

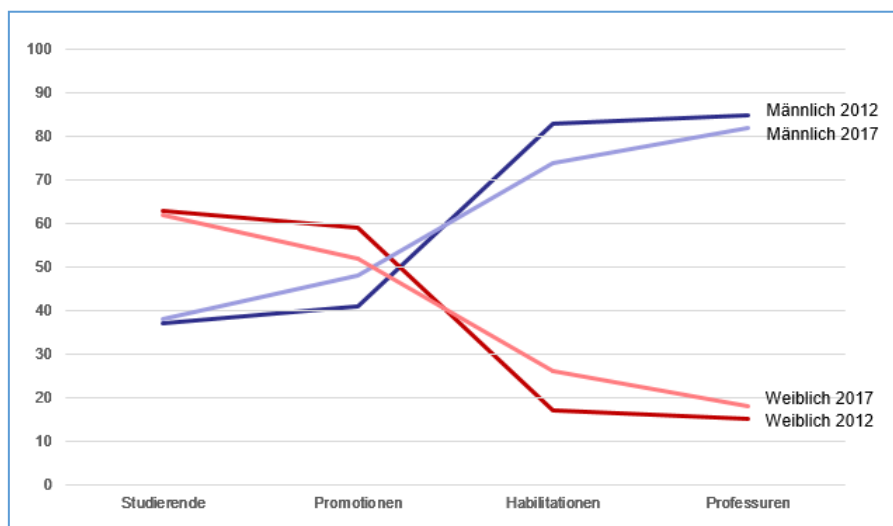


Zielvereinbarungen zu Frauenförderung und Chancengleichheit **2019-2023** **(Selbstverpflichtung)**

„Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung bedarf nach wie vor einer intensiven Beachtung durch Bund und Länder. Im Verlauf der vergangenen Jahre hat der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zwar kontinuierlich zugenommen (...), nach wie vor sinkt jedoch der Frauenanteil mit jeder Stufe auf der Karriereleiter nach Abschluss des Studiums.“ (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 60, https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf).

Dies gilt ebenfalls für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen in der Medizin: nach wie vor sind die leitenden Positionen zu über 80% von Männern besetzt. An der Fakultät für Medizin der Technischen Universität München (TUM) waren im Jahr 2017 fast zwei Drittel der Studierenden weiblich und gut 50% der abgeschlossenen Promotionen wurden von Medizinerinnen vorgelegt (s. Grafik).

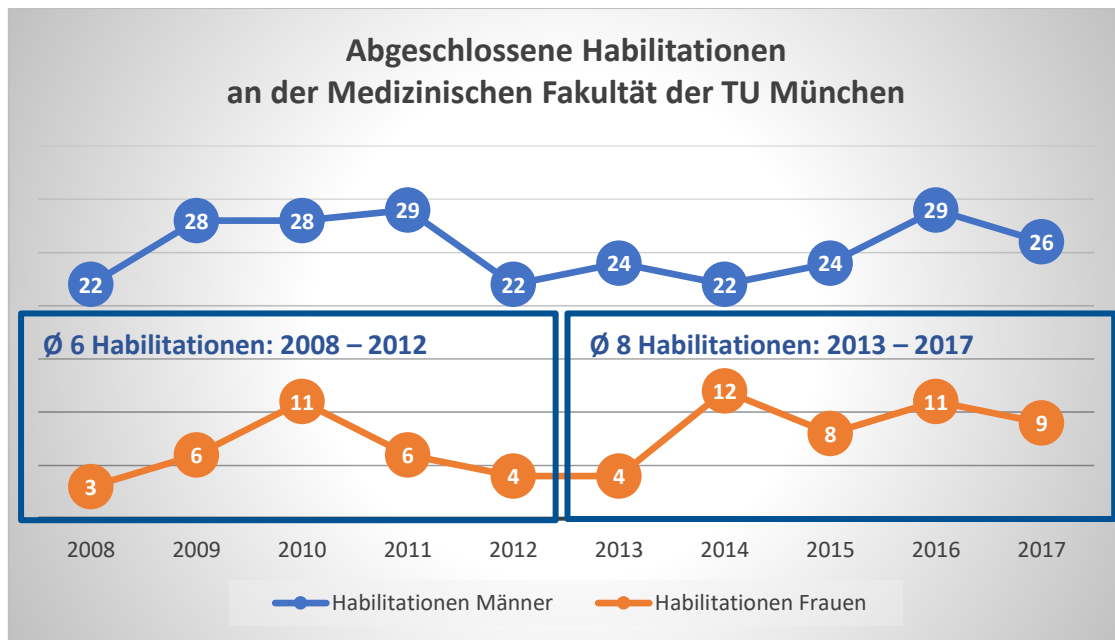
Karrierestufen am Klinikum rechts der Isar im Vergleich 2012 und 2017 (%)



Nach diesem Karriereschritt jedoch nimmt der Frauenanteil drastisch ab: rund ein Viertel der Habilitationen an der Fakultät für Medizin verfassten in 2017 Wissenschaftlerinnen und nur 16% der Professuren sind von Frauen besetzt. Eine große Schere tut sich auf.

Immerhin zeigt der Verlauf der letzten zehn Jahre einen Aufwärtstrend bei den Habilitationen. Im Schnitt wurden 2013-2017 acht Habilitationsschriften von Frauen verfasst im Vergleich zu sechs Habilitationen in den Jahren 2008-2012 (s. Abbildung).

Abbildung



Die Fakultät für Medizin der TUM hat im Rahmen der Zielvereinbarungen, die für den Zeitraum 2012 bis 2017 zwischen dem Dekan und dem Präsidenten der TUM, geschlossen wurden, zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht, um Chancengleichheit und Frauen- und Familienfreundlichkeit gezielt umzusetzen.

Neun von elf geplanten Maßnahmen wurden erfolgreich implementiert und haben sich bewährt, wie steigende Nachfrage und positive Bewertungen zeigen (siehe Abschlussbericht http://www.chancengleichheit.med.tum.de/sites/www.diabetes.med.tum.de/files/180511_Diversity_Zielvereinbarungen_Abschlussbericht_Fakult%C3%A4t%20Medizin.pdf, 22.11.2018):

1. Gründung von *KeCK* - Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Karriereplanung
2. Karriereberatung von Wissenschaftler*innen und Talentsichtung gemeinsam mit den Klinikleiter*innen
3. „*KeCK*-Forschungsfrei“: Ansubfinanzierung zum Verfassen von Forschungsanträgen
4. Fakultätsinterne Netzwerktreffen mit variierenden Themenschwerpunkten
5. Etablierung des *KeCK* Mentoring-Nachwuchsförderprogramms
6. Erweiterung der Ferienbetreuung auf Oster- und Sommerferien
7. Ausbau von Kindergarten und -krippe von 24 auf 67 Plätze
8. Flexible Kinderbetreuung
9. Studie *WiSCha* „*Wissen schafft Chancen*“ zu Diversity, Frauen- und Familienfreundlichkeit

Darüber hinaus entstanden noch weitere Initiativen und Aktivitäten:

10. Aufbau des *KeCK* Familienservice mit Beratung, Vermittlung von Kinderbetreuer*innen für Zuhause sowie von Betreuungsplätzen in Kliniknähe
11. Betreuung von Kindern nach 17h in der Betriebskindertagesstätte; Aufbau eines Pools an qualifizierten Betreuerinnen
12. Einrichtung eines Familienzimmers zur Nutzung für junge Eltern mit oder ohne Kinderbetreuung
13. Gendersensibilisierung durch Vorträge bei Veranstaltungen und internen Gremien

14. Karriererelevanter Newsletter (1x/Monat) an die Wissenschaftlerinnen
15. Website als Informationsplattform
16. Einrichtung eines Coach-Pools für die Fakultät Medizin
17. Gender Consulting und Bedarfsermittlung für Sonderforschungsbereiche
18. Drittmittelwerbung (über 110.000 € bei Gender & Diversity Incentive Fund der TUM 2015-2016)
19. Wissenschaftliche Projekte (multizentrische Längsschnitt-Studie EMMi - Erfolgreicher mit Mentoring in der Medizin 2014-2018; Peer-reviewed paper: Cramer, B.; Hanika, M.; Diehl-Schmid, J. (2016): Küche, Kinder, Professur? Die wissenschaftliche Karriere von Ärztinnen in der Hochschulmedizin. Beiträge zur Hochschulforschung, 190 (38. Jahrgang), 190-219)

Da das Ziel der Gender- und Diversity-Gerechtigkeit leider trotzdem noch nicht erreicht ist, werden im Rahmen einer Selbstverpflichtung für den Zeitraum von 2019-2023 bewährte Maßnahmen fortgeführt und durch zusätzliche Maßnahmen gezielt ergänzt.

Maßnahmen 2019-2023

Frauenförderung:

1. **Fortsetzung des bisherigen Frauen-/Familienförderangebots** (s. oben Punkte 1-19 aus den Zielvereinbarungen 2012-2017)
2. **Ernennung einer/s Abteilungsbeauftragten für Frauenförderung & Chancengleichheit**
Bis März 2019 werden in den Kliniken bzw. Instituten mit mehr als 20 wissenschaftlichen Mitarbeitenden Abteilungsbeauftragte für Frauenförderung und Chancengleichheit benannt. Deren Aufgaben sind folgende:
 - Ansprechpartner*in für die Frauenbeauftragten/KeCK sowie innerhalb ihrer Abteilung zum Thema Frauen-/Familienförderung und Chancengleichheit
 - Erhebung des Ist-Zustands in ihrer Abteilung und zukünftiger Realisierungsmöglichkeiten von Gender- und Diversity-Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Klinik-/Institutsleitung (bis Okt 2019)
 - Teilnahme an fakultäts-/klinikumsinterner Gleichstellungskommission (1-2x/Jahr à 2h; Leitung durch Frauenbeauftragte Fakultät Medizin + KeCK)
 - Zur Qualifizierung der Beauftragten sind (verpflichtend) geplant:
 - Gender & Diversity-Schulung (1 Tag, Mai 2019)
 - „unconscious bias training“ mit externer Referent*inZiel des Einsatzes dieser Abteilungsbeauftragten ist es zum einen, die Sichtbarkeit des Themas zu erhöhen und andererseits auf die Kliniken/Institute zugeschnittene Modelle zu entwickeln und damit die Wahrscheinlichkeit der Umsetzbarkeit zu erhöhen. Folgende Aspekte werden dabei berücksichtigt:
 - Förderung der Familienfreundlichkeit
 - Mutterschutzüberbrückungen
 - Kernarbeitszeit für Besprechungen
 - Rotation für die Facharztausbildung
 - New-Work-Modelle: Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten
 - Konzept zur Umsetzung von bezahlter Forschungszeit (s. Punkt 12.)

- Umsetzung der Empfehlung der Hochschulrektorenkonferenz „Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen“
- Doppelspitzen und Führen in Teilzeit
- Steigerung der Anzahl an weiblichen Führungskräften

Bis Dezember 2019 werden Zielvereinbarungen zu Frauenförderung und Chancengleichheit ausgearbeitet, die zwischen den Klinik-/Institutsleiter*innen und dem Dekan/ärztlichen Direktor schriftlich fixiert und unterschrieben werden.

3. **Bezahlte Forschungszeit für Frauen**

Für karriereambitionierte Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen ist mangelnde Zeit für Forschung eines der Hauptprobleme, wie in der am Klinikum durchgeführten Studie deutlich wurde (vgl. Cramer et al. 2016). Ein großer Teil der Frauen, die ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen hatten, gaben an, ein Stipendium in Anspruch genommen zu haben. In den Jahren 2012-2017 gelang es nicht, eine finanzielle Förderung spezifisch für Frauen ausfindig zu machen. Es bleibt weiterhin das Ziel, mindestens zwei Habilitationsstipendien pro Jahr an ambitionierte Ärztinnen bzw. Wissenschaftlerinnen zu vergeben. In 2020 werden hierfür weitere Finanzierungsmöglichkeiten gesichtet und nach Möglichkeit zwei Habilitationsstipendien pro Jahr ausgeschrieben.

4. **Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten**

In 2019 wird die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten intern ausgeschrieben und von der Klinikleitung für drei Jahre bestellt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte steht für das nicht-wissenschaftliche Personal als Ansprechpartnerin in Gleichstellungsfragen zur Verfügung.

5. **Aktive Unterstützung bei der Erstellung des Frauen-Karriere-Index (FKI)**

Die TUM nimmt an der jährlichen Erhebung des Frauen-Karriere-Index (FKI) teil. Hierfür werden die Positionen der verschiedenen Karrierestufen differenziert nach Geschlecht erhoben. Die Fakultäts- und Klinikleitung unterstützt die Erhebung des FKI und stellt die Statistiken aus Fakultät und Klinik jährlich zur Verfügung. Die Ergebnisse dieser Erhebungen fließen in die jährlichen Zielvereinbarungsgespräche zwischen ärztlichem Direktor und den Klinik- bzw. Institutsleiter*innen mit ein.

Familienfreundlicher Arbeitsplatz:

6. **Ermöglichung von Doppelspitzen/Führung in Teilzeit**

Um die Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Karriere im Beruf zu ermöglichen, sollen innovativ geteilte Führungsmodelle erprobt werden. Die hierfür notwendigen, gut durchdachten Konzepte sollen zum einen von den Abteilungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit den Klinik-/Institutsleiter*innen erstellt werden, zum anderen können interessierte Führungs-Teams ihr gemeinsames Konzept bei ihren Klinik-/Institutsleiter*innen vorstellen. Unterstützung bei der Erstellung des Konzepts erhalten sie dabei von den Abteilungsbeauftragten, den Frauenbeauftragten der Fakultät sowie von KeCK.

Die Klinik- und Fakultätsleitung wird dieses innovative Konzept im Fakultätsrat und in der Klinikumskonferenz vorstellen und aktiv unterstützen, indem sie in weiteren Gremien für die Bekanntmachung sorgt und geeignete Personen anspricht.

7. Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots

- Bis September 2020 sollen durch Ausbau oder Kooperation mit umliegenden Einrichtungen weitere 25 Kindergartenplätze für Klinikmitarbeitende und Fakultätszugehörige zur Verfügung stehen.
- Bis September 2022 soll der Zugang zu weiteren 25 Kindergarten- und 25 Krippenplätzen geschaffen werden.

Hierfür erarbeitet *KeCK* ein Konzept für die konkrete Umsetzung in Zusammenarbeit mit der TBB und der Klinik- und Fakultätsleitung. Die hierbei entstehenden Kosten müssen noch geklärt und abgestimmt werden.

- Bei Tagungen und Forschungsveranstaltungen soll den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten werden, Kinderbetreuung zu buchen. Diese kann über den *KeCK* Familienservice organisiert werden.

8. New Work

In der Erhebung *WiSCha* von 2016 war die meist genannte gewünschte Maßnahme zur Gleichstellung (von insgesamt 16 Maßnahmen), die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit auszubauen. Im Zuge der Veränderung der Arbeitswelten soll von den Abteilungsbeauftragten in den einzelnen Kliniken und Instituten erhoben werden, welche Veränderungen zur Flexibilisierung möglich sind und diese mit den Klinik-/Institutsleiter*innen abstimmen.

9. Besprechungen/jour fixe unter Berücksichtigung von Teilzeit-Arbeitenden

Besprechungen sollen soweit wie möglich in der Kernarbeitszeit abgehalten werden. In Zusammenhang mit den Vorschlägen zu *New Work* Modellen soll von den Abteilungsbeauftragten ebenfalls erhoben werden, welche Kernarbeitszeiten von den Mitarbeitenden innerhalb ihrer Klinik bzw. ihrem Institut gewünscht werden und mit den Anforderungen des klinischen Alltags vereinbar sind. Die erarbeiteten Vorschläge der Abteilungsbeauftragten werden mit den Klinik-/Institutsleiter*innen abgestimmt und in der klinikinternen Gleichstellungskommission diskutiert. Erfolgsversprechende Modelle werden in der Klinikumskonferenz vom ärztlichen Direktor oder den Klinik-/Institutsleiter*innen vorgestellt.

Chancengleichheit:

10. Awareness-Kampagne zu (ungewollter) Diskriminierung am Arbeitsplatz

Im Jahr 2020 soll eine Kampagne durchgeführt werden, die für (ungewollte) Diskriminierung am Arbeitsplatz sensibilisiert und mit einem Leitfadens Handlungsempfehlungen für einen respektvollen und partizipativen Umgang gibt. Hier lehnt sich die Fakultät und das Klinikum an das Diversity-Leitbild der TUM an: „Die Technische Universität München (TUM) verpflichtet sich in ihrem Diversity-Leitbild der Inklusion aller Mitarbeitenden in die Wissenschaft und Forschung, unabhängig von ihrer Wissenschaft und Innovation in einer offenen Gesellschaft basieren auf Freiheit, Demokratie, Menschenrechten und Transparenz. In diesem Sinne bedeutet Diversity gegenseitigen Respekt, Partizipation und Inklusion aller Menschen in die wissenschaftliche Gemeinschaft unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Identität. Nur so können das Potenzial und die spezifischen Talente und Fähigkeiten jedes Mitglieds der Gesellschaft zur vollen Entfaltung

gelangen.“ (<http://www.chancengleichheit.tum.de/de/links-downloads/diversity-leitbild/>, aufgerufen am 22.11.2018)

- 11. Implementierung von „unconscious bias trainings“ in Führungskompetenz-Schulungen**
- „Ein hohes Hindernis für den Aufstieg von Frauen stellen Rollenerwartungen bezüglich ihres Verhaltens dar, denn diese beeinflussen die Bewertung der Leistung und des Potenzials von Frauen. Die Stereotypenforschung zeigt, dass der «typische Mann» als durchsetzungsstark, an Leistung und Wettbewerb orientiert, unabhängig und selbstbewusst charakterisiert wird. Die «typische Frau» wird dagegen mit Attributen wie nachgiebig, empathisch, abhängig, sozial und fürsorglich charakterisiert. Problematisch ist daran, dass das Stereotyp eines Mannes mit dem Stereotyp einer Führungskraft gut übereinstimmt («think-manager-think-male»-Phänomen), das Stereotyp einer Frau jedoch nicht mit Führungseignung assoziiert ist.“
- (Peus, Claudia; Welp, Isabell M. (2011): Frauen in Führungspositionen. Was Unternehmen wissen sollten. In: Organisationsentwicklung. Zeitschrift für Unternehmensentwicklung und Change Management (2), S. 49)
- Da dieses Stereotypendenken besonders weitreichende Folgen bei Führungskräften hat, die für die (zukünftige) Personalauswahl zuständig sind, sollen in die Führungs-kompetenz-Schulungen, die an Klinikum und Fakultät durchgeführt werden, „unconscious bias trainings“ integriert werden (mind. 2h).

Vereinbarkeit von Klinik und Forschung

- 12. Freistellung für Forschungszeit in den Kliniken**
- In den einzelnen Kliniken sollen Modelle entwickelt werden, wie Freistellung für Forschung in die Regelversorgung integriert werden kann wie z.B. ein Tag/Woche oder eine Woche in drei Monaten.
- 13. Aufbau eines Mentor*innen-Pools**
- Die Erfahrung in Beratungsgesprächen und dem KeCK Mentoring-Programm hat gezeigt, dass sich Ärzt*innen und Wissenschaftler*innen häufig nicht trauen, eine Koryphäe anzusprechen und um Unterstützung zu bitten. In den bisherigen drei Durchgängen des KeCK Mentoring-Programms haben sich insgesamt über 40 Professor*innen bzw. habilitierte Wissenschaftler*innen als Mentor*innen zur Verfügung gestellt. Mit deren Einverständnis sollen diejenigen, die auch zukünftig gerne als Mentor*innen zur Verfügung stehen, zu einem Mentor*innen-Pool zusammengefasst und auf der KeCK Website sichtbar gemacht werden. Auf diese Weise können auch Wissenschaftler*innen, die derzeit nicht Teilnehmende des Mentoring-Programms sind, leichter Mentor*innen für sich ausfindig machen und anfragen.
- 14. Informations-Veranstaltungen zu Karrierewegen in der Medizin**
- Da nicht alle Ärzt*innen und Wissenschaftler*innen, die an der Fakultät habilitieren, eine Professur anstreben und dies aufgrund der beschränkten Anzahl an Professuren auch nicht möglich ist, wird KeCK in weiteren regelmäßigen Abständen Informationsveranstaltungen zu den vielfältigen Karrierewegen in der Medizin organisieren.

Allgemein

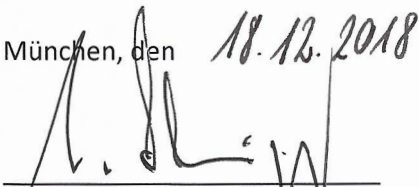
- 15. Schriftliche Vereinbarungen zwischen den Klinik- bzw. Institutsleiter*innen und ärztlichem Direktor und Dekan**
Bis Dez. 2019 sollen schriftliche Vereinbarungen zu Frauen-/Familienförderung und Chancengleichheit zwischen den Klinik- bzw. Institutsleiter*innen und ärztlichem Direktor und Dekan getroffen werden, welche Ziele in den einzelnen Kliniken und Instituten angestrebt werden und welche konkreten Fördermaßnahmen (s. Punkt 2) in den Jahren 2020-2023 umgesetzt werden sollen.
- 16. Thematisierung der Frauen-/Familienförderung in den jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen zwischen Klinikumsleitung und Klinik-/Institutsleiter*innen**
In den jährlichen Zielvereinbarungsgesprächen dienen die Statistiken zu den nach Geschlecht differenzierten Positionen und Verantwortungsbereichen (s. Punkt 4.) als Grundlage für die kritische Auseinandersetzung mit dem aktuellen Stand der Zielvereinbarungen zu Frauen-/Familienförderung. Bisher ergriffene Maßnahmen werden auf ihren Erfolg überprüft und mögliche weitere zielführende Maßnahmen ergriffen.
- 17. Jährliche Zielvereinbarungsgespräche zwischen Fakultäts-/Klinikumsleitung und Frauenbeauftragten/KeCK**
Zu den hier genannten Zielvereinbarungen sollen jährlich Gespräche zwischen Fakultäts-, Klinikleitung, den Frauenbeauftragten und KeCK stattfinden, um den Fortgang der geplanten Projekte zu reflektieren und mögliche Nachjustierungen abzustimmen.
- 18. In jährlichen Vorträgen im Fakultätsrat und bei der Klinikumskonferenz** berichten Dekan bzw. Klinikdirektor zusammen mit den Frauenbeauftragten und KeCK zur Umsetzung der Zielvereinbarungen und den Fortgang der geplanten Projekte.
- 19. Evaluation der Maßnahmen aus der Zielvereinbarung**
In 2021 soll analog zur Studie WiSCha „Wissen schafft Chancen“ in 2016 eine Befragung an Fakultät und Klinikum zu Diversity, Frauen- und Familienfreundlichkeit durchgeführt werden. Damit wird im Sinne einer Qualitätssicherung überprüft, inwieweit die bis dahin umgesetzten Maßnahmen wahrgenommen und eingeschätzt werden. Daraufhin kann nachjustiert werden, auf welche Maßnahmen in den letzten beiden Jahren der Selbstverpflichtung 2022-2023 fokussiert werden soll.

Finanzierung:

Für die Umsetzung der genannten Maßnahmen stellt die Fakultät für Medizin ein Jahresbudget von 175.000€ und das Klinikum 54.000€ jährlich für das KeCK Mentoring Programm und Infrastrukturkosten zur Verfügung. Falls die 67%-Stelle der Leitung von KeCK aus diesem Budget nicht vollständig finanziert werden kann, übernimmt das Klinikum eine Ausfall-Bürgschaft.

Für den KeCK Familienservice und den Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen fallen zusätzliche Kosten an, die noch abgeklärt und eigens abgestimmt werden.

München, den 18.12.2018



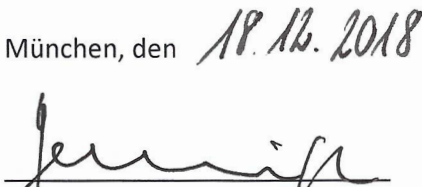
Prof. Dr. Markus Schwäger
Ärztlicher Direktor

München, den 07.01.19



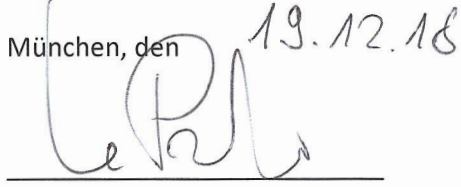
Dr. Elke Frank
Kaufmännische Direktorin

München, den 18.12.2018



Prof. Dr. Peter Henningsen
Dekan

München, den 19.12.18



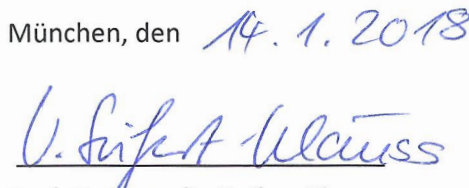
Prof. Dr. Ulrike Protzer
Prodekanin

München, den 09.01.2018



Dr. Barbara Cramer
Leitung KeCK

München, den 14.1.2018



Prof. Dr. Vanadin Seifert-Klauss
Frauenbeauftragte