



Foto: Bernadett Yehdow/Uni Bonn

Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät Bonn 2022–2026

1. Einleitung

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät ist Bestandteil des Gesamtplans zur Gleichstellung an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn 2022–2026. Grundlage sind das Landesgleichstellungsgesetz NRW, das Hochschulgesetz NRW sowie der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bonn.

Die Medizinische Fakultät Bonn ist durch ein breites Spektrum hochspezialisierter Fachgebiete sowie die Forschungsschwerpunkte Immunosciences and Infection, Neurosciences, Cardiovascular Sciences und Oncology, Genetics and Epidemiology gekennzeichnet. Insgesamt sind die Qualifikationsverläufe in der Hochschulmedizin durch den Dreiklang von Krankenversorgung, Forschung und Lehre geprägt.

2. Qualifikationsverläufe an der Medizinischen Fakultät Bonn und Zielvorgaben bis 2026

Personalstruktur

Zum Stichtag 01.12.2020 sind an der Medizinischen Fakultät Bonn 2153 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt für die Gesamtfakultät bei 50 %. Frauen sind insgesamt an allen Vollzeitstellen zu 41 % und an den Teilzeitstellen zu 66 % vertreten. 379 Personen sind über eine mehr als 50%ige Drittmittelfinanzierung an der Medizinischen Fakultät beschäftigt bei einem Frauenanteil von 58 %. 73 Frauen und sechs Männer befinden sich zum Zeitpunkt der Erhebung in

Elternzeit. 75,5 % der SHK- und 66 % der WHK-Stellen sind mit Frauen besetzt. Der Anteil der PJ'lerinnen wurde zum Stichtag mit 69 % erfasst.

Akademische Qualifikationsverläufe

Nach wie vor sind mehr Frauen als Männer für ein Studium an der Medizinischen Fakultät Bonn eingeschrieben. Im WS 2020/2021 lag der Anteil an Studentinnen bei 67 %. Im Zuge der akademischen Qualifikation ist der Frauenanteil mit 62 % Absolventinnen (Studienjahr 2019/2020) und 57 % Promovendinnen (Durchschnitt der Jahre 2018–2020) weiterhin hoch. Jedoch nimmt, ähnlich wie an anderen Standorten, nach der Promotion der Frauenanteil im weiteren wissenschaftlichen Karriereverlauf stetig ab mit nur 26 % Habilitandinnen (Durchschnitt der Jahre 2018–2020) sowie einem Professorinnenanteil von insgesamt 21 % bei 28 % W2-Professorinnen und 11 % W3-Professorinnen (Stichtag: 01.12.2020). Die folgenden Darstellungen basieren auf dem Leitfaden zur Erstellung des Gleichstellungsplans.

Die Entwicklungen der Human- und Zahnmedizin offenbaren leichte Unterschiede. Der Verlauf in der Humanmedizin mit Abschluss Staatsexamen ähnelt dem allgemeinen Bild der akademischen Karriereentwicklung an der Medizinischen Fakultät. In der Zahnmedizin ist bei nur vier Habilitationen in den letzten drei Jahre zwar eine 50%ige Beteiligung von Frauen gegeben, jedoch gehen mit nur 4 % Erhaltungsquote von den Promotionen kommend größere Frauenanteile verloren. Bei den Professuren ergeben sich im Zeitrahmen des Gleichstellungsplans mit der Neubesezung dreier Klinikleitungen in der Zahnmedizin Berufungsoptionen, die im Sinne der hier dargelegten Gleichstellungsstrategie genutzt werden können.

Studierende: WS 2020/2021, Abschlüsse: 2019/2020, Promotionen: 2018–2020, Habilitationen: 2018–2020, Professuren: 12/2020

Abbildung 1: Akademischer Qualifikationsverlauf

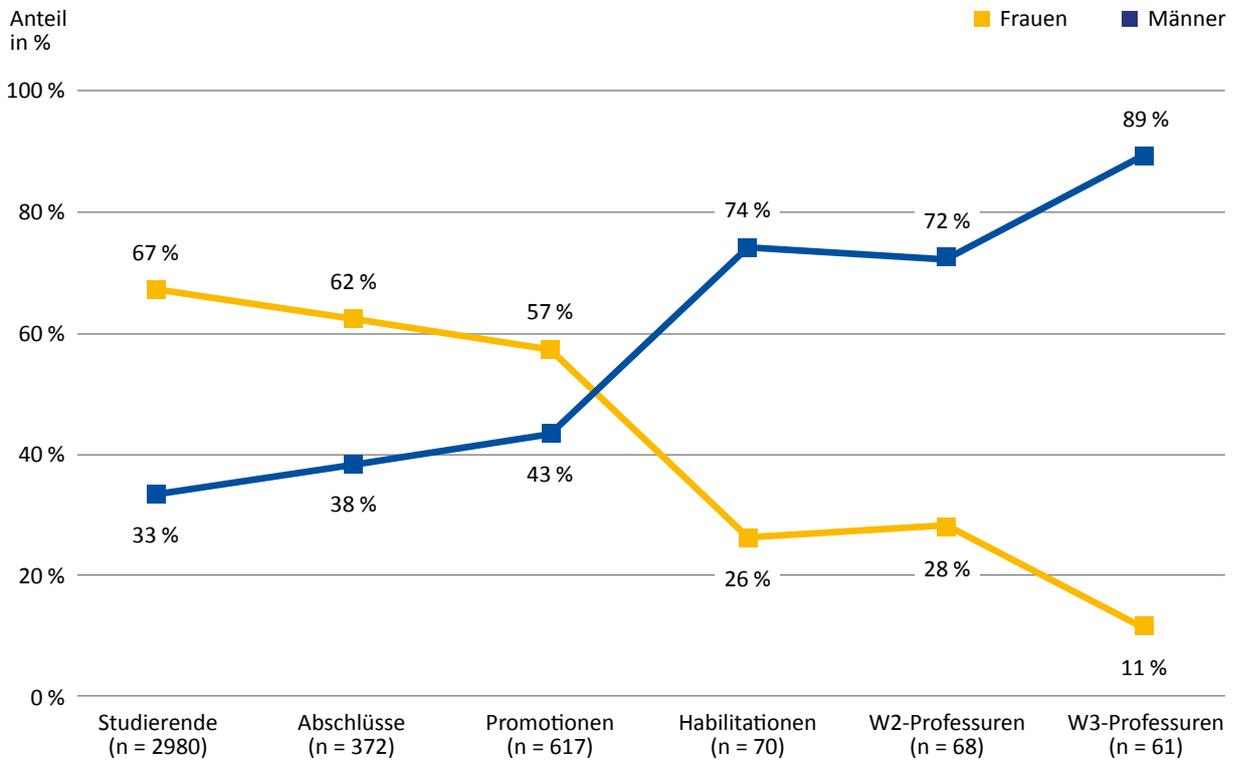


Abbildung 2: Qualifikationsverlauf Humanmedizin

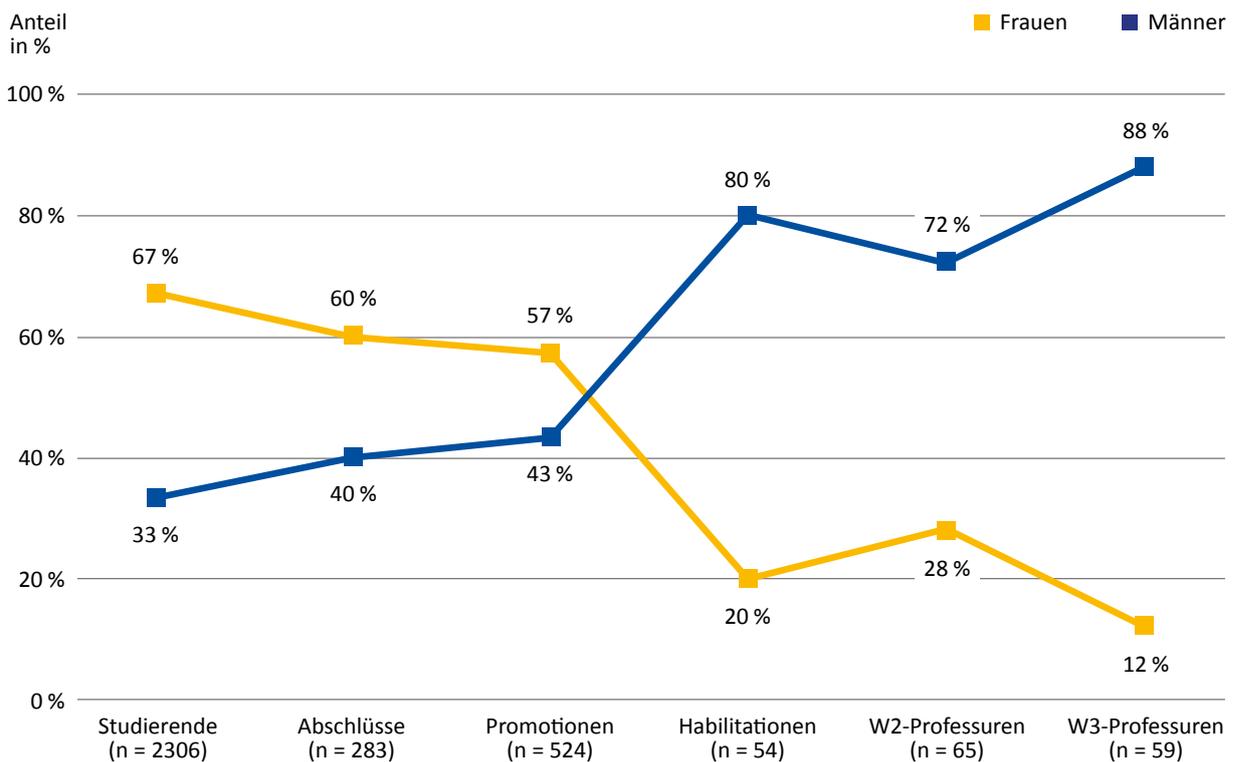
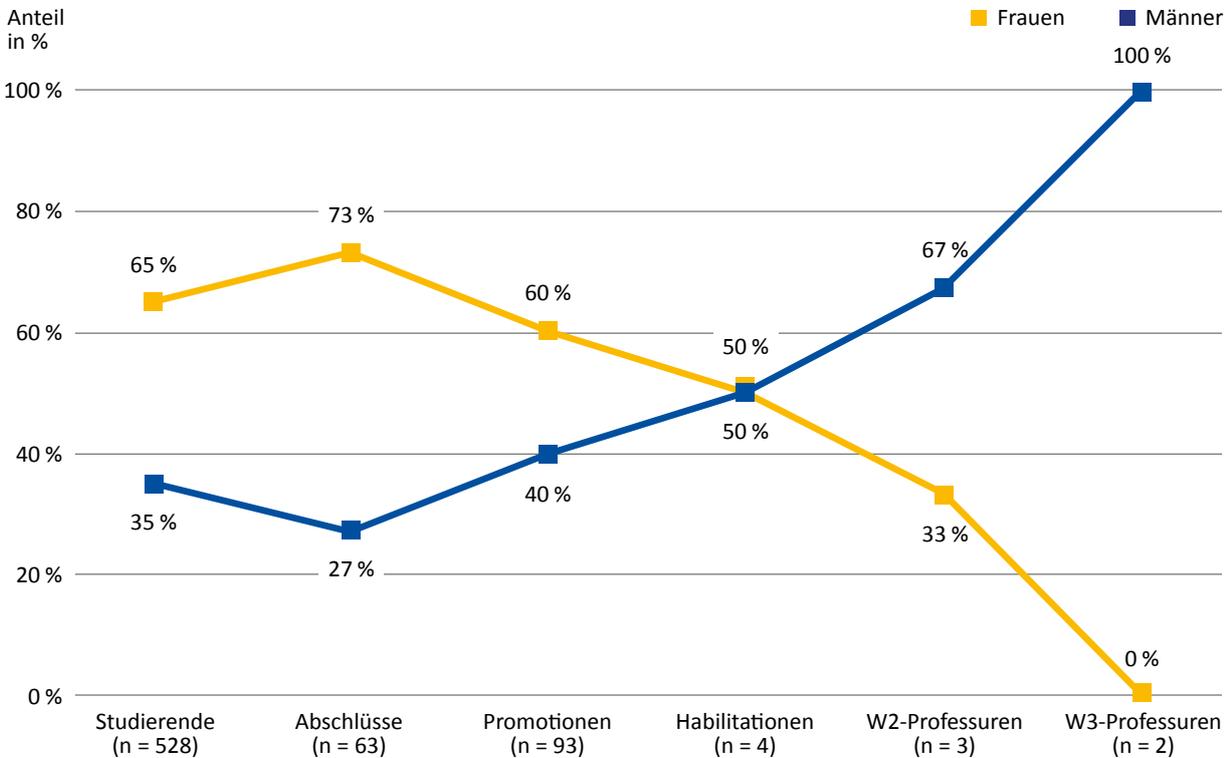


Abbildung 3: Qualifikationsverlauf Zahnmedizin



Das Statistikportal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW weist den Anteil von berufbaren Frauen unter Bezugnahme auf Habilitierte und Juniorprofessorinnen in der klinisch-praktischen Zahnmedizin mit 30 % aus, ähnlich wie in der klinisch-praktischen Humanmedizin mit 26 %, sodass realistisch hier qualifizierte Ärztinnen für den neuen Leitungsaufbau gewonnen werden können.

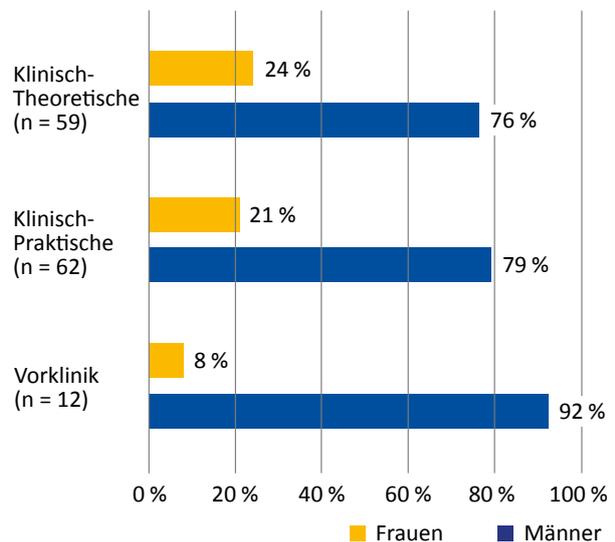
antritten in den Jahren bis 2026 voraussichtlich 15 weitere Positionen zu besetzen sein: drei Professuren in der Fächergruppe der klinisch-theoretischen Human-/Zahnmedizin, zehn Professuren in der klinisch-praktischen Human-/Zahnmedizin und zwei Professuren in der Vorklinik. Der Anteil der berufbaren Frauen in der klinisch-praktischen Human- und Zahnmedizin mit habilitationsähnlicher Leistung liegt insgesamt bei 26 % und in den Fächergruppen der klinisch-theo-

Professuren nach Fächergruppen

Zentrale Zielvorgabe der Fakultät ist es, die Frauenanteile in jenen Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das Universitätsziel ist hierbei, 30 % der Professuren mit Frauen zu besetzen.

Die Geschlechterverteilung auf den Professuren nach Fächergruppen stellt sich zum Stichtag wie folgt dar: In der Fächergruppe der klinisch-theoretischen Human-/Zahnmedizin befinden sich 14 Frauen und 45 Männer, bei einem Professorinnenanteil von 24 %. In der klinisch-praktischen Fächergruppe liegt der Professorinnenanteil mit 13 Frauen und 49 Männern bei 21 %. Und in der Vorklinik sind eine Frau und elf Männer berufen (Professorinnenanteil von 8 %).

Abbildung 4: Professuren nach Fächergruppen 12/2020



Zielvorgaben für die Berufungen bis 2026

Im Bereich der Professuren werden neben den aktuell laufenden Verfahren und den bereits erwarteten Dienst-

retischen Human-/Zahnmedizin sowie der Vorklinik unter zusätzlicher Einbeziehung der promovierten Frauen bei 41 % respektive 40 %. Unter Berücksichtigung der zum Teil geringen Nachbesetzungsmöglichkeiten werden die folgenden Zielquoten für Neuberufungen vereinbart.

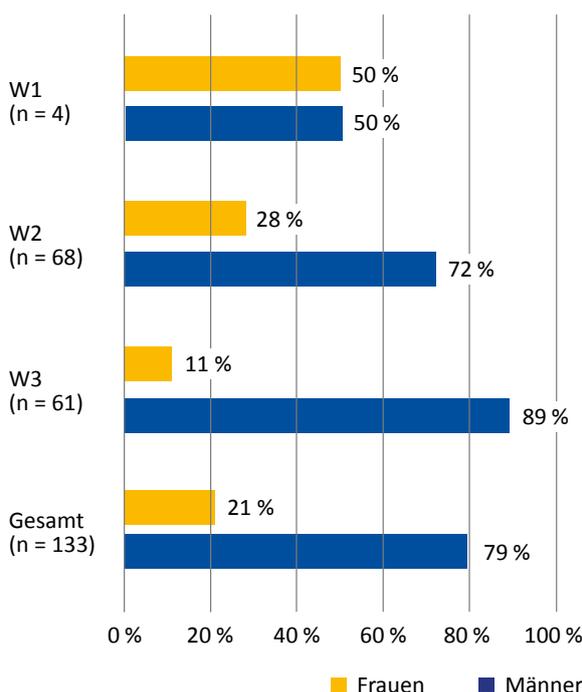
- In der Fächergruppe der klinisch-theoretischen Human-/Zahnmedizin setzt sich die Fakultät eine Berufsquote von 40 % Professorinnen zum Ziel.
- In der Fächergruppe der klinisch-praktischen Human-/Zahnmedizin wird eine Berufsquote von 33 % Professorinnen festgesetzt.
- In der Fächergruppe der Vorklinik sollen ebenfalls mindestens 33 % Professorinnen berufen werden.

Die Anteile an Professorinnen würden sich damit nach projektierte Berechnung bis zum Jahr 2026 auf 27–30 % in allen Fächergruppen belaufen.

Professuren nach Besoldungsgruppen

Bei den Professuren nach Besoldungsgruppen zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Während der W1-Bereich mit zwei Frauen und zwei Männern hälftig verteilt ist, liegt der Professorinnenanteil im W2-Bereich mit 19 Frauen und 49 Männern bei 28 % und im W3-Bereich mit sieben Frauen und 54 Männern bei nur 11 %.

Abbildung 5: Professuren 12/2020



Zielvorgaben für die Professuren bis 2026

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, den Anteil der Professorinnen insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen deutlich zu steigern. In den vergangenen Jahren hat sich in der Fakultät ein Generationenwechsel vollzogen mit deutlichem Zuwachs der Professuren auf 133 zum Stichtag. In den kommenden Jahren sind weitere zwölf Verfahren in der Besoldungsgruppe W3 zu erwarten, sechs mit Klinikleitung und hiervon drei aus dem Bereich der Zahnmedizin.

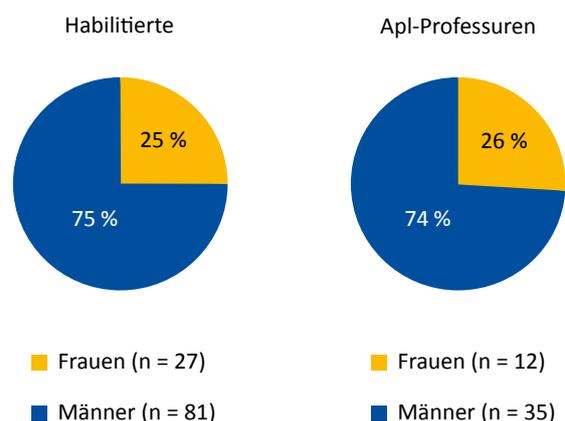
- In der Besoldungsgruppe W1 soll die paritätische Verteilung mit 50 % gehalten werden.
- In der Besoldungsgruppe W2 soll der Professorinnenanteil auf 35 % gesteigert werden.
- In der Besoldungsgruppe W3 wird eine Steigerung auf 20 % Professorinnenanteil angestrebt.

Mit den oben definierten Berufsquoten sind diese Zielmarken in den Besoldungsgruppen nach Projektion zu erreichen. Ein wesentlicher Aspekt in der Zielerreichung wird die aktive Rekrutierung und Einladung qualifizierter Kandidatinnen darstellen.

Akademische Qualifikationsabschlüsse

Während im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 der Frauenanteil an den Promotionsabschlüssen mit 57 % noch überhälftig liegt, stellt es ein wichtiges Ziel der Fakultät dar, die Habilitationsabschlüsse von Mitarbeiterinnen der Fakultät, die im Durchschnitt der Jahre 2018–2020 26 % ausmachten, substanziell zu steigern. Zum Stichtag 01.12.2020 waren 25 % der Fakultätsmitglieder mit Habilitation als höchstem akademischen Abschluss Frauen. Auf ähnlicher Höhe lag auch die Beteiligung der Mitarbeiterinnen an den außerplanmäßigen Professuren der Medizinischen Fakultät mit 12 Apl-Professorinnen (26 %) und 35 Apl-Professoren (74 %).

Abbildung 6: Habilitierte und Apl-Professuren 12/2020



Zielvorgaben für akademische Qualifikationsabschlüsse bis 2026

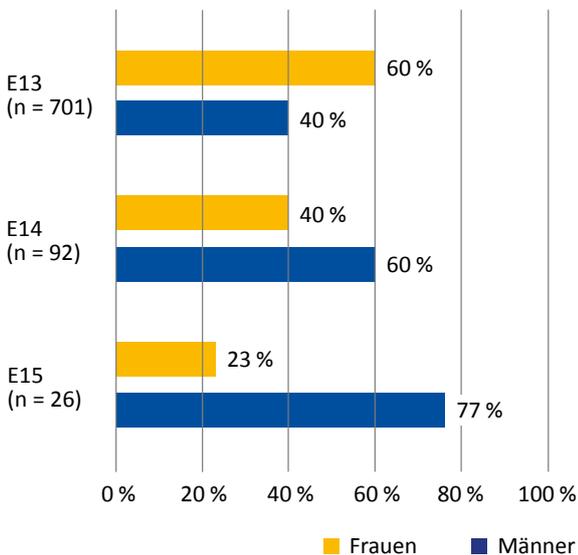
Bei den akademischen Qualifikationsabschlüssen stellt sich die vordringliche Aufgabe, die Zahl der Habilitandinnen zu erhöhen und motivierte Mitarbeiterinnen aus dem großen Pool der promovierten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen für eine akademische und klinische Karriere an der Medizinischen Fakultät zu gewinnen, wozu auch das Erlangen einer außerplanmäßigen Professur gehört.

- Die Fakultät setzt sich das Ziel, den Anteil der Habilitandinnen auf ein Drittel (33 %) zu erhöhen.
- Der Anteil der Apl-Professorinnen soll ebenfalls auf ein Drittel (33 %) gesteigert werden.

Wissenschaftlicher Mittelbau

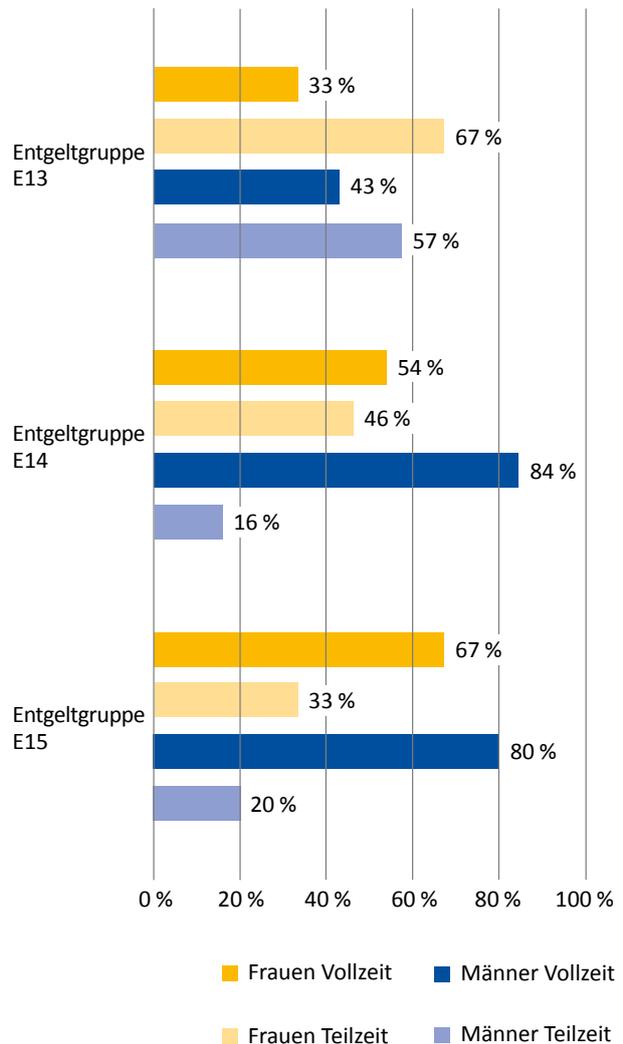
Im wissenschaftlichen Bereich sind in den Entgeltgruppen E12 bis E15 insgesamt 820 Personen beschäftigt, der Frauenanteil liegt mit 462 Frauen bei 56 %. In der Entgeltgruppe E13 sind Frauen mit 60 % überhäufig vertreten, in den Gruppen E14 und E15 sinkt ihr Anteil auf 40 % respektive 23 %.

Abbildung 7: Wissenschaft 12/2020



65 % der Frauen (300 Frauen) und 49 % der Männer (176 Männer) werden als teilzeitbeschäftigt geführt. In der Entgeltgruppe E13 arbeiten Frauen wie Männer überhäufig in Teilzeit, wobei in E13 auch die Stellen der Doktorand*innen enthalten sind. Auch in den höheren Entgeltgruppen E14 und E15 lässt sich ein nennenswerter Umfang von Teilzeittätigkeit dokumentieren.

Abbildung 8: Wissenschaft nach Vollzeit-Teilzeit 12/2020



Klinische Karrierestufen

Im ärztlichen Sektor sind in den Entgeltgruppen Ä1 bis Ä3 insgesamt 1154 Personen beschäftigt. Der Frauenanteil liegt mit 566 Ärztinnen bei 49 %.

Auf assistenzärztlicher Ebene (Ä1) und fachärztlicher Ebene (Ä2) liegt der Frauenanteil mit 53 % respektive 57 % über der Hälfte. In der Gruppe der Oberärztinnen und Oberärzte (Ä3) mit 101 Frauen und 191 Männern fällt der Frauenanteil auf 35 % ab. Im innergeschlechtlichen Vergleich stellt sich die Differenz wie folgt dar: 15 % der Ärztinnen arbeiten als Oberärztinnen gegenüber 32 % der männlichen Ärzte, die als Oberärzte angestellt sind. Zusätzlich haben fünf Frauen (20 %) und 20 Männer (80 %) AT-Verträge für oberärztliche Positionen.

37 % der Ärztinnen (207 Frauen) und 14 % der Ärzte (80 Männer) sind in Teilzeit beschäftigt. Mit 49 % der Oberärztinnen und 14 % der Oberärzte, die nicht in vollem Arbeitsumfang beschäftigt sind, ist Führen in Teilzeit auf oberärztlicher Ebene realisiert.

Insgesamt findet der größte Einbruch in den Ärztinnenanteilen beim Übergang vom Facharzt- zum Oberarztniveau statt. Auf Ebene der Instituts- und Klinikleitungen sind Frauen schließlich zu 12 % vertreten.

Zielvorgaben für oberärztliche Positionen bis 2026

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 Hochschulmedizin in Verbindung mit der Gewinnung klinischer Leitungskompetenz gilt es unter Gleichstellungsgesichtspunkten Rechnung zu tragen. Hierzu gehört insbesondere eine Steigerung des Ärztinnenanteils auf den oberärztlichen Positionen.

→ Die Fakultät legt das Ziel fest, einen Anteil der Oberärztinnen von 40 % zu erreichen, um neben der akademischen auch die klinische Laufbahn von Mitarbeiterinnen der Fakultät zu befördern.

Abbildung 9: Ärzteschaft 12/2020

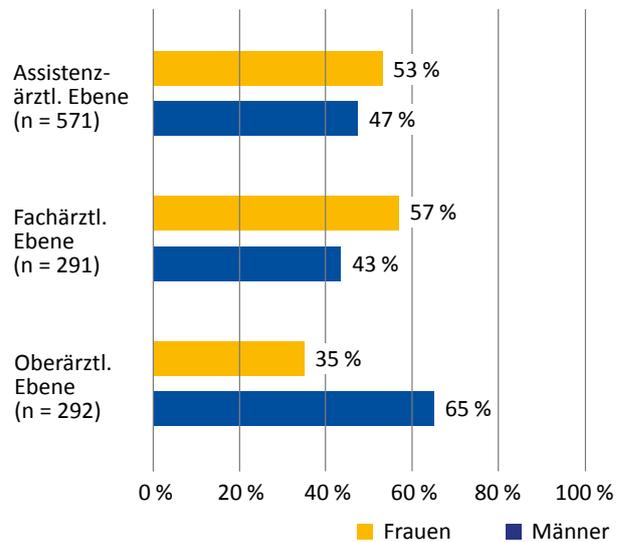
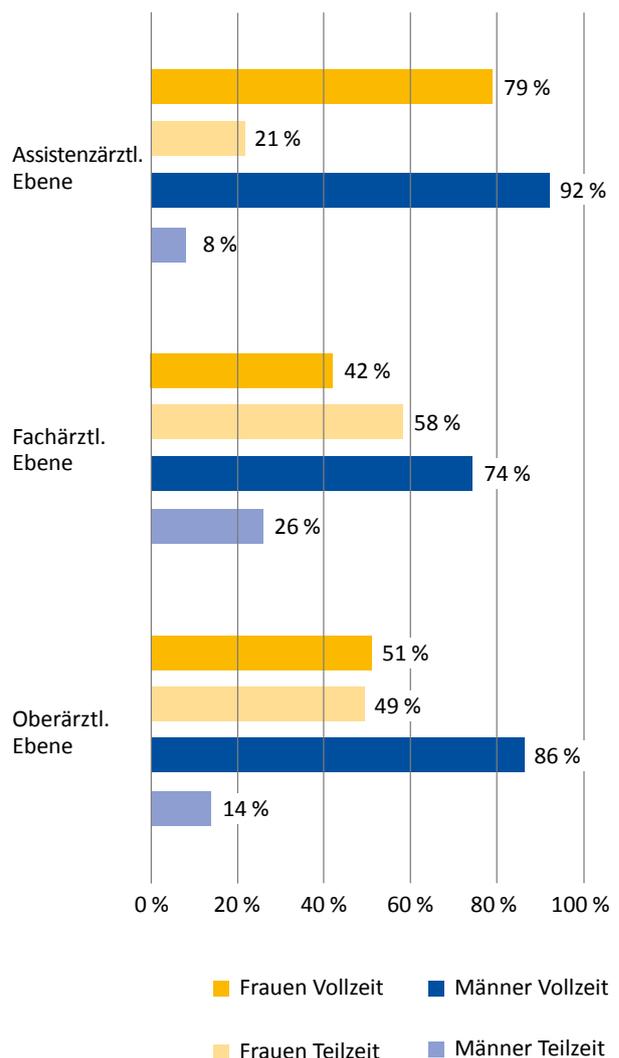


Abbildung 10: Ärzteschaft nach Vollzeit-Teilzeit 12/2020



3. Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät Bonn

Arbeitsbereich Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät

Um die Zielsetzung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern systematisch zu begleiten, hat das Dekanat bereits 2012 ein Gleichstellungsbüro an der Medizinischen Fakultät eingerichtet. Aktuell sind eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und drei Stellvertreterinnen an der Medizinischen Fakultät ernannt. Eine Referentin am Dekanat unterstützt hauptamtlich die Gleichstellungsarbeit der Fakultät.

Instrumente zur erfolgreichen Rekrutierung von Frauen auf Leitungspositionen

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen begleiten alle Berufungsverfahren an der Medizinischen Fakultät in Präsenz, ein Gleichstellungscontrolling ist etabliert. In Hinblick auf das Ziel, den Anteil der Professorinnen zu steigern, ist angesichts der Bewerbungslage in den letzten Jahren und der künftigen Zielerreichung der Berufungsquote eine aktive Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen unabdingbare Voraussetzung. Entsprechend sind die Berufungskommissionen, die geschlechterparitätisch besetzt werden, seitens des Dekanats gehalten, geeignete Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern. Um Rekrutierungsmaßnahmen in den internationalen Raum auszuweiten und Diversität auf Führungsebene zu befördern, ist Professorinnen aus dem Ausland ein schneller Einstieg in das deutsche Gesundheitswesen zu ermöglichen. Damit Lehrformate auch regulär in englischer Sprache angeboten werden können, wäre seitens des Landes eine entsprechende Anpassung in der Approbationsordnung zu erwägen.

Da es sich insgesamt um hochkompetitive Bewerbungssituationen handelt und hochkarätige Kandidatinnen ihrerseits bereits häufig in Institutionen verankert sind sowie auch standortübergreifend umworben werden, könnte eine gesonderte Unterstützung durch das Land dazu beitragen, attraktive Angebote über den üblichen Rahmen der Berufungszusagen hinaus zu schnüren. Innovative zukunftsweisende Führungsmodelle wie TOP-Sharing sind darüber hinaus geeignet, insbesondere die jüngere Generation des Führungsnachwuchses anzusprechen. Für hochqualifizierte Mitarbeiterinnen am eigenen Standort stellen wiederum Mobilitätsanforderungen eine häufige Hürde für die höhere Karriereaspiration dar. So soll das Thema Mobilität und Hausberufungen in Gesprächen mit dem Rektorat vertieft werden, um Spielräume für Inhouse-Berufungen von qualifizierten Mitarbeiterinnen zu erschließen und für weitere Karriereoptionen an der Medizinischen Fakultät Bonn zu öffnen. Dual-Career-Optionen zur Anbindung von externen Bewerberinnen auf der anderen Seite erhöhen die Standortattraktivität.

Gemäß den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) muss es weiterhin ein Ziel sein, Wissenschaftlerinnen vermehrt in die Leitung von Nachwuchs- und Forschungsgruppen zu berufen. Hierzu sind alle Institutionen und Verbände der Fakultät durch den Dekan aufgerufen. Wichtiger Schwerpunkt für die kommenden Jahre wird die Personalplanung und Besetzung von oberärztlichen Stellen sein. Um hier den Anteil von Ärztinnen über das erreichte Drittel der letzten Jahre hinaus zu erhöhen, wird der Dekan Gespräche mit den einzelnen Klinikbereichen führen und es wird eine intensiviertere Begleitung durch die Gleichstellungsbeauftragte stattfinden.

BONFOR-Programm der Medizinischen Fakultät

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 Mutterschutz gehen, verlängert sich die Laufzeit der Förderung automatisch um drei respektive sechs Monate. Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Alter bis zu zehn Jahren können eine Flexibilisierung des Förderzeitraums in Anspruch nehmen und erhalten eine monatliche Kinderzulage; die Kinderbetreuungszeiten werden auf die Altersgrenzen angerechnet. Eine weitere Flexibilisierung im Sinne des Wiedereinstiegs eröffnet ein neues Förderinstrument zum Projektanschub für Quereinsteiger*innen, die in den letzten Jahren nicht über eigene Fördermittel verfügten.

ACCENT – Advanced Clinician Scientist Program Bonn

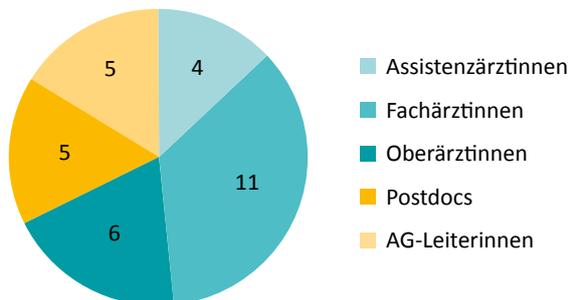
Die Medizinische Fakultät Bonn hat sich zudem erfolgreich auf die BMBF-Ausschreibung „Advanced Clinician Scientist“ beworben und erhält in den nächsten fünf Jahren eine Förderung in den Bereichen Immunpathogenese und Organfunktionsfunktion sowie Gehirn- und Neurodegeneration. Ziel der Initiative des BMBF ist es, die Karriereperspektiven in Forschung und Krankenversorgung durch die Förderung von Advanced Clinician Scientist (ACS)-Stellen in der Universitätsmedizin deutschlandweit zu erhöhen. Für das Vorhaben erhalten die Medizinische Fakultät Bonn und das Universitätsklinikum Bonn (UKB) etwa 9 Mio. €, mit denen das Programm ACCENT (Advanced Clinician Scientist Program Bonn) aufgebaut wird. Mit dem innovativen Konzept werden forschende Fachärztinnen und Fachärzte unterstützt und zusätzlich zu ihrer klinischen Tätigkeit über Ko-Affiliation mit Forschungsinstituten eng an Forschungsverbände wie Sonderforschungsbereiche und das Exzellenzcluster ImmunoSensation angebunden. Dafür werden im Laufe der nächsten drei Jahre zwölf ACS-Positionen geschaffen, zwei weitere Stellen werden in Bonn vom Exzellenzcluster ImmunoSensation finanziert.

Neben interdisziplinärem Arbeiten und individuellen Angeboten in den Bereichen Coaching, Mentoring und Führungskräfte-Training stehen bei ACCENT auch die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus. Insbesondere ist sichergestellt, dass mindestens die Hälfte der ACS-Positionen mit Frauen besetzt wird. Wer das ACS erfolgreich absolviert hat, kann perspektivisch Professuren und klinische Leitungspositionen übernehmen. Somit sind die Teilnehmerinnen auch wichtige Vorbilder, um junge Studentinnen und Ärztinnen für die Tätigkeit in der Universitätsmedizin zu begeistern.

Die Förderprogramme FEMHABIL und FEMAPL

Seit 2019 stellt das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen den Medizinischen Fakultäten in dem Landesprogramm „Chancen ergreifen, Forschung und Familie fördern – Programm für chancengerechte Hochschulmedizin in Nordrhein-Westfalen“ (FF-Medizin), das zunächst auf drei Jahre angelegt ist, substanzielle Mittel zur Habilitationsförderung von Ärztinnen zur Verfügung.

Abbildung 11: FEMHABIL-Förderungen 2019–2021



Hierüber konnte das Habilitationsförderprogramm FEMHABIL aufgelegt werden, das zusätzlich mit Fakultätsmitteln gestärkt wird, auch um nicht klinisch tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät eine Förderoption zu eröffnen. Ziel ist es, dem nach wie vor bestehenden Gendergap bei den Habilitationsabschlüssen zu begegnen. Ärztinnen werden über das FEMHABIL-Programm durch klinische Freistellungen für maximal drei Monate Vollzeitäquivalente in flexibler Aufteilung über einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten in der Fertigstellung ihrer Habilitation unterstützt.

In den drei Förderrunden von 2019 bis 2021 konnten sechs Oberärztinnen, elf Fachärztinnen und vier Assistenzärztinnen über klinische Freistellungen sowie fünf Postdoktorantinnen und fünf Arbeitsgruppenleiterinnen über Sachmittel gefördert werden.

Mehrheitlich wurde die Maßnahme in einer Evaluation von den acht Ärztinnen der ersten Förderrunde als sehr gut bewertet mit deutlichen Effekten auch auf die weiteren Karriereambitionen. Vier Ärztinnen hatten ihre Habilitation

zum Zeitpunkt der Evaluationserhebung bereits eingereicht, drei weitere planten eine Einreichung in 2021 und auch die achte Ärztin befand sich in der Finalisierungsphase ihrer Publikationen.

Die Erfolge gaben die Grundlage zur Schaffung einer weiteren Fördermaßnahme mit FEMAPL zur Erlangung einer Apl-Professur für hochqualifizierte Mitarbeiterinnen der Fakultät. Über das FEMAPL-Programm konnten bereits vier Ärztinnen gefördert werden.

Das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen hat angekündigt, das Landesprogramm zur Habilitationsförderung von Ärztinnen fortführen zu wollen. Ebenso hat das Dekanat der Medizinischen Fakultät zugesagt, die komplementäre Förderung fortzusetzen.

Exzellenzcluster und Sonderforschungsbereiche

Die Medizinische Fakultät Bonn beherbergt das Exzellenzcluster ImmunoSensation sowie die fünf Sonderforschungsbereiche und Transregios mit Sprecherfunktion:

- SFB 1089 „Synaptic Micronetworks in Health and Disease“ (Sprecher: Prof. Heinz Beck, Ko-Sprecherin: Prof. Susanne Schoch),
- SFB 1454 „Metaflammation and Cellular Programming“ (Sprecher: Prof. Eicke Latz),
- SFB/TRR 237 „Nukleinsäure-Immunität“ (Sprecher: Prof. Gunther Hartmann),
- SFB/TRR 259 „Aortenerkrankungen“ (Sprecher: Prof. Georg Nickenig) und
- SFB/TRR 261 „Zelluläre Mechanismen der Antibiotikawirkung und -produktion“ (Koordinatorin Bonn: Prof. Tanja Schneider).

In allen Verbundprojekten sind Nachwuchsförderprogramme etabliert. Zusätzlich kommen Maßnahmen zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen zum Einsatz und werden Frauenförderprogramme der Partneruniversitäten unterstützt, zum Teil verstärkt durch Kooperationen mit dem Exzellenzcluster ImmunoSensation.

Wesentliche Säulen der Gleichstellungsaktivitäten bilden die Bereiche der aktiven Rekrutierung (Cluster, SFB/TRR 259), Sensibilisierung für Genderthemen (Cluster, SFB/TRR 259), Mentoring, Coaching/Trainings und Vernetzung (Cluster, SFB 1089, SFB 1454, SFB/TRR 237, SFB/TRR 261), Ausgleichsmaßnahmen bei Gremientätigkeit und personelle Unterstützung bei Schwangerschaft (Cluster, SFB 1454, SFB/TRR 237) sowie weitere Unterstützungsmaßnahmen wie Familienzimmer, Homeoffice-Optionen und Notfallbetreuungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Beteiligungen an Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche, die Mädchen früh Einblick in MINT-Fächer gewähren (Cluster, SFB/TRR 259), runden das Bild ab.

Förderangebote und Anlaufstellen an Universität und Universitätsklinikum

Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und Angebote der Karriereentwicklung bieten das zentrale Gleichstellungsbüro der Universität Bonn, die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität im Rektorat der Universität sowie die Personalentwicklung und das Bildungszentrum mit der Führungskräfteentwicklung und anderen Weiterbildungsangeboten am UKB. Im Zuge der Exzellenzstrategie ist das universitätsweite STEP Förderprogramm mit verschiedenen Förderbausteinen für Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen entstanden, auch die Maßnahmen des zentralen Gleichstellungsbüros werden aktuell neu aufgelegt. Großer Beliebtheit erfreut sich das Mentoring- und Trainingsprogramm MeTra, das auch von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Medizinischen Fakultät in hohem Maße wahrgenommen wird.

Eine erste Sensibilisierung hinsichtlich der Genderthematik und Hürden auf dem Karriereweg findet an der Medizinischen Fakultät bereits in der PJ-Abschlussveranstaltung sowie der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter*innen statt, wo ebenfalls auf die bestehenden Unterstützungsangebote hingewiesen wird.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft, ärztlicher Tätigkeit und Familie wird maßgeblich durch die Kindertagesstätte am Universitätsklinikum Bonn mit aktuell 160 Vollzeitbetreuungsplätzen, darunter 72 Plätzen für Kinder unter drei Jahren, unterstützt. Weibliche Führungskräfte werden im Vergabesystem durch zusätzliche Punkte bevorzugt berücksichtigt. Die Dienstvereinbarung für Telearbeit wird für Postpandemiezeiten überarbeitet und flexibilisiert. 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.

Grundlegende Unterstützung und Beratung findet durch das Familienbüro der Universität Bonn statt, über das die Medizinische Fakultät auch ein Kontingent für Notfallbetreuungen bezieht.

4. Gültigkeit und Controlling

Der Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät Bonn tritt nach Beschlussfassung im Senat der Universität in Kraft. Nach der Hälfte der Laufzeit wird ein Zwischenbericht vorgelegt. Zum Ende der Laufzeit wird ein Bericht über die Personalentwicklung und durchgeführten Maßnahmen erstellt. Die Erfolgsüberprüfung und die Anpassung der Maßnahmen stellen die Basis für die Fortschreibung. Der Gleichstellungsplan wird auf den Dekanatsseiten veröffentlicht.

Impressum

Medizinische Fakultät der Rheinischen
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Dekan der Medizinischen Fakultät Bonn

Prof. Dr. Bernd Weber
E-Mail: bernd.weber@ukbonn.de

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät Bonn

Prof. Dr. Dagmar Dilloo
Direktorin Abt. Pädiatrische Onkologie und Hämatologie
E-Mail: dagmar.dilloo@ukbonn.de

Stellvertretende Fakultätsgleichstellungs- beauftragte der Medizinischen Fakultät Bonn

Prof. Dr. Anna Maria Eis-Hübinger
Institut für Virologie / Leitung Krankenversorgung
E-Mail: anna-maria.eis-huebinger@ukbonn.de

Prof. Dr. Gabriele Bierbaum
Institut für Medizinische Mikrobiologie,
Immunologie und Parasitologie
E-Mail: gabriele.bierbaum@ukbonn.de

Dipl.-Psych. Tanja Banavas
Referentin für Gleichstellung am
Medizinischen Dekanat
E-Mail: tanja.banavas@ukbonn.de



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



MEDIZINISCHE
FAKULTÄT

Venusberg-Campus 1, Haus 33
53127 Bonn
www.medfak.uni-bonn.de