

Mehr Chancengleichheit durch ausgefeilte Programme

Die Medizinische Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg investiert viel in die Förderung ihres weiblichen Wissenschaftsnachwuchses

In einer Serie stellen die Medizinischen Fakultäten der fünf Universitäten in Bayern im „Bayerischen Ärzteblatt“ ihre Projekte zur Frauenförderung/Chancengleichheit von Frauen und Männern vor. Da die Vorstellungsrunde in alphabetischer Reihenfolge verläuft, starten wir die Serie mit der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Die Redaktion

Frauen widmen sich mit großem Engagement ihrem Medizinstudium und erbringen hervorragende Leistungen in Ausbildung und Forschung. Doch nur wenigen Frauen gelingt es, in der Medizin auch Karriere zu machen. So sind Frauen in Führungspositionen und bei den ordentlichen Professuren immer noch selten.

Die FAU hat daher im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft ein aufwändiges Strategie-Paket an Maßnahmen und Programmen geschnürt, um einen Beitrag zur Verwirklichung von echter Chancengleichheit zu leisten. In der Zielvereinbarung, die die Medizinische Fakultät, das Universitätsklinikum und die Universitätsleitung 2007 geschlossen haben, verpflichten sie sich auf sehr konkrete Ziele und einen ausgefeilten Katalog an Maßnahmen und Programmen: Ein konkretes Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den Habilitierenden von 17 auf 25 Prozent; ein weiteres Ziel ist die Steigerung des Professorinnenanteils von sieben auf zehn Prozent. Dafür sind in den Zielvereinbarungen sehr unterschiedliche Maßnahmen und Programme kombiniert, um der Komplexität der Ursachen Rechnung zu tragen, die Frauen von Führungspositionen und Professuren fernhalten. Zudem sind die Maßnahmen und Programme so konzipiert und aufeinander abgestimmt, dass sie Nachwuchswissenschaftlerinnen jeder Qualifikationsstufe erreichen und so einen umfassenden Förder- und Gleichstellungsanspruch erfüllen.



Foto: BilderBox.com

Gender Lectures

Frauen in der Medizin beschreiten ihre ganz eigenen Karrierewege. Diese Vorbilder und Rollenmodelle macht die Medizinische Fakultät in einer ganz besonderen Veranstaltungsreihe erfahrbar: In den Vorträgen der Gender Lectures erzählen erfolgreiche Frauen aus der Medizin auf eine sehr persönliche Weise von Überlegungen, Entscheidungen, Ängsten, Wegabweichungen und Meilensteinen ihrer Karriere. Die Frauen sind für Nachwuchswissenschaftlerinnen echte Vorbilder, weil sie nicht durch Unerreichbarkeit abschrecken, sondern Machbarkeit und Begeisterung vermitteln.

Als Referentinnen des vergangenen Veranstaltungszyklus der Gender Lectures waren zum Beispiel die ehemalige Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, Dr. Astrid Bühren, oder Professor Dr. Doris Henne-Bruns eingeladen, die als erste Frau in Deutschland einen Lehrstuhl für Chirurgie erhalten hat.

Kongressteilnahmen und Habilitationsstipendien

Selbst den besten Nachwuchswissenschaftlerinnen fehlt es oft an genügend Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke und Gelegenheiten, sich darin zu präsentieren. Aus diesem Grund fördert die Medizinische Fakultät der FAU finanziell die Teilnahme begabter Promovendinnen und Habilitandinnen an wissenschaftlichen Vorträgen, Tagungen und Kongressen.

Alle zwei Jahre vergibt die Medizinische Fakultät außerdem zwei Habilitationsstipendien an besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Förderlaufzeit der Stipendien beträgt zwei Jahre. Im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewilligt die Fakultät das Stipendium im Bedarfsfall in Form einer Teilzeitstelle, sodass sich die Laufzeit entsprechend verlängert.

Mentoring

Das ARIADNEmed Programm setzt bei der Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses auf das bewährte Personalentwicklungsinstrument Mentoring. Dabei berät eine erfahrene Professorin oder ein erfahrener Professor eine Nachwuchswissenschaftlerin regelmäßig in strategischen Fragen der Karriereplanung und in praktischen Fragen konkreter Karriereschritte. Durch das Mentoring gewinnen die Mentees zudem wertvolle Einsichten in die ungeschriebenen Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs und erfahren mehr Einbindung in formelle wie informelle Netzwerke.

Ergänzend zur Beratung durch das Mentoring bietet ARIADNEmed den Programmteilnehmerinnen hochkarätige Seminare zu karriere-relevanten Themen. Auf der Seminar-Agenda stehen zum Beispiel „Forschungsförderung und Drittmittelakquise“ oder „Bewerbungs- und Berufungstraining“. Nachgefragt haben die Mentees außerdem das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Karriere“ und ein Seminar zu Führungskompetenz und Umgang mit Konflikten im Klinik- und Forschungsalltag.

Ganz besondere Einblicke gewinnen die Programmteilnehmerinnen durch die beratende Teilnahme an Sitzungen von Berufungskommissionen, da die Fakultät zu jedem Berufungsausschuss ein Mitglied aus dem Kreis der Mentees hinzuzieht. Bei eigenen Berufungsverfahren werden ihnen diese Erfahrungen später eine wertvolle Hilfe sein.

An der aktuellen eineinhalbjährigen Programmrunde nehmen 16 promovierte Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen teil, die derzeit am Universitätsklinikum bzw. an Forschungsprojekten der Medizinischen Fakultät arbeiten. Für die fachgerechte Koordination des Programms hat die FAU eigens die Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin geschaffen.

Gender Mainstreaming und Headhunting

Frauen setzen sich bei Berufungen in der Medizin wesentlich seltener durch als ihre männlichen Mitbewerber, auch wenn die Frauen bestens qualifiziert und geeignet sind. Studien machen dafür regelmäßig das Vorherrschen des männlichen Modells eines wissenschaftlichen Werdegangs verantwortlich. Die Medizinische Fakultät setzt daher bei Berufungsverfahren mehrere Instrumente ein, die solche strukturellen Chancenasymmetrien erkennbar machen und gezielt zum Ausgleich beitragen.

Ein wichtiges Instrument ist dabei das Gender Mainstreaming. Gender Mainstreaming bedeutet die konsequente Beachtung und Einhaltung von Gleichbehandlungsgrundsätzen im Verlauf von Berufungsverfahren. Die Fakultätsfrauenbeauftragte oder eine der Stellvertreterinnen ist grundsätzlich als stimmberechtigtes Mitglied an den Sitzungen der Berufungskommissionen beteiligt und wacht über die Einhaltung der Gleichbehandlungsgrundsätze.

Bewährt hat sich auch das Headhunting. Ist eine Professur ausgeschrieben, recherchieren Referentinnen der Fakultät über Netzwerke und Datenbanken nach potenziellen Kandidatinnen und fordern sie zu einer Bewerbung auf. Dadurch vergrößert sich die Auswahl an weiblichen Bewerberinnen und die Wahrscheinlichkeit, die Professur mit einer Frau besetzen zu können.

Kinderbetreuung auch in Ausnahmesituationen

Kinderbetreuungsangebote sind primär kein Instrument der Frauenförderung. In der Praxis sind es aber nicht selten die richtigen Betreuungsangebote, die es Frauen erleichtern – manchmal sogar erst ermöglichen –, einen erfolgreichen Berufsweg zu gehen. Wenn es um Fragen der Kinderbetreuung geht, arbeiten daher die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät, die Gleichstellungsbeauftragten von Universität und Universitätsklinikum sowie der Familienservice der Universität eng zusammen. Dabei profitieren die Mitarbeitenden der Medizinischen Fakultät und des Universitätsklinikums sowie die Medizin-Studierenden von einem umfassenden Kinderbetreuungsangebot, das außer der Regelbetreuung für Krippen- und Kindergartenkinder auch für Ausnahmesituationen Lösungen anbietet: „Känguru“ stellt eine Betreuung zu Hause sicher, wenn das Kind plötzlich erkrankt; „Pinguin“ springt kurzfristig bei zeitlichen Engpässen wie Tagungen ein.

Die Bemühungen der FAU um Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden 2008 mit dem „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert.

Zielvereinbarungen für die Zukunft

Die Zielvereinbarungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft, die für die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum gelten, laufen noch bis 2012. Aber bereits nach drei Jahren zeichnet sich ein ermutigender Trend ab: So haben sich die Zahlen beim Anteil habilitierter Frauen an der Medizinischen Fakultät

um zwei Prozentpunkte auf 19 Prozent erhöht; der angestrebte Frauenanteil von zehn Prozent bei den Professuren ist bereits erreicht. Dies ist ein gutes Zeichen für die Wirksamkeit der eingesetzten Instrumente.

Auch wenn sich die gesteckten Ziele ihrer Erreichung nähern, bleiben es nur Teilziele auf dem Weg zu echter Chancengleichheit der Geschlechter. Bei den Verhandlungen zu den nächsten Zielvereinbarungen werden daher höher gesteckte Ziele die bisherigen ablösen. Dafür wird die Medizinische Fakultät die Erfahrungen aus den bisherigen Maßnahmen und Programmen bündeln und neue Instrumente entwickeln und erproben – bis einmal keine Maßnahmen mehr nötig sind.

Autoren



Professor Dr. Dr. h. c. Jürgen Schüttler, Dekan der Medizinischen Fakultät FAU



Professor Dr. Kerstin Amann, Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät der FAU



Dr. Micaela Zirngibl, Projektkoordinatorin ARIADNEmed Mentoring Programm der FAU

Korrespondierende Autorin: Professor Dr. Kerstin Amann, Büro der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät, Bismarckstraße 6, 91054 Erlangen, E-Mail: kerstin.amann@uk-erlangen.de