sind, um deren Forschungsleistung zu unterstützen.
- Beteiligung an der Einrichtung „Burgunderstraße“ (ehemals „Biolino“) mit 5 Plätzen für die Medizinische Fakultät. Beginn Herbst 2013 geplant.
- Einführung und erfolgreicher Abschluss der ersten Runde (2010–2012) des fakultätsweiten Mentoring-Programms EIRA. Auszeichnung mit dem Bertha-Ottenstein-Preis 2011 (5.000 €). Das Ziel des EIRA-Programms ist es, den Anteil an Frauen in akademischen Karrieren in der Medizin (sogenannte „physician scientists“) zu erhöhen, mit dem Ziel, mehr Frauen zu habilitieren und dadurch langfristig auch mehr Frauen als Professorinnen in der Medizin berufen zu können. Das Programm basiert auf drei Säulen:
  1. Die Teilnehmerinnen werden durch ein externes innovatives Führungskräfte-Training (FIRE - Freiburg Initiative for REmarkable Women in Medicine) professionell auf Führungsaufgaben vorbereitet.
  2. Die Teilnehmerinnen des Programms werden in einem One-on-one-Mentoring betreut.
  3. Netzwerk-Treffen der Mentees dienen dem Aufbau eines Netzwerkes und der Durchführung eines Peer-Coaching.
- Proaktive Suche im Rahmen der an der Medizinischen Fakultät laufenden Berufungsverfahren mit dem Ziel der Bestenauslese und Chancengleichheit.