

Gleichstellungsbericht 2024

(Stichtag 01.12.2023)

Anja Lipschik
Gleichstellungsbeauftragte

Grafiken

Christin Groth

Referentin im Gleichstellungsbüro

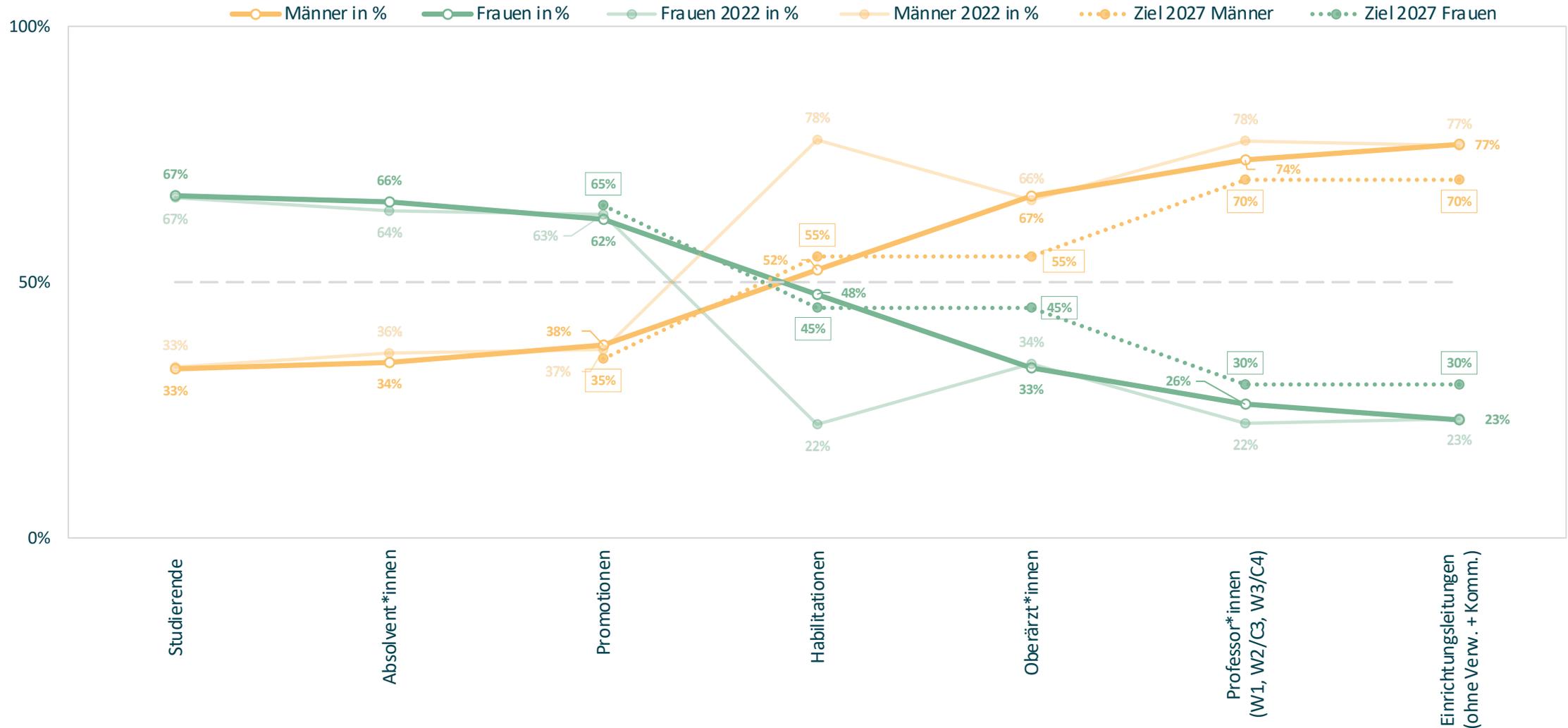
1. Akademischer Qualifikationsverlauf
 - 1.1 Studierende
 - 1.2 Absolvent*innen
 - 1.3 Promotionen
 - 1.4 Postdocs
 - 1.5 Habilitationen
 - 1.6 Außerplanmäßige Professuren
 - 1.7 Professuren
 - 1.8 Forschungsverbünde und Grants

2. Beschäftigte
 - 2.1 Ärztlicher Dienst
 - 2.2 Pflege
 - 2.3 MTV
 - 2.4 Behinderung und chronische Erkrankung

3. Gremien: Fakultätsrat
4. Zusammenfassung
5. Handlungsbedarf
6. Was seit dem letzten Bericht erreicht wurde

1. Akademischer Qualifikationsverlauf

Medizin-Karrierewege an der UMG nach Geschlecht in Prozent
(Studienjahr 2023 und Ziel 2027)



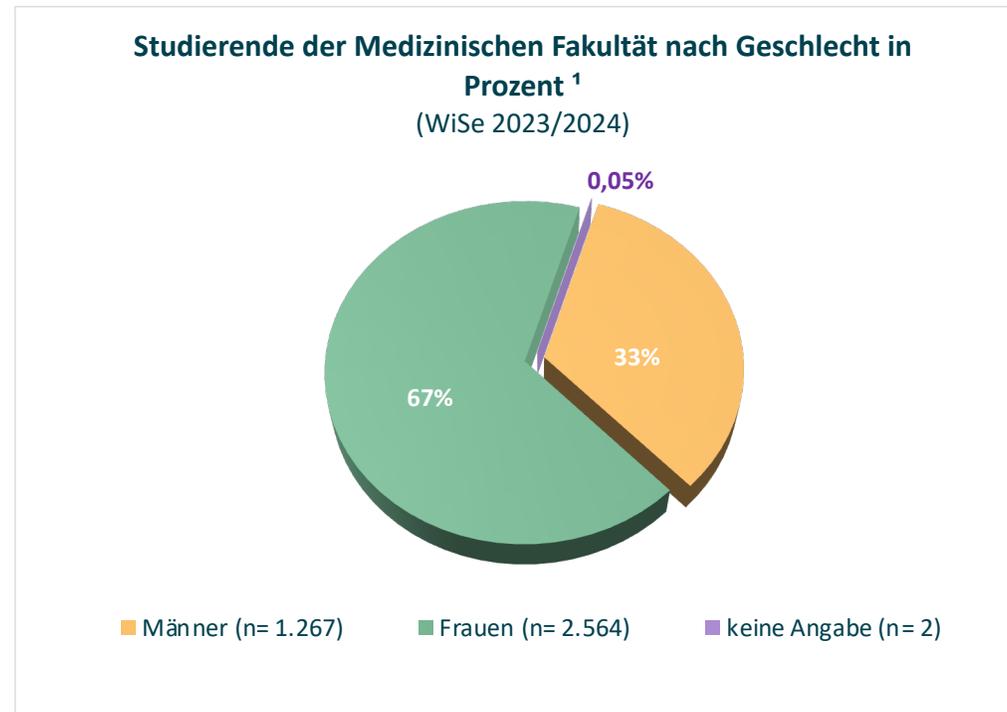
Quellen: Georg-August-Universität Göttingen, Finanzen und Controlling, Bereich Controlling 63; Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023, Prüfungsjahr 2023

1.1 Studierende

2022: 67 %



Studierende gesamt: 3.833



Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

¹ Hinweis: divers (n=0)

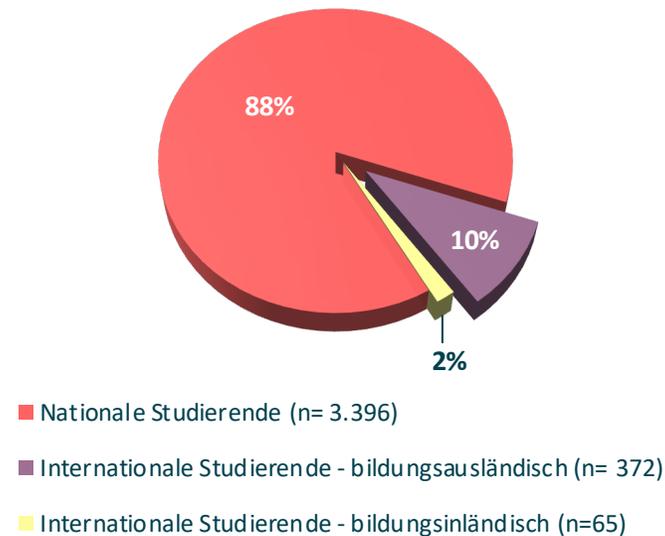
Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Finanzen und Controlling, Bereich Controlling 63; Stichtag: WiSe 2023/24, aktualisiert am 23.01.24

1.1 Studierende

10 % der Studierenden an der Medizinischen Fakultät kommen im Wintersemester 2023/2024 aus dem Ausland.

Studierende gesamt: 3.833

Nationale und Internationale Studierende der Medizinischen Fakultät in Prozent



Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Finanzen und Controlling, Bereich Controlling 63; Stichtag: WiSe 2023/24, aktualisiert am 23.01.24

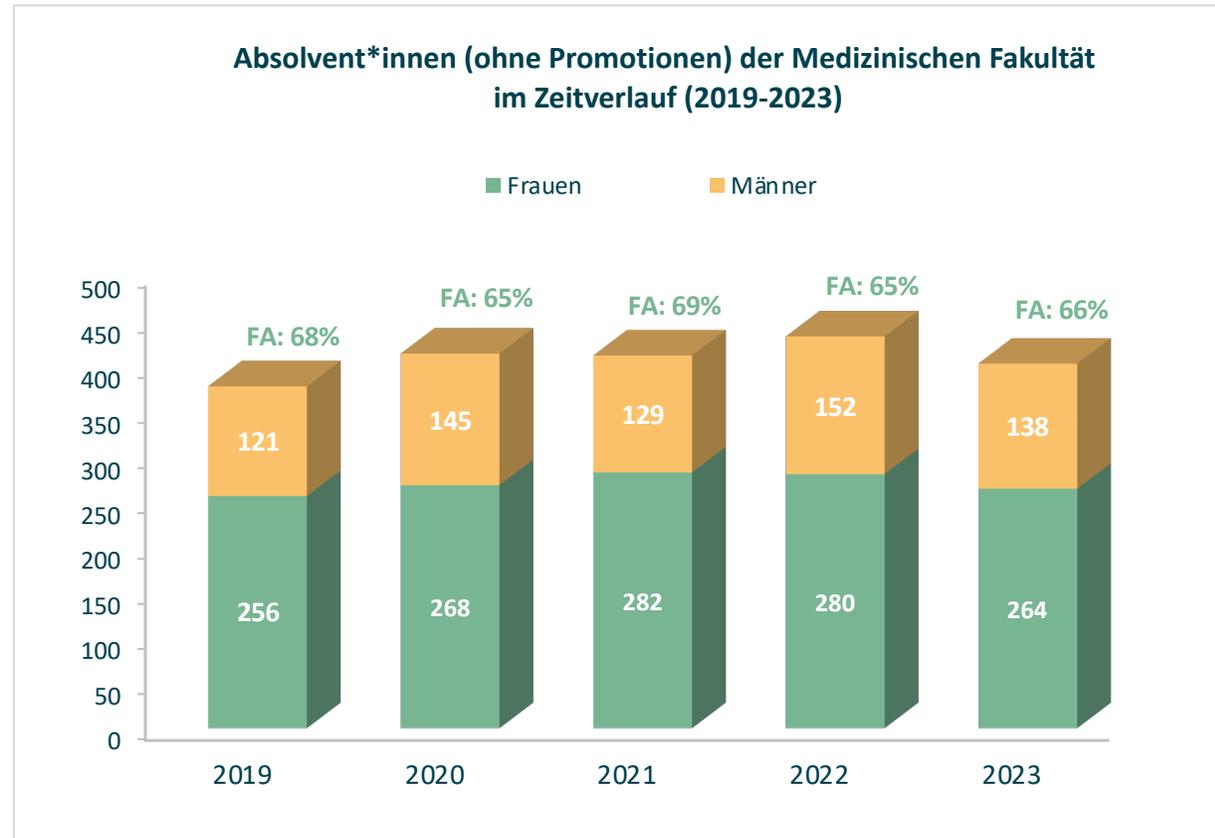
Internationale Studierende - bildungsausländisch:

nichtdeutsche Staatsangehörigkeit und Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung im Ausland

Internationale Studierende - bildungsinländisch:

nichtdeutsche Staatsangehörigkeit und Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland

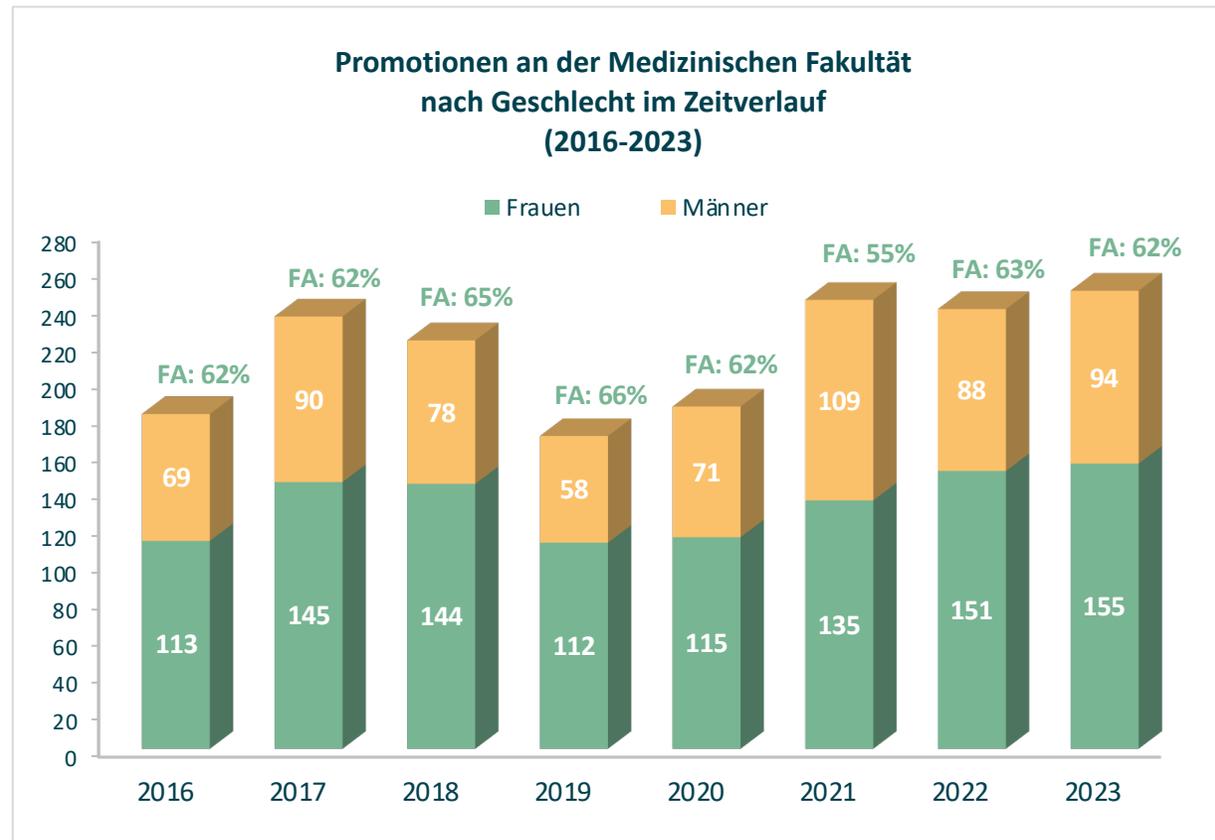
1.2 Absolvent*innen



Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Finanzen und Controlling, Bereich Controlling 63; Absolvent*innendatenbank, Stichtag: Prüfungsjahr 2023, aktualisiert am 08.02.2024

1.3 Promotionen



Ziel 2027: 65 %



Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, Finanzen und Controlling, Bereich Controlling 63; Absolvent*innendatenbank, Stichtag: Prüfungsjahr 2023, Auswertung am 21.02.2024

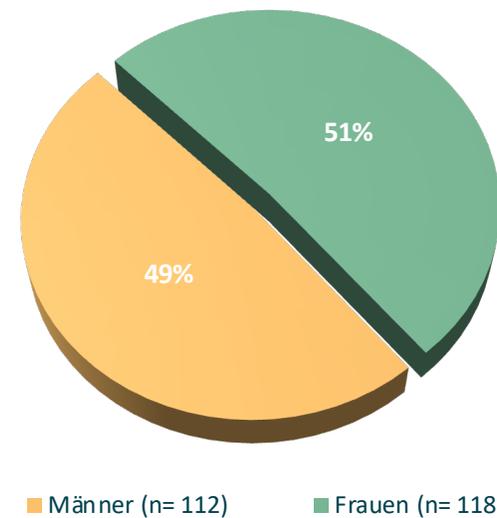
1.4 Postdocs

2022: nicht erhoben

Die 230 Personen wurde ungeachtet der Finanzierung ihrer Stellen gezählt.

Herangehensweise zur Identifikation der Postdoc-Zahlen: Es wurden alle Beschäftigten mit einem (befristeten) Vertrag nach abgeschlossener Promotion erfasst.

Postdocs an der UMG nach Geschlecht in Prozent



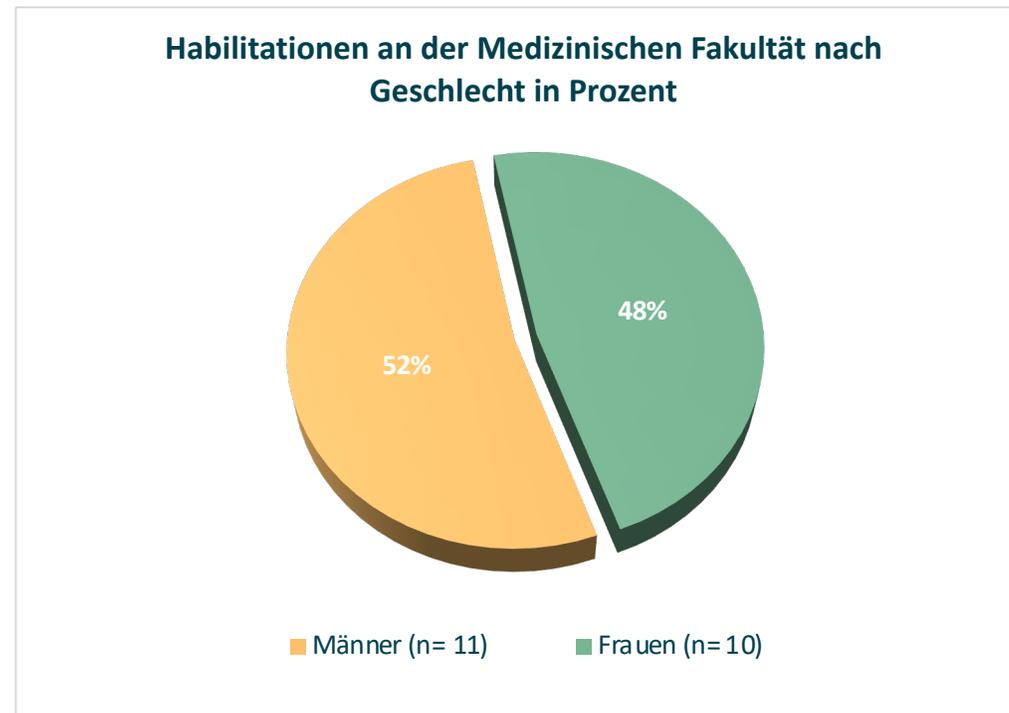
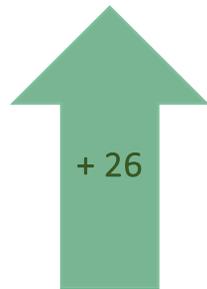
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

Ziel 2027: Parität



1.5 Habilitationen

2022: 22 %

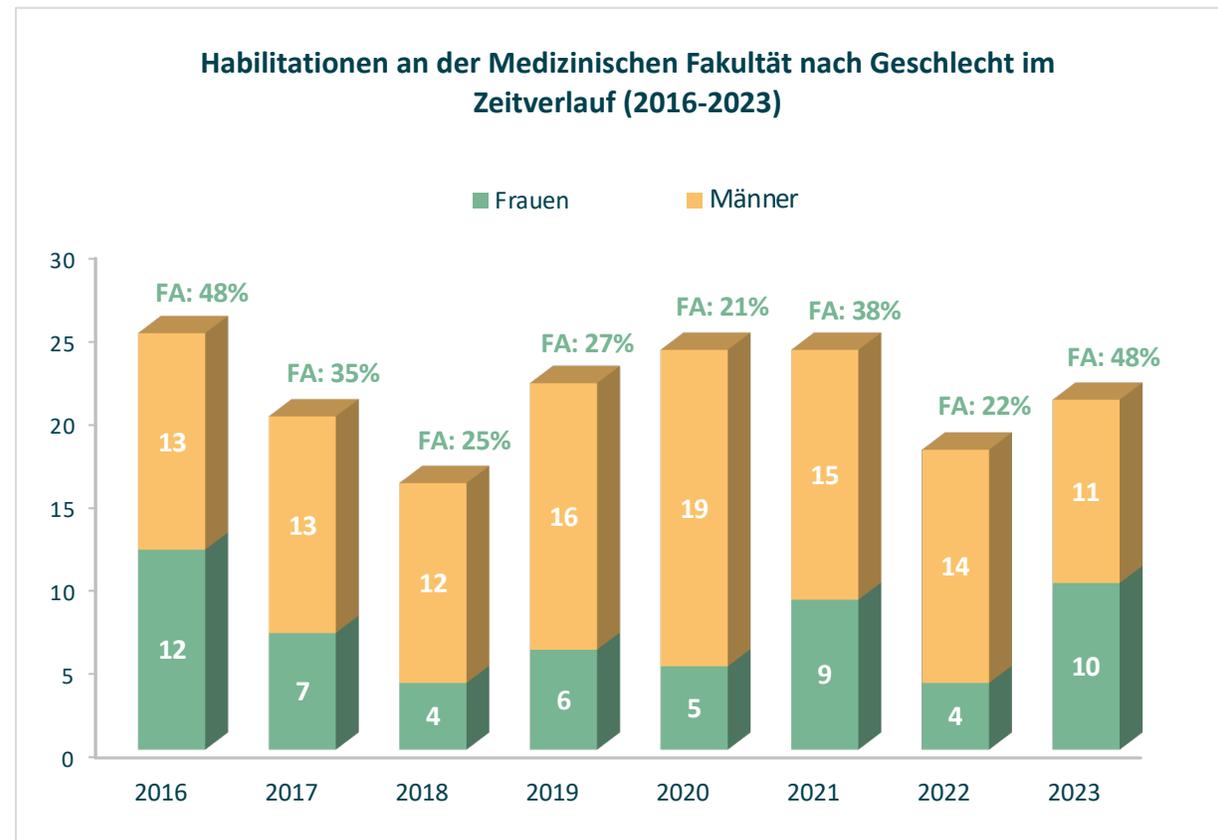


Ziel 2027: 45 %



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.12.2023

1.5 Habilitationen



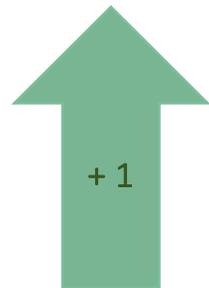
Ziel 2027: 45 %



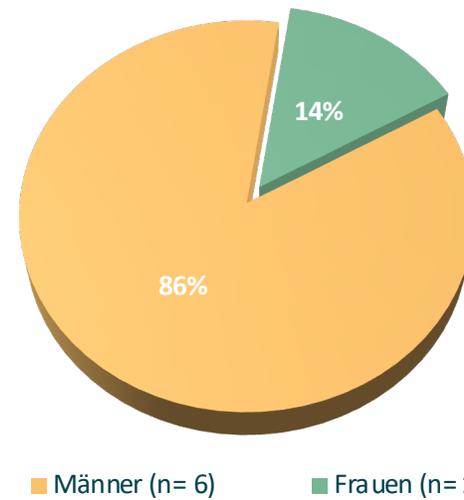
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.12.2023

1.6 Außerplanmäßige Professuren

2022: 0 %



In 2023 verliehene außerplanmäßige Professuren der Medizinischen Fakultät nach Geschlecht in Prozent



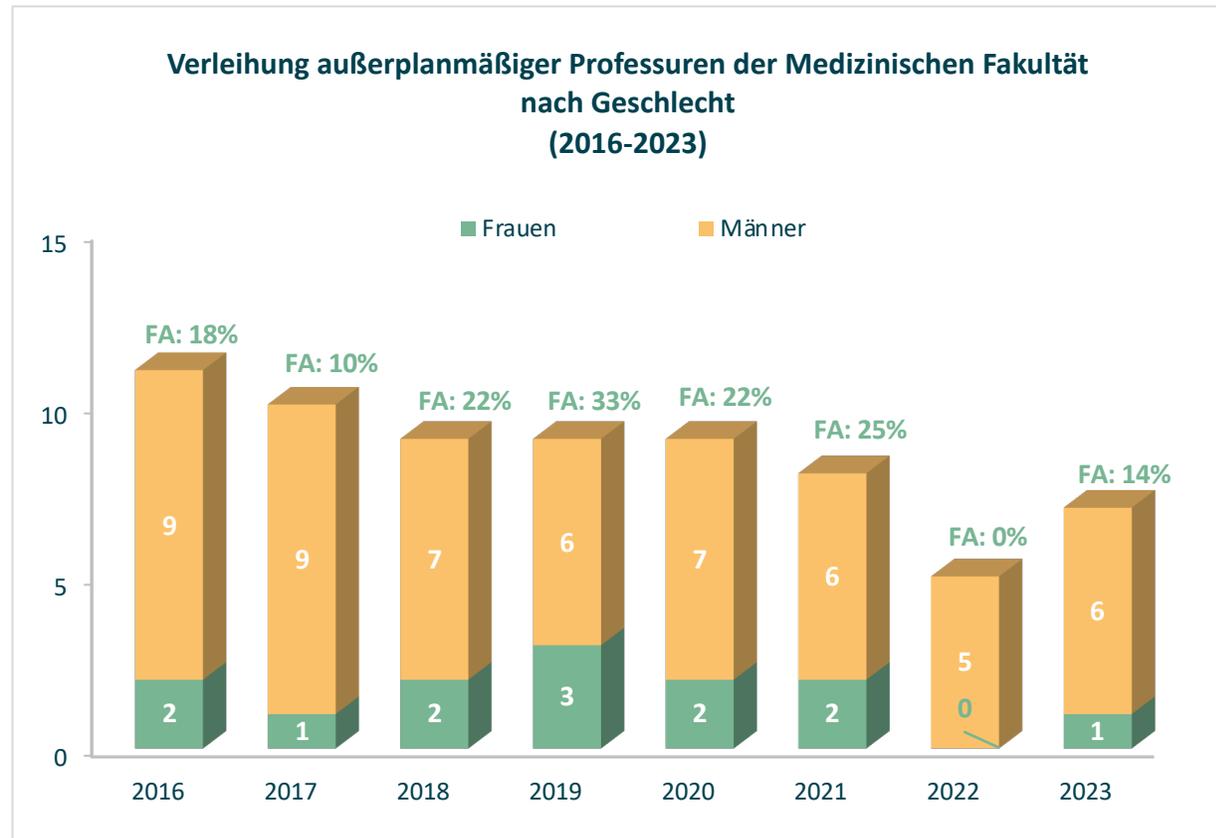
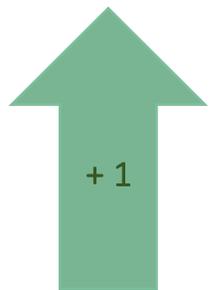
Ziel 2027: 35 %



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.12.2023

1.6 Außerplanmäßige Professuren

2022: 0 %



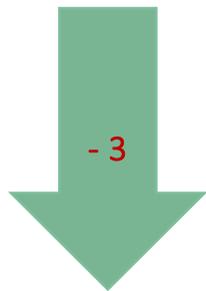
Ziel 2027: 35 %



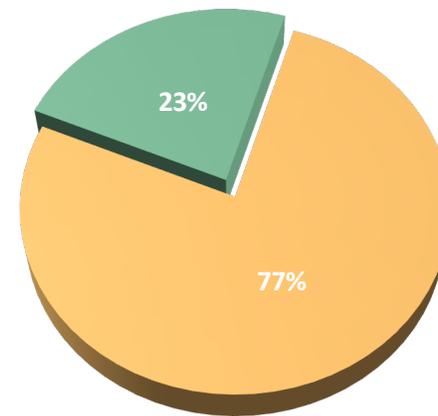
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.12.2023

1.6 Außerplanmäßige Professuren

2022: 26 %



**Außerplanmäßige Professuren der Medizinischen Fakultät
nach Geschlecht in Prozent
(Gesamt)**



■ Männer (n= 69) ■ Frauen (n= 21)

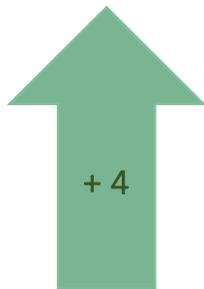
Ziel 2027: 35 %



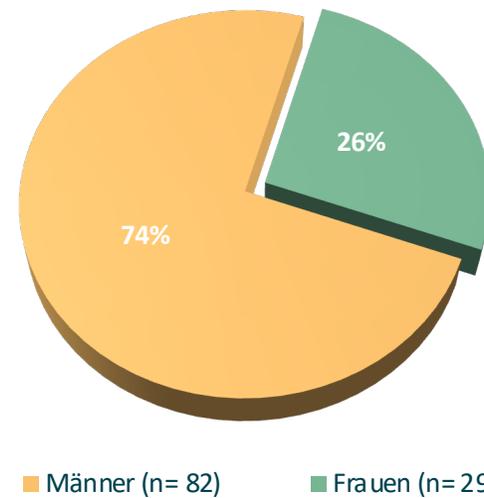
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.02.2024

1.7 Professuren

2022: 22 %



Professuren der Medizinischen Fakultät nach Geschlecht in Prozent



Ziel 2027: 30 %



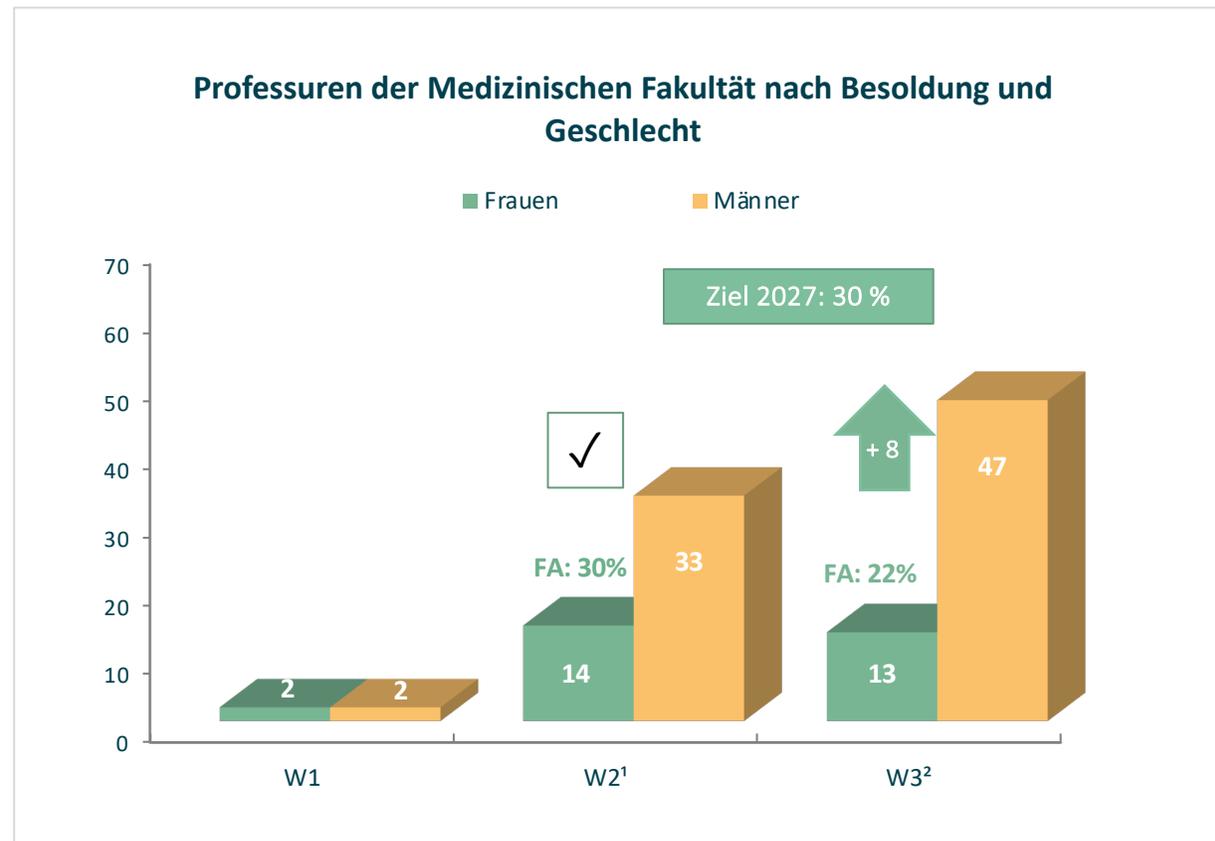
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

1.7 Professuren

Veränderungen des Frauenanteils zum Vorjahr:

W2: um 7% erhöht

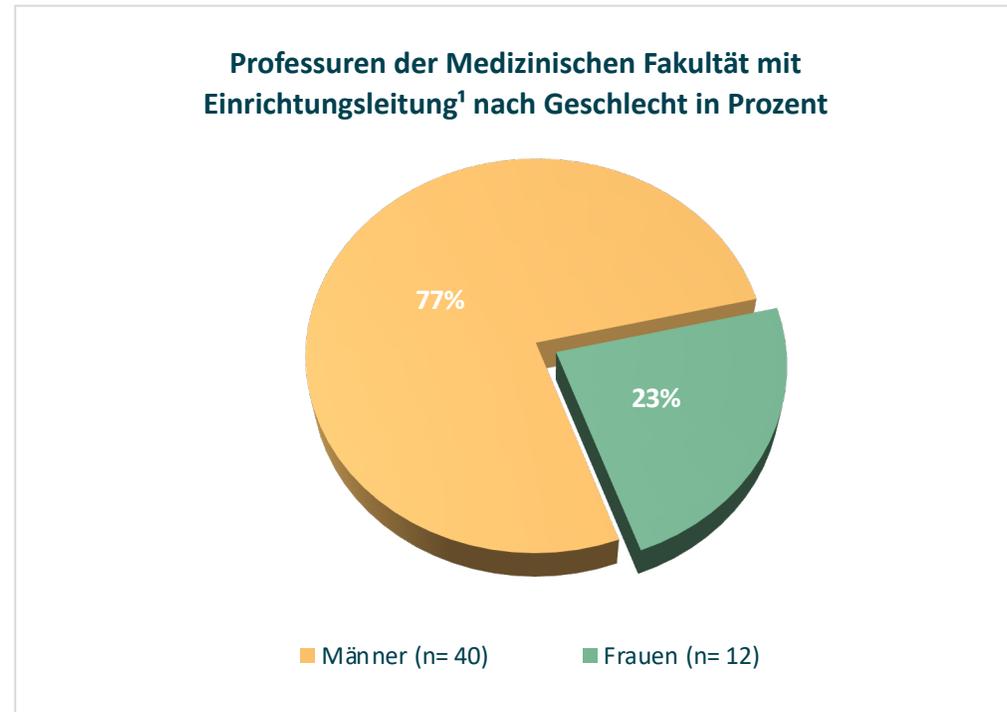
W3: unverändert



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

1.7 Professuren

2022: 23 %



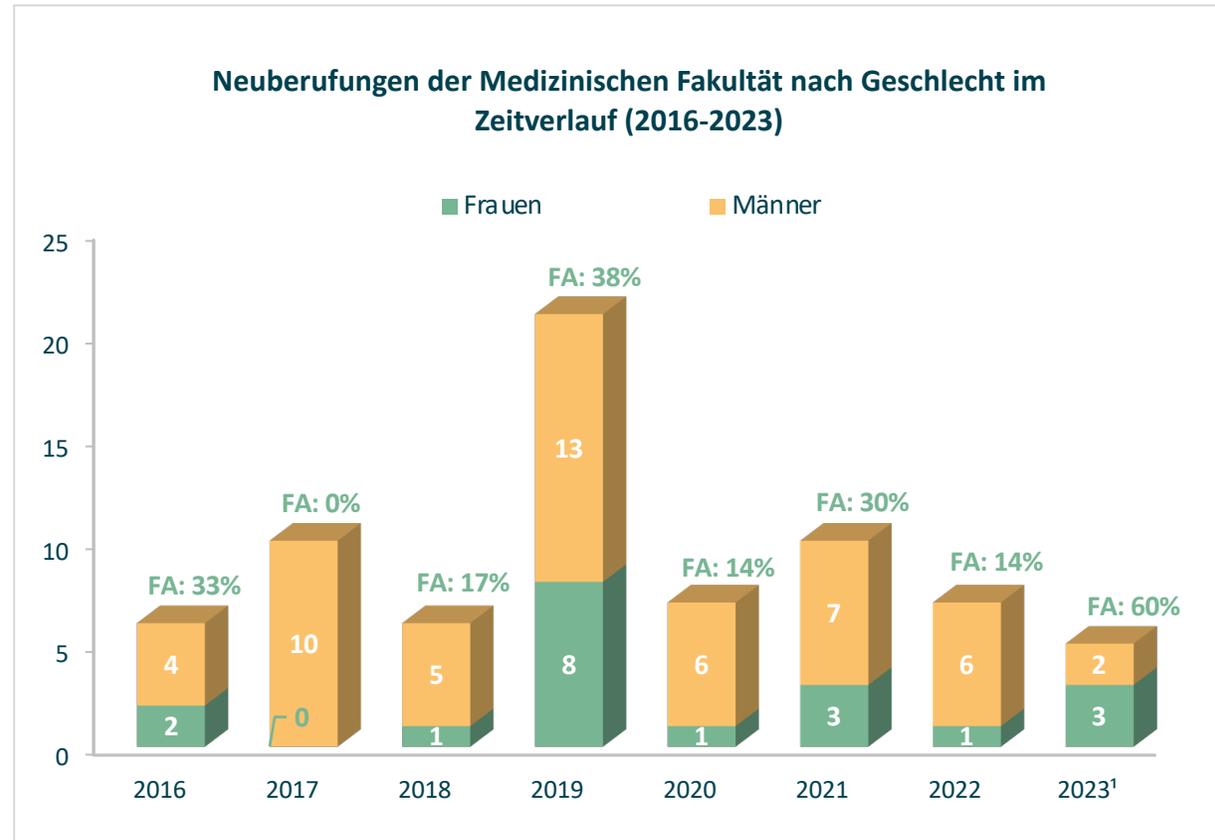
Ziel 2027: 30 %



¹: ohne Verwaltungsaufträge und Kommissariate

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stichtag: 01.12.2023

1.7 Professuren

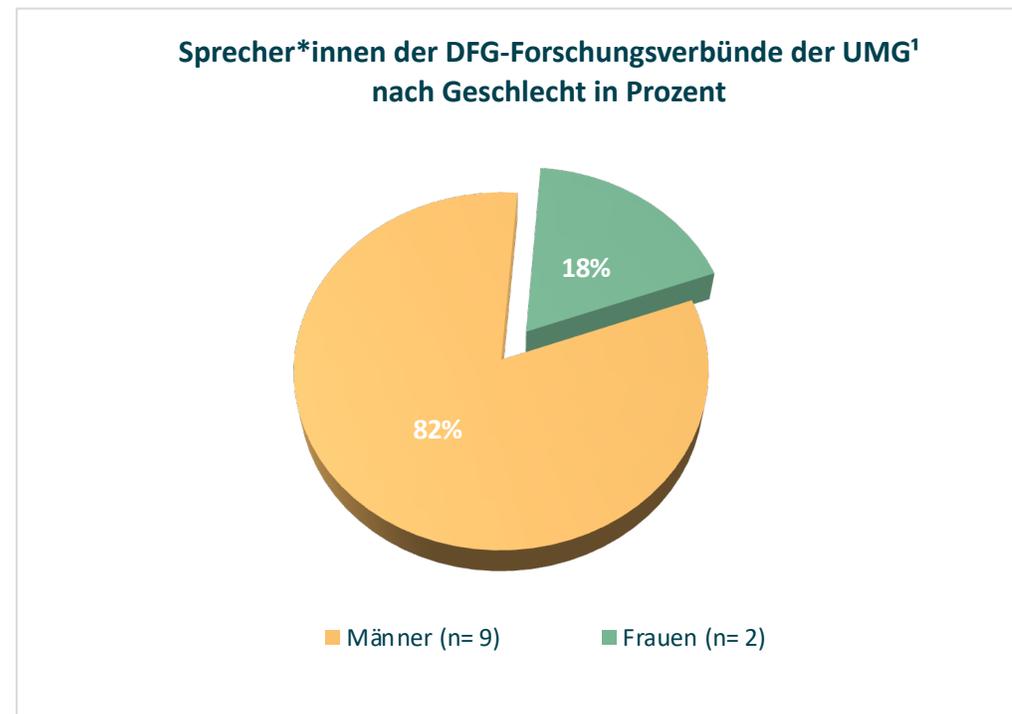
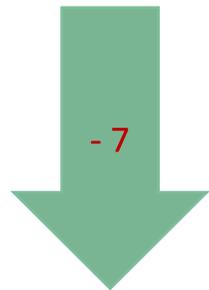


¹: zwei Männer W3 (ohne Leitung); jeweils eine Frau W1, W2 & W3 (ohne Leitung)

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Kalenderjahr 2023

1.8 Forschungsverbände und Grants

2022: 25 %



Ziel 2027: 40 %



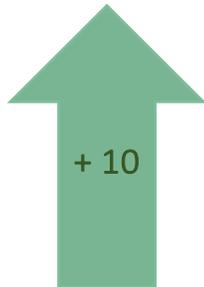
¹ : gezählt wurden 5 SFB, 3 FOR, 1 KFO, 1 GRK, 1 ExC

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, <https://www.umg.eu/forschung/>; händisch ausgezählt zuletzt am 11.04.2024

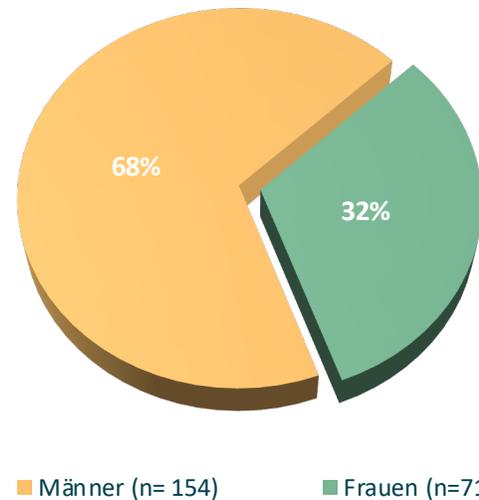
1.8 Forschungsverbände und Grants

2022: 22 %

Im Jahr 2022 waren es insgesamt 107 Pls.
Aktuell sind es 225.



Principal Investigators der DFG-Forschungsverbände¹ der UMG nach Geschlecht in Prozent



Ziel 2027: 40 %

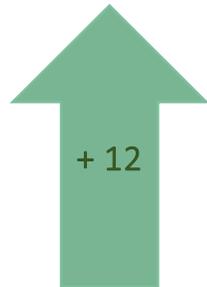


¹ : gezählt wurden 5 SFB, 3 FOR, 1 KFO, 1 GRK, 1 ExC; inkl. aller Teilprojekte

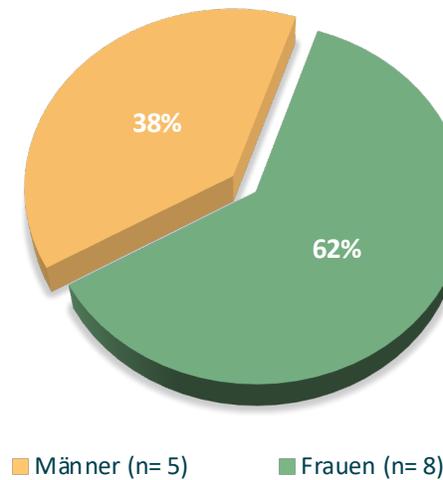
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, <https://www.umg.eu/forschung/>; DFG, <https://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS>; händisch ausgezählt zuletzt am 12.04.2024

1.8 Forschungsverbände und Grants

2022: 50 %



Principal Investigators der EU-geförderten Projekte der UMG nach Geschlecht in Prozent

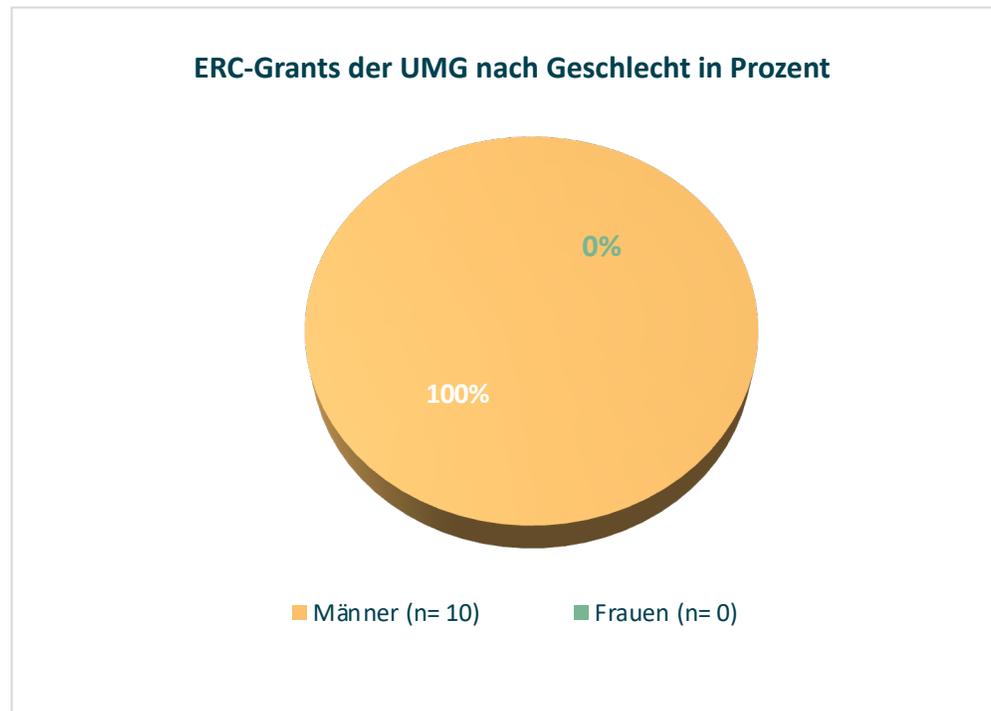


Ziel 2027:
Erhalt Status
Quo

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Forschungsmanagement; Stand: 03/2024

1.8 Forschungsverbände und Grants

2022: 0 %

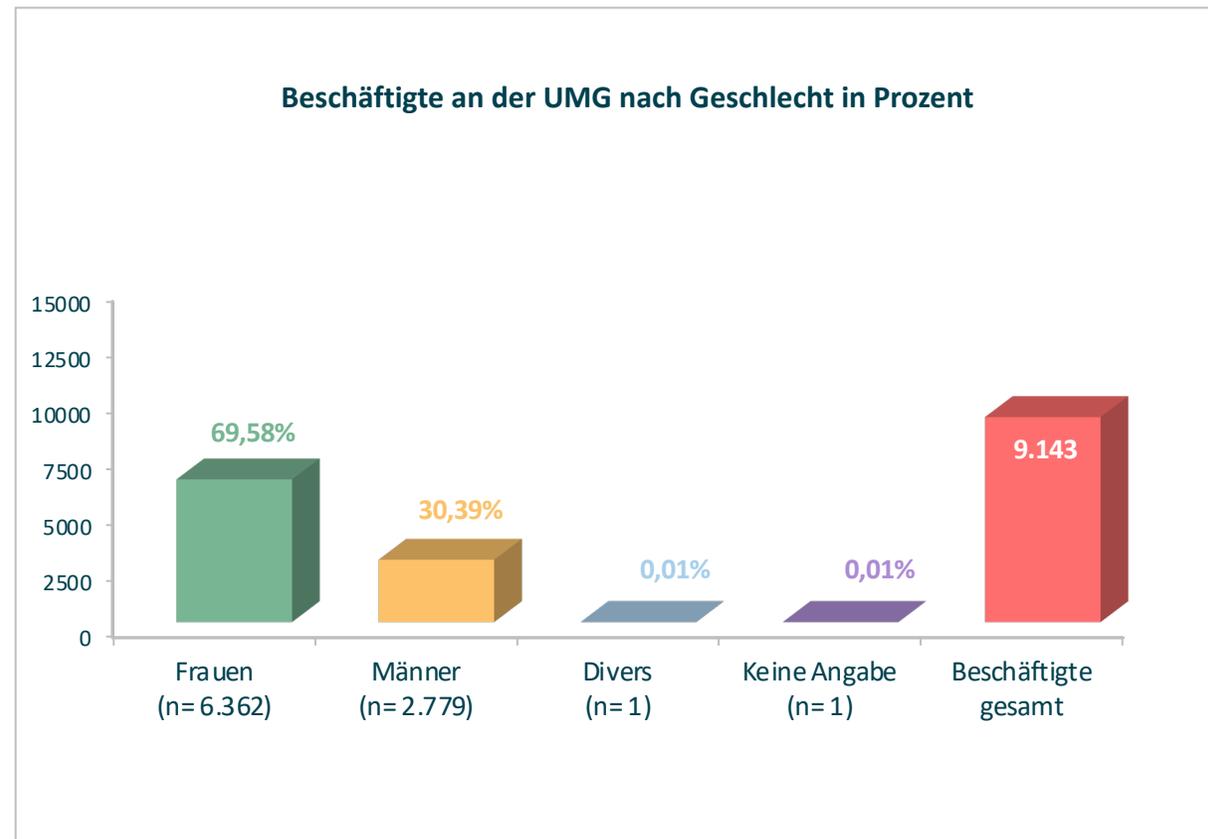
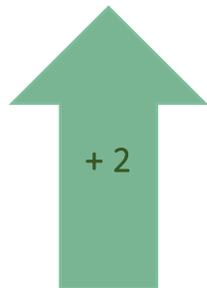


Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Forschungsmanagement; Stand: 03/2024

- Antragsteller*innen (erfolgreiche Antragstellung) für ERC-Grants zum Stichtag 01.04.2023: 100 % Männer
- Potential, dass in absehbarer Zeit wieder eine weibliche Person gefördert wird, ist nach aktuellem Stand sehr gering
- derzeit ist kein Antrag einer Mitarbeiterin in Vorbereitung (Stage 2 der Begutachtung)
- Zeitraum zwischen Antragstellung und Projektförderung beträgt rund ein Jahr und Einreichung ist nicht jederzeit möglich

2. Beschäftigte

2022: 68 %



Insgesamt sind an der UMG **9.143 Beschäftigte** tätig. 2022 waren es 9.074. Der Frauenanteil liegt derzeit bei rund 70% und ist im Vergleich zu 2022 um 2% gestiegen.

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

2.1 Ärztlicher Dienst

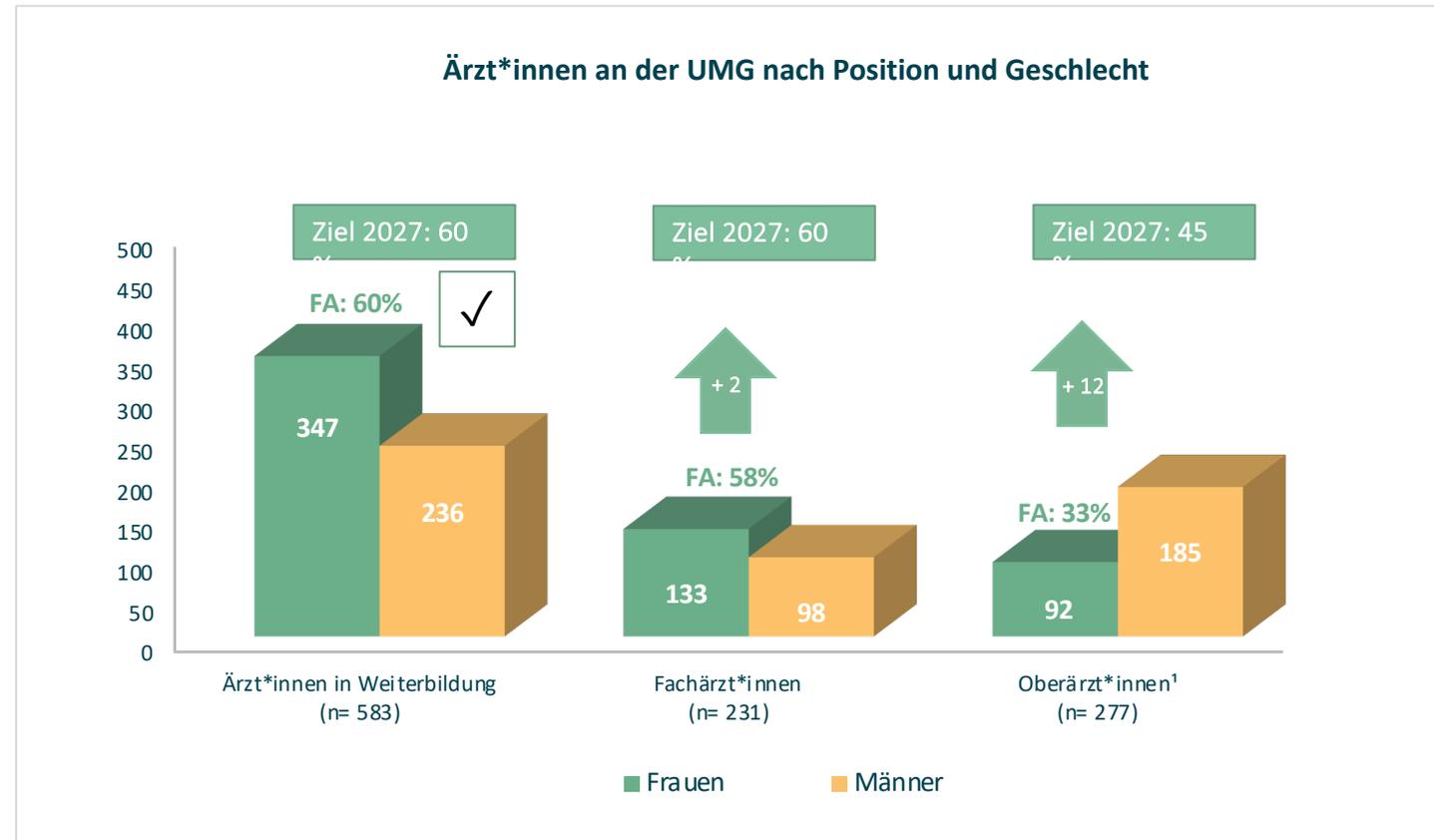
Veränderung zum Vorjahr

Frauenanteil 2022:

Ärzt*innen in Weiterbildung: 60 %

Fachärzt*innen: 55 %

Oberärzt*innen: 34 %

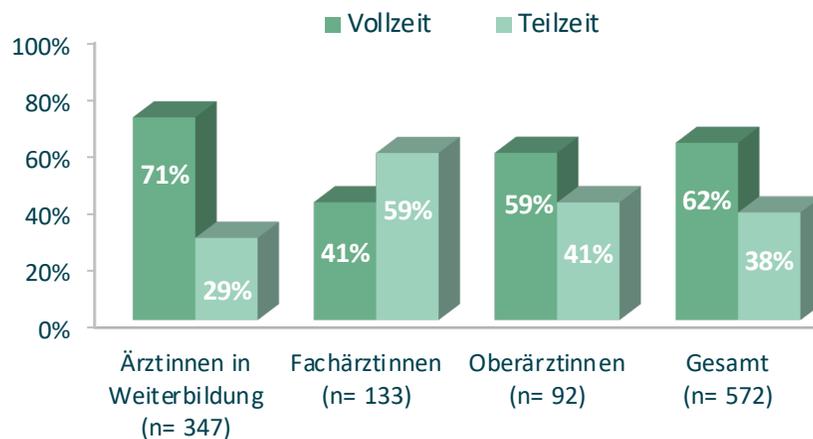


¹: Ä3 + Ä4

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

2.1 Ärztlicher Dienst

Ärztinnen an der UMG nach Position und Beschäftigungsanteil

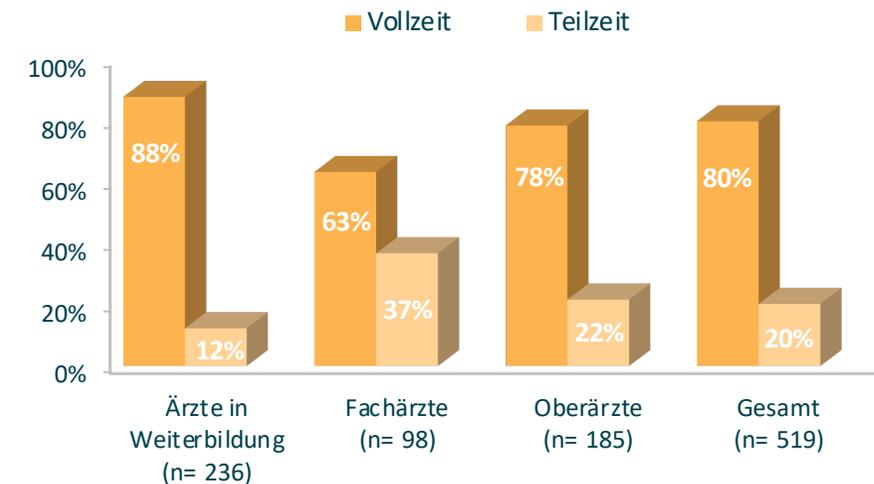


Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

Der Teilzeitanteil der Ärzte ist seit 2021 in allen Positionen gestiegen! Eine deutliche Zunahme gab es ab den Fachärzten. Zum Vergleich 2021 lag die TZ-Quote der Ärzte bei 15 %. 2023 bereits bei 20 %.

Der Teilzeitanteil der Ärztinnen ist im Vergleich zu 2021 in allen Bereichen konstant.

Ärzte an der UMG nach Position und Beschäftigungsanteil



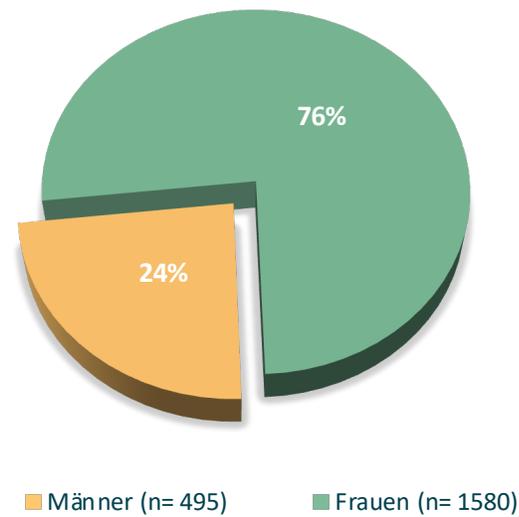
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

2.2 Pflege

2022: 76 %

Frauenanteil
konstant

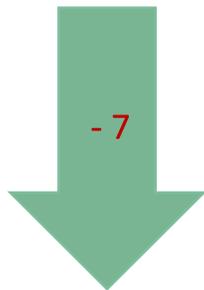
Pflegefachkräfte an der UMG nach Geschlecht in Prozent



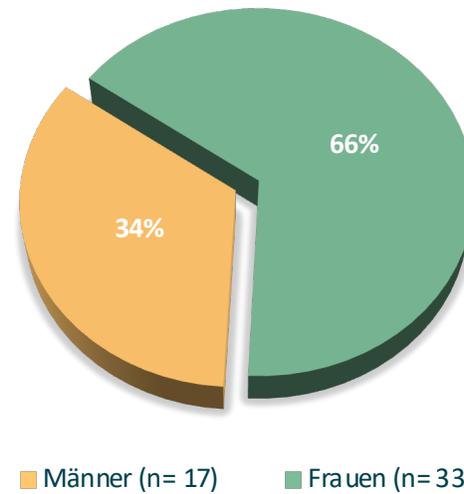
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Stabsstelle Pflegecontrolling; Stichtag: 01.12.2023

2.2 Pflege

2022: 73 %



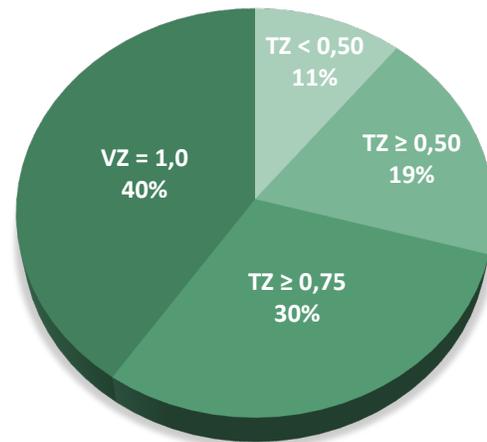
Stations- und Bereichsleitungen an der UMG nach
Geschlecht in Prozent



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Stabsstelle Pflegecontrolling; Stichtag: 26.02.2024

2.2 Pflege

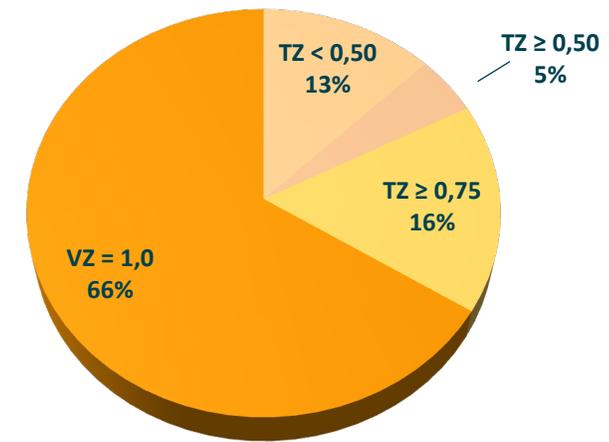
Beschäftigungsanteil weiblicher Pflegefachkräfte an der UMG in Prozent



■ TZ < 0,50 (n= 170) ■ TZ ≥ 0,50 (n= 292) ■ TZ ≥ 0,75 (n= 478) ■ VZ = 1,0 (n= 639)

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Stabsstelle Pflegecontrolling; Stichtag: 01.12.2023

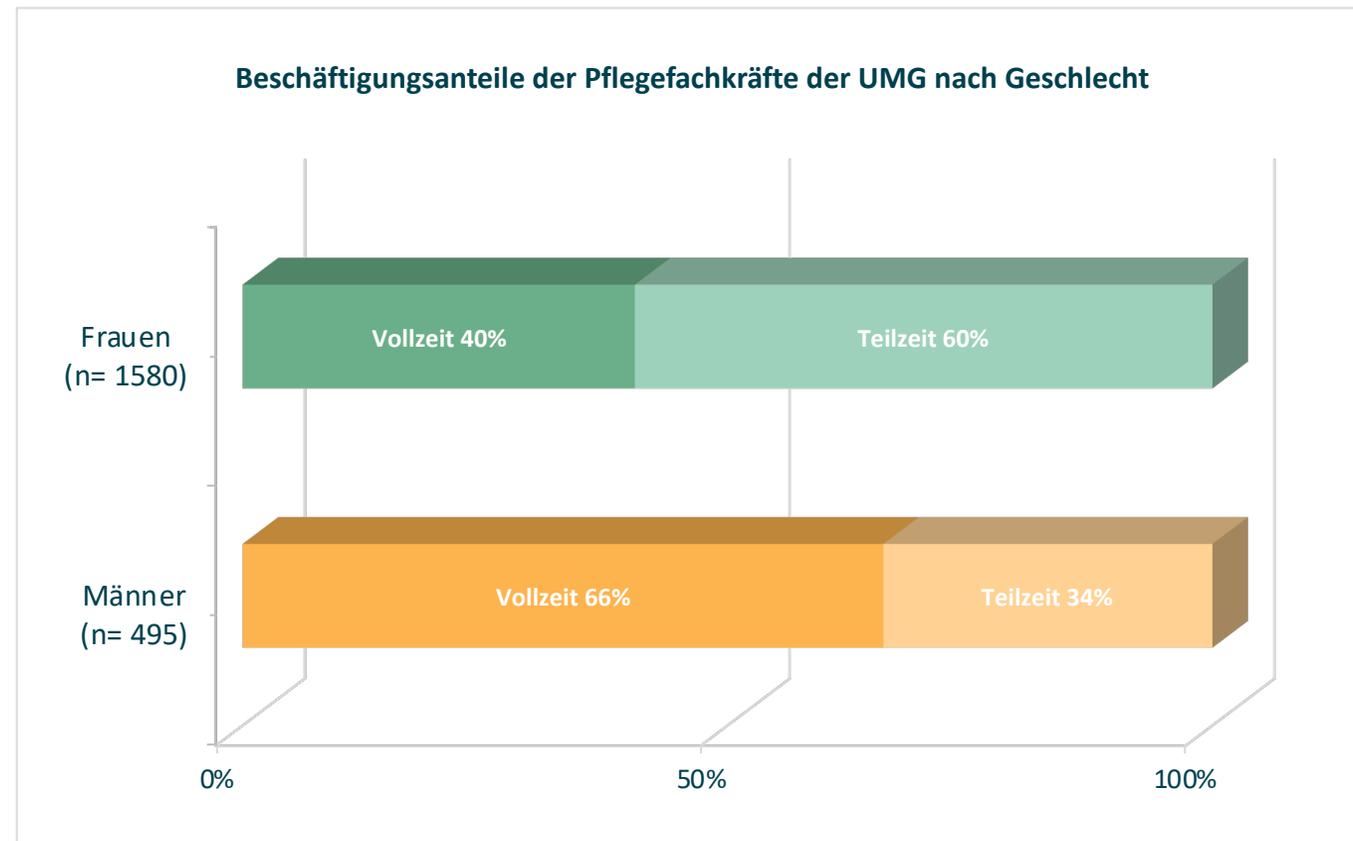
Beschäftigungsanteil männlicher Pflegefachkräfte an der UMG in Prozent



■ TZ < 0,50 (n= 63) ■ TZ ≥ 0,50 (n= 23) ■ TZ ≥ 0,75 (n= 82) ■ VZ = 1,0 (n= 327)

Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Stabsstelle Pflegecontrolling; Stichtag: 01.12.2023

2.2 Pflege

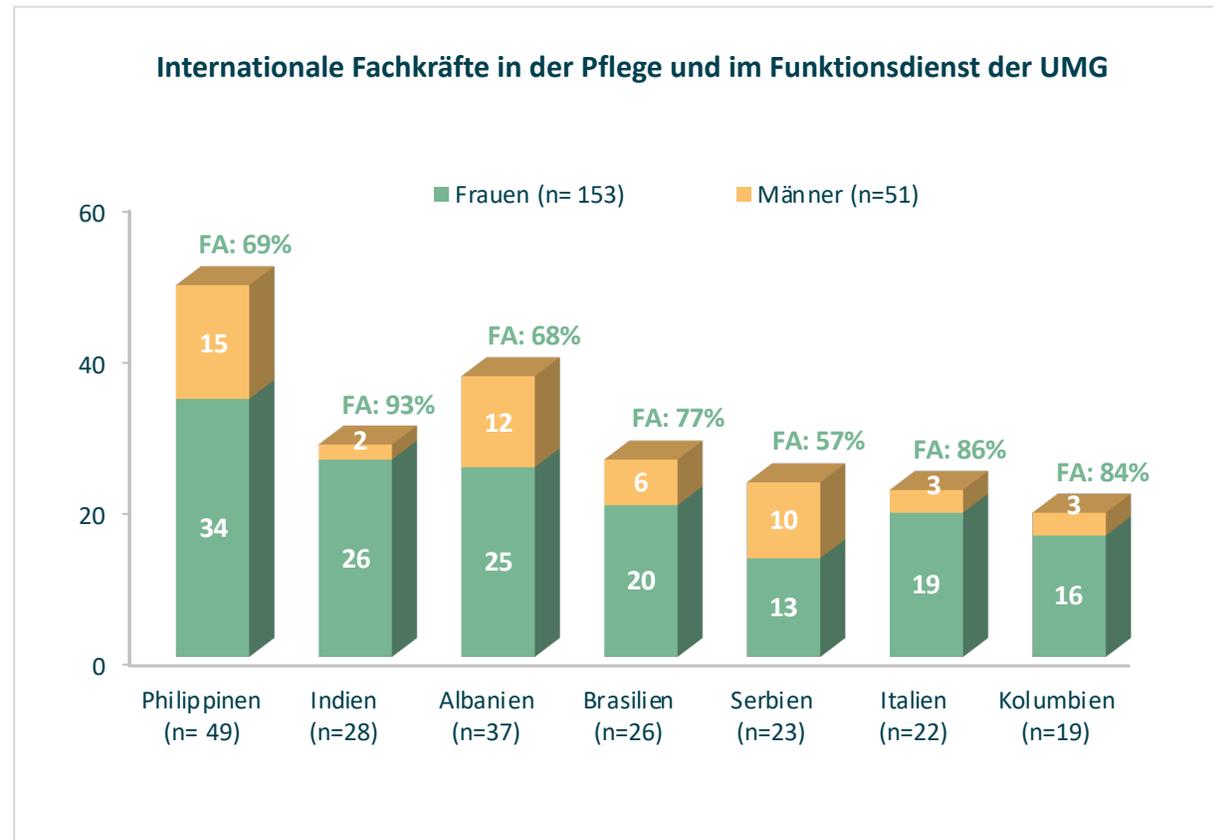


Quelle: Universitätsmedizin Göttingen Stabsstelle Pflegecontrolling; Stichtag: 01.12.2023

2.2 Pflege

Die größten Gruppen mit mehr als 2 Pflegefachkräften kommen aus folgenden Ländern →

Weitere Länder sind u.a. Syrien, Türkei, Jemen, Afghanistan, Kroatien, Polen, Ukraine und Bosnien

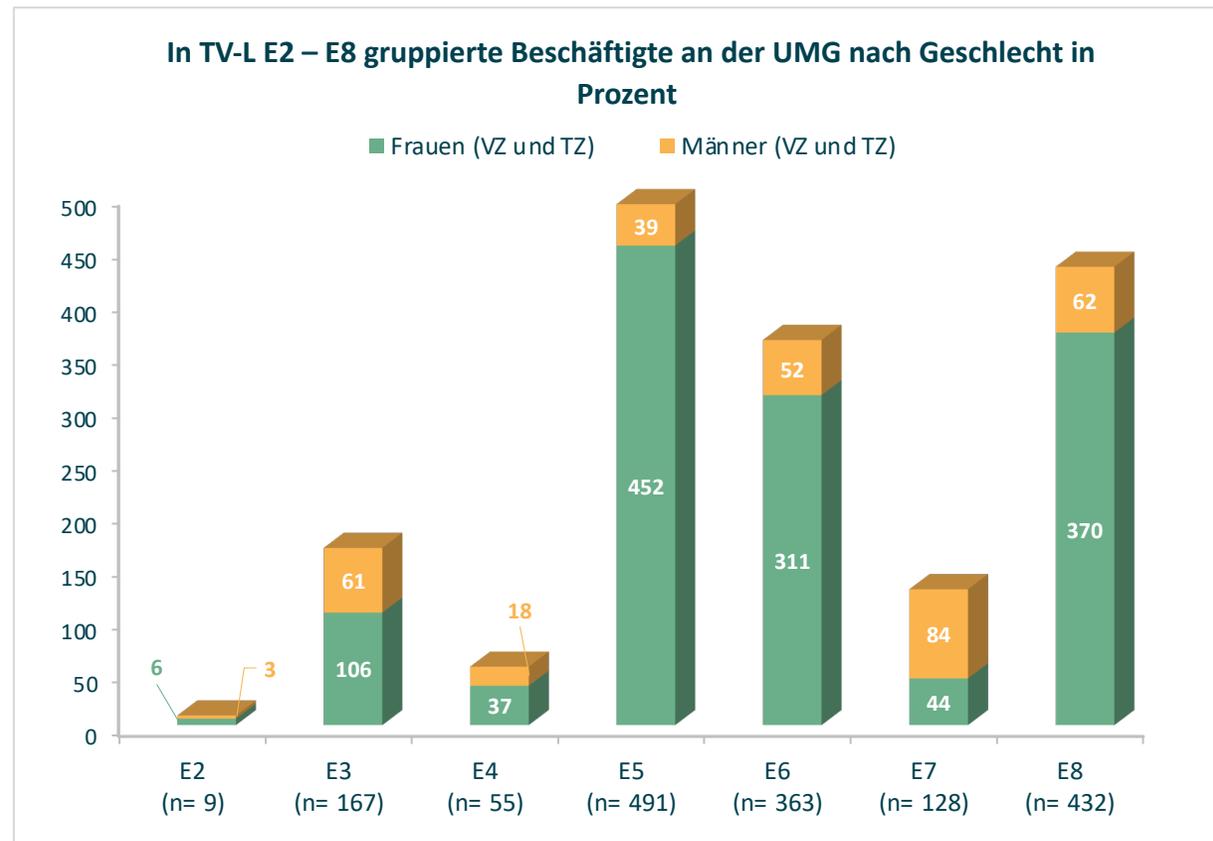


Quelle: UMG International Nurse Office, Stichtag 01.12.2023

Die Pflegefachkräfte werden z.T. gezielt und aktiv angeworben.

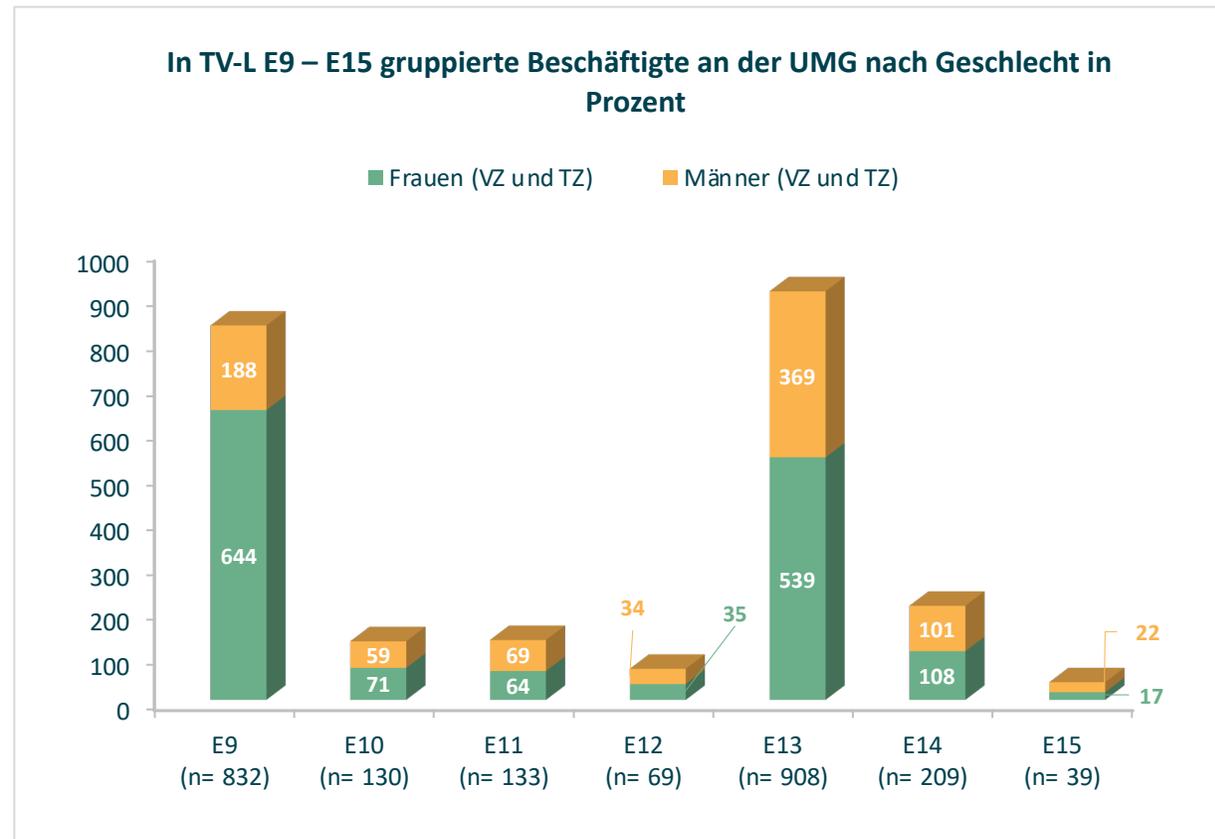
Im Zeitraum 2019 bis Dezember 2023 haben 204 Pflegefachkräfte an der UMG eine Tätigkeit aufgenommen. 177 Pflegefachkräfte sind davon weiterhin beschäftigt.

2.3 MTV (Technik, Verwaltung und Labore)



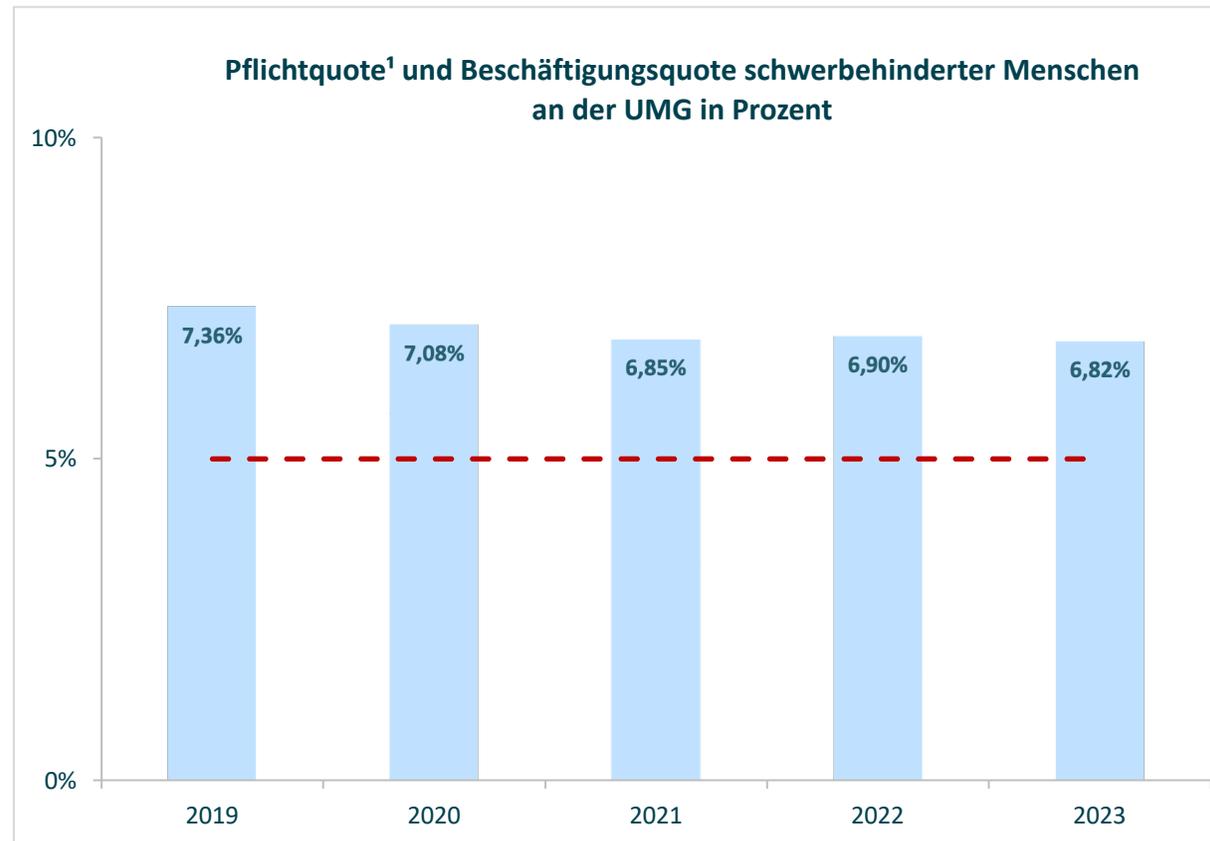
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

2.3 MTV (Technik, Verwaltung und Labore)



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Prozessunterstützung und Prozessgestaltung G3-242; Stichtag: 01.12.2023

2.4 Behinderung und chronische Erkrankung



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Schwerbehindertenvertretung; Stand: 25.04.2024

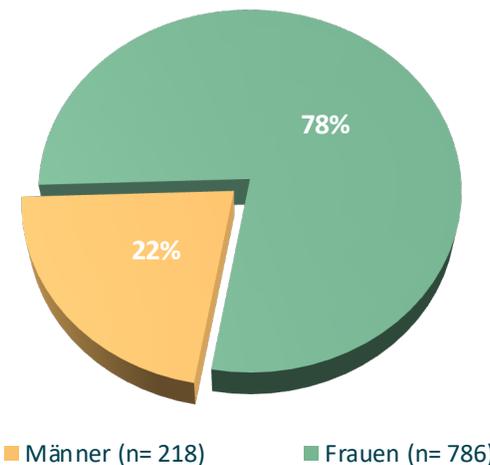
¹: gemäß § 154 SGB IX
(<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>)

2.4 Behinderung und chronische Erkrankung

Die aufgeführten Beschäftigten (n= 1004)² haben sich an die Schwerbehindertenvertretung (SBV) gewandt und eine Beratung oder Unterstützung in Anspruch genommen. Dies entspricht einem Anteil von 11 %.

Es ist davon auszugehen, dass die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten mit Behinderung und /oder chronischer Erkrankung höher ist, da sich nicht alle Beschäftigten an die SBV wenden oder ihre Behinderung und / oder chronische Erkrankung bei der UMG melden.

Schwerbehinderte, ihnen Gleichgestellte sowie von Behinderung bedrohte Beschäftigte¹, welche sich an die SBV gewandt haben nach Geschlecht in Prozent



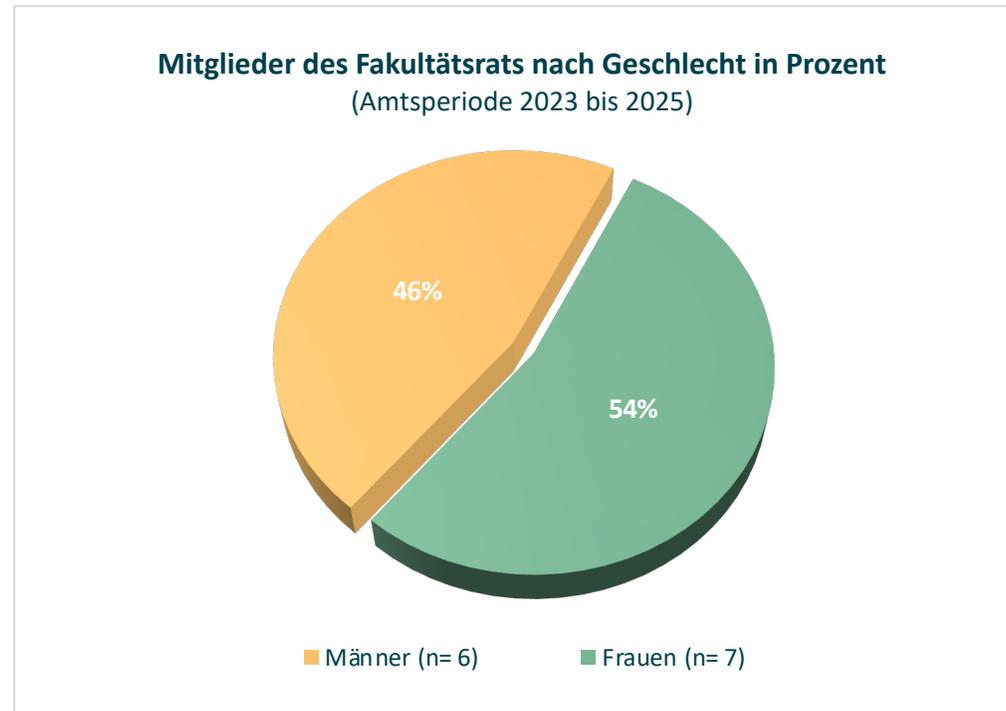
Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Schwerbehindertenvertretung; Stand: 25.04.2024

¹: § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen (<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>)

² : Die Anzahl bezieht sich nicht allein auf das Jahr 2023, sondern hat einen längeren Verlauf

3. Gremien: Fakultätsrat

Keine Veränderungen zum Vorjahr



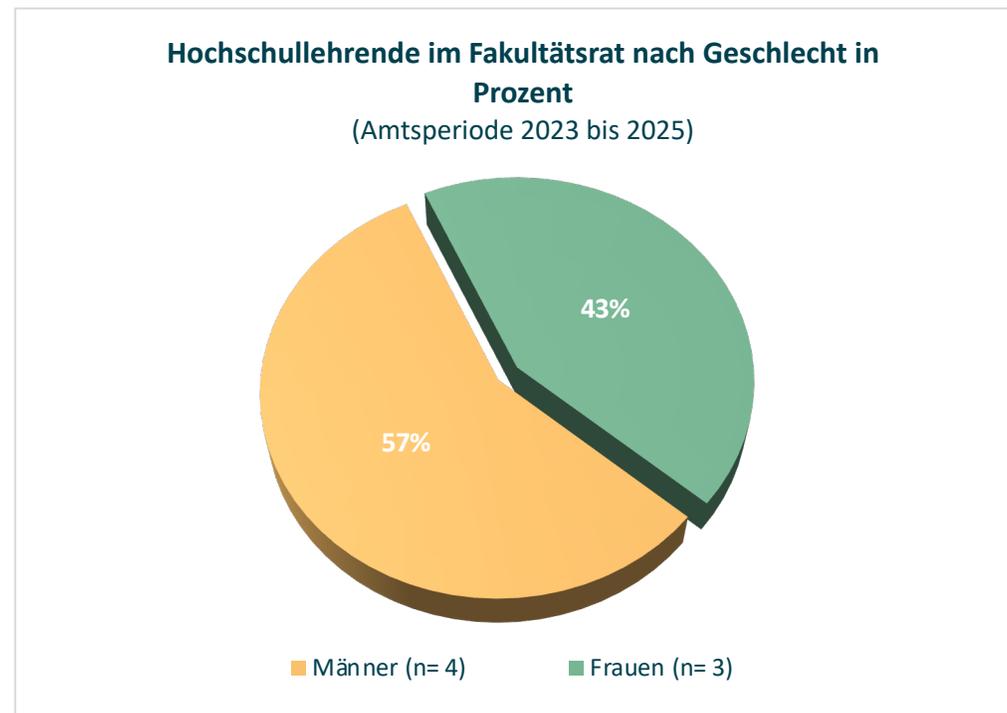
Ziel 2027: Parität



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stand. 03/2023, zuletzt geprüft am 11.04.2024

3. Gremien: Fakultätsrat

Keine Veränderungen
zum Vorjahr



Quelle: Universitätsmedizin Göttingen, Dekanat der Medizinischen Fakultät; Stand. 03/2023, zuletzt geprüft am 11.04.2024

Ziel 2027: Parität



4. Zusammenfassung I – wissenschaftlicher Karriereweg

- (1) Zum ersten Mal weist der Bericht sowohl bei den Studierenden (k. A. 2) als auch bei den Beschäftigten (k. A. 1, divers 1) die Ergebnisse aus für „keine Angabe“ und „divers“ bei der Frage nach dem Geschlecht.
- (2) Der FA* bei den Studierenden, den Absolvent*innen und den Promotionen ist mit rund zwei Drittel gegenüber dem Vorjahr nahezu unverändert.
- (3) Bei den Postdocs beträgt der FA 51 %.
- (4) Bei den Habilitationen beträgt der FA 48 %. Trotz der kleinen Fallzahl von insgesamt fünf ist das ein hoher Wert.
- (5) Im Jahr 2023 ging nur eine Außerplanmäßige Professur an eine Frau (= 14 %). Bis zur Zielzahl in 2027 von 35 % braucht es noch eine Steigerung von 21 Prozentpunkten. Insgesamt beträgt der FA 23 % unter den Apl. Professuren. Drei Prozentpunkte weniger als im Jahr davor.
- (6) Der Professorinnenanteil beträgt 26 %. Seit 2014 – hier betrug er 18 % – ist er acht Prozentpunkte gestiegen, allein im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte.
- (7) Dabei ist der FA bei den W2-Professuren im Vergleich zum Vorjahr um 7 Prozentpunkte gestiegen. Bei den W3-Professuren ist der FA im Vergleich zum Vorjahr unverändert.
- (8) Ebenfalls unverändert ist der FA bei den Professuren mit Einrichtungsleitung (23 %).
- (9) Bei den Neuberufungen in 2023 betrug der FA 60 %, trotz kleiner Fallzahl von insgesamt fünf ist das ein Erfolg.
- (10) Der FA bei den Principal Investigators (PIs) in den DFG-Forschungsverbänden beträgt 32 %. Er ist im Vergleich zum Vorjahr um 10 Prozentpunkte gestiegen.
- (11) Bei den EU-geförderten Projekten beträgt der FA bei den PIs sogar 62 %.

* FA = Frauenanteil

4. Zusammenfassung II – ÄD, Pflege, MTV und Gremien

- (1) Die UMG hat 9.143 Beschäftigte, davon sind 70 % weiblich.
- (2) Im ärztlichen Dienst beträgt der FA* über alle Positionen insgesamt 52 %.
- (3) 60 % beträgt der FA bei den Assistenzärzt*innen, 58 % bei den Fachärzt*innen und 33 % bei den Oberärzt*innen. Hier ist die Zahl um 1 Prozentpunkt im Vergleich zum Vorjahr gesunken.
- (4) Die Teilzeitquote beträgt bei den Männern im ÄD 20 % und ist im Vergleich zu 2021 um 5 Prozentpunkte gestiegen.
- (5) Bei den Ärztinnen beträgt die Teilzeitquote 38 % und ist im Vergleich zu den Vorjahren nahezu unverändert.
- (6) In der Pflege beträgt der FA konstant 76 %.
- (7) Die Quote der Frauen, die in der Pflege nicht in Vollzeit arbeiten beträgt 60 %. Bei den Männern sind es 34 %.
- (8) In den TV-L Tarifgruppen gibt es die meisten Beschäftigten in den Entgeltgruppen E5, E6, E8, E9 und E13. Eine Unterrepräsentanz gibt es fast nicht (geringfügig in EG15).
- (9) Die UMG erfüllt seit Jahren kontinuierlich die gesetzliche Pflichtquote bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen – aktuell sind es 6,82 Prozent.
- (10) Der FA bei den schwerbehinderten Menschen, ihnen Gleichgestellten sowie von Behinderung bedrohte Beschäftigte, die sich an die SBV gewandt haben, beträgt 78 %.
- (11) Bei der Gremienbeteiligung läuft die im letzten Jahr begonnene Amtsperiode noch bis 2025. Der FA im Fakultätsrat beträgt 54 %.

* FA = Frauenanteil

5. Handlungsbedarf

Die Frauenanteile (FA) sind in folgenden Bereichen niedrig und entsprechen nicht dem Potential der FA auf den davor liegenden Karrierestufen. Im Vergleich zum Vorjahr gab es hier keine prozentualen Steigerungen. Daraus leitet sich ab, diese Bereiche beim gesetzlichen Auftrag des „Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen“ besonders in den Fokus zu nehmen:

- (1) Der FA unter den Oberarztpositionen ist im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt auf 33 % gesunken.
- (2) Bei den Apl. Professuren ist der FA im Vergleich zum Vorjahr um 3 Prozentpunkte auf 23 % gesunken.
- (3) Bei den W3-Professuren, ist der FA mit 22 % im Vergleich zum Vorjahr unverändert.
- (4) Bei den Professuren mit Einrichtungsleitung ist der FA mit 22 % ebenfalls unverändert niedrig.

6. Was seit dem letzten Bericht erreicht wurde

- (1) Positive Begutachtung des Gleichstellungskonzepts im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
- (2) Wiederaufnahme des Formats „MedF3 meets students“ – eine Veranstaltung für Studentinnen. Professorinnen berichten über ihren Karriereweg und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- (3) Neueinrichtung einer Stelle für die Erstellung eines akademischen Personalentwicklungskonzepts, Diversität und Genderconsulting im Gleichstellungsbüro – besetzt mit Laura Kajetzke
- (4) Achte Verleihung des Vereinbarkeitspreises – in 2023 an Svenja Neumeister (Kinder- und Jugendpsychiatrie und Psychotherapie)
- (5) Ausrichtung der neunten Jahrestagung (Familie in der Hochschule – FidH) in Zusammenarbeit mit der Universität mit rund 200 Teilnehmenden
- (6) Zukunftstag für rund 200 Schülerinnen und Schüler an der UMG
- (7) Weiterführung des audits berufundfamilie mit dem Start der Dialogphase in 2024