

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Medizin

(verabschiedet Januar 2020)

1. Einleitung

Die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Mann und Frau ist eine wesentliche Forderung des Bayerischen Hochschulgesetzes sowie der Grundordnung der Universität Regensburg. Anstrengungen und Maßnahmen zur Gewährleistung der geschlechterübergreifenden Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich seither in allen Leitlinien und Konzepten der Universität Regensburg und ihrer Fakultäten wieder, zuletzt sichtbar im Gleichstellungskonzept 2018-2022.

Trotz aller Fortschritte in der jüngsten Vergangenheit ist Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Regensburg noch längst nicht erreicht. Ein zentraler Punkt, an dem das Gleichstellungskonzept ansetzen möchte, ist der geringe Anteil von Frauen auf den höheren Qualifikationsebenen und in Leitungsfunktionen, obwohl Frauen mehr als 60% der Studienanfänger, Studierenden und Hochschulabsolventen stellen. Doch bereits an den Schnittstellen Hochschulabschluss und Promotion bzw. Promotion und Habilitation oder Juniorprofessur scheiden nach wie vor überproportional viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus.

In der Fakultät für Medizin sind klinisch-theoretische und klinisch-praktische Fächer vereint, welche MitarbeiterInnen aus technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Berufen umfassen, die gemeinsam zur Sicherung der Zukunft der Grundlagen-orientierten und klinischen Forschung, der Lehre sowie der Patientenversorgung beitragen. Die Fakultät für Medizin hat in ihrem Konzept zur Familien- und Gleichstellungsförderung aus dem Jahr 2014 bereits verschiedene Nah- und Fernziele formuliert und diese auch konsequent verfolgt. Aufbauend auf diesem Konzept hat die Fakultät für Medizin aktualisierte, fakultätsspezifische Maßnahmen erarbeitet, um eine intensive und nachhaltige Karriereförderung von Frauen noch konzentrierter voranzutreiben.

1.1. Situationsanalyse

Der Datenreport 2018 zur Gleichstellung an der Universität Regensburg zeigt eindrucksvoll, dass in der Fakultät für Medizin (UKR und UR) Frauen in den höheren Qualifikationsstufen unterrepräsentiert sind. Ausgehend von einem Frauenanteil von über 66% bei den Studierenden, sinkt dieser mit zunehmender Beschäftigungshierarchie deutlich ab und beträgt bei den Promotionen 57%, bei den Habilitationen nur noch 26% und bei den Professuren (UKR und UR) gerade noch 12%. Deshalb steht die spezielle Förderung hoch qualifizierter Frauen in den höheren Karrierestufen im Vordergrund des hier zusammengestellten Maßnahmenkatalogs.

1.2. Bisher realisierte Maßnahmen

Bis heute richten sich die Aktivitäten im Wesentlichen auf die Implementierung von Maßnahmen, die im Gleichstellungskonzept von 2014 formuliert wurden. Folgende Maßnahmen, die der Optimierung des Gleichstellungsauftrags dienen, wurden seitens der Fakultät für Medizin und – fakultätenübergreifend – der Universität initiiert und umgesetzt:

1. Finanzielles Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung (FAS-G)
Reiskostenzuschüsse, temporäre Unterstützung durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte, Zuschüsse zu Informationsveranstaltungen und Seminaren (unterstützt von Fakultät für Medizin und Universität)
<https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-einrichtungen/fakultaet/frauenbeauftragte/index.html>; <https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/nachwuchswissenschaftlerinnen/index.html>
2. Orientierungsworkshop „Bereit für den nächsten Schritt?“
(organisiert von der Stabsabteilung Personalentwicklung / Referat Mitarbeiterbindung und -entwicklung und den Frauenbeauftragten der Fakultät für Medizin, finanziert aus FAS-G-Mitteln) <https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-einrichtungen/fakultaet/frauenbeauftragte/index.html>
3. „Gender Lectures“
„Gender lectures“ und Veranstaltungen zu genderspezifischen Fragen veranstaltet von Fakultät Medizin, Universität und OTH
4. Promotionspreis der Frauenbeauftragten (Fakultät für Medizin und NWF III; medizinische und zahnmedizinische Themen)
5. Sonderregelung (UKR) Mutterschutzüberbrückungspauschale:
<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/nachwuchswissenschaftlerinnen/index.html>
6. Familienbüros / Familien-Service des Universitätsklinikums und der Universität
Ferienbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach Kinderkrippe- und Kindergartenplätzen, Babysittervermittlung bei Kongressen und Seminaren sowie im Krankheitsfall und dienstlich erforderliche Ad-hoc-Kinderbetreuung
Familienbüro des Universitätsklinikums:
<https://www.ukrjobs.de/ukr/berufundfamilie/familienbuero>
Familienservice der Universität:
<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/familie>
7. Abteilung Personalmanagement des UKR
Beratung und Unterstützung zu den Themen Elternzeit, Arbeitsbefreiung bei Erkrankung des Kindes und im Rahmen der Pflege von Angehörigen
https://www.ukr.de/ueber-uns/Zentrale_Abteilungen/Verwaltung/Personalangelegenheiten/index.php
8. Fakultätenübergreifende Förderungsmaßnahmen der Universität
Mentoring.UR, Stipendien des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und

Kunst zur Förderung der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Mobilitätsstipendien, Informationsforen (vgl. Nr. 1)

<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/nachwuchswissenschaftlerinnen/index.html>

9. Informationsforen

Homepage der Frauenbeauftragten der Universität (<https://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit/startseite/index.html>) und der Fakultät (<https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-einrichtungen/fakultaet/frauenbeauftragte/index.html>).

InfoDek – Informationen aus dem Dekanat zu Fördermöglichkeiten und Ausschreibungen von Stipendien (interner Verteiler der Kliniken und Institute)

2. Ziele

Die Fakultät für Medizin verfolgt als übergeordnetes Ziel die strukturelle und inhaltliche Verankerung der Gleichstellung. Primäre Ziele sind einerseits die Motivierung von Frauen, eine wissenschaftliche Karriere und Führungspositionen anzustreben (Gleichstellungsförderung), sowie andererseits, Wege zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufzuzeigen und zu etablieren (Familienförderung). Bei vielen der im Folgenden formulierten Maßnahmen muss eine enge Zusammenarbeit zwischen Klinikum, Fakultät und Universität vorausgesetzt werden.

2.1. Förderung und Steigerung des Anteils der Frauen besonders in den Führungsebenen

Der Anteil der Ärztinnen in höheren Ebenen (Oberärztinnen), der Anteil der Habilitandinnen und Professorinnen soll in den nächsten 5 Jahren deutlich angehoben werden. Im Rahmen von Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft soll

- der Anteil der Frauen an Habilitationen in der Fakultät für Medizin (UKR und UR) von 26% (Datenreport 2018) auf 35% (2024) erhöht werden,
- der Frauenanteil von W2 Professuren in der Fakultät von aktuell 19,6% auf 25% (2024) erhöht und
- der Frauenanteil an W3 Professuren in der Fakultät von aktuell 7,7% (3 von 39 bis 1.10.2019) auf 12% (2024) erhöht werden.
- Es wird angestrebt, auch den Anteil an Oberärztinnen in Leitungsfunktion deutlich zu erhöhen.
- In diesem Rahmen sollen auch Stellen in Teilzeit bis hin zu geteilten Professuren in Betracht gezogen werden.

2.2. Sensibilisierung für Gleichstellungsaspekte

Eine adäquate Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik in Forschung, Lehre und Krankenversorgung ist anzustreben.

2.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie

Adäquate Kinder- und Angehörigen-Betreuung, flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstieg nach Elternzeit und die parallele Karriereförderung sollen verbessert werden.

2.4. Frühzeitige Einbindung der Frauenbeauftragten in die Berufungsverfahren

Die Frauenbeauftragten der Fakultät für Medizin sollen frühzeitig in den Prozess der Neuberufung von W2 und W3 ProfessorInnen eingebunden werden und diesen kontinuierlich begleiten. Ebenso wird angestrebt, die Kommissionen mit einer angemessenen Zahl von weiblichen Kommissionsmitgliedern zu besetzen.

2.5. Schaffung eines fakultätsinternen Netzwerkes

Zur Verbesserung der Information zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten soll zusätzlich zu den vorhandenen Quellen und Ansprechpartnern (Fakultätsfrauenbeauftragte, Referat Mitarbeiterbindung und -entwicklung, Koordinationsstelle der Universität) ein effektives Netzwerk innerhalb der Fakultät realisiert werden.

2.6. Stärkung der Position der FBA

Eine Stärkung der Position der Frauenbeauftragten der Fakultät für Medizin soll durch die Sensibilisierung für Genderaspekte in der Fakultät und die Einbeziehung in übergeordnete Gremien der Fakultät, wenn dies angezeigt erscheint, erfolgen.

3. Maßnahmen

3.1. Maßnahmen zur Förderung und Steigerung des Anteils der Frauen besonders in den Führungsebenen

Alle hier aufgeführten Maßnahmen tragen letztendlich zur leistungsorientierten Förderung und Steigerung des Anteils der Frauen auf verschiedenen Ebenen bei. Zudem muss die Förderung zielgruppenorientiert gestaltet werden, um den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen von Medizinerinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Studentinnen gerecht zu werden.

Die Förderung beginnt schon im Studium mit der Identifikation besonders begabter und motivierter Studentinnen durch gezielte individuelle Unterstützung im Rahmen von Promotionsstipendien sowie Programmen im Sinne von Exzellenzförderung und früher Vernetzung innerhalb der Fakultät.

Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen profitieren vor allem von einer maßgeschneiderten Förderung durch Post-Doc und Habilitationsstipendien. Für Medizinerinnen in der Facharztausbildung kann im Einzelfall eine zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die Klinik in Anlehnung an das ReForM Programm sinnvoll sein. Als Alternative ist die Kombination „Reduktion der eigenen Stelle plus Stipendium“ in Betracht zu ziehen. Das soll besonders Medizinerinnen ermöglichen, sowohl ihre Facharztanerkennung zu erreichen als auch ihre Forschungsprojekte zu verfolgen. Diese Maßnahme soll baldmöglichst starten, hier muss im Einzelfall mit dem Vorstand geprüft werden, wie dies realisiert werden kann.

Darüber hinaus soll ein „Internes Mentoring“ angeboten werden, für das erfahrene Ansprechpartnerinnen in einzelnen Kliniken benannt werden, die jüngere Kolleginnen bei der Planung der Facharztausbildung und der wissenschaftlichen Karriere beraten. Diese

Maßnahme kann individuell in den Kliniken und Instituten initiiert und zeitnah umgesetzt werden.

Im Rahmen weiterer Maßnahmen insbesondere zur Förderung und Steigerung des Anteils von Frauen in den Führungsebenen sollen Stellen in Teilzeit bis hin zu geteilten Professuren in Betracht gezogen werden. Die Realisation muss im Einzelfall vom Vorstand geprüft werden.

Eine über die FAS-G Mittel für die klinisch-praktischen Fächer hinausgehende finanzielle Unterstützung des Klinikumvorstands für Workshops und Seminare (wie z.B. „Bereit für den nächsten Schritt“) im Bedarfsfall soll erwogen werden.

3.2. Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gender-Aspekte

Um das Thema Gleichstellung in Klinik, Forschung und Lehre sichtbarer zu machen, sollen regelmäßige Veranstaltungen zur Thematik stattfinden bzw. entsprechende Themen in die Agenda von Veranstaltungen integriert werden.

Diese Veranstaltungen umfassen die weitere Etablierung und Planung von Veranstaltungen, wie sie in der Vergangenheit bereits durchgeführt wurden, zum Beispiel

- „Gender Lectures“ nach dem Vorbild von „Der kleine Unterschied“ und „Achtsamkeit auf alle“ anlässlich des Weltfrauentags) sowie
- fachübergreifende Ringvorlesungen (z.B. zum Thema „Geschlecht und Erkrankung“), sowie
- bessere Integration bzw. Berücksichtigung von Frauen in Weiterbildungsveranstaltungen der Kliniken, Institute und Abteilungen.

Diese Veranstaltungen sollen weiterhin im jährlichen Turnus angeboten werden.

Die Schaffung eines positiven Rollenmodells soll durch Einladung und Berücksichtigung eines adäquaten Anteils weiblicher Vortragender und Vorsitzender bei Vorträgen, Konferenzen und hausinternen Seminaren oder Fortbildungen gestärkt werden.

3.3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie

Hierzu besteht eine Vernetzung der Fakultät Medizin mit der Stabsabteilung Personalentwicklung / Referat Mitarbeiterbindung und -entwicklung des UKR sowie mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie und dem Familien-Service der Universität. Die unten aufgeführten Maßnahmen sollen mit Nachdruck umgesetzt werden und sind - abgestuft nach zeitlicher Realisierbarkeit –stichpunktartig aufgelistet.

- Berücksichtigung der individuellen Familiensituation bei Dienst- und Urlaubsplanung (sofortige Realisierbarkeit)
- Förderung des Wiedereinstiegs in den Beruf (sofortige Realisierbarkeit)
- Flexible Kinderbetreuung in dienstlich verursachten Notfällen („Ad hoc-Kinderbetreuung“) sowie Anbieten von Kinderbetreuung während Fortbildungsveranstaltungen (Nutzung bestehender Angebote, Schaffung von Angeboten im Rahmen von Kongressen und Fortbildungsveranstaltungen)
- Flexibilität und Unterstützung im Rahmen der Pflege von Angehörigen und
- Etablierung weiterer Maßnahmen bei kurzfristigem Pflegebedarf von Angehörigen ähnlich der Vermittlung von Babysittern bei kurzfristigem Bedarf im Krankheitsfall (zeitnahe Schaffung von Angeboten im Laufe des nächsten Jahres)

- eine Steigerung der Flexibilität z.B. bzgl. Sitzungsterminen, familiengerechten Prüfungszeiten, Arbeitszeiten, Fortbildungsveranstaltungen sowie frühzeitiger Terminplanung und Einführung von „Familienzeiten“: eine Integration insbesondere von Sitzungs- und Prüfungsterminen in die normale Arbeitszeit und terminliche Flexibilität bei Involvierung von Teilzeitkräften werden angestrebt (Umsetzung mit Beginn des Sommersemesters 2020),
- die Einführung familienbedingter, flexibler 50%-70% Teilzeitstellen
- Etablierung von Stipendien oder temporären Stellen zur flexiblen Interimsfinanzierung wissenschaftlicher Projektstellen (mittelfristige Umsetzung im Rahmen der nächsten 1-2 Jahre)
- Schaffung zusätzlicher Möglichkeiten der Kinderbetreuung durch den Ausbau vorhandener Angebote von Kindergarten- und Krippenplätzen (längerfristige Planung in Zusammenarbeit mit den städtischen /kirchlichen Trägern)

3.4. Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation

Die verfügbaren Informationsforen sollen ausgebaut und erweitert werden. Eine bessere Ausnutzung der Informationsforen ist erforderlich und soll durch eine Vernetzung der beteiligten Herausgeber umgesetzt werden. Dies betrifft Frauenspezifische Beratungen und Förderungen durch Frauenbeauftragte, Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie, Mobbingbeauftragte inkl. Einsatz für Schutz vor Belästigung mit sexuellem Hintergrund, sexueller Gewalt.

3.5. Maßnahmen zur Stärkung der Position der FBA der Fakultät für Medizin

Gemäß der Grundordnung der UR (§ 54 Abs. 3 Satz 2) haben die Frauenbeauftragten das „Recht zur Mitwirkung in allen Gremien“, soweit Angelegenheiten behandelt werden, die die Gleichberechtigung von Frauen und Männern betreffen (Art. 4 BayHSchG). Die Frauenbeauftragten sind kraft Amtes stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und in der Klinikumskonferenz, die Einbindung in weiteren Gremien und Kommissionen sollte erfolgen, wenn dies nach der rechtlichen Grundlage angezeigt erscheint. Um den Aufgaben, Anforderungen und Erwartungen in einer solch exponierten Funktion gerecht werden zu können, sind Fortbildungen oder Schulungen (z.B. Workshop zum Verhalten in Berufungsverfahren) notwendig, die dazu beitragen, dass, die Frauenbeauftragten adäquat auf ihre Rolle vorbereitet und mit dem notwendigen Handwerkszeug ausgestattet werden. Eine Entlastung sowohl der Frauenbeauftragten der Fakultät als auch deren Stellvertreterinnen ist erforderlich (Home-Office, studentische/wissenschaftliche Hilfskraft)

4. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31.12.2024 und danach alle fünf Jahre durch den Fakultätsvorstand der Fakultät in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten evaluiert. Dabei soll eine Situationsanalyse erfolgen, auf deren Basis Maßnahmen zur Adaptation und Ergänzung des Konzeptes getroffen werden. Der Fakultätsrat stimmt das evaluierte und ggf. adaptierte Konzept ab, um die Aktualität der Selbstverpflichtung der Fakultät zu gewährleisten.