

Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschulmedizin als Herausforderung

Bericht zur Jahrestagung der bukof-Kommission „Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken“ 2018 in Göttingen

27.06.2018

Die 27. Jahrestagung der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika fand vom 20. bis 22. Juni an der Universitätsmedizin Göttingen statt

Gender Gap in der Hochschulmedizin – der Kulturwandel wird sichtbar

Unter dem Titel „Der Gender Gap in der Hochschulmedizin – wo stehen wir und wo wollen wir hin“ referierte Dr. Beate Kortendiek, Leiterin des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung in NRW, in ihrem Eingangsvortrag über die Ergebnisse des aktuellen Gender-Reports, der sich speziell der Hochschulmedizin widmete. Ausgangslage ist, dass rund zwei Drittel der Studierenden im Fach Humanmedizin Frauen sind - in der Zahnmedizin liegt der Anteil noch höher - der Professorinnenanteil durchschnittlich jedoch nur 16 % beträgt. In den letzten zehn Jahren wurde dieser Anteil zwar gesteigert, aber die Entwicklung geht nur langsam voran. Die Ergebnisse aus NRW sind durchaus auf die gesamte Bundesrepublik übertragbar: 25 % der bundesweit Studierenden sind an NRW-Hochschulen immatrikuliert und sieben Hochschulklinika sind hier angesiedelt. „Der Anfang ist längst gemacht und ein Kulturwandel wird sichtbar – obwohl Frauen viel aktiver auf sich und ihr Ziel der Habilitation aufmerksam machen müssen. Eine Wissenschaftskarriere in der Medizin wird bei Männern häufiger als selbstverständlich angenommen,“ so Kortendiek zusammenfassend. Damit macht sie auf den besonderen Karriereweg in der Medizin aufmerksam, der neben Forschung und Lehre auch die fachärztliche Weiterbildung und Krankenversorgung umfasst. Dr. Beate Kortendiek identifiziert

Vorstand: Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, Anneliese Niehoff, Universität Bremen, Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

Sprecherinnen Kommission Gleichstellungsarbeit an medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken: Maike Busson-Spielberger, Albert-Ludwigs-Universität-Freiburg, Anja Lipschik, Universitätsmedizin Göttingen, Prof. Dr. Bettina Pollok, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Geschäftsstelle: Caren Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, www.bukof.de

drei Stellschrauben für Verbesserungen: Wissenschaftskarrieren müssen planbarer sein, Arbeitsbedingungen verbessert werden und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie strukturell ermöglicht werden

Wissenschaftskarrieren müssen planbarer sein

Wie das aussehen kann und wo konkrete Anknüpfungspunkte für eine aktive Gleichstellungsarbeit liegen könnten, wurde am zweiten Tag durch verschiedene Beispiele und Befragungsergebnisse aus den unterschiedlichen Standorten deutlich, die den oben genannten drei Forderungen zugeordnet werden können. Beispielhaft wurde die von Ärztinnen und Ärzten sowie dem Betriebsärztlichen Dienst der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) initiierte Möglichkeit, trotz Schwangerschaft im OP arbeiten zu können, vorgestellt und diskutiert. „Wir sind noch am Anfang, sehen aber, dass es geht. Wichtig ist uns dabei die Freiwilligkeit“, so Dr. Anne Kauffels-Sprenger, selbst Chirurgin und Mutter von drei Kindern.



Dr. Anne Kauffels-Sprenger, Chirurgin in der Klinik für Allgemein,Viszeral- und Kinderchirurgie

Foto: Malte Dreyer

Förderprogramme für Frauen sind erfolgreich und wichtig auf dem Karriereweg in der Medizin

Ein weiterer Schwerpunkt der Beiträge waren Mentoring-Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg, die an der Mehrzahl der Medizinischen Fakultäten etabliert sind. Diese werden durchweg positiv evaluiert und sind vielfach verstetigt. Die Herausforderung sei hier, persönliches Coaching, Qualifizierung und Vernetzung sowie den Dialog zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee zu leisten. Eine Befragung an der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hebt die Bedeutung der Förderung durch direkte Vorgesetzte hervor. Hier leitet sich ein Auftrag an die Personalentwicklung ab, strukturell den Fokus mehr auf die Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits nach dem

Examen und der Promotion zu legen. Karrierewege müssen transparenter und strukturierter gestaltet werden und die individuelle Zielfindung muss bereits in einer frühen Phase beginnend begleitet werden.

Grenzüberschreitungen

Zur Frage, wie die Arbeitsbedingungen grundlegend verbessert werden können, wurde auch das Problem der Grenzverletzungen im Rahmen der Krankenversorgung diskutiert. Die WPP-Studie „Schutz vor und Prävention zu sexueller Belästigung und Diskriminierung“, die an der Charité durchgeführt wurde geht auf Strategien zur Verhinderung von Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung in Unternehmen und Verwaltungen ein. Dafür wurden 120 Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgewertet. Die Studie ist als E-Book erhältlich. Es ist deutschlandweit das erste Projekt dieser Art.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht am Bedarf ausgerichtete Betreuungsangebote

Unter dem Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie strukturell ermöglichen“ wurde die Arbeit zweier Familienservicebüros vorgestellt, die ihre Angebote in den letzten Jahren ausgeweitet und an den Bedarf angepasst haben. Die Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus TU Dresden begegnet dem Bedarf an Kinderbetreuung mit 300 Belegplätzen in fünf Kindertageseinrichtungen, vier davon haben an die Arbeitszeiten in der Krankenversorgung angepasste Öffnungszeiten von 5.45 h bis 19 h. Darüber hinaus gewinnt der Bereich „Pflege von Angehörigen“ zunehmend an Bedeutung für die Beschäftigten.

Geteilte Professur ist möglich

Am dritten Tagungstag stellten die Professorinnen Ildikó Gágyor und Anne Simmenroth das Modell ihrer W3-Professur für Allgemeinmedizin in Würzburg vor, die sie sich seit Dezember 2017 teilen. „Wir kennen uns seit dem Studium in Göttingen und haben neben der gemeinsamen Bewerbung auch ein Konzept eingereicht, wie wir uns die geteilte Professur vorstellen. Unsere Erfahrungen zeigen, dass es in der Praxis sehr gut umsetzbar ist. Wir sind mehr als zufrieden, empfinden die Zusammenarbeit als bereichernd und jede kann ihre Expertise optimal einbringen“, so Prof. Ildikó Gágyor.

Impulse für mehr Chancengerechtigkeit an 34 Hochschulklinika

„Fazit der Tagung ist für mich, dass eine geteilte Professur ein gutes Zukunftsmodell sein kann, die Arbeit trotz Schwangerschaft und Mutterschutz für Ärztinnen im OP möglich ist, es einen Auftrag gibt, Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg durch ihre Vorgesetzten besser zu fördern, der Weg zur Professur transparenter und besser planbar sein sollte und die Vereinbarkeit entsprechend dem Bedarf verbessert werden muss“, so Anja Lipschik, die als Gleichstellungsbeauftragte der UMG die Tagung mit ihrem Team ausgerichtet hat. „Die Beiträge, die Diskussionen und der Austausch waren intensiv und ich freue mich, wenn damit den Kolleginnen und Kollegen an den 34 bundesweiten Standorten der Hochschulklinika wichtige Impulse und erfolgreiche Beispiele aufgezeigt werden konnten, die für mehr Chancengerechtigkeit sorgen. Die Steigerung des Professorinnenanteils ist dabei nur ein Indikator“, so Maike Busson-Spielberger, ebenfalls Sprecherin der Kommission. Sie wird die Tagung im nächsten Jahr in Freiburg ausrichten.