

Gleichstellung im Bereich Medizin der Technischen Universität Dresden

Plan zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages (2020-2030)

Die Technische Universität Dresden bekennt sich in ihrem Leitbild zu Vielfalt und Chancengleichheit [1]. Im Jahr 2018 wurde das Gleichstellungskonzept [2] überarbeitet und fortgeschrieben, in dem eine Reihe von Maßnahmen aufgeführt werden, um dem Ziel einer geschlechter- und chancengerechten Universität näher zu kommen. Auch die im Jahr 2016 formulierte Diversity Strategie der Technischen Universität Dresden [3] soll dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen. Sie fokussiert neben der Kategorie Geschlecht auch auf weitere Dimensionen wie Gesundheit, ethnische und soziale Herkunft, Weltanschauung, Alter, sexuelle Identität und Familienaufgaben. Die Grundsätze einer chancengerechten Universität sind klar benannt:

1. Vielfalt schätzen, alle Talente und Potenziale fördern und nutzen,
2. Einsatz für Gleichberechtigung,
3. synergetischen Austausch fördern,
4. konstruktive Auseinandersetzung mit Vielfalt,
5. Schaffung eines diversitätssensiblen und -reflexiven Umfelds.

Um diesen Grundsätzen und den im Gleichstellungskonzept [2] formulierten Zielen, die in Zielkorridoren bis 2030 vorgegeben sind, gerecht zu werden, ist eine aktive Gleichstellungsarbeit in den Bereichen der Technische Universität Dresden grundlegend, die ein anhaltendes Bewusstsein für Gleichstellungsziele schafft und nachhaltige Maßnahmen zu deren Umsetzung ergreift. Dabei stehen der Aufbau und die Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen und -reflexiven Organisations- und Wissenschaftskultur im Fokus und zielen u.a. auf die Verhinderung von Diskriminierung zur Förderung der Chancengerechtigkeit sowie der Förderung von Diversität in Forschung und Lehre.

Am Bereich Medizin, der besonders aktiv am transCampus® teilnimmt und eine enge Verbindung zum King´s College London unterhält, ist im Rahmen kooperativer Projekte, die am King´s College London durchgeführt werden, auch die dortige „EDI – Equality, Diversity and Inclusion Policy“ [4] von Bedeutung. Diese beschreibt ebenfalls die o.g. Grundsätze und sieht Maßnahmen vor, um dem Ziel einer chancengerechten und inklusiven Universität nachzukommen.

Der hier vorliegende Plan zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages orientiert sich an den im Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Dresden [2] festgeschriebenen Zielvorgaben und formuliert dazu Maßnahmen, die auf Fakultätsebene umgesetzt werden. Um aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wird der Plan regelmäßig evaluiert und – falls erforderlich – entsprechend angepasst. Sinnvoll erscheint ein Turnus, der sich an den Amtsperioden gemäß der Universitätswahlen orientiert.

Die Organe des Bereichs Medizin sind gemäß der Ordnung des Bereichs Medizin [5] der Bereichsrat (Fakultätsrat), das Bereichskollegium (Dekanatskollegium) und der:die Bereichssprecher:in (Dekan:in). Die Belange des Bereichs werden durch die bestehenden Fakultätsorgane der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus wahrgenommen. Insbesondere entscheidet der Fakultätsrat als Bereichsrat, der:die Dekan:in als Bereichssprecher:in und das Dekanatskollegium als Bereichskollegium. Zur Unterstützung des Bereichskollegiums können Kommissionen, insbesondere für fachübergreifende Themen wie z.B. die Gleichstellung, eingerichtet werden (§3 Ordnung des Bereichs Medizin) [5].

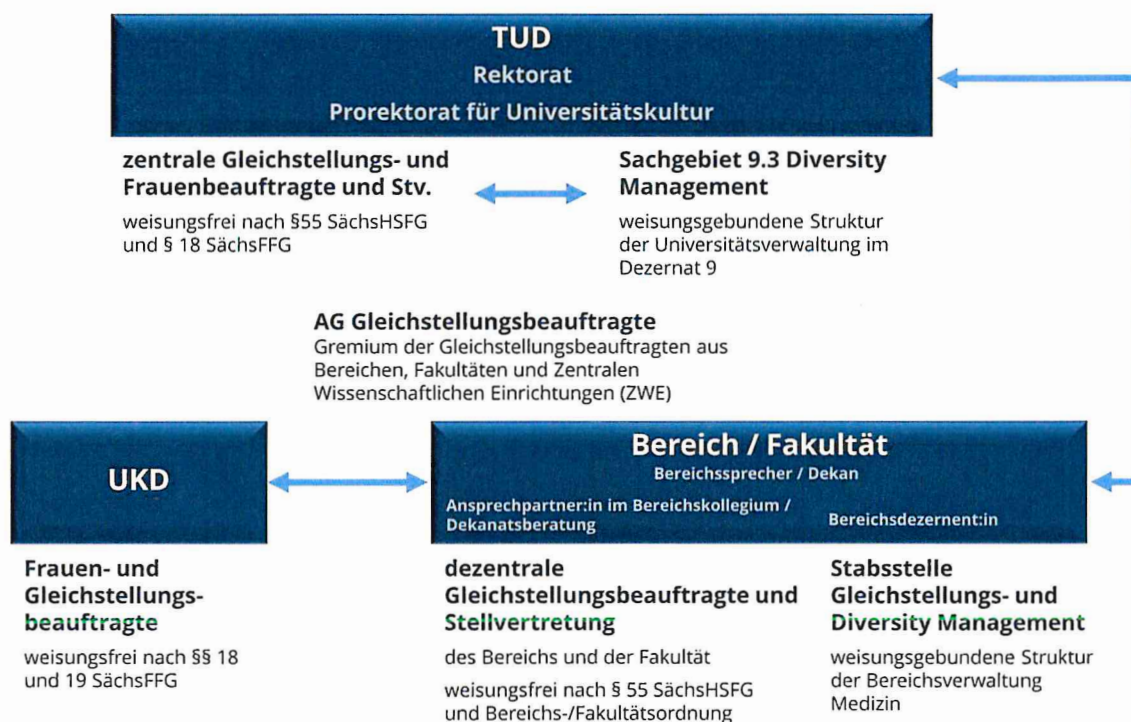


Abb. 1: Zuordnung und Kooperation der im Arbeitsfeld Gleichstellung und Diversity beteiligten Strukturen an der Technischen Universität Dresden, dem Bereich und Fakultät Medizin sowie dem Universitätsklinikum Dresden

Für den Bereich wird ein:e Gleichstellungsbeauftragte:r sowie eine ständige Stellvertretung gewählt. Der:die Gleichstellungsbeauftragte des Bereichs initiiert und koordiniert die Gleichstellungsbestrebungen auf Ebene des Bereichs und ist zudem für die Gleichstellungsangelegenheiten der Bereichsverwaltung zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertreter:innen wirken auf die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer und auf die Vermeidung von Nachteilen für Mitglieder und Angehörige des Bereichs bzw. der Medizinischen Fakultät Carl Gustav Carus hin. Ihre:seine Rechte bestimmen sich nach § 55 SächsHSFG (§3 Ordnung des Bereichs Medizin) [5, 6].

Die Gleichstellungsbemühungen auf der Bereichsebene Medizin haben eine zentrale Scharnierfunktion zwischen der Fakultät Medizin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, dem Sachgebiet 9.3 Diversity Management, dem Senat sowie dem Rektorat und Dritten, indem sie einen konstruktiven Austausch zwischen allen Beteiligten ermöglichen. Um diese Funktion auch strukturell abzubilden, wurde im Bereich Medizin eine Stabsstelle für Gleichstellungs- und Diversity Management eingerichtet, die innerhalb der Bereichsverwaltung dem:der Bereichsdezernent:in unmittelbar zugeordnet ist. Die Stabsstelle bearbeitet dabei die Themen der Gleichstellungsbeauftragten von Bereich und Fakultät Medizin hinsichtlich der Umsetzung von Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes der Technische Universität Dresden [2] und des Bereichsgleichstellungsplans zur Wahrnehmung des gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsauftrages.

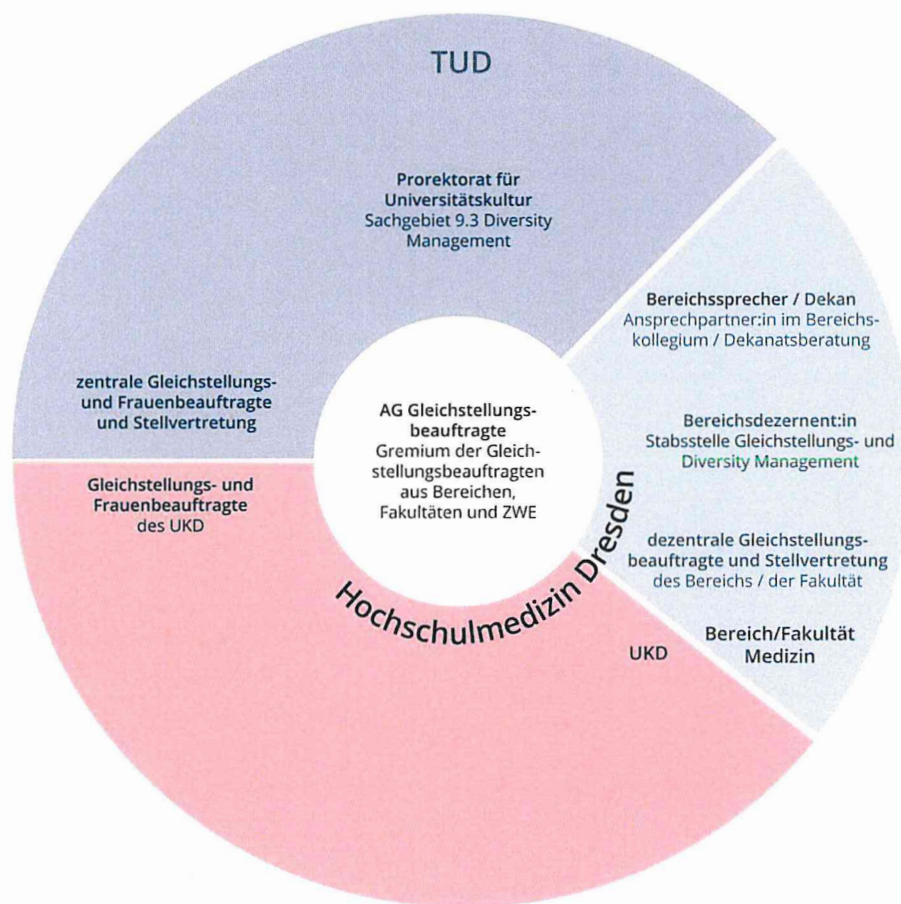


Abb. 2: Beziehung der Akteur:innen im Arbeitsfeld Gleichstellung und Diversity

Im Bereich Medizin liegen aktuelle Herausforderungen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in verschiedenen Handlungsfeldern, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Die zentrale Kommunikation erfolgt über die gemeinsame Chancengleichheits-Webseite auf Bereichsebene [7].

Handlungsfeld 1: Realisierung der Zielvorgaben des Gleichstellungskonzepts der Technischen Universität Dresden [2] für den Frauen- und Männeranteil auf unterschiedlichen Karrierestufen in der Wissenschaft

Die Gleichstellungsarbeit hat das Ziel, Frauen- bzw. Männeranteile auf den Karrierestufen, auf denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Weiterhin soll der Frauenanteil in den Leitungsgremien und Kommissionen der Fakultät erhöht werden.

Nach dem Gleichstellungskonzept der Technischen Universität Dresden [2] sind vor allem die Frauenanteile auf den einzelnen Karrierestufen gemäß Kaskadenmodell zu erhöhen. Als Vorgabe wurden dafür die folgenden Zielkorridore für den Frauenanteil im Bereich Medizin im Jahr 2030 definiert:

- bei Professuren: 22-28%
- bei Habilitationen: 45-50%
- bei Promotionen: 64-69%
- im wissenschaftlichen Mittelbau: 64-69%.

Damit diese Zielkorridore erreicht werden, sollen zur Unterstützung der in diesem Handlungsfeld Verantwortlichen folgende Maßnahmen ergriffen und in Kooperation mit zentralen Verwaltungsstrukturen des Bereichs Medizin (z.B. der Referate Forschung, Entwicklung & Internationales oder Lehre), bei Bedarf auch zentraler Strukturen der Technischen Universität Dresden (z.B. Dezernat 8 Studium und Weiterbildung, Dezernat 9 Universitätskultur) sowie der Auftragsverwaltung des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden umgesetzt werden:

1. Information über und Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen zur Stärkung von Frauen auf allen Karrierestufen in der Wissenschaft.
2. Konzepte zur Etablierung von Postdoktorandinnen- und Habilitandinnen-Foren gemäß Maßnahme 2.3 des Gleichstellungskonzeptes der Technischen Universität Dresden [2]: Vernetzung, gegenseitiger Austausch und gegenseitige Motivation sind in der Post-Doc-Phase zentrale Faktoren für die Karriereorientierung. Zusätzlich zu den bisherigen Angeboten der Graduiertenakademie sollen disziplinspezifische Austauschmöglichkeiten etabliert werden. Das Habilitationsförderprogramm für Frauen trägt erfolgreich zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen bei, so dass der im Gleichstellungskonzept formulierte Zielkorridor erreicht wurde. Es soll zur Stabilisierung und weiteren Erhöhung des Frauenanteils gemäß Kaskadenmodell fortgeführt werden.
3. Weitergabe gezielter Informationen über Gleichstellungsarbeit und mögliche Förderangebote in einer zentral organisierten Veranstaltung, die auch im Vorlesungsverzeichnis aufgenommen wird.
4. Unterstützung der Fakultät bei Berufungsverfahren, z.B. durch die Möglichkeit zur Ausrichtung von wissenschaftlichen Symposien zum Bewerber:innenfeldscreening (Finanzierung kann z.B. über Get TU Know [8] beantragt werden). Grundsätzlich soll in jedem Berufungsverfahren auch der „Leitfaden zu Gendersensiblen

Berufungsverfahren“ der Technischen Universität Dresden [9] verbindlich genutzt werden.

5. Unterstützung der Fakultät im Berufungsgeschehen durch frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in die Berufungsverfahren zur Abstimmung über den Ausschreibungstext und die Zusammensetzung der Berufungskommission bereits vor Beschluss durch das Bereichskollegium bzw. Dekanatskollegium in ihren Gremien (Bereichskollegium bzw. Dekanatsberatung).
6. Veranlassung zur Ergreifung von unterstützenden Maßnahmen auf Fakultätsebene, wenn die Fakultät dem Gleichstellungsauftrag nicht adäquat nachkommen kann, z.B. wenn sie den Anteil der Professorinnen gemäß den Zielkorridoren aus dem Gleichstellungskonzept nicht erreichen kann, um dem entgegenzuwirken.
7. Unterstützung von Führungskräften zur gender- und diversitätsgerechten Gewinnung und Betreuung von Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase (z.B. Führungskräfte-seminare und -workshops in Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum und der Medizinischen Fakultät, Weiterbildungsveranstaltungen für Mitglieder von Berufungskommissionen in Zusammenarbeit mit Dezernat 8 und Dezernat 9).
8. Beteiligung der Bereichsgleichstellungsbeauftragten bei Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsvorgängen auf unbefristete Stellen gemäß Maßnahme 3.1 des Gleichstellungskonzeptes der Technischen Universität Dresden [2] sowie gemäß Frauenförderplan der Technischen Universität Dresden [10].

Handlungsfeld 2: Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Bereich und in der Fakultät

1. Regelmäßiger Austausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs und der Fakultät über alle Belange der Gleichstellungsarbeit (2 Mal pro Semester).
2. Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten des Bereiches an den Sitzungen des Bereichskollegiums (Dekanatsberatung), wenn gleichstellungsrelevante Themen diskutiert werden; alle gleichstellungsrelevanten Inhalte der Sitzungen des Bereichskollegiums werden den Gleichstellungsbeauftragten als vertrauliche Informationen zur Kenntnis gegeben.
3. Regelmäßiger Austausch des:der Gleichstellungsbeauftragten des Bereichs mit dem für Gleichstellungsangelegenheiten zuständigen Mitglied des Bereichskollegiums (monatlich) zu allen im Bereichskollegium diskutierten Themen/TOPs, um eventuelle Gleichstellungsaspekte zu identifizieren und anzusprechen. Diese werden in der Sitzung des Bereichskollegiums vom zuständigen Mitglied für Gleichstellungsangelegenheiten mitgeteilt und vom Kollegium entsprechend berücksichtigt und in die Diskussion aufgenommen.
4. Regelmäßige Treffen (1 Mal pro Jahr und bei Bedarf) zwischen dem:der Bereichssprecher:in und dem:der Bereichsgleichstellungsbeauftragten zur

- Abstimmung über den Fortgang der Gleichstellungsarbeit. Über die Ergebnisse der Gespräche wird in den zuständigen Gremien berichtet.
5. Sicherung des Austauschs zwischen den Gleichstellungsbeauftragten des Bereiches und den jeweiligen Verantwortlichen über geplante Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich und in den zugehörigen Sonderforschungsbereichen, (internationalen) Graduiertenkollegs, Exzellenzclustern und anderen (Groß-)Forschungsprojekten.
 6. Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation zur Erhöhung der Akzeptanz und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät und im Bereich Medizin durch regelmäßige Information über die Webseite Chancengleichheit im Bereich Medizin [7].
 7. Das Gleichstellungsbudget für den Bereich und die Fakultät Medizin wird über die Stabsstelle Gleichstellungs- und Diversity Management verwaltet.
 8. Anerkennung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und angemessene individuelle Entlastung sowie Sach-Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten auf Bereichs- und Fakultätsebene. Entsprechende Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten existieren bereits. Derzeit werden generelle Lösungen auf Universitätsebene für Entlastung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten auf Bereichsebene erarbeitet.
 9. Verankerung der Zuständigkeiten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten des Bereiches und der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät in einer Profilbeschreibung auf der Webseite Chancengleichheit des Bereichs Medizin [7].
 10. Langfristige und transparente Gewinnung von Angehörigen des Bereiches für die Unterstützung von Belangen der Gleichstellung, z.B. Mitarbeit in Projekten, bei der Umsetzung von Maßnahmen, Übernahme der Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen.

Handlungsfeld 3: Gender- und Diversityaspekte in Forschung und Lehre, im Studium und Arbeitsprozess

1. Fortführung der öffentlichen Diskussion zum Phänomen „leaky pipeline“ [11].
2. Zusammenarbeit mit den Schwerbehindertenvertretungen der Technischen Universität Dresden und des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus sowie den Beauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung zur besseren Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Studienbetrieb und im Arbeitsprozess.
3. Erarbeitung von Schulungsangeboten für Lehrpersonen in der Medizin in Zusammenarbeit mit dem Carus Lehrzentrum und dem Zentrum für Weiterbildung der Technischen Universität Dresden (Dezernat 8, Sachgebiet 8.5) zur Ausgestaltung von Lehrveranstaltungen unter Beachtung von Diversität und Inklusion sowie zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei ungleichen sozialen Verhältnissen unter den Studierenden.

4. Verankerung gendersensibler Sprache in allen Arbeits- und Lehrbereichen und Harmonisierung der Empfehlungen der Technischen Universität Dresden und des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus zur Vereinheitlichung der Sprachregelungen für die Universitätsmedizin der Technischen Universität Dresden.
5. Förderung der Diversität im Bereich Medizin in Zusammenarbeit mit den zuständigen Strukturen (z.B. Referat Internationales und Entwicklung, Sonderforschungsbereiche, Exzellenzcluster etc.)

Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

1. Sicherung der Kommunikation zwischen den Gleichstellungsakteur:innen im Bereich und der Fakultät mit den zuständigen Verantwortlichen in der Universitätsleitung sowie Bereichs- und Fakultätsleitung.
2. Sensibilisierung der Angehörigen des Bereichs für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf z.B. über die Webseite Chancengleichheit im Bereich Medizin [7] oder geeignete Veranstaltungsformate.
3. Information der Angehörigen des Bereichs über unterstützende Maßnahmen, die auf zentraler Ebene im Rahmen des Handlungsprogramms „familiengerechte Hochschule“ [12] angeboten werden (in Kooperation mit den zuständigen Anlaufstellen und Akteur:innen: Familienbüro am Universitätsklinikum Dresden, Koordinator:in für Familienfreundlichkeit an der Technische Universität Dresden, Studierendeninitiative Medi-Eltern).

In regelmäßigen Abständen soll ein Qualitätsmanagement erfolgen (in Zusammenarbeit mit dem ZQA – Zentrum für Qualitätsanalyse der Technischen Universität Dresden, Leitung: Prof. Dr. Karl Lenz). Bei der Festlegung von Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung bzw. mit dem Ministerium werden die Gleichstellungsaspekte mit den Gleichstellungsbeauftragten zuvor abgestimmt. Die Randbedingungen zur Ermittlung der statistischen Daten müssen zudem klar definiert und kommuniziert werden. Gemeinsam mit der:dem Bereichssprecher:in bzw. Dekan:in und dem:der Verantwortlichen für Gleichstellungsfragen aus dem Bereichskollegium bzw. dem Dekanatskollegium sollen dann jeweils Schlussfolgerungen für die Anpassung der Maßnahmen abgeleitet werden.

Beschlussfassung

In der Sitzung des Bereichskollegiums des Bereichs Medizin bzw. der Dekanatsberatung der Fakultät Medizin am 30. August 2021 wurde dem Gleichstellungsplan des Bereichs Medizin in der hier vorliegenden Fassung zugestimmt, nachdem er zuvor in 1. Lesung am 31. Mai 2021 und in 2. Lesung am 30. August 2021 vorgestellt und diskutiert wurde.



Prof. Dr. med. Heinz Reichmann

Bereichssprecher



Cornelia Rabeneck, MBA

Bereichsdezernentin

Literatur

- 1) Technische Universität Dresden (2014): Leitbild zur Personalentwicklung. https://tu-dresden.de/karriere/ressourcen/dateien/personalentwicklung/Endversion_Leitbild_P EK.pdf?lang=de (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 2) Der Prorektor für Universitätsentwicklung, Prof. Dr.-Ing. habil. Antonio M. Hurtado; Arbeitskreis Fortschreibung Gleichstellungskonzept (2019): Gleichstellungskonzept 2018 der TU Dresden. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/gleichstellung/GK2018.pdf?lang=de> (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 3) Der Prorektor für Universitätsentwicklung, Prof. Dr. rer. nat. Michael Ruck; Stabsstelle Diversity Management am Rektorat der Technischen Universität Dresden (2016): Diversity-Strategie 2030 der TU Dresden. <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/DS2030.pdf?lang=de> (zuletzt abgerufen am 30.06.2021)
- 4) President&Principal of King´s College London, Prof. Edward Byrne AC; Director Equality, Diversity & Inclusion Sarah Guerra; Human Resources Department (2017): Equality, Diversity & Inclusion at King's. <https://www.kcl.ac.uk/hr/diversity> (zuletzt abgerufen am 30.06.2021)
- 5) Technische Universität Dresden. Ordnung des Bereichs Medizin (vom 14. Dezember 2018).
- 6) Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (SächsGVBl. S. 731) geändert worden ist. <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz> (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 7) Webseite zur Chancengleichheit im Bereich Medizin: <https://tu-dresden.de/med/der-bereich/chancengleichheit> (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 8) GET TU KNOW – Programm zur Gewinnung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler <https://tu-dresden.de/karriere/berufung/aktive-rekrutierung/get-tu-know> (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 9) Technische Universität Dresden (2020) Gendersensible Berufungsverfahren: ein Leitfaden. (Link momentan nicht verfügbar)
- 10) Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte Dr.ⁱⁿ Jutta Eckhardt; Frauenförderplan 2019-2023 der Technischen Universität Dresden. (vom 10.12.2019). <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/gleichstellung/frauenfoerderplan?lang=de> (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)
- 11) Blackburn H. (2017) The Status of Women in STEM in Higher Education: A Review of the Literature 2007–2017, Science & Technology Libraries, 36:3, 235-273. DOI: 10.1080/0194262X.2017.1371658

12) Dr. Elisabeth Mantl; audit familiengerechte hochschule Dialogverfahren:
Handlungsprogramm. (vom 11.10.2019) https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/ressourcen/dateien/familienfreundlichkeit/Handlungsprogramm-audit_TUD_unterzeichnet.pdf?lang=de (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)

Weiterführende Literatur

Der Prorektor für Universitätsentwicklung, Prof. Dr.-Ing. habil. Antonio M. Hurtado; Arbeitskreis Gleichstellungszukunftskonzept (2019): Gleichstellungszukunftskonzept der TU Dresden. Bewerbung im Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. Dresden.

Hochschulmedizin Dresden (2019): „Wir setzen Grenzen! Sexuelle Belästigung und Stalking am Arbeits- und Studienplatz“ Handlungskonzept des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden und der Medizinischen Fakultät Dresden (Hochschulmedizin Dresden). https://tu-dresden.de/med/ressourcen/dateien/chancengleichheit/Broschuere_UKD_HandlungskonzeptA4_sexuelle-Belaestigung.pdf/view (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)

Der Rektor der TU Dresden, Prof. H.-J. Müller Steinhagen (2019): Richtlinie zum Umgang mit Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. (vom 30.10.2019) https://www.verw.tu-dresden.de/Amtbek/PDF-Dateien/2019-17/01_sonstO30.10.2019.pdf (zuletzt abgerufen am 13.04.2021)