



**Gleichstellungsorientierte Zielvereinbarungen an der TU München  
Fakultät für Medizin:  
2012 – 2017**

**Präambel**

„Die Medizin wird weiblich“: In Deutschland sind mittlerweile zwei Drittel der Medizin Studierenden weiblich und über 50% der Promotionen in der Medizin werden von Frauen angefertigt. Diese Verhältnisse finden sich auf den höheren Stufen der Karriereleiter nicht, hier nimmt der Frauenanteil drastisch ab: Nur rund 20% der Habilitationen werden von Autorinnen verfasst. Der Anteil der C3- und C4-Professuren lag 2006 deutschlandweit bei 9%. Die Zahlen an der Fakultät für Medizin an der TU München entsprechen den bundesweiten Zahlen. 2011 waren 63% der Medizinstudierenden weiblich, 59% weiblichen Promovierenden standen 41% männliche Promovierende gegenüber. 17 % der Habilitationen wurden von Frauen verfasst. 27% der W2-/C3-Professuren hatten Frauen inne. Von 42 Professoren/Professorinnen in Leitungsfunktionen waren zwei weiblich.

Die Unterrepräsentanz von Ärztinnen in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung mindert die Wettbewerbschancen Deutschlands. Die DFG formuliert in ihren aktuellen, forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: „Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben...“.

Der medizinischen Fakultät der TU München ist es daher ein besonderes Anliegen, durch Zielvereinbarungen konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium einzuleiten, mit dem Ziel, mittelfristig den Anteil der Wissenschaftlerinnen in sämtlichen wissenschaftlichen Karrierestufen signifikant zu erhöhen.

**Fakultätsspezifische Maßnahmen**

**1) Gründung eines Referats für Chancengleichheit**

Mit einer Referentin für Chancengleichheit soll – in Zusammenarbeit mit dem Dekan und der Fakultätsfrauenbeauftragten – sichergestellt werden, dass sämtliche Maßnahmen der Fakultät für Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium konzipiert, durchgeführt und evaluiert werden.

Eine wichtige Aufgabe des Referats für Chancengleichheit ist die Vermittlung von Information: Mittels eines eigenen Webauftritts, Flyern, Postern, Vorträgen und individuellen Bera-

tungen sollen die Wissenschaftlerinnen über die Voraussetzungen für eine wissenschaftliche Laufbahn, die (nicht nur) medizinspezifischen Möglichkeiten in Hinblick auf Forschungsförderung, Auslandsaufenthalte, Kinderbetreuung, etc.. informiert werden. Zudem sollen gezielt die Klinikdirektoren und Gruppenleiter durch die Referentin für Chancengleichheit auf die Möglichkeiten der Forschungsförderung hingewiesen werden. Nicht zuletzt sollen die Klinikdirektoren und Klinikdirektorinnen, leitenden Oberärzte und Oberärztinnen sowie GruppenleiterInnen durch die Referentin für Chancengleichheit persönlich aufgesucht werden, um bei diesen eine Bewusstheit für genderrelevante Themen zu entwickeln, Problemfelder aufzudecken und ggf. Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Die Referentin ist Ansprechpartnerin für Wünsche, Anregung und Beschwerden (auch anonym). Zudem soll die Referentin für Chancengleichheit den Dekan und die Frauenbeauftragte dabei unterstützen, Drittmittel-finanzierte (DFG, Sonderforschungsbereiche, Exzellenzinitiative) Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit zu entwickeln und durchzuführen.

## **2) Erhöhung der Anzahl von Habilitandinnen: Habilitations-Teilstipendien**

Während in der Medizin über die Hälfte der Studierenden und Promovierenden weiblich sind, sind nur noch knapp 20% der Habilitierenden weiblich. Eine Umfrage des Jahres 2010 unter allen ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Medizinischen Fakultät der TU München zum Thema: „Die wissenschaftliche Karriere in der Medizin- gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?“, zeigte, dass nur 50% der Frauen (versus 80% der Männer) eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben. Für karriereambitionierte Frauen ist „mangelnde Zeit für die Forschung“ eines der Hauptprobleme. Bei der Frage, wie sich die bereits habilitierten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Habilitation finanziert haben, zeigte sich, dass ein großer Teil der Frauen mithilfe eines Habilitationsstipendiums habilitiert haben. Die meisten Männer gaben dagegen an, ihre Habilitation in ihrer Freizeit und während ihrer Arbeitszeit verfasst zu haben. Vermutlich erlaubt ein Habilitationsstipendium gerade Frauen, sich der Forschung zu widmen, ohne sich gleichzeitig von den Kollegen einerseits und der Familie andererseits abgrenzen zu müssen.

Aus diesen Ergebnissen schlussfolgern wir, dass Habilitationsstipendien überaus geeignet sind, die Anzahl von Habilitandinnen zu erhöhen. Da das von der Hochschule zur Verfügung gestellte, jährliche Budget allerdings vergleichsweise gering ist, können nur Habilitations-Teilstipendien angeboten werden.

Auf Antrag können sich hierfür Habilitandinnen bewerben, um die notwendigen Vorarbeiten zur Zulassung zur Habilitation fertig zu stellen. Sechsmonatige Stipendien sollen gewährleisten, dass die Habilitandinnen die Hälfte ihrer Arbeitszeit ihrer Forschung widmen kann. Das Referat für Chancengleichheit wird auch aktiv an geeignete Wissenschaftlerinnen herantreten, und diese zu einem Antrag auffordern. Geeignete Wissenschaftlerinnen sollen zusammen mit dem Klinikdirektor bzw. den Gruppenleitern im Rahmen einer Talentsichtung identifiziert werden.

## **3) Erhöhung der Anzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen**

### **3.1) Talentsichtung**

Nach den Ergebnissen der Umfrage an der Medizinischen Fakultät, „Die wissenschaftliche Karriere in der Medizin- gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?“ haben nur 50% der Frauen Karriereambitionen. Die Gründe hierfür sind unklar. Möglicherweise hat sich, zu-

mindest ein Teil dieser Frauen niemals aktiv mit der Frage einer wissenschaftlichen Karriere auseinandergesetzt. Zusammen mit den Klinikdirektoren/ den Klinikdirektorinnen sollen daher (im Hinblick auf Forschungstätigkeit) geeignete junge Mitarbeiterinnen identifiziert werden, die individuell von der Referentin für Chancengleichheit bzw. der Fakultätsfrauenbeauftragten über die Möglichkeiten in Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere beraten werden sollen.

### **3.2) Anschubfinanzierung zum Verfassen von Forschungsanträgen**

Die oben erwähnte Umfrage ergab, dass Frauen verglichen mit ihren männlichen Kollegen signifikant mehr Zeit mit der Patientenversorgung verbringen als mit wissenschaftlicher Tätigkeit – selbst dann, wenn sie karriereambitioniert ist. Die Gründe hierfür sind unklar. Möglicherweise können sie sich schlechter von den klinischen Anforderungen abgrenzen, eventuell liegt ihnen das Patientenwohl noch mehr am Herzen als den Ärzten.

Um den Ärztinnen mehr Zeit für die Forschung zu ermöglichen, soll eine Anschubfinanzierung zum Verfassen von Forschungsanträgen angeboten werden.

Auf Antrag können sich hierfür junge Wissenschaftlerinnen (<32 Jahre) bewerben, um einen Antrag zu verfassen bzw. fertig zu stellen. Ziel des Antrags muss die (Teil-) Finanzierung einer eigenen Forschungsstelle sein. Eine ein- bis maximal zweimonatige Finanzierung soll gewährleisten, dass die Wissenschaftlerinnen z.B. die Hälfte ihrer Arbeitszeit einer Antragsstellung widmen können.

## **4) Unterstützung von Wissenschaftlerinnen**

### **4.1) Professorinnen-Stammtisch**

Es ist geplant, einmal pro Semester einen Professorinnen-Stammtisch abzuhalten. Professorinnen der Klinik (W3-/ W2-/ apl.- Professorinnen) sollen sich zum Austausch treffen. Ein bestimmtes Thema, bzw. ein Vortrag soll eine Diskussion anstoßen.

Zu diesem Professorinnen-Stammtisch sollen Wissenschaftlerinnen eingeladen werden, die sich mit den Professorinnen austauschen können. Geplant ist, dass einige der Professorinnen Tutorinnenfunktion übernehmen.

### **4.2) Mentoring**

Längerfristig ist die Etablierung eines Tandem-Mentoring-Programms geplant. Einer Wissenschaftlerin soll ein erfahrener Professor/ eine erfahrene Professorin als Mentor bzw. Mentorin zur Seite gestellt werden.

## **5) Teilzeitprofessur**

Es soll durch die Frauenbeauftragte und die Referentin für Chancengleichheit darauf hingewirkt werden, dass eine Professur (W2) als Teilzeitprofessur bzw. evtl. auch als zwei Teilzeitprofessuren a 50% für zwei Professorinnen ausgeschrieben wird. Für dieses innovative Projekt soll in den nächsten Jahren in Hochschule und Fakultät geworben werden, die rechtlichen Rahmenbedingungen sollen geprüft werden und es soll hinterfragt werden, welche der geplanten Ausschreibungen für eine Teilzeitprofessur geeignet sein könnten.

## **6) Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium**

### **6.1) Ferienbetreuung**

Bislang gibt es eine Ferienbetreuung für Kinder von Mitarbeitern des Klinikums in den letzten beiden Sommerferienwochen. Diese Ferienbetreuung soll stufenweise ausgebaut werden auf insgesamt drei Wochen der Sommerferien sowie die Oster- oder Pfingstferien.

### **6.2) Ausbau des Kindergartens und der Kinderkrippe**

Durch den Bau des neuen „Kinderhauses“ sollen die Kinderbetreuungsplätze von jetzt 25 Kindergartenplätzen und 12 Kinderkrippenplätzen auf 50 Kindergartenplätze und 36 Kindergartenplätze erweitert werden.

### **6.3) Nachmittägliche, flexible Kinderbetreuung/ Hausaufgabenbetreuung**

In den Räumlichkeiten des Kinderhauses soll eine nachmittägliche, flexible Kinderbetreuung bzw. auf Wunsch Hausaufgabenbetreuung für Kinder ab 5 Jahren angeboten werden. Die Anmeldung kann kurzfristig erfolgen, stundenweise Buchung ist möglich. Die Betreuung soll durch Studentinnen der TUM School of Education erfolgen.

## **7) Standardisierte Erhebung zur Frauen- und Familienfreundlichkeit der einzelnen Lehrstühle**

Im Vorfeld zum Zwischenbericht 2015 soll eine standardisierte Erhebung in den einzelnen Kliniken erfolgen. Mittels qualitativer und quantitativer Interviewverfahren soll – nicht zuletzt im Sinne eines Qualitätsmanagements – erhoben werden, welche Veränderungen sich in Bezug auf Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich seit 2012 eingestellt haben. Hierzu soll die Klinikleitung wie auch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befragt werden.

## **Weitere Diversitätsdimensionen**

Die weiteren Diversitätsdimensionen werden zum Teil schon abgedeckt, z.B. durch ein Referat für internationale Beziehungen an der Medizinischen Fakultät, sowie eine Auslands- und Erasmussprechstunde, die Schwerbehindertenbeauftragte zuständig und einen Beauftragten für chronisch kranke und behinderte Studierende.

Andere Diversitätsdimensionen (Dimensionen 5 – 8) können in den aktuellen Zielvereinbarungen (noch) nicht erfasst werden, hier muss zunächst auf die Expertise und die Angebote der TUM zurück gegriffen werden.