

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Medizin

(Februar 2025)

Prof. Dr. Andrea Bäßler, Prof. Dr. Marianne Federlin, Prof. Dr. Susanne Grässel

1. Einleitung

Die Fakultät für Medizin der Universität Regensburg (UR) mit dem Universitätsklinikum (UKR), der naturwissenschaftlichen Fakultät III (vorklinische Ausbildung) sowie vier weiteren Klinikträgern (Asklepios Fachkrankenhaus Bad Abbach, Barmherzige Brüder Klinik St. Hedwig Regensburg, Caritas-Krankenhaus St. Josef Regensburg, MedBo Medizinische Einrichtungen des Bezirks Oberpfalz) ist seit ihrer Gründung 1984 in Forschung und Lehre eingebunden und national wie international renommiert. Seit 1996 ist die medizinische Vollausbildung der Studierenden in den Fächern Medizin und Zahnmedizin möglich. Des Weiteren sind im Rahmen der Postgraduierten-Förderung Graduierten- und Nachwuchsprogramme innerhalb der Graduiertenschule MedReGS, dem Else-Kröner-Forschungskolleg Regensburg und der Graduiertenschule RiGeL verfügbar und die Promotion in Humanwissenschaften sowie in den biomedizinischen Wissenschaften möglich. Die Fakultät für Medizin bildet mit ihren vielfältigen klinisch-praktischen und klinisch-theoretischen Lehrstühlen und Professuren sowie der Postgraduiertenausbildung ein breites Fächerspektrum ab. Besondere wissenschaftliche Schwerpunkte der Fakultät für Medizin umfassen die Bereiche Immuntherapie, Onkologie, Transplantationsmedizin und Kardiovaskuläre Medizin. Diese Schwerpunkte spiegeln die interdisziplinäre Ausrichtung der Fakultät wider und fördern den Wissenstransfer zwischen Grundlagenforschung und klinischer Anwendung.

Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit sind eine wesentliche Forderung des Bayerischen Hochschulgesetzes (Art. 4 Abs. 1 BayHSchG vom 23.5.2006, seit 1. Januar 2023 abgelöst durch Art. 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes BayHIG) sowie der seit 2007 gültigen Grundordnung der Universität Regensburg, die in ihrer Präambel hervorhebt, dass „...die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Leitprinzip der Universität Regensburg ist und bei allen universitären Vorgängen berücksichtigt wird ...“, so auch in der Fakultät für Medizin. Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sollen es ermöglichen, dass allen Mitgliedern der Fakultät die Möglichkeit eröffnet wird, an allen relevanten Prozessen teilzuhaben. Sie haben im Rahmen der Zusammenarbeit und des Zusammenwirkens in der Fakultät eine hohe Priorität. Die Ziele und Maßnahmen zur Gewährleistung der geschlechterübergreifenden Chancengleichheit unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebenssituationen und des Einsatzes für Vereinbarkeit von Familie und Beruf finden sich seither in allen Leitlinien und Konzepten der Universität Regensburg und ihrer Fakultäten wieder, zuletzt sichtbar im Gleichstellungskonzept 2023-2027 der UR und dem Gleichstellungskonzept der Fakultät für Medizin 2020-2024.

Eine Evaluierung des Gleichstellungskonzeptes seitens der Fakultät für Medizin in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Medizin und ihren Vertreterinnen wurde in dem erstmals 2020 veröffentlichten Konzept als Selbstverpflichtung formuliert. Das hier vorgelegte Konzept stellt ein Resümee und eine kritische Auseinandersetzung mit dem 2020 veröffentlichten Gleichstellungskonzept dar, es würdigt die erreichten Ziele und formuliert die Maßnahmen, für die weiterer Handlungsbedarf besteht.

Positiv zu verzeichnen ist der Professorinnenanteil in der Fakultät für Medizin: bis Ende des Jahres 2024 sind 21 Professuren (4 W3- und 17 W2-Professuren) weiblich besetzt; von 34 Ernennungen wurden 12 Professorinnen berufen (35%). Damit ist die Zielvereinbarung gemäß Hochschulvertrag mit einem angestrebten aktiven Professorinnenanteil von 15,98% zum gegenwärtigen Zeitpunkt mit einem aktiven Professorinnenanteil von 16,53% erfüllt. Trotz wesentlicher Fortschritte in der jüngsten Vergangenheit ist Geschlechtergerechtigkeit an der Fakultät für Medizin noch längst nicht erreicht.

Ein zentraler Punkt, an dem das Gleichstellungskonzept ansetzen muss, ist der nach wie vor geringe Anteil von Frauen auf den höheren Qualifikationsebenen und in Leitungsfunktionen. Dies ist besonders bemerkenswert, da Frauen zwischen 2018 und 2023 konstant mehr als 66 % der Studienanfängerinnen, *Studierenden und Hochschulabsolventinnen* (UKR und UR) stellten. Während dieser Frauenanteil auf Promotionsebene mit 63,7 % (2018) und 65,7 % (2023) weitgehend stabil bleibt, zeigt sich der stärkste Rückgang an den Übergängen zur Habilitation oder Juniorprofessur: Hier lag der Frauenanteil 2018 bei 34,6 % und 2023 bei 37,5 %. Dies deutet darauf hin, dass der Übergang von der Promotion zu den nächsten wissenschaftlichen Karrierestufen nach wie vor eine große Hürde für Frauen darstellt und sie auf höheren Qualifikationsstufen sowie in Leitungsfunktionen der Fakultät deutlich unterrepräsentiert sind. Trotz hoher weiblicher Beteiligung auf den unteren Ebenen entscheiden sich somit überproportional viele Frauen gegen eine weitere akademische Karriere, was zu einem Ungleichgewicht in höheren Positionen führt und als "Leaky Pipeline" bezeichnet wird.

In der Fakultät für Medizin sind klinisch-theoretische und klinisch-praktische Fächer vereint, welche Personen 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 2020 umfangreiche Nah- und Fernziele formuliert und diese konsequent verfolgt. Dabei muss herausgestellt werden, dass die bisher realisierten und in Zukunft geplanten Maßnahmen einerseits auf einem eigenen, von der Fakultät und dem Klinikum geförderten Maßnahmenkatalog beruhen, andererseits aber auch Maßnahmen existieren, die in engem Kontext zu zentralen Maßnahmen auf Universitätsebene gesehen werden müssen, und die dezentral in den Fakultäten umgesetzt werden. Aufbauend auf dem Gleichstellungskonzept von 2020 hat die Fakultät für Medizin im Rahmen der Evaluation des Konzeptes in Ergänzung zu den zentralen Angeboten fakultätsspezifische Maßnahmen aktualisiert und erarbeitet, um eine intensive und nachhaltige Karriereförderung von Frauen noch gezielter voranzutreiben.

2. Ziele

Die Fakultät für Medizin verfolgt als übergeordnetes Ziel die strukturelle und inhaltliche Verankerung der Gleichstellung und Chancengleichheit. 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 unten formulierten Maßnahmen muss eine enge Zusammenarbeit zwischen Fakultät, Klinikum und Universität vorausgesetzt werden.

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

Trotz der positiven Entwicklung bei der Besetzung von Professorinnen-Stellen – die im Hochschulvertrag festgelegte Zielmarke von 15,98 % bis Ende 2026 wurde mit 16,53 % zum aktuellen Zeitpunkt erreicht – bleibt die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsebenen (Oberärztinnen, Habilitandinnen, Professorinnen) weiterhin ein wichtiges Ziel. Angesichts natürlicher Fluktuationen in den kommenden fünf Jahren muss dieser Fortschritt nachhaltig gesichert und weiter ausgebaut werden.

2.2 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiterhin gestärkt werden. Hierzu gehören familienfreundliche Sitzungs- und Arbeitszeiten mit größtmöglicher Flexibilität, ein adäquates Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten aber auch Betreuungszeiten für Familienangehörige im Alter und mit Pflegebedarf.

2.3 Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik

Eine adäquate Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik in Forschung, Lehre und Krankenversorgung sowie eine Sensibilisierung für die Thematik auf allen Ebenen werden nachdrücklich unterstützt. Eine paritätische Besetzung zentraler und dezentraler Gremien und Strukturen wird angestrebt.

3. Situationsanalyse

Der Datenreport 2023 zur Gleichstellung an der Universität Regensburg, hier speziell der Fakultät für Medizin, zeigt, dass in der Fakultät für Medizin (UKR und UR) Frauen in den höheren Qualifikationsstufen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert sind. Ausgehend von einem Frauenanteil von über 67% bei den Studierenden, sinkt dieser mit zunehmender Beschäftigungshierarchie deutlich ab und beträgt bei den Promotionen zwar noch 66%, bei den Habilitationen aber nur noch 38% und bei den Professuren (UKR und UR) gerade noch 22% (W2, UR und UKR, 2023) respektive 8% (W3 UR und UKR, 2023).

So betrachtet liegt Bayern im Ranking des Professorinnenanteils mit 24,6% Professorinnenanteil auf Platz 14 von 16 bei einem durchschnittlichen bundesweiten Professorinnenanteil von 27,2%. Bezogen auf Bayern liegt die Universität Regensburg mit 22,3% Professorinnenanteil bayernweit auf Platz 10 von 12 bei einem Durchschnitt von 25,3% Professorinnenanteil an den Hochschulen Bayerns. Diese Zahlen spiegeln sich auch auf den höheren Qualifikations- und Leitungsebenen der Fakultät für Medizin wider.

Aus diesem Grunde steht die spezielle Förderung hoch qualifizierter Frauen in den höheren Karrierestufen im Vordergrund des hier zusammengestellten Maßnahmenkatalogs. Die bisher realisierten und in Zukunft geplanten Maßnahmen der Fakultät müssen in engem Kontext zu den Maßnahmen der Universität gesehen werden. Im Gleichstellungsreport 2018-2023 sowie im Gleichstellungskonzept der UR wird ausführlich ausgeführt, welche zentralen Maßnahmen in die Fakultäten ausstrahlen und sich in den dezentralen Konzepten wiederfinden.

4. Übersicht über bisher realisierte Maßnahmen

Nach der Evaluation des Gleichstellungskonzeptes der Fakultät für Medizin von 2020 richten sich die Aktivitäten im Wesentlichen auf die Erweiterung und den Ausbau von Maßnahmen, die im Gleichstellungskonzept von 2020 bereits formuliert wurden, sowie der Implementierung weiterer Maßnahmen. Folgende Maßnahmen, die der Optimierung des Gleichstellungsauftrags dienen, wurden seitens der Fakultät für Medizin und – fakultätenübergreifend – der Universität initiiert und umgesetzt:

Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik in Forschung, Lehre und Krankenversorgung sowie die Sensibilisierung für Genderaspekte sind ein wesentliches Anliegen der Fakultät. Sie werden durch verschiedene Maßnahmen gefördert. Hierzu gehören sowohl allgemeine Maßnahmen, die der Sichtbarmachung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit dienen, aber auch personenbezogene, individuelle Fördermaßnahmen.

4.1 Fakultätsbezogene allgemeine Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Chancengleichheit

Symposium zum Weltfrauentag – Gender Lectures

In zweijährigem Turnus werden seit 2018 im Rahmen eines Symposiums zum Weltfrauentag Gender Lectures veranstaltet, die aktuelle, gender-spezifische Fragen in der Medizin adressieren und von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Medizin im Namen der Fakultät, UR und UKR ausgerichtet werden.

Schwangerschaft und Mutterschutz

In der Medizin und den Naturwissenschaften, speziell in operativen und invasiven klinischen Fächern, gebührt den Themen Schwangerschaft und Mutterschutz in der Medizin ein wichtiger Stellenwert. Derzeit erarbeitet eine eigens eingesetzte Arbeitsgruppe ein fachübergreifendes Konzept zur Weiterbeschäftigung schwangerer Mitarbeiterinnen am UKR. Unter der Federführung der Stabsstelle Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit sowie unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Klinikrepräsentanten soll eine möglichst einheitliche Vorgehensweise entwickelt werden – in enger Abstimmung mit der Gewerbeaufsicht. Zur Diskussion stehen vor dem Hintergrund zahlreicher Stellungnahmen, Konsensus- sowie Positionspapieren der verschiedenen Fachgesellschaften und Berufsverbände generelle Beschäftigungsverbote und die Forderung, dass Schwangere unter bestimmten Voraussetzungen weiterarbeiten dürfen. Hintergrund sind mögliche Benachteiligungen oder Einschränkungen von Ärztinnen in ihrer beruflichen Entwicklung (Facharztausbildung und Qualifikationsebenen) und die Forderung, dass Mutterschutzgesetz-konforme Lösungen gefunden werden, die beide gleichwertigen Ziele des Mutterschutzgesetzes, (1) *Schutz vor unverantwortbarer Gefährdung* und (2) *Schutz vor beruflicher Benachteiligung* berücksichtigen.

Mutterschutzüberbrückungspauschale (UKR; UR): Zur Überbrückung der gesetzlich vorgeschriebenen Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter im Sinne der Mutterschutzvorschriften (MuSchG bzw. UrlMV) leisten die Universität Regensburg (UR) und das Klinikum (UKR) finanzielle Unterstützung in Form einer sog. Mutterschutzüberbrückungspauschale. Die Mutterschutzüberbrückungspauschale dient bei wissenschaftlichem Personal der Kompensation des aufgrund der

Schutzfristen vor und nach der Entbindung bedingten Ausfalls von Lehre und Forschung bzw. von deren Einschränkung, sofern eine volle Vertretung der schwangeren Frau bzw. Mutter nicht möglich ist (i.d.R. bei Beamtinnen oder bei bestimmten Drittmittel-Projekten), der Finanzierung personeller Unterstützung bei individuellen Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft bzw. zur Unterstützung der experimentellen Labortätigkeit von Schwangeren oder der finanziellen Absicherung von Stipendiatinnen, wenn der Stipendienggeber die Finanzierung von Mutterschutzzeiten nicht vorsieht.

Informationen zur Mutterschutzüberbrückungspauschale (UR):

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

Familienbüros und Familienservice

Die Familienbüros sowie der Familien-Service des UKR und der UR bieten im Kontext der Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf Ferienbetreuung, Unterstützung bei der Suche nach Kinderkrippe- und Kindergartenplätzen, Babysitter-Vermittlung bei Kongressen und Seminaren sowie im Krankheitsfall an.

Familienbüro des Universitätsklinikums:

<https://www.ukr.de/ausbildung-karriere/was-uns-auszeichnet/beruf-familie>

Familienservice der Universität:

<https://www.uni-regensburg.de/universitaet/personalentwicklung/familien-service/index.html>

Ab März 2025 übernimmt der Träger Sterntaler e.V. das Unikum, was die Kinderbetreuungssituation im Vergleich zu den Vorjahren verbessert. Dennoch besteht weiterhin Optimierungsbedarf, beispielsweise bei den Öffnungszeiten. In enger Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalmanagement des UKR und der Stabsstelle Personalentwicklung werden umfassende Beratungen zu Elternzeit, Arbeitsbefreiung bei Kindererkrankungen und Pflege von Angehörigen angeboten. Zudem stehen sowohl zentrale (UR) als auch dezentrale (Fakultät) Workshops und Fortbildungen zur Verfügung, um Beschäftigte in diesen Bereichen gezielt zu unterstützen.

Informationen hierzu unter: https://www.ukr.de/ueber-uns/Zentrale_Abteilungen/Verwaltung/Personalangelegenheiten/index.php

4.2 Zentrale und dezentrale Informationsforen

Zentrale und dezentrale Informationsforen auf den Homepages der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Medizin sowie der Koordinationsstelle Chancengleichheit der Newsletter der Universitätsgleichstellungsbeauftragten bieten aktuelle Informationen zu Symposien, Seminaren und Fortbildungsveranstaltungen, Fördermöglichkeiten und vielem mehr. Die "InfoDek" – Information aus dem Dekanat – informiert Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Medizin und Naturwissenschaften über Fördermöglichkeiten und Stipendienausschreibungen (interner Verteiler der Kliniken und Institute).

Chancengleichheit an der UR:

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

Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Medizin:

<https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-und-einrichtungen/fakultaet/gleichstellungsbeauftragte-fuer-frauen-in-der-wissenschaft/index.html>

4.3 Berufungskommissionen

Die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät werden konsequent und frühzeitig in den gesamten Berufungsprozess für W2- und W3-Professuren eingebunden. Sie begleiten diesen kontinuierlich in allen Phasen und sind in den Berufungskommissionen stimmberechtigt vertreten. Die Kommissionen sind paritätisch besetzt, wobei die Themen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit unter Wahrung der Exzellenz- und Bestenförderung auf allen Ebenen und in jeder Phase adressiert werden. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Vermeidung von Verzerrungseffekten (Bias), auf die aktiv hingewiesen wird. Diese Maßnahmen unterstreichen das entschlossene Engagement der Fakultät für eine gerechte und transparente Berufungspraxis.

4.4 Personenbezogene, finanzielle Fördermaßnahmen

Zentrale, fakultätsübergreifende Fördermaßnahmen

Zentrale, fakultätsübergreifende Fördermaßnahmen der Universität über die Universitätsgleichstellungsbeauftragten und die Koordinationsstelle Chancengleichheit umfassen unterschiedliche Programme, die (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten im Rahmen kompetitiver Ausschreibungen oder direkter Bewerbungen offenstehen.

Hierzu gehören Mentoring.UR, CoMeNT.UR, Training, Zusatzstudium Genderkompetenz, Stipendien des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst zur Förderung der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Sach- und Reisekostenzuschüsse für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Qualifizierungsweg (Mobilitätsstipendien) sowie Informationsforen.

Informationen unter:

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

Ebenso gehört dazu das über das Professorinnenprogramm finanzierte „Finanzielle Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung“ (FAS-G), welches Reiskostenzuschüsse, temporäre Unterstützung durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte oder Zuschüsse zu Informationsveranstaltungen und Seminare ermöglicht und seitens der UR für die klinisch-theoretischen Fächer der Fakultät für Medizin ausgeschrieben wird.

Informationen unter:

<https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-und-einrichtungen/fakultaet/gleichstellungsbeauftragte-fuer-frauen-in-der-wissenschaft/index.html>

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

Dezentrale, fakultätsinterne Fördermaßnahmen der Fakultät für Medizin

Dezentrale, eigene Fördermaßnahmen der Fakultät für Medizin umfassen als schon lange fest etabliertes Instrument zur Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen das „Finanzielle Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung“ (FAS-G) für Kolleginnen aus den klinisch-praktischen Fächern, indem entsprechend des Umfanges der UR Förderung der klinisch-theoretischen Fächer, Gelder für Reisekosten und studentische Hilfskräfte seitens der Fakultät für Projekte von Wissenschaftlerinnen aus den klinisch-praktischen Fächern bereit gestellt werden.

Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Medizin:

<https://www.uni-regensburg.de/medizin/fakultaet/organisation-und-einrichtungen/fakultaet/gleichstellungsbeauftragte-fuer-frauen-in-der-wissenschaft/index.html>)

4.5 Umgang mit Konflikten: Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Belästigung

Die Leitbilder von Fakultät, Klinikum und Universität messen der Beachtung und Respektierung der Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder der Einrichtungen größte Bedeutung bei. Der zentrale Handlungsleitfaden der Universität Regensburg zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten erläutert Grundsätze, um möglichen Verstößen vorzubeugen und zeigt Lösungswege bei Grenzüberschreitungen und Konflikten in den verschiedenen Kontexten auf. Die Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät für Medizin stehen neben den Dienstvorgesetzten, der personalverantwortlichen Stelle und der Vertretung der Zentralen Studienberatung als Ansprechpartnerinnen zur Verfügung und bieten der betroffenen Person die Möglichkeit, sich auszusprechen und sich über Formen der Unterstützung oder die Option eines Beschwerdeverfahrens zu informieren. Hierzu wurde zentral die Antidiskriminierungsstelle der UR eingerichtet und es steht eine Ansprechperson für Fälle sexualisierter Belästigung zur Verfügung. Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung im Bildungsprogramm von Personalentwicklung und UKR werden für die Ansprechpersonen Schulungen und Workshops angeboten, um sie im Umgang mit der Thematik vorzubereiten und zu schulen.

Weitere Informationen und Ansprechpersonen

Interne Informationen seitens des UKR:

UKR Dienstvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung (roXtra ID 69747)

UKR KLIP "Beratung und Unterstützung" : (1) Angebote zur Helpline & psychosozialen Beratung und (2) „Prävention & Melden von Übergriffen“

UR-Antidiskriminierungsstelle <https://www.uni-regensburg.de/diversity/antidiskriminierungsstelle/index.html>

UR-Handlungsleitfaden zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung und Konflikten an der UR

UR-Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt
<https://www.uni-regensburg.de/assets/rechtsgrundlagen/gleichstellung/grundsuetze-schutz-sexuelle-belaestigung.pdf>

5. Maßnahmen, die weiter auszubauen oder zu etablieren sind

5.1 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in höheren Qualifikationsebenen

Zur sukzessiven Steigerung des Anteils von Ärztinnen in höheren Qualifikationsebenen sowie des Anteils von Habilitandinnen und Professorinnen in den nächsten 5 Jahren sollten folgende Maßnahmen etabliert werden:

- Aktive Rekrutierung von Frauen bei der Besetzung von Oberarztstellen und im Rahmen von Berufungsverfahren
- Transparenz bei allen beteiligten Organisationseinheiten über den Bewerbungsprozess
- Interne Ausschreibung oberärztlicher Stellen und Ansprechen möglicher interner Bewerberinnen unter der Berücksichtigung von Qualifikation und Leistung
- Einheitliche Bewertung von Leistungskriterien (Vermeidung von Verzerrungseffekten (Bias))
- Ermöglichung des „Führens in Teilzeit“, in diesem Kontext auch Erwägung geteilter Professuren
- Sensibilisierungsworkshop für alle Beteiligten in Stellenauswahlverfahren auf höheren Qualifikationsebenen und der Führungsebene
- Internes Mentoringprogramm
- Förderung der Möglichkeit einer Facharztweiterbildung in Teilzeit
- Flexible Stellen

5.2 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) mit entsprechender Unterstützung und Förderung durch die Einrichtungen von UR und UKR sowie durch die verantwortlichen Führungskräfte
- Flexible Kinderbetreuung in dienstlich verursachten Nottfällen („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 2025),

- die Einführung flexibler 50-70% Teilzeitstellen zur Überbrückung familienbedingter Auszeiten
- 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) und eine entsprechende Verfügbarkeit in einem erweiterten Zeitrahmen
- Führungskräfte: Personalgespräche mit Beschäftigten in Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Pflegezeit zur Aufrechterhaltung des Kontaktes sowie Planung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit Wiedereinstiegs und
- parallele Karriereförderung durch beispielsweise Ermöglichung der Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen für diesen Personenkreis
- Ausgleich fehlender LOM (Leistungsorientierte Mittelvergabe) von Frauen in Teilzeit

5.3 Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematik: Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gender-Aspekte

Paritätische Besetzung von Kommissionen und Gremien

Wie auf zentraler Ebene ist es auch auf Fakultätsebene wünschenswert, Kommissionen, Gremien und Vorstandsebenen paritätisch zu besetzen. Es soll gezielt darauf hingewirkt werden, geeignete Kandidatinnen anzusprechen und bei der Besetzung entsprechender Ämter zur Bewerbung aufzufordern, um den Frauenanteil in Führungsämtern, Gremien, Kommissionen und Ausschüssen zu erhöhen. Gemäß der Forderung nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten in der Folge auch Sitzungszeiten und Gremientermine zeitlich entsprechend angepasst werden.

Sichtbarkeit der Thematik

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 und Fortbildungsseminaren integriert werden. Diese Veranstaltungen umfassen Ausbau sowie Planung von Veranstaltungen, wie sie in der Vergangenheit bereits durchgeführt wurden, zum Beispiel

- „Gender Lectures“ nach dem Vorbild der Symposien anlässlich des Weltfrauentags sowie
- fächerübergreifende Ringvorlesungen, wie sie im Rahmen des Studienganges Gender-Studies seitens UR und OTH stattfinden, wobei Beiträge seitens des UKR wünschenswert wären (z.B. zum Thema „Geschlecht und Erkrankung“), sowie

- bessere Integration bzw. Berücksichtigung von Frauen in Weiterbildungsveranstaltungen der Kliniken, Institute und Abteilungen.
- Weiterhin soll die Schaffung positiver Rollenmodelle durch Einladung und Berücksichtigung eines adäquaten Anteils weiblicher Vortragender/Vorsitzender zu/bei Vorträgen, Konferenzen und hausinternen Seminaren oder Fortbildungen gestärkt werden.

Schaffung eines fakultätsinternen Netzwerkes, fakultätsinternes Mentoring

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.

Zur Verbesserung der Information zu frauenspezifischen Beratungs- und Förderangeboten soll zusätzlich zu den vorhandenen Quellen und Ansprechpartnern (Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Referat Mitarbeiterbindung und -entwicklung, Koordinationsstelle der Universität, Antidiskriminierungsstelle der Universität) ein effektives Netzwerk innerhalb der Fakultät realisiert werden. Hierzu gehört auch die Erstellung oder ggf. die Überarbeitung eigener Positionspapiere zu Themen wie Wiedereinstieg in den Beruf, Geburt und Schwangerschaft sowie Umgang mit Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung.

Über die Einbindung in das hoch-kompetitive Mentoring Programm der UR hinaus sollte die Schaffung eines internen Mentoring Programmes der Fakultät für Medizin angestrebt werden.

Position der Gleichstellungsbeauftragten

Die Position der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät sollte weiter durch gezielte Maßnahmen gestärkt werden. Dazu zählen die Sensibilisierung für Genderaspekte innerhalb der Fakultät und die Einbindung der Beauftragten in übergeordnete Gremien, sofern dies erforderlich ist. Gemäß § 54 Abs. 3 Satz 2 der Grundordnung der Universität Regensburg besitzen die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, in allen Gremien mitzuwirken, wenn Themen der Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern behandelt werden. Dieses Mitwirkungsrecht basiert auf Art. 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG). Aktuell sind die Gleichstellungsbeauftragten stimmberechtigte Mitglieder im Fakultätsrat und in der Klinikumskonferenz. Die Einbindung in weitere Gremien und Kommissionen kann erfolgen, sofern die rechtlichen Grundlagen dies vorsehen. Dies entspricht den Vorgaben des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGIG), das die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten sicherstellt. Die Gleichstellungsbeauftragten übernehmen eine essenzielle und anspruchsvolle Funktion, die weit über eine symbolische Rolle hinausgeht. Um den hohen Anforderungen und Erwartungen gerecht zu werden, sind gezielte Fortbildungen und Schulungen – etwa zu Verhalten und Rolle in Berufungsverfahren sowie zu verschiedenen Bias-Effekten – unabdingbar. Diese wurden bereits realisiert und tragen entscheidend dazu bei, die Beauftragten umfassend auf ihre verantwortungsvolle Aufgabe vorzubereiten und mit dem notwendigen Handwerkszeug auszustatten.

Da die Tätigkeit der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten ehrenamtlich erfolgt, aber mit erheblichem Zeit- und Arbeitsaufwand verbunden ist, muss eine spürbare Entlastung sichergestellt werden. Aktuell erhält lediglich die Gleichstellungsbeauftragte

eine Reduktion ihres Lehrdeputats um zwei SWS und administrative Unterstützung durch eine 25%-Stelle (Sekretärin/Schreibkraft). Dies ist jedoch nicht ausreichend. Auch die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten müssen eine spürbare Entlastung erhalten, beispielsweise durch eine entsprechende Reduktion ihres Lehrdeputats.

Darüber hinaus ist es essenziell, flexible Arbeitsmodelle zu ermöglichen, etwa die Erbringung anfallender Aufgaben – wie die Beurteilung von Bewerbungen für Stipendien und Mentoring, das Erstellen von Stellungnahmen in Berufungsverfahren oder die Vorbereitung dieser Verfahren – im Homeoffice. Eine solche Maßnahme würde nicht nur zur Effizienzsteigerung beitragen, sondern auch die Rahmenbedingungen für das ehrenamtliche Engagement erheblich verbessern.

6. Zusammenfassung

Die hier vorgestellten Maßnahmen zielen darauf ab, den Frauenanteil in verschiedenen akademischen und klinischen Karrierestufen gezielt zu steigern und leistungsorientiert zu fördern. Dabei ist es essenziell, die Förderung zielgruppenorientiert auszurichten, um den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen von Medizinerinnen, Naturwissenschaftlerinnen und Studentinnen gerecht zu werden.

Bereits im Studium setzt die Förderung an, indem besonders begabte und motivierte Studentinnen frühzeitig identifiziert und durch gezielte individuelle Unterstützung, Promotionsstipendien sowie Exzellenzprogramme gefördert werden. Gleichzeitig wird eine frühzeitige Vernetzung innerhalb der Fakultät ermöglicht.

Für Naturwissenschaftlerinnen und Medizinerinnen sind maßgeschneiderte Förderangebote wie Post-Doc- und Habilitationsstipendien entscheidend. Insbesondere Medizinerinnen in der Facharztausbildung sollen bei Bedarf durch zusätzliche finanzielle Unterstützung der Klinik oder durch Fördermodelle wie das ReForM-Programm profitieren. Alternativ könnte ein flexibles Modell mit reduzierter Arbeitszeit in Kombination mit einem Stipendium eingeführt werden. Diese Maßnahme soll zeitnah umgesetzt werden, wobei die konkrete Umsetzung im Einzelfall mit dem Fakultätsvorstand abgestimmt werden muss.

Zusätzlich soll ein internes Mentoring-Programm etabliert werden, bei dem erfahrene Mentorinnen aus den einzelnen Kliniken junge Kolleginnen individuell bei der Planung ihrer Facharztausbildung und wissenschaftlichen Laufbahn begleiten. Dieses Programm kann direkt in den Kliniken und Instituten implementiert und kurzfristig realisiert werden.

Um eine nachhaltige Unterstützung über die FAS-G-Mittel hinaus zu gewährleisten, sollte eine zusätzliche finanzielle Förderung durch den Vorstand des Klinikums in Betracht gezogen werden. Diese könnte für flexible Stellenkonzepte sowie für Workshops, Seminare und Veranstaltungen – etwa anlässlich des Weltfrauentages – genutzt werden.

Mittelfristig sollen auch strukturelle Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Dazu gehört insbesondere die Schaffung flexibler Arbeitsmodelle, einschließlich Teilzeitstellen und geteilter Professuren. Die Umsetzung dieser Konzepte bedarf einer sorgfältigen Prüfung durch den Vorstand, um praktikable Lösungen für eine nachhaltige Gleichstellung in der akademischen Medizin zu schaffen.

7. Evaluation

Das Gleichstellungskonzept wird zum 31. Dezember 2029 und anschließend alle fünf Jahre vom Fakultätsvorstand der Medizinischen Fakultät in enger Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten evaluiert. Diese regelmäßige Überprüfung beinhaltet eine umfassende Situationsanalyse, auf deren Grundlage Maßnahmen zur Anpassung und Erweiterung des Konzepts entwickelt werden. Der Fakultätsrat verabschiedet das evaluierte und gegebenenfalls angepasste Konzept, um die kontinuierliche Aktualität und Wirksamkeit der Selbstverpflichtung der Fakultät sicherzustellen.