

# Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät für Medizin der Technischen Universität München

*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.*

*Die Redaktion*

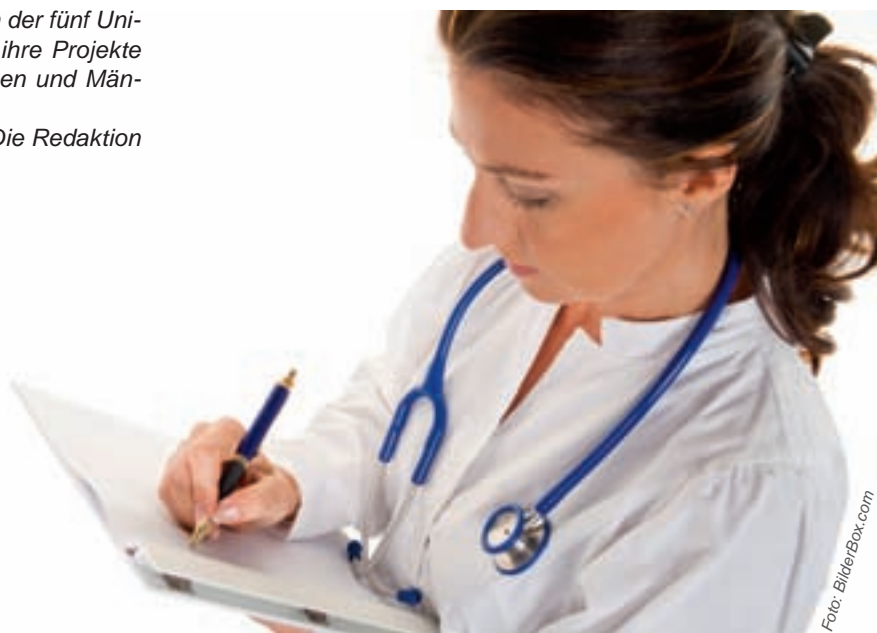


Foto: BilderBox.com

„Die Medizin wird weiblich“ – auch an der Fakultät für Medizin der Technischen Universität München (TUM). Im Jahr 2010 (Sommersemester 2010 und Wintersemester 2010/2011) waren 68 Prozent der 294 Studienanfänger weiblich. 53 Prozent der abgeschlossenen Promotionen wurden von Studentinnen angefertigt. Interessanterweise finden sich diese Verhältnisse aber auf den oberen Stufen der Karriereleiter nicht wieder, hier nimmt der Frauenanteil drastisch ab. 2010 wurden 23 Prozent der Habilitationen von Frauen verfasst. 17 Prozent Professorinnen stehen 83 Prozent Professoren gegenüber. Von den Universitätsprofessuren werden 21 Prozent durch Frauen besetzt.

Standardisierte Untersuchungen dahingehend, was die tatsächlichen Gründe für den geringen Frauenanteil auf den höheren Stufen der medizinisch-wissenschaftlichen Karriereleiter sind, gibt es bislang nicht. Gründe für diesen Schereneffekt werden zum Teil in strukturellen Merkmalen des Arbeitsplatzes Klinik gesehen, die eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie schwierig gestalten. Zum anderen werden tra-

ditionelle Geschlechterrollenerwartungen, die an Frauen und Männer gestellt werden und die sie an sich selbst stellen, als Ursache benannt.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung mindert die Wettbewerbschancen Deutschlands. Daher verfolgen Bund und Länder schon seit über einem Jahrzehnt das Ziel, nachhaltig die Chancengleichheit von Frauen in Beruf und Hochschule durchzusetzen. Die TUM hat sich schon in der ersten Exzellenzinitiative 2006 klar und umfassend zum Thema Gender & Diversity bekannt. Im Zukunftskonzept: TUM. THE ENTREPRENEURIAL UNIVERSITY ist das strategische Ziel formuliert: „TUM wants to become Germany's most attractive university for female students and scientists“. Im Zusammenhang damit wurden die Bereiche Gleichstellung, Beratung in Gender-Fragen und Work-Life-Balance, die Einrichtung eines Family Care Structural Funds und eines Gender Issue Incentive Funds, die Re-Integration nach Elternzeit und das „Munich Dual Career Center“ mit konkreten Zielsetzungen dargestellt. An der TUM wurde das TUM Gender-Zentrum ([http://portal.mytum.](http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/index_html)

[http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/index\\_html](http://portal.mytum.de/frauenbeauftragte/index_html)) eingerichtet, zu deren Angeboten auch die Medizinische Fakultät der TUM nahezu uneingeschränkt Zugriff hat. Das Gender-Zentrum organisiert zahlreiche Mentoring-Programme, Vorträge und Coachings, Seminare und Trainings, zum Beispiel auch Berufungstrainings. Individuelle Beratungen sind möglich zu den Themen Frauenforschung bzw. Frauenförderung, zu Genderfragen bei (Abschluss-)Arbeiten, in Stipendienangelegenheiten und zu Karrierefragen, zu Projektanträgen und bei persönlichen Problemen. Eine wichtige Aufgabe des TUM Gender-Zentrums ist, die Fakultäten bei der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsstandards (siehe: [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf)) zu beraten und zu unterstützen. Das TUM Gender-Zentrum vergibt zudem Stipendien für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs. Im Jahr 2010 wurden sieben Stipendien an Wissenschaftlerinnen der medizinischen Fakultät vergeben, 2011 sechs. Der Familienservice der TUM bietet vielfältige

Serviceleistungen an, die den besonderen Anforderungen von Familien entsprechen, wie zum Beispiel Beratung bei Fragen in Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vermittlung von Kinderbetreuung, Teilübernahme von beruflich bedingten Kinderbetreuungskosten, usw.

Die Frauenbeauftragte der Fakultät für Medizin am Universitätsklinikum rechts der Isar wird derzeit mit vier Wochenstunden vom Dekanat finanziert und von zwei Stellvertreterinnen unterstützt. Die Frauenbeauftragte gehört dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigtes Mitglied an. Ihre Aufgabe ist es, sich für das weibliche, ärztliche bzw. wissenschaftliche Personal und die Studentinnen der Medizin einzusetzen. Hierzu zählt vor allem die individuelle Beratung der Studentinnen und Mitarbeiterinnen in enger Zusammenarbeit mit dem Gender-Zentrum der TUM. Die Frauenbeauftragte organisiert ein- bis zweimal pro Jahr Veranstaltungen für Studentinnen und ärztliche bzw. wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Aktuell steht die Neuformulierung des Gleichstellungsplans der Fakultät an, der 1996(!) verfasst wurde, sowie in der Folge seine Umsetzung.

Das Universitätsklinikum rechts der Isar erkennt zunehmend seine Verpflichtungen im Hinblick auf Kinderbetreuungsangebote. Seit einigen Jahren zeigt sich, dass nicht mehr allein die Attraktivität des wissenschaftlichen Standortes neue Mitarbeiter anzieht, sondern dass gerade auf Leitungsebene nicht selten die Sicherstellung der Kinderbetreuung als Voraussetzung für einen Wechsel an das Klinikum eingefordert wird. Schon vor einigen Jahren wurde am Klinikum das Kinderbetreuungsangebot ausgebaut, wobei die zusätzlichen zwölf Kindergarten- und zwölf Krippenplätze allerdings eher als „Tropfen auf den heißen Stein“ bezeichnet werden müssen. Erstmals in den kommenden Sommerferien bietet das Klinikum eine zweiwöchige Ferienbetreuung für Kinder von Klinikangestellten zwischen sechs und zwölf Jahren an. Die Ferienbetreuung soll nächstes Jahr weiter ausgebaut werden. Ehrgeiziges Ziel der Zukunft ist ein großes „Kinderhaus“, um vor allem den Bedarf der Klinikmitarbeiter im Hinblick auf Kinderbetreuung abzudecken.

Unter Federführung der Frauenbeauftragten wird derzeit eine aus Exzellenzmitteln der TUM geförderte Studie zum Thema „Die wissenschaftliche Karriere in der Medizin – gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede?“ durchgeführt. Es soll untersucht werden, wie sich die tatsächliche Situation von Ärztinnen und Ärzten an der Medizinischen Fakultät der TUM in Bezug auf ärztliche Tätigkeiten, Forschung, Karriere und Familie darstellt. Es soll zudem der Zusammenhang zwischen situativen Bedingungen sowie gender- und laufbahnbezogenen Einstellungen und einer „wissenschaftlichen Karriere“ untersucht werden. Alle (rund 700) ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten einen standardisierten Fragebogen mit Fragen zu den Themenkomplexen Arbeitszeit, Arbeitszufriedenheit, Forschungsbedingungen, Forschungskompetenz, familiäre Rahmenbedingungen, laufbahnrelevante Einstellungen und Bedarf im Hinblick auf Kinderbetreuung. Der Rücklauf der Fragebögen ist mit 48 Prozent

als erfreulich zu bezeichnen. Aktuell erfolgt die Dateneingabe, mit ersten Ergebnissen ist im Herbst zu rechnen. Die Ergebnisse sollen unter anderem als Grundlage zur Diskussion von Handlungsempfehlungen und Möglichkeiten zu deren Umsetzung dienen.

## Autorin



*Privatdozentin  
Dr. Janine Diehl-  
Schmid, Frauen-  
beauftragte der  
Fakultät für Medi-  
zin der TUM*



## Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte – Lebensqualität in der Berufsausübung

Das unter der Urheberschaft der Bundesärztekammer von Dr. Astrid Bühen und Dr. Anegret E. Schoeller herausgegebene Handbuch „Familienfreundlicher Arbeitsplatz für Ärztinnen und Ärzte“ zeigt anhand vieler guter Beispiele auf, wie diesen Herausforderungen begegnet werden kann.

Das Buch kann kostenfrei beim Informationszentrum der Bayerischen Landesärztekammer, Telefon 089 4147-191 oder bei der Redaktion des *Bayerischen Ärzteblatts*, E-Mail: [aerzteblatt@blaek.de](mailto:aerzteblatt@blaek.de), angefordert und von der Homepage der Bundesärztekammer unter [www.baek.de](http://www.baek.de) heruntergeladen werden.