

Gleichstellung durch Vielseitigkeit

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

Von der Studentin bis zur Professorin: Die Medizinische Fakultät der Julius-Maximilians-Universität Würzburg setzt auf eine Kombination unterschiedlicher Strategien für alle Zielgruppen.

Die Fakten sind hinlänglich bekannt: obwohl mittlerweile fast zwei Drittel aller Studierenden an der Medizinischen Fakultät weiblich sind und ebenso viele Ärztinnen wie Ärzte promovieren, erreichen nur sehr wenige Frauen Führungspositionen in der wissenschaftlichen und der praktisch-klinischen Laufbahn.

Die Ursachen hierfür sind vielfältig und komplex. Auch die Maßnahmen, mittels derer Gleichstellung auf allen Ebenen erreicht werden soll, müssen deshalb an unterschiedlichen Punkten ansetzen.

Die Medizinische Fakultät der Universität Würzburg hat schon seit mehreren Jahren ihre Bemühungen um eine verbesserte Gleichstellung signifikant verstärkt. Darüber hinaus wurde in diesem Jahr ein umfassender Maßnahmenkatalog beschlossen, der auch als Grundlage für Zielvereinbarungen der Fakultät mit der Hochschulleitung dient. Darin werden bestehende Programme, Empfehlungen und Handlungsansätze mit neuen Beschlüssen zusammengefasst, die Verantwortlichkeiten festgelegt und notwendige Rahmenbedingungen (finanzieller, personeller oder inhaltlicher Art) definiert.

Nachwuchsförderung – für die Professorinnen und Klinikleiterinnen von morgen

Mentoring-Programme

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Instrument zur langfristigen Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an der Hochschule. Deshalb investieren die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum gemeinsam in zwei



Foto: BilderBox.com

vom Europäischen Sozialfonds co-finanzierte Mentoring-Programme: MENTORING studmed für Studentinnen im klinischen Abschnitt ihres Studiums und MENTORING med für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen an der Fakultät. Diese Programme zielen auf eine situationsspezifische, nachhaltige Förderung der beruflichen, insbesondere akademischen Karrieren von Frauen – ihre Instrumente sind die aus der Personalentwicklung bekannte Mentoring-Beziehung und ein begleitendes strukturiertes Angebot von Workshops, Seminaren und Vorträgen zu besonders für Frauen karriererelevanten Themen. Beide Mentoring-Programme sind derzeit schon im Beginn ihres dritten Durchlaufes (jeweils ein bis eineinhalb Jahre), und die Evaluationen zeigen, dass die regelmäßige Beratung durch eine berufserfahrene ältere Mentorin oder einen Mentor den Teilnehmerinnen wichtige Impulse und Unterstützung für ihre Karriereplanung und -entwicklung gegeben hat. Ein möglicher erster Erfolg der Maßnahmen ist die Tatsache, dass der Anteil an Habilitationen von Frauen in der Fakultät im Jahre 2010 mit 30 Prozent höher war als in allen Vorjahren. Die Effizienz der Programme zeigt auch ein Blick in die Zukunft: immer mehr Frauen begeben sich auf den steinigen Weg zur Habilitation – in einer aktuellen

Umfrage vom Mai 2011, die der Dekan gemeinsam mit den Frauenbeauftragten initiiert hat, wurden die Klinik- und Institutsleitungen der Medizinischen Fakultät danach befragt, wie viele ihrer derzeitigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Jahr 2013 ein Habilitationsvorhaben in Angriff nehmen werden. Nach einer vorsichtigen Schätzung wird der Anteil an Habilitandinnen bis zu 42 Prozent betragen.

Einrichtung von Habilitationsstipendien

Um besonders hoch qualifizierte Ärztinnen in ihren Habilitationsvorhaben zu unterstützen, erhalten bereits seit einem Jahr zwei Habilitandinnen eine finanzielle Förderung durch individuell gestaltete Stipendien. Aktuell läuft eine weitere Ausschreibung, sodass ab Ende dieses Jahres noch mehr Ärztinnen entsprechende Mittel für die Finanzierung von Rotationsstellen und/oder für die Ausstattung ihrer Forschungsvorhaben mit zusätzlichen Personal- bzw. Sachmitteln nutzen können.

Kurzfristiges, nach den vorliegenden Zahlen realistisches Ziel der Maßnahmen ist es, den Anteil der Frauen an Habilitationen bis zum Jahr 2013 auf 35 Prozent zu erhöhen – längerfristig sollen die Hälfte aller Habilitationen von Frauen erbracht werden.

Strategien zur Vermeidung von Nachteilen bei der Berufsausübung

Zur Nachwuchsförderung gehören auch Strategien zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen Nachteilen bei der Berufsausübung. Das sind etwa Ausfallzeiten in Studium und Beruf durch Schwangerschaften. Die Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät und eine eigens hierfür eingerichtete Beratungsstelle bemühen sich darum, dass Studentinnen möglichst schnell nach der Geburt ihr Studium fortsetzen können, und dass Ärztinnen entsprechende Unterstützung bekommen. Obwohl das Fehlen von adäquater Kinderbetreuung kein frauenspezifisches Problem ist, sind Frauen in höherem Maße dadurch beeinträchtigt als Männer. Daher ist es ein wichtiges Anliegen der Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Frauenbüro der Universität, die Kinderbetreuung zu verbessern und damit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu fördern. Als eine familienfördernde Maßnahme wurden zum Beispiel Krippenplätze in kliniknahen Kindertagesstätten für die Klinikmitarbeiterinnen und -mitarbeiter durch das Uniklinikum zur Verfügung gestellt.

Forschungsförderung: Drittmittel für Wissenschaftlerinnen

Alle Forschungsfördersysteme haben Programme, in denen Gleichstellungsbemühungen berücksichtigt und honoriert werden: durch Anreize für Institutionen, Frauen zu fördern bzw. in ein Forschungsprojekt in besonderem Maße Wissenschaftlerinnen zu integrieren, und durch die Beantragung gesonderter Gleichstellungsmittel, die zum Beispiel für Vertretungsstellen bei Schwangerschaften, für Kinderbetreuung und Entlastungskräfte bei Familienarbeit genutzt werden können. Eine Beratung (angesiedelt bei den Frauenbeauftragten und in Kooperation mit anderen beratenden Hochschuleinrichtungen) wird sowohl Wissenschaftlerinnen, als auch Wissenschaftsverbände an der Medizinischen Fakultät über Fördermöglichkeiten unter dem besonderen Gesichtspunkt der Gleichstellung informieren.

Die Anzahl der Professorinnen erhöhen

Die Fakultät hat sich vorgenommen, die Zahl an Professorinnen schon in den nächsten Jahren signifikant zu erhöhen. Da bisher bei Be-

rufungsverfahren zur Neubesetzung von Professuren meist weitaus mehr Bewerbungen von männlichen Kandidaten vorliegen, ist es ein wichtiger erster Schritt, besonders viele hoch qualifizierte Frauen für eine Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren in Würzburg zu interessieren. Möglichst breit angelegte Stellenausschreibungen dienen dazu ebenso wie das Instrument der „aktiven Rekrutierung“, also die gezielte Suche nach qualifizierten Bewerberinnen.

Chancengleichheit im Berufungsverfahren ist ein zweiter wichtiger Punkt. Auch hochqualifizierte Bewerberinnen können sich häufig nicht gegen ihre männlichen Konkurrenten durchsetzen. Es ist eine zentrale Aufgabe der Frauenbeauftragten, auf die Vermeidung von strukturellen Chancenungleichheiten in Berufungsverfahren zu achten. Dafür sind sie mit Stimmrecht in allen Berufungskommissionen vertreten. Darüber hinaus ist die Fakultät bestrebt, mehr Professorinnen für die Berufungskommissionen zu gewinnen. Um die Belastung durch Kommissionstätigkeit für Professorinnen der Fakultät zu verringern, werden Mittel zur Verfügung gestellt, die die Reisekosten externer Kommissionsmitglieder decken.

Ein dritter Punkt: hochkarätige Anwärtinnen und Anwärter auf Professuren suchen sich ihren zukünftigen Arbeitsplatz auch nach Gesichtspunkten der infrastrukturellen Attraktivität der Hochschule aus. Deshalb wurde an der Universität Würzburg ein Welcome Center ins Leben gerufen, das neuberufene Professorinnen und Professoren in Fragen der „Dual Career“, der Kinderbetreuung und der allgemeinen Netzwerkbildung unterstützt. Die Medizinische Fakultät kooperiert mit dem Welcome Center und bietet einen auf das Universitätsklinikum spezialisierten Service an.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Abschließend ist als letzter wichtiger Punkt im eingeleiteten Maßnahmenkatalog der Schritt hin zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zu nennen. Das überaus arbeits- und zeitintensive Amt der Fakultätsfrauenbeauftragten wurde in 2010 erstmals mit einer Doppelspitze besetzt. Nun arbeiten eine Wissenschaftlerin aus dem klinischen und

vorklinischen Bereich eng zusammen, um die vielfältigen Aufgaben bewältigen zu können. Unterstützt werden die Frauenbeauftragten durch weitere fünf Stellvertreterinnen aus den verschiedenen Bereichen der Fakultät. Zudem wurde den Frauenbeauftragten eine hauptberufliche Referentin an die Seite gestellt.

Die ersten Schritte sind unternommen, weitere Veränderungen werden folgen. Eines ist sicher: die Zukunft – auch der Medizin – ist weiblich!

Autoren



Professor Dr. Esther Asan, Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät der Universität Würzburg



Professor Dr. Anna-Leena Sirén, Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät der Universität Würzburg



Angela Eszen, M.A., Referentin der Frauenbeauftragten und Koordinatorin von MENTORING studmed