

Bericht der **Gleichstellungsbeauftragten**

Medizinische Fakultät der TU Dresden
Berichtszeitraum: 2022 – 2024

Inhalt

Inhalt	III
Vorwort	VI
Gleichstellungsarbeit an Fakultäten	1
Arbeitsgrundlagen.....	1
Aufgaben, Gremienarbeit und Rechte, Entlastung	1
Aufgaben	1
Gremienarbeit und Rechte	2
Entlastung.....	3
Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis	3
Situation und ständige Aufgaben des Gleichstellungsteams.....	3
Besonderheiten in 2022.....	4
Besonderheiten in 2023.....	5
Besonderheiten in 2024.....	6
Berufungsverfahren	8
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	8
Auswertung der abgeschlossenen Verfahren	8
Erfolgreich abgeschlossene Berufungen	9
Gescheiterte Verfahren.....	12
Herkunft der Berufenen	13
Laufende Verfahren.....	14
Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf.....	16
Die Leaky Pipeline.....	16
Entwicklung bei den Professuren	17
An der Medizinischen Fakultät.....	17
An der TU Dresden und im bundesweiten Vergleich der Medizinfakultäten.....	18
Entwicklung bei Habilitationen und Promotionen.....	18
Habilitationen an der Medizinischen Fakultät	18
Habilitationen: MF-TUD im universitäts- und bundesweiten Vergleich	19
Promotionen an der Medizinischen Fakultät.....	20
Promotionen: MF-TUD im universitäts- und bundesweiten Vergleich.....	22
Beschäftigte im Wissenschaftsbetrieb	24
Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren).....	24
an der Medizinischen Fakultät.....	24
Medizinische Fakultät im universitätsweiten Vergleich	26
Nicht-wissenschaftliches und ärztliches Personal.....	27

Studium	30
Geschlechteranteile in den einzelnen Studiengängen	30
Vereinbarkeit von Studium und Familie	32
Maßnahmen für Studierende mit Familienaufgaben	32
Umsetzung der Vorgaben des novellierten Mutterschutzgesetzes	33
Frauen in Führungspositionen: Fakultätsleitung und Akademische Selbstverwaltung	35
Wissenschaftsförderung	37
Förderprogramme der Medizinischen Fakultät	37
Promotionsförderung im Carus Promotionskolleg Dresden (CPKD)	37
Carl-Gustav-Carus-Förderpreise	37
Habitationsförderprogramm für Frauen	38
MeDDrive	39
P.R.I.S.	40
Förderprogramme der TU Dresden, die für Mitgliedern der Medizinischen Fakultät zugänglich sind	41
Mentoring- und Coachingprogramme	41
Preise und Wettbewerbe der TUD	42
Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm	43
Maria Reiche Postdoctoral Fellowships	43
FAN - Förderung in der Abschluss- und Nachbereitungsphase der Promotion	43
Landesförderprogramme	44
Schlussbemerkungen	46
Abbildungsverzeichnis	48
Tabellenverzeichnis	49
Abkürzungsverzeichnis	49
Anhang	50
Alternative Bildbeschreibungen	50
Abbildung 1	50
Abbildung 2	50
Abbildung 3	51
Abbildung 4	51
Abbildung 5	51
Abbildung 6	52
Abbildung 7	52
Abbildung 8	52
Abbildung 9	53
Abbildung 10	53
Abbildung 11	53
Abbildung 12	54
Abbildung 13	54

Abbildung 14	54
Abbildung 15	55
Abbildung 16	55
Abbildung 17	56
Abbildung 18	56
Abbildung 19	56
Abbildung 20	56
Abbildung 21	57
Abbildung 22	57
Abbildung 23	57
Abbildung 24	58
Abbildung 25	58
Abbildung 26	58
Abbildung 27	59
Abbildung 28	59
Abbildung 29	59
Abbildung 30	60
Abbildung 31	60
Abbildung 32	60
Abbildung 33	60
Abbildung 34	61
Abbildung 35	61
Abbildung 36	62
Abbildung 37	62

Vorwort

In diesem Gleichstellungsbericht wird die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät der TU Dresden und ihrer Stellvertretungen in der Amtsperiode 01.12.2021 – 30.11.2024 dokumentiert. Der Bericht gibt Einblick in Entwicklungen und Projekte im Themenbereich Gleichstellung und Chancengleichheit an der Medizinischen Fakultät der TU Dresden anhand von statistischen Daten und Entwicklungen. Diese Daten spiegeln die Umsetzung des im Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz bzw. im Juni 2022 verabschiedeten, nachfolgenden Sächsischen Hochschulgesetz verankerten Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechter wider. Obwohl Gleichstellung an der TU Dresden unter dem Dach der Diversität inzwischen weiter gefasst wird, bleiben weitere Diversitätskategorien in diesem Bericht unberücksichtigt oder werden nur dort angesprochen, wo über einen intersektionalen Ansatz eine unmittelbare Verflechtung mit der Kategorie Geschlecht besteht.

Bei den im vorliegenden Bericht gezeigten Daten zu Personal und Studierenden ist zu berücksichtigen, dass die in den Statistiken erfassten Angaben ausschließlich eine binäre Geschlechtszugehörigkeit widerspiegeln – also nur die Kategorien „Frau“ und „Mann“. Obwohl das Personenstandsgesetz seit 2018 die Möglichkeit zur Erfassung der Geschlechtskategorien „ohne Angabe“ und „divers“ im Geburtenregister eröffnet hat, werden diese Angaben aufgrund datenschutzrechtlicher Vorgaben an der Hochschule bislang nicht statistisch erhoben. Folglich können sie in der vorliegenden Statistik nicht berücksichtigt werden.

Trotz dieser methodischen Einschränkung dient der Bericht als strukturierte Analyse der aktuellen Lage und der Entwicklung im Bereich der Gleichstellung und ermöglicht eine Beurteilung, inwieweit die Medizinische Fakultät ihren gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag umgesetzt sowie die in der Gleichstellungspolitik der TU Dresden festgelegten Ziele erreicht hat. Die Darstellung konkreter Projekte im Kontext der statistischen Ergebnisse trägt dazu bei, die Wirksamkeit unterschiedlicher Ansätze zu reflektieren: Welche Maßnahmen haben nachhaltige Wirkung gezeigt, welche erfordern Anpassung oder Neuausrichtung? Dabei ist der Bericht kein Ersatz für ein

umfassendes Qualitätsmanagement, aber ein wesentlicher Baustein dafür. Er liefert eine datenbasierte Grundlage, um Strategien zu entwickeln, Prioritäten zu setzen und die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät systematischer und nachvollziehbarer zu gestalten.

Gleichstellungsarbeit ist komplex, vielschichtig und erfordert eine enge Einbindung in die fakultären und universitären Gremien sowie eine kooperative Zusammenarbeit mit internen und externen Akteur:innen. Die kontinuierliche, vertrauensvolle und konstruktive Arbeit vieler Beteiligter ist ein wesentlicher Schlüssel für nachhaltige Veränderungen und ist entscheidend für den Fortschritt. An dieser Stelle möchten wir uns deshalb sehr herzlich bei allen bedanken, die sich aktiv in und für die Gleichstellung einbringen, die sich engagieren, konstruktiv kritisieren und gemeinsam mit uns die Fakultät fair und inklusiv gestalten wollen.

Dresden im August 2026

Gleichstellungsarbeit an Fakultäten

Arbeitsgrundlagen

Die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ist in gesetzlichen Vorgaben und in den eigenen Regelungen der Hochschule, ihrer Fakultäten und Einrichtungen, verankert. Ihr Ziel ist, für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule Chancengerechtigkeit zu schaffen. Dabei geht es nicht nur um die Gleichbehandlung aller Mitglieder der TU Dresden (TUD), sondern auch um Anti-Diskriminierungsarbeit. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Wahlamt und Teil der akademischen Selbstverwaltung der Hochschule. Damit sind Gleichstellungsbeauftragte ein wichtiger Baustein der Mitbestimmung. Sie üben ihre Aufgaben im Nebenamt aus. Die rechtlichen Grundlagen für das Amt liegen im Hochschulrahmengesetz (HRG¹) und seit dem 31. Mai 2023 im Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG²; zuvor galt das Sächsische Hochschulfreiheitsgesetz SächsHSFG³). Auf Ebene der Hochschule sind die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in der Grund- und Wahlordnung der TUD sowie in den jeweiligen Fakultäts- und Bereichsordnungen verankert. Zentrale verbindliche Dokumente sind das Gleichstellungskonzept (GK) 2018⁴ der TUD sowie Frauenförderplan⁵ der TUD auf Basis des Sächsischen Frauenförderungsgesetzes (SächsFFG⁶). Seit dem 1. Januar 2024 ist das SächsFFG durch das Sächsische Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG⁷) abgelöst und damit der Frauenförderplan durch das GK ersetzt worden.

¹ § 3 „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“, § 6 „Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter“ (<https://www.gesetze-im-internet.de/hrsg/>, zuletzt abgerufen am 15.07.2025).

² § 56 „Beauftragte“ Absätze 1-6 (<https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/19986-Saechsisches-Hochschulgesetz>, zuletzt abgerufen am 15.07.2025)

³ § 55 „Gleichstellungsbeauftragte“ (<https://revosax.sachsen.de/vorschrift/10562.6>, zuletzt abgerufen am 15.07.2025)

Aufgaben, Gremienarbeit und Rechte, Entlastung

Aufgaben

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, das in allen Bereichen der Hochschule eine Rolle spielt. Deshalb sind die Aufgaben in der Gleichstellungsarbeit sehr vielfältig. Für Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen gibt es deshalb eine eigene, der TUD-interne Weiterbildungsreihe: „PIA – Professionell im Amt“. Für Themen, die dort nicht abgedeckt werden, können Gleichstellungsbeauftragte auch externe Angebote zur Weiterbildung wahrnehmen, etwa über die Koordinierungsstelle Chancengleichheit Sachsen (KCS)⁸. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind Gleichstellungsbeauftragte in mehreren permanenten sowie zeitlich begrenzten Gremien der Fakultäten/ Bereiche bzw. der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) und der Universität aktiv. Sie sind dabei nicht nur Mitglieder, sondern auch Gesprächspartner:innen und beraten die Gremien und Leitungen der Hochschule und ihrer Einrichtungen. Die Leitungen wiederum sind nach § 56 Abs. 2 des SächsHSG verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten in allen Fragen der Chancengerechtigkeit, der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf mit familiären Verpflichtungen sowie der Förderung von Frauen und Männern zu beteiligen. Das gilt z. B. ganz konkret für alle Phasen von Berufungsverfahren: Hier

⁴ Gleichstellungskonzept 2018 der Technischen Universität Dresden, herausgegeben vom Prorektor für Universitätsplanung Prof. Dr. Antonio Hurtado, nach Beschlussfassung am 15.01.2019.

⁵ Frauenförderplan 2019-2023 der TU Dresden, herausgegeben von der TUD und der Frauenbeauftragten der TU Dresden nach Beschlussfassung am 10.12.2019.

⁶ <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/3637-Saechsisches-Frauenfoerderungsgesetz>, zuletzt abgerufen am 15.07.2025

⁷ <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/20282-GleichstellungsgG>, zuletzt abgerufen am 15.07.2025

⁸ <https://www.kc-sachsen.de/> (zuletzt abgerufen am 23.07.2025)

prüfen Gleichstellungsbeauftragte die Ausschreibungstexte, erstellen dazu ein unabhängiges Votum, nehmen an allen Sitzungen teil und verfassen zum Berufungsvorschlag eine eigenständige Stellungnahme, welche den gesamten Verfahrensverlauf spiegelt.

Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung von Wissenschaftler:innen und Studierenden bei Konflikten am Arbeits- oder Studienplatz, bei Fragen zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung, etwa zur Promotion oder Habilitation, sowie zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium oder Beruf. Weiterhin erfassen sie den aktuellen Stand der Chancengerechtigkeit an der Fakultät und setzen Impulse für Verbesserungen. Hierzu wirken sie z. B. bei der Erstellung von Ordnungen mit und sichten und bewerten Anträge für Wiedereinstiegs- bzw. Landesstipendien⁹ nach Elternzeit oder bei anderen Förderverfahren im Kontext der Geschlechtergleichstellung. Zur Unterstützung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages erhalten die Bereiche und ZWE Mittel, deren Höhe in den Zielvereinbarungen der Bereiche mit der TUD festgelegt werden. Diese Mittel sollen im Idealfall von den Gleichstellungsbeauftragten der Bereiche/ ZWE verwaltet und an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten weitergereicht werden, um z. B. für Weiterbildungen, Fördermaßnahmen für benachteiligte Gruppen, Projekte oder Öffentlichkeitsarbeit im Sinne der Gleichstellung genutzt zu werden.

Die Medizinische Fakultät der TU Dresden (MF-TUD) hat hier eine Sonderstellung: Sie verfügt über einen eigenen Haushalt und erhält ihre Landesmittel direkt vom Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK). In den Zielvereinbarungen mit dem SMWK, welche auch Gleichstellungsziele enthalten, wird die Höhe der Zuwendungen an den Grad der Zielerreichung gekoppelt. Damit die Gleichstellungsziele erreicht werden können, stand der Gleichstellungsbeauftragten der MF-TUD ein jährliches Budget von 10.000 € zur Verfügung. Dieses konnte frei und zweckgerichtet eingesetzt werden, etwa für Projekte, Arbeitsmaterial, die Finanzierung von Projekten (z. B. SHK-Stellen zur Unterstützung), Fortbildungen oder Dienstreisen. Aufgrund allgemeiner Sparmaßnahmen wurde das Budget in 2024 um 50 % auf 5.000 € gekürzt. Im Berichtszeitraum wurde das Budget vor allem verwendet für Sachmittel, Öffentlichkeitsarbeit und die Durchführung der jährlichen Mitgliederversammlung der Kommission Klinika der bukoF – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen¹⁰, die im Jahr 2023 in Dresden stattfand.

Gremienarbeit und Rechte

Gleichstellungsbeauftragte sind mit konkreten Rechten ausgestattet, damit sie ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen können. Sie sind Mitglied der Fakultäts-/ Bereichsräte und haben dort das volle Stimm-, Rede- und Antragsrecht, also die gleichen Möglichkeiten wie die gewählten Mitglieder. Die Gleichstellungsbeauftragten der Bereiche und ZWE sind zudem beratende Mitglieder der Senatskommission „Gleichstellung und Diversity Management“ (SK GDM) und können dort sprechen und Anträge stellen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und ZWE sind außerdem mit Rede- und Antragsrecht als Gäst:innen in Berufungskommissionen dabei und begleiten die Berufungsverfahren von Anfang bis Ende, bewerten den gesamten Ablauf und geben in ihrer Stellungnahme eine unabhängige Bewertung ab. Neben den Berufungsverfahren haben sie laut SächsHSG auch das Recht, bei Einstellungsverfahren für wissenschaftliches und künstlerisches Personal Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu nehmen und eine Stellungnahme abzugeben. Laut dem Gleichstellungskonzept 2018 der TUD sind sie zudem bei allen Einstellungsverfahren für unbefristete Stellen einzubinden. Bei Förderanträgen haben sie ein Vorschlagsrecht und können bspw. bei der Beratung von Anträgen auf Wiedereinstiegs- oder Landesstipendien¹¹ an der Graduiertenakademie mitwirken oder in fakultätsinternen Fördermaßnahmen wie dem Habilitationsförderprogramm für Frauen¹² der MF-TUD Empfehlungen aussprechen und entsprechende Stellungnahmen verfassen.

Darüber hinaus können sie initiativ Informationsaktionen durchführen, Veranstaltungen organisieren oder bestimmte Personengruppen an der Fakultät ansprechen. Ziel ist es, Themen sichtbar zu machen, Unterstützung zu bieten und ein Gefühl dafür zu entwickeln, welche Themen an der Fakultät aktuell und wichtig sind, etwa durch Gespräche, Umfragen oder Feedbackrunden. Neben den offiziellen Gremien arbeiten Gleichstellungsbeauftragte auch in verschiedenen Arbeitskreisen und Netzwerken zusammen. Die regelmäßigen jährlichen Strategiegespräche zwischen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Universitätsleitung wurden während der Corona-Pandemie vorübergehend ausgesetzt und sind bislang noch nicht wieder in der ursprünglichen Form aufgenommen worden. Dagegen wurden die vierteljährlichen Treffen der AG Gleichstellungsbeauftragte, also der dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten, während der Pandemiezeit nicht unterbrochen, sondern vorübergehend in den digitalen Raum verlegt. Mittlerweile

⁹ <https://tu-dresden.de/ga/finanzierung/foerderangebote-ga/promotionsfoerderung/wiedereinstiegsstipendium> (zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

¹⁰ <https://bukof.de/kommission/gleichstellungsarbeit-an-medizinischen-fakultaeten-und-universitaetskliniken/> (zuletzt abgerufen am 23.10.2025)

¹¹ <https://tu-dresden.de/ga/finanzierung/foerderangebote-ga/promotionsfoerderung/wiedereinstiegsstipendium> (zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

¹² <https://tu-dresden.de/med/mf/forschung-internationales/nachwuchsfoerderung-dscs/internefoerderprogramme/frauenhabil> (zuletzt abgerufen am 15.07.2025)

finden die Treffen der AG Gleichstellungsbeauftragte wieder in Präsenz statt. In dieser AG tauschen sie sich aus, beraten über gemeinsame Strategien und bereiten Themen vor, die in die SK GDM eingebracht werden sollen. Zusätzlich gibt es zwei regelmäßige Formatangebote: Das „Café Equality“ als monatliches Treffen zur kollegialen Fallberatung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander, und das „forum potpourri“ als ein jährliches uniweites Forum, das aktuelle Gleichstellungsthemen beleuchtet und diskutiert. Beide Formate bieten Raum für Austausch, Inspiration und gemeinsame Lösungsansätze.

Entlastung

Das SächsHSFG sowie sein Nachfolger SächsHSG¹³ sehen vor, dass die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung ihrer Amtsaufgaben von der Arbeitgeberin angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet werden müssen. Dieser Anspruch berücksichtigt, dass die Aufgaben von Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich zu anderen Positionen in der akademischen Selbstverwaltung (außer bei Dekanaten oder vergleichbaren Leitungsfunktionen) deutlich mehr Zeit und Engagement erfordern. Im Jahr 2014 hat das Rektorat deshalb eine Regelung zur angemessenen Ausstattung und Entlastung beschlossen, die auf individuellen Nachweisen der tatsächlich für die Gleichstellungsarbeit aufgewendeten Zeit basierte. Allerdings wurde diese Regelung in den dezentralen Einrichtungen nur unvollständig umgesetzt. Zudem galt sie nur für Gleichstellungsbeauftragte aus den Mitgliedergruppen des wissenschaftlichen Personals und der Professuren und hat z. B. Stellvertretungen nicht berücksichtigt.

Aus diesen Gründen hat die Universitätsleitung die Regelung ab 2022 ausgesetzt und in eine umfassende Überarbeitung gegeben. Ziel war es, die Entlastung nun für alle Mitgliedergruppen differenziert zu gestalten, um den tatsächlichen Bedarfen gerecht zu werden und erstmals auch die Stellvertretungen explizit einzubeziehen. Die neue Entlastungsregelung wurde am 12. Februar 2024 beschlossen, aber tritt erst ab der nächsten Amtsperiode, also ab Januar 2025, in Kraft. Daher mussten die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten während des Berichtszeitraums ihr Amt ohne formelle Entlastung wahrnehmen.

Hinweis: Da die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte bei der gewählten Gleichstellungsbeauftragten liegt, aber nicht bei den Stellvertretungen, wird nachfolgend im Bericht von der

¹³ „Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.“ (SächsHSFG § 55 Abs. 4 Satz 1) und „Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben

Gleichstellungsbeauftragten (weiblich, Singular) gesprochen, obwohl sich an der MF-TUD im Berichtszeitraum zusammen mit den Stellvertretungen ein gemischt-geschlechtliches Team aus vier Personen für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit engagiert hat.

Bis Ende 2020 bestand die gewährte Entlastung für die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Medizin aus einer Reduzierung des Lehrdeputats und der Zuordnung einer halben Stelle für eine Laborassistentin zur Unterstützung wissenschaftlicher Arbeiten. Diese entlastenden Maßnahmen konnten ab 2021 nicht mehr fortgesetzt werden, weil die amtierende Gleichstellungsbeauftragte zum 1. Januar 2021 vom Institut für Anatomie in die Verwaltung des Bereichs Medizin wechselte und ihre Lehr- und Forschungsaufgaben abgab. Dort übernahm sie die neu geschaffene Stabsstelle „Gleichstellungs- und Diversity Management“ sowie die Leitung der Projektgruppe „Gender & Diversity, Gendermedicine“ im Modellstudiengang Humanmedizin MEDiC – Medizin in Chemnitz der MF-TUD. Dieser Studiengang wird seit 2020 kooperativ mit dem Klinikum Chemnitz gGmbH durchgeführt. Seit diesem Wechsel wurde keine alternative Entlastung gewährt.

Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Praxis

Situation und ständige Aufgaben des Gleichstellungsteams

Bei den Uniwahlen im November 2021 wurde Frau PD Dr. Monika Valtink erneut als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gewählt. Zu ihren Stellvertretungen wurden Frau Anne Röhle, Prof. Christian Albrecht May und Dr. Kathrin Schmeißer gewählt. Zudem wurde Frau Jun.-Prof. Dr. Julia Martini erneut für den Bereich Medizin als Gleichstellungsbeauftragte bestätigt. Da Dr. Schmeißer Ende 2022 die TUD verlassen hat, wurde im Jahr 2023 Herr Nils Roll als weiterer Stellvertreter in das Gleichstellungsteam der Fakultät nachgewählt. Gleichzeitig wurde Frau Katja El-Armouche für den Bereich Medizin als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

In den ersten Jahren der Corona-Pandemie waren viele Gremiensitzungen zeitweise verkürzt oder komplett digital abgehalten worden, auch Berufungsverfahren. Während

angemessen zu entlasten.“ (SächsHSG § 56 Abs. 5 Satz 2) <https://revosax.sachsen.de/vorschrift/10562.6> und <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/19986-Saechsches-Hochschulgesetz> (beide zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

des Berichtszeitraums wurde jedoch zunehmend wieder in Präsenz gearbeitet und Verkürzungen zurückgefahren, was die Arbeitsbelastung für das Gleichstellungsteam deutlich erhöht hat. Besonders zeitaufwendig waren die Begleitung von Berufungsverfahren und die Teilnahmen am Fakultätsrat. Weitere regelmäßige Gremien, an denen die Gleichstellungsbeauftragten teilnahmen, waren die SK GDM, die AG Gleichstellungsbeauftragte, das Café Equality für kollegiale Beratungsgespräche sowie die zweimonatlichen internen Teamtreffen, an denen auch die Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums Dresden (UKD) beteiligt waren.

Während der schrittweisen Rückkehr in den Präsenzbetrieb stieg die Zahl der individuellen Beratungsanfragen von Beschäftigten und Studierenden deutlich an. Häufig wurden Themen wie Ungleichbehandlung oder Chancenverweigerung (z. B. bei befristeter Beschäftigung), Konfliktsituationen oder Diskriminierung am Arbeits- oder Studienplatz thematisiert. Dabei spielten ableistische, sexualisierte oder rassistische Diskriminierung eine Rolle. Besonders hervorzuheben ist, dass die Vereinbarkeit von Elternschaft mit Studium oder Beruf, vor allem unter den Pandemie-Bedingungen, zunehmend im Fokus stand. Auch Probleme bei der Umsetzung des Mutterschutzgesetzes wurden häufiger angesprochen. Hier kam es vor allem im Anschluss an die Pandemiezeit vermehrt zu unnötigen Konflikten und Studienverzögerungen, weil die Ausgestaltung von Gefährdungsbeurteilungen für das Studium in den gemeldeten Fällen nicht hinreichend konform mit dem Mutterschutzgesetz (MuSchG)¹⁴ war. Die Gleichstellungsbeauftragten berieten betroffene Studierende und führten zudem ausführliche Gespräche mit Fachverantwortlichen, da viele Probleme auf Unkenntnis oder zu strenge Auslegungen der Gesetzeslage zurückgingen, oft auch aufgrund von Unsicherheiten im Umgang mit den Vorschriften.

Zusätzlich wurden Stellungnahmen zu Themen wie Prüfungsrücktritt oder Nachteilsausgleich erstellt. Bei Diskriminierungserfahrungen wurde, nach Absprache mit den Betroffenen oder auf deren Initiative hin, auch die Beschwerdestelle der TUD eingeschaltet. In besonders schwierigen Fällen, etwa bei Ableismus oder geschlechtsbezogener Diskriminierung in der Lehre, wurden zusätzlich die Prorektorate für Universitätskultur und Bildung einbezogen. Aufgrund zunehmender rassistischer Diskriminierung und rassistisch motivierter Anfeindungen, insbesondere unter Studierenden, wurde in einem größeren Arbeitskreis neben der Beschwerdestelle und dem Studierendenrat der TUD zusätzlich auch das

Kulturbüro Sachsen e. V. als beratende Institution eingebunden.

Besonderheiten in 2022

Im Jahr 2022 wurde der Webauftritt des Gleichstellungsteams aus Fakultät und Bereich Medizin überarbeitet und neugestaltet. Neben der neuen digitalen Präsenz gab es auch mehrere öffentlichkeitswirksame Aktivitäten: So wurde eine Publikation zum Thema digitale Lehre¹⁵ veröffentlicht und das Team war in Sendungen des Mitteldeutschen Rundfunks zu sehen und zu hören (im Fernsehen in der Sendung „Fakt!“ und im Radio in der „Abendsendung Radio Sachsen“). Diese Auftritte dienten auch als Vorbereitung und Ankündigung für zwei neue Angebote, die Ringvorlesung „Geschlechtersensible Medizin“, die zum Wintersemester 2022/23 startete, sowie die Mitgestaltung der GenderLectures¹⁶ „Gender in Medizin (technologie) und Psychologie“ der GenderConceptGroup der TUD im Sommersemester 2022.

Das Gleichstellungsteam hat aber nicht nur aktiv Bildungsformate angeboten, sondern nahm auch selbst an zahlreichen Weiterbildungen teil. Dazu gehörten unter anderem die PIA-Reihe der TUD zu Berufungsverfahren, ein mehrteiliger Workshop mit Dr. Angela Wroblewski (Institut für Höhere Studien, Wien) zum Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit, eine Fortbildung des Berufungsteams der TUD zum Thema „Unconscious Bias“ sowie die Teilnahme an der Online-Vortragsreihe „Medizin und Philosophie“ der MH Hannover. Im Bereich der Projekte wurden mehrere Initiativen gestartet oder fortgesetzt, z. B.:

- gemeinsam mit dem Fachschaftsrat Medizin und Zahnmedizin ein Gesprächskreis für Studierende, um diejenigen, die unter Belastungen wie Einsamkeit oder Versagensängsten leiden, ein geschütztes Forum zu bieten,
- die Teilnahme an den Diversity Tagen der TUD mit eigenem Workshopangebot („Diversity und Gesundheit: Untrennbar, Unverzichtbar“),
- eine Initiative zur Ausstattung der Lehrgebäude mit Spenderautomaten für kostenfreie Menstruationsartikel,
- der Anstoß einer fakultäts- und TU-weiten Diskussion zur Zeichnung von DORA/ CoARA¹⁷ oder ähnlichen Ansätzen (z. B. Athena SWAN) mit dem Ziel, Forschungsleistung gerechter zu bewerten,
- die Beteiligung am interdisziplinären Verbundantrag „GenderExzellenz (GEx) – Qualitätsgewinn durch Berücksichtigung von Genderaspekten in exzellenter

¹⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ (zuletzt abgerufen am 24.10.2025)

¹⁵ Röhle A (2022) *Praktische Lehre wird digital – nehmen wir alle mit? Digitale Chancen – Chancen digital* 1:13-22. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa2-829635> (zuletzt abgerufen am 22.07.2025)

¹⁶ <https://tu-dresden.de/gsw/forschung/projekte/weitere-forschungsprojekte-an-den-fakultaeten/genderconceptgroup/projekte/genderlectures> (zuletzt abgerufen am 22.07.2025)

¹⁷ <https://sfdora.org/> (zuletzt abgerufen am 27.10.2025)

Forschung¹⁸ (BMBF-Call „GiB“¹⁹) und Teilnahme am zugehörigen uniweiten Symposium.

Im Rahmen des Modellstudiengangs MEDiC wurden ebenfalls verschiedene Projekte durchgeführt:

- eine Kontextanalyse mit Anforderungserhebung zu „Chancengerechte Arbeitswelt Medizin“ (inkl. einer Publikation zum Projekt²⁰)
- die Entwicklung eines überfachlichen Promotionsbegleitprogramms im MEDiC für digitale und Geschlechterkompetenz in Forschungsprojekten,
- fortlaufende Begleitung des neu aufgebauten Ärztinnennetzwerks am Klinikum Chemnitz gGmbH.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf Networking mit internen und externen Partner:innen:

- Teilnahme am internen TUD-Gesprächskreis „Gleichstellung und Internationalisierung“,
- Austausch mit PD Dr. Eva Schönefeld von der Unimedizin Münster zum Thema „sexualisierte Diskriminierung in der medizinischen Lehre“²¹,
- Beteiligung am bundesweiten runden Tisch „Mutterschutz an Hochschulen“,
- Mitgliederversammlungen der bukoF KK²² (Kommission Klinika der bukoF - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) und Mitarbeit in der AG „Vergabe oberärztlicher Stellen“,
- sowie Teilnahme an den Mitgliederversammlungen des Forum Mentoring e. V., darunter Sitzungen der Arbeitsgruppen „Studierendenmentoring“ und „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“.

Zudem waren Mitglieder des Gleichstellungsteams beratend und/ oder stellungnehmend beteiligt an:

- der Überarbeitung des intramuralen Habilitationsförderprogramms für Frauen,
- der Novellierung des Statistikbogens für Berufungsverfahren,
- dem Review des NKLM 2.0 unter den Aspekten Chancengleichheit, Diskriminierungsfreiheit und Geschlechtergerechtigkeit,

- der Novellierung des Prüfungsleitfadens der Fakultät Medizin,
- verschiedenen Auswahlverfahren (Forschungsförderprogramm CAMINO, TUD-Programm Get TU Know zur Unterstützung der aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren).

Besonderheiten in 2023

Im Jahr 2023 wurde das Lehrangebot „Geschlechtersensible Medizin“ weiter ausgebaut und mit einem Wahlpflichtfach für Studierende im Regelstudiengang Medizin ergänzt. Zudem wurde die Ringvorlesung durch die Sächsische Landesärztekammer (SLÄK) als Teil der ärztlichen Weiterbildung zertifiziert. Dank einer erfolgreichen Mitteleinwerbung aus dem Anreiz-Fonds Diversity der TUD konnten zusätzlich Honorare für externe Dozent:innen für die Ringvorlesung vergeben werden. Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligte sich erneut an den GenderLectures der GenderConceptGroup, diesmal unter der Überschrift: „Gender plus Medicine: Forming a healthier society“. Das Gleichstellungsteam war zudem aktiv in der Weiterbildung und führte Vorträge, Seminare und Workshops durch:

- Diskriminierung in der Medizin: ein Workshop für Lehrkoordinator:innen im Wintersemester 2023/24,
- gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums Dresden (UKD) den „Bringing in the bystander“ -Workshop für Studierende organisiert und durchgeführt,
- einen Workshop durchgeführt zum Thema „Diversity und Gesundheit: Untrennbar, unverzichtbar. Aspekte aus Qualitätsmanagement, Gleichstellung und geschlechtersensibler Medizin“ auf der Jahrestagung der Klinik und Poliklinik für Psychotherapie und Psychosomatik am UKD (Tagungsmotto: „Sex und Gender – Eine Frage der Identität?“),
- am „Ask Me Anything Berufungstraining“ des NCT/UCC als Expertin bzw. Podiantin mitgewirkt,
- im Podcast „You ask - We explain“²³ zu geschlechtersensibler Medizin als Diskutant:in mitgewirkt,
- Weiterbildungsmaterial für Lehrpersonal zu Anti-Diskriminierung und Diskriminierungsprävention in der Lehre erstellt,
- Vorträge in verschiedenen Gremien und Fakultätsgruppen gehalten zu Diskriminierung, sexualisierter

¹⁸ <https://tu-dresden.de/gsw/forschung/projekte/weitere-forschungsprojekte-an-den-fakultaeten/genderconceptgroup/projekte/genderexzellenz> (zuletzt abgerufen am 22.07.2025)

¹⁹ https://www.bmftr.bund.de/SharedDocs/Bekanntmachungen/DE/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html (zuletzt abgerufen am 22.07.2025)

²⁰ Engelmann K, Valtink M, Lohse A et al. (2022) Der Mensch im Mittelpunkt einer sich wandelnden Arbeitskultur in der Medizin.

Ärzteblatt Sachsen 11:20-23 sowie dessen Nachdruck im Ärzteblatt Sachsen-Anhalt 34:12-16 (2023)

²¹ <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-021-02497-y> (zuletzt abgerufen am 27.10.2025)

²² <https://bukof.de/kommission/gleichstellungsarbeit-an-medizinischen-fakultaeten-und-universitaetskliniken/> (zuletzt abgerufen am 27.10.2025)

²³ <https://tu-dresden.de/med/mf/idl/dasinstitut/carl/you-ask-we-explain> (zuletzt abgerufen am 22.07.2025)

Gewalt und Stalking im Kontext von Sicherheit am Arbeitsplatz.

Das Gleichstellungsteam hat sich auch selbst in Seminaren und Workshops der TUD oder der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit Sachsen (KCS)²⁴ zu Themen wie Berufungen im Hochschulkontext, Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit, Gender Pay Gap, Wissenschaftskommunikation und Geschlechterforschung weitergebildet.

Weiterhin waren die (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen Formaten aktiv beteiligt, unter anderem an der TUD am Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e. V.²⁵ und am Männerthementag. Ein besonderes Projekt war die gemeinsame Organisation eines „Nachwuchssymposiums Chirurgie“ mit der Klinik für VTG-Chirurgie und weiteren operativen Fachgebieten. Ziel war es, als Reaktion auf häufige Diskriminierung von Studentinnen im Lehresetting zu zeigen, dass chirurgische Fächer keineswegs stereotyp männlich sind, sondern auch viele Ärztinnen als Chirurginnen tätig sind. Das Symposium richtete sich an Studierende und junge Ärzt:innen und förderte eine inklusivere Sicht auf die operativen Fachrichtungen.

Auch die Netzwerkaktivitäten wurden fortgesetzt, so nahm die Gleichstellungsbeauftragte an den Mitgliederversammlungen des Forum Mentoring e. V. und dessen Arbeitsgruppen teil. Zudem beteiligte sich die Gleichstellungsbeauftragte am runden Tisch „ethics and responsible AI“ von TUD und ScaDS.AI. Zahlreiche zeitliche Ressourcen wurden neben der regelmäßigen Gremientätigkeit auch für folgende Aufgaben gebraucht:

- die aktive Mitwirkung im Arbeitskreis zur Fortschreibung des GK der TUD,
- die Beteiligung bei der Antragstellung im Professorinnen-Programm 2030 des Bundes und der Länder,
- sowie die Fortsetzung der Projekte im Rahmen des MEDiC-Modellstudiengangs.

Ein besonderes Highlight war die Ausrichtung der jährlichen Mitgliederversammlung der bukoF KK. Nach mehreren Jahren digitaler Treffen fand die Tagung erstmals wieder in Präsenz, diesmal in Dresden, statt. Über drei Tage trafen sich Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte aus allen medizinischen Fakultäten, Universitätsklinik und Medizinischen Hochschulen Deutschlands an der MF-TUD. Sie widmeten sich dem Tagungsthema „Arbeitswelt Medizin: Interprofessionell und digital in die Zukunft“ mit

Vorträgen, Arbeitssessions und intensivem Austausch über Erfahrungen an den verschiedenen Standorten. Neben der internen Kommissionsarbeit nutzten die Teilnehmer:innen die Gelegenheit, sich zu vernetzen und gemeinsam Strategien für eine inklusivere Zukunft der Medizin zu entwickeln.

Besonderheiten in 2024

Im Jahr 2024 wurden die in 2022 begonnenen MEDiC-Projekte „chancengerechte Arbeitswelt Medizin“ und die fortlaufende Begleitung des Ärztinnennetzwerks am Klinikum Chemnitz gGmbH weitergeführt, auch wenn die MEDiC-Projektphase am 31.12.2023 endete und die Finanzierung der Projekte auslief. Aus diesem Grund konnte auch das überfachliche Promotionsbegleitprogramm im MEDiC letzten Endes nicht umgesetzt werden. Die Suche nach einer Drittmittelförderung zur Implementierung des entwickelten Programms verlief bislang erfolglos. Diese Projekte beanspruchten weiterhin erhebliche zeitliche Ressourcen. Gleichzeitig war die Teilnahme an verschiedenen ständigen und temporären Gremien sowie Arbeitskreisen der MF-TUD und der TUD ein weiterer zentraler Aufgabenbereich. Neben der Mitwirkung an der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts der TUD kam 2024 auch die Beteiligung am Audit „Vielfalt gestalten“ hinzu.

Ein besonderer Erfolg war die Einwerbung von Sondermitteln für Inklusion, mit denen ein Konversationskarten-Set namens „Fair Play“ hergestellt wurde. Die Karten können in Teammeetings oder anderen Zusammenkünften genutzt werden, um in wenigen Minuten über die grundlegenden Aspekte der chancengerechten, diversitätssensiblen und inklusiven Zusammenarbeit zu sprechen und so ein faires, gemeinschaftliches Teamklima zu fördern. Das Set kann von allen Arbeitsgruppen und Teams entweder über den Ausleihpool Inklusion²⁶ der TUD, bei der Gleichstellungsbeauftragten des UKD oder bei der Stabsstelle Gleichstellungs- und Diversitymanagement in der Bereichsverwaltung Medizin ausgeliehen werden.

Die Lehrangebote zur geschlechtersensiblen Medizin wurden auch in 2024 weitergeführt. Zudem wurden die Themen Gleichstellung, Diversität und Inklusion gezielt in das Lehrportfolio des Medizinisch-Interprofessionellen Zentrums (MITZ) eingebunden und in bestehende Formate integriert²⁷. Eine besondere Ehrung war die Auszeichnung mit dem „Preis für diversitätssensible Lehre“ der TUD in Höhe von 4.000 EUR für die Lehrangebote zur geschlechtersensiblen Medizin sowie für die diversitätssensible und inklusive Gestaltung von Lehrveranstaltungen im MITZ.

²⁴ <https://www.kc-sachsen.de/> (zuletzt abgerufen am 23.07.2025)

²⁵ <https://www.stifterverband.org/medien/vielfalt-gestalten> (zuletzt abgerufen am 24.07.2025)

²⁶ https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/inklusion/Ausleihpool_Inklusion (zuletzt abgerufen am 24.07.2025)

²⁷ Röhle A, Bleier-Rox M (2023). Vielfalt in der medizinischen Lehre: Untersuchung von Diversitätsmerkmalen im MITZ im Vergleich zur Bevölkerung. doi: 10.3205/23isls20, urn:nbn:de:0183-23isls208. <https://www.egms.de/static/de/meetings/isls2023/23isls20.shtml> (zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

Diese Anerkennung unterstreicht die hohe Qualität und Wirkung der Arbeit.

Neben der studentischen Lehre waren Mitglieder des Gleichstellungsteams auch in ärztlichen Weiterbildungsformaten aktiv und haben gemeinsam mit der SLÄK ein Weiterbildungs-Webinar zur geschlechtersensiblen Medizin organisiert und an diesem auch mit einem eigenen Beitrag teilgenommen. Die Reihe soll weitergeführt und künftig im Weiterbildungscurriculum der SLÄK verankert werden. Zudem wurde die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Funktion als Mitarbeiterin der Stabsstelle Gleichstellungs- und Diversity Management fest in den „Basis-Workshop Medizindidaktik“²⁸ für Lehrende in Medizin, Zahnmedizin und medizinnahen Studiengängen mit einem eigenen Beitrag zum Thema „Professionelle Haltung in der Lehre: zur Prävention von Diskriminierung“ integriert.

Proaktiv hat das Gleichstellungsteam 2024 verstärkt Kontakt zu den Mitgliedern der Hochschulmedizin Dresden gesucht und dafür verschiedene öffentlichkeitswirksame Formate aufgesetzt:

- Mit einem Eisstand im Beschäftigtenrestaurant Caruso oder vor der Mensa konnten Beschäftigte und Studierende im Format „Auf ein Eis mit der Gleichstellung“ eine Kugel Eis genießen, als lockere Einladung zum Gespräch.
- In einer „Schlaue Väter-Stunde“ wurden gezielt Väter angesprochen: Angebote der Arbeitgeberin wurden vorgestellt und die Bedarfe der Väter an Unterstützung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium abgefragt.
- Ein anonymisiertes Umfrageprojekt zur Erfahrung von Sexismus und sexualisierter Diskriminierung am Arbeits- und Studienplatz wurde an der Fakultät Medizin und am Uniklinikum durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen: Es besteht ein erhebliches strukturelles Problem. Daher soll die Studie weiter ausdifferenziert werden. Teilergebnisse wurden bereits auf der Jahrestagung der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung²⁹ vorgestellt.

Weitere Publikationen des Gleichstellungsteams thematisierten den Transfer der entwickelten diversitätssensiblen Lehrangebote z. B. in die Veterinärmedizin³⁰, außerdem auch die geschlechtersensible Medizin³¹ und die Digitalisierung in der Medizin³². Zudem wurde das

Nachwuchssymposium Chirurgie erneut mitorganisiert und begleitet. Damit wurde erneut die Botschaft verdeutlicht, dass chirurgische Fachrichtungen keine stereotyp männlichen Bereiche sind, sondern offen für alle Geschlechter und Hintergründe.

Über die Themen der Gleichstellungsarbeit an Bereich und Fakultät Medizin der TUD informiert die Webseite der Gleichstellungsbeauftragten:

<https://tu-dresden.de/med/der-bereich/chancengleichheit>

²⁸ <https://tu-dresden.de/med/mf/idl/lehrprofessionalisierung/medizindidaktik-1/index> (zuletzt abgerufen am 27.10.2025)

²⁹ Röhle A, Valtink M, Zimmermann C et al. (2024) How to barriere- und sexismusfrei. Professionen- und institutionsübergreifendes Projektmanagement am Medizinstandort Dresden. In: Gemeinsame Jahrestagung der Gesellschaft für Medizinische Ausbildung (GMA) und des Arbeitskreises zur Weiterentwicklung der Lehre in der Zahnmedizin (AKWLZ). Freiburg, Schweiz, 05.-09.08.2024. <https://www.egms.de/static/en/meetings/gma2024/24gma117.shtml> (zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

³⁰ Rolzhäuser P, Hamedy A, Wolter S, ..., Röhle, A. (2024). Einsatz von Telepräsenzrobotern in der Lehre im Fachgebiet Fleischhygiene. 64. Arbeitstagung des Arbeitsgebietes "Lebensmittelsicherheit und Verbraucherschutz" der DVG

³¹ Röhle A, Engelmann K, Valtink M (2024) Geschlechtersensible Medizin – wen trifft es wie? *Ärzteblatt Sachsen* 8:9-11 sowie dessen Nachdruck im *Ärzteblatt Sachsen-Anhalt* 35:19-21 (2024)

³² Grummt S, Stolze G, Engelmann K, ..., Valtink M (2024) Quo vadis, Digitalisierung im Gesundheitswesen? *das Krankenhaus* 4:330-334

Berufungsverfahren

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Das SächsHSG und sein Nachfolgegesetz, das SächsHSG³³, sehen vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten mit Rede-, Antrags- und Einsichtsrecht in Berufungsverfahren mitwirken und konkrete Vorschläge einbringen können. Dies dient der effektiven Umsetzung der gesetzlichen Pflicht zur Herstellung von Chancengleichheit. Gemäß der Berufsordnungs der TUD³⁴ sind Gleichstellungsbeauftragte in allen Phasen des Verfahrens von der Erstellung der Stellenausschreibung bis zum Abschluss des Verfahrens eingebunden. Hierbei gewährleistet sie, dass die Ausschreibungen geschlechtergerecht formuliert sind, inklusive und ansprechende Sprache verwendet wird sowie Ansprechpersonen für spezifische Anfragen benannt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt vor der Veröffentlichung eine unabhängige Stellungnahme zum Ausschreibungstext, die für die Genehmigung der Ausschreibung durch das Rektorat erforderlich ist. Während des Verfahrens begleitet sie alle Sitzungen der Berufungskommission und erstellt anschließend eine unabhängige Bewertung zu allen Aspekten der Chancengleichheit und Transparenz. Zudem kann sie während des Verfahrens im Falle von Bedenken die Kommissionsarbeit zu beanstanden und die vorgeschlagene Berufsliste mit einer entsprechenden Begründung ablehnen.

Seit 2014 wird ein verbindlicher Statistikbogen im Rahmen des Gleichstellungsmonitorings eingesetzt, um den Anteil von Frauen in allen Schritten des Berufsprozesses zu erfassen. Dieser beinhaltet die Bewerber:innenzahlen, die Auswahlentscheidungen, die Listenplatzierungen sowie die Berufungsvorschläge. Zudem werden der Frauenanteil in den Berufungskommissionen und als Gutachterinnen

erfasst. Seit 2020/21 muss vor der Ausschreibung das Bewerber:innenfeld geprüft und dokumentiert werden, ebenso ist eine Liste von potenziellen Bewerber:innen zu erstellen. Bei einem Frauenanteil von weniger als 50 % bei den Bewerbungen ist die Berufungskommission aufgefordert, im Rahmen der aktiven Rekrutierung gezielt Frauen für die Stelle zu gewinnen. Diese Bemühungen und die Ergebnisse müssen in einem separaten Erhebungsbogen dokumentiert werden. Weil seitens der TUD bislang keine Auswertungen des Gleichstellungsmonitorings ausgegeben wurden, sammelt die Gleichstellungsbeauftragte die Daten aus den Berufsverfahren der MF-TUD und erstellt laufend eigene, aktuelle Auswertungen für die Fakultät, um die Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit in Berufsverfahren transparent zu gestalten.

Auswertung der abgeschlossenen Verfahren

Im folgenden Bericht werden die Berufsverfahren der MF-TUD für den Zeitraum 2022–2024 unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten dargestellt. Die Daten sind in vier Kategorien eingeteilt:

- Erfolgreich abgeschlossene Verfahren (mit Amtsantritt im Berichtszeitraum),
- Nicht erfolgreich abgeschlossene Verfahren (mit Begründung),
- Laufende, also nicht im Zeitraum abgeschlossene, Verfahren
- Besetzungen, getrennt nach internen und externen Berufenen.

³³ „Die oder der Gleichstellungsbeauftragte [...] ist berechtigt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen zu nehmen sowie an Sitzungen der Berufungskommissionen und Findungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen.“ (SächsHSG § 56 Abs. 2)

³⁴ Berufsordnungs Technischen Universität Dresden vom 03.11.2016 §6 (9) „Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ein

Mitglied der Schwerbehindertenvertretung sind berechtigt, an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen. Sie sind wie die Mitglieder zu laden und zu informieren. Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist zu Anträgen berechtigt.“

Erfolgreich abgeschlossene Berufungen

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren.

Insgesamt wurden 11 Professorinnen (2x W1, 6x W2, 3x W3) und 27 Professoren (3x W1, 14x W2, 10x W3) berufen sowie eine Honorarprofessur vergeben. Sehr positiv ist, dass sich nur bei 6 von 38 abgeschlossenen Verfahren (15,8 %) keine Frauen beworben haben (Tabelle 2; darunter eine Direktberufung). Im vergangenen Berichtszeitraum lag dieser Anteil noch bei 42,3 % der ausgeschriebenen Verfahren. Verschiedene Gründe können hierfür in Betracht kommen, z. B. könnte die MF-TUD aufgrund verstärkter Bemühungen zu Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als Arbeitgeberin attraktiver geworden sein, oder die Ausschreibungstexte, die zunehmend auch einen Fokus auf Diversität beinhalten, waren ansprechender und wurden Wissenschaftlerinnen besser angenommen. Abbildung 1 visualisiert die absoluten und relativen Zahlen der einzelnen Verfahrensstufen nach Geschlecht.

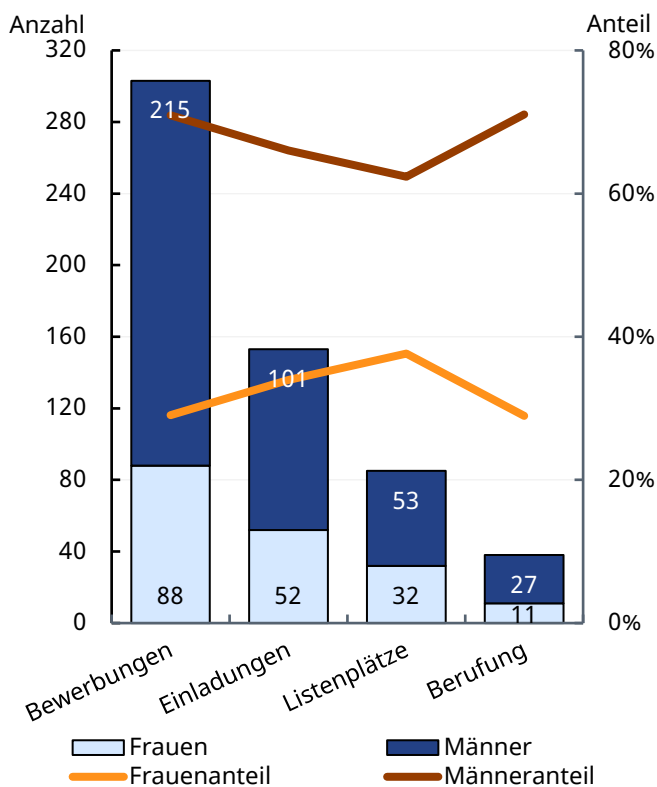


Abbildung 1: Geschlechteranteile in Berufungsverfahren
Aufgeschlüsselt nach Verfahrensstufe in absoluten (Säulen) und relativen (Linien) Zahlen auf den einzelnen Stufen der im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossenen Verfahren der MF-TUD
(Zur Bildbeschreibung von Abbildung 1)

Besonders auffällig ist, dass Frauen auf den Listen deutlich stärker vertreten waren als bei den Bewerbungen und den Berufungen (Tabelle 1). Frauen sind vor allem auf Platz 1 (41,0 %) und Platz 3 (43,8 %) der Listen gut vertreten und der Frauenanteil ist hier deutlich höher als bei den Bewerbungen (29,0 %), aber auch als bei den Ruferteilungen (25,0 %) bzw. den Rufannahmen (28,9 %).

Tabelle 1: Verteilung der Geschlechter auf den Listenplätzen in den erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren im Berichtszeitraum (inkl. Direktberufungen ohne Ausschreibung und selbst eingeworbene Stiftungsprofessuren)

Verfahrens- stadium	Frauen	Männer	gesamt	Frauenanteil in %
Bewerbungen	88	215	303	29,0 %
1. Listenplatz	16	23	39	41,0 %
2. Listenplatz	9	20	29	31,0 %
3. Listenplatz	7	9	16	43,8 %
4. Listenplatz	2	0	2	100,0 %
Ruferteilungen	13	39	52	25,0 %
Rufannahmen	11	27	38	28,9 %

Dies deutet darauf hin, dass Bewerberinnen sich in den Verfahren zwar gegen die Konkurrenz durchsetzen können und häufig in die Liste aufgenommen werden, aber den letzten Schritt auf eine Professur an unserer Fakultät nicht machen. Die Differenz zwischen den Ruferteilungen und den Rufannahmen zeigt, dass in mehreren Verfahren Rufe abgelehnt wurden und die Rufe dann an die auf der Liste nachrangig platzierten Personen gegeben wurden. Dies könnte erklären, warum weniger Frauen berufen wurden, als erstplatziert auf den Listen standen. Dass im Vergleich zu Platz 1 und Platz 3 weniger Frauen auf Platz 2 gelistet waren (31,0 %) (Abbildung 2), könnte darauf hinweisen, dass eine Frau entweder als „Wunschkandidatin“ auf Platz 1 gelistet wird oder aber auf den letzten Listenplatz gesetzt wird, wenn sie nicht Wunschkandidatin ist, so dass ihre Berufung unwahrscheinlich wird.

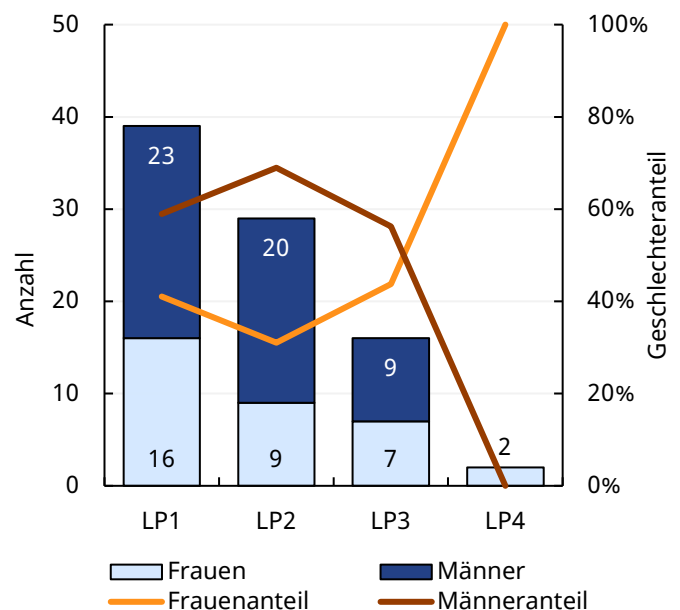


Abbildung 2: Geschlechteranteile auf den Berufungslisten der MF-TUD
In absoluten (Säulen) und relativen (Linien) Zahlen (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 2)

Tabelle 2: Erfolgreich abgeschlossene Besetzungen von Professuren (W1, W2, W3) an der MF-TUD im Berichtszeitraum gelistet nach Beginn des Verfahrens

lfd. Nr.	Professur		Inhaber:in	Bewerbungen		Antritt
				gesamt	Frauen	
1	W3	Prothetische Zahnmedizin	Nicole Passia	14	3	01.01.2022
2	W1	Infektionsimmunologie	Hani Harb	7	2	01.02.2022
3	W2	Geburtshilfe und Pränatalmedizin	Cahit Birdir	3	1	01.02.2022
4	W3	Funktionelle Bildgebung in der operativen Onkologie**	Oliver Bruns	11	0	01.02.2022
5	W2	Kardiologie mit Schwerpunkt Invasive Elektrophysiologie	Sergio Richter	11	2	01.03.2022
6	W2/W3	Medical Device Regulatory Science	Stephen Gilbert	7	1	01.03.2022
7	W3	Ethik und Geschichte der Medizin und Zahnmedizin	Florian Bruns	20	6	01.03.2022
8	W1	Regenerative Oralchirurgie und Implantologie	Paula Korn	8	3	01.05.2022
9	W3	Clinical Artificial Intelligence	Jakob Nikolas Kather	5	0	01.06.2022
10	W2	Experimentelle Tumorthherapie	Martin Wermke	2	0	01.08.2022
11	W2	Versorgungsforschung, Schwerpunkt Transfer	Markus Kösters	8	2	01.09.2022
12	W2	Thoraxchirurgie	Till Plönes	8	1	01.11.2022
13	W2	Data Science und Versorgungsforschung in der Anästhesiologie und Intensivmedizin	Mario Menk	4	2	01.12.2022
14	W2	Kraniofaziale Orthopädie	Theodosia Barzela	2	1	01.12.2022
15	W2ttW3	Translationale tumorimmunologische Forschung #	Lena Seifert	1	1	01.12.2022
16	W3	Neurochirurgie	Ilker Eyüpoglu	26	4	01.01.2023
17	W3	Translationale Bildgebung in der Onkologie (2. Runde)**	Matthias Miederer	16	5	01.03.2023
18	W3	Psychosomatische Medizin und Psychotherapie	Kerstin Weidner	4	3	01.03.2023
19	W2	Zellmetabolismus	Peter Mirtschink	1	0	01.03.2023
20	W2	KI-gestützte Assistenzsysteme in der Chirurgie	Martin Wagner	6	2	01.04.2023
21	W3	Electronic Tissue Technologies*****	Ivan Minev, Ph.D.	4	1	01.06.2023
22	W3	Smart Technologies für die Tumorthherapie**	Tian Qiu	14	4	15.06.2023

lfd. Nr.	Professur		Inhaber:in	Bewerbungen		Antritt
				gesamt	Frauen	
23	W2	Kinder- und Jugendmedizin mit Schwerpunkt Pädiatrische Notfallmedizin	Sebastian Brenner	4	0	01.07.2023
24	W2	Wirbelsäulenchirurgie	Alexander Disch	6	1	01.08.2023
25	W2	Parodontologie	Johan Peter Wölber	8	4	01.09.2023
26	W1	Computational Neuroscience	Shervin Safavi	16	3	01.10.2023
27	W2	Medizindidaktik mit Schwerpunkt interprofessionelle / interdisziplinäre Ausbildung und Kommunikation	Marjo Wijnen-Meijer	13	8	15.10.2023
28	W2	Lipidomforschung	Maria Fedorova.	4	2	01.01.2024
29	W1ttW2	Entzündung und Myelopoese	Lydia Kalafati	4	2	01.01.2024
30	W1	Präventive Versorgungsforschung	Andreas Staudt	16	6	01.02.2024
31	W2	Strukturelle Membranbiologie	Ingmar B. Schäfer	6	3	01.04.2024
32	W2	Öffentliche Gesundheit	Anna Kühne	12	6	01.04.2024
33	W2ttW3	Medical Nanotechnology**	Larysa Baraban	1	1	01.04.2024
34	W2	Minimal-invasive robotische Chirurgie	Markus Distler	7	1	01.05.2024
35	W3	Kinderheilkunde mit Schwerpunkt Pädiatrische Hämatologie und Onkologie	Denis Martin Schewe	11	3	01.05.2024
36	W2	Quantitative Molecular Imaging**	Anja Braune	5	2	01.09.2024
37	W3	Molekulare Gastroenterologie und Hepatologie	Kai Markus Schneider	1	0	01.10.2024
38	W3	Nuklearmedizin	Ralph Alexander Bundschuh	7	2	01.11.2024
39	Hon.	Management und Governance im Gesundheitswesen	Gernot Brunner	1	0	01.11.2024
Summe				303	88	

gemeinsame Berufung mit: *DZNE/CRTD, **HZDR, NCT, DKFZ, ***PLID, HMGU, ****IPF, *****Herzzentrum Dresden

Stiftungsprofessur EKfZ

OTTP

Hon.: Honorarprofessur

Insgesamt wurden 11 Professorinnen (2x W1, 6x W2, 3x W3) und 27 Professoren (3x W1, 14x W2, 10x W3) berufen sowie ein Honorarprofessor bestellt. Von den 38 Professuren, die während des Berichtszeitraums besetzt wurden, wurden 35 über eine Ausschreibung und zwei direkt besetzt sowie eine als Stiftungsprofessur eingerichtet und besetzt. Ein Verfahren musste nach einer ersten erfolglosen Runde mit Nachrekrutierung erneut durchlaufen werden.

Der Frauenanteil an den Berufungen stieg leicht von 25,0 % (Vorberichtszeitraum) auf 28,9 % und liegt damit im Zielkorridor von 22 - 32 %, den das GK 2018 der TUD für die MF-TUD vorsieht. Bei sechs der 38 Berufungen gab es keine Bewerbung von Frauen (15,8 %, davon eine Direktberufung), das ist eine deutliche Verbesserung im Vergleich zum Vorberichtszeitraum (damals 42,3 %). Es gab zudem zwei Verfahren, bei denen keine Bewerbungen von Männern eingingen, dies waren einmal eine von der Bewerberin selbst eingeworbene Stiftungsprofessur und einmal eine Direktberufung im gemeinsamen Verfahren mit einer außerhochschulischen Forschungseinrichtung. Dies deutet darauf hin, dass die Ausschreibungen für Frauen nicht attraktiv genug waren oder die Bemühungen der Berufungskommissionen zur Aktiven Rekrutierung nicht

erfolgreich waren. Mögliche Gründe dafür sind vielfältig, so könnte der Frauenanteil in der jeweiligen Fachdisziplin sehr niedrig sein oder die Ausschreibungen waren inhaltlich sehr spezialisiert und eng formuliert. Fachgebiete, in denen nur Bewerbungen von Frauen oder Männern eingingen, waren Onkologie, Künstliche Intelligenz in der Medizin, Zellmetabolismus, Pädiatrische Notfallmedizin, Molekulare Gastroenterologie, sowie Medizinische Nanotechnologie.

Gescheiterte Verfahren

Bei 12 Verfahren konnte keine Berufung erreicht werden (Tabelle 3). Die Gründe reichten von abgelehnten Rufen über vorzeitige Einstellungen aus strategischen oder anderen Gründen bis hin zu Verfahrensabbrüchen. Drei Verfahren wurden noch vor Ausschreibung eingestellt. In zwei eröffneten Verfahren gingen keine Bewerbungen von Frauen ein. In zwei weiteren Verfahren waren Frauen als Top-Kandidatinnen („primo et unico loco“) gelistet, aber haben entweder den Ruf zurückgegeben oder konnten wegen einer Konkurrenzklage nicht berufen werden. Damit gingen Chancen verloren, den Frauenanteil an den Professuren zu erhöhen.

Tabelle 3: Im Berichtszeitraum nicht erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren an der MF-TUD

lfd. Nr.	Professur		Bewerbungen	
			gesamt	Frauen
1	W2	Kinder- und Jugendpsychiatrie und/oder Psychotherapie SP klinische und experimentelle Entwicklungspsychiatrie ¹	10	7
2	W2	Psychoneuroimmunologie ³	0	0
3	W2	Kinderradiologie und interventionelle Kinderradiologie ³	2	2
4	W2	AI in Medical Imaging and Signal Processing ³	0	0
5	W2ttW3	Therapieindividualisierung und Interoperabilität in der Herzchirurgie ²	0	0
6	W3	Neurologie (1. Runde) ⁴	17	3
7	W3	SynoSys ^{**2}	1	0
8	W2	Pankreas- und Transplantationschirurgie ¹	3	1
9	W2	Infektionsbiologie ¹	16	3
10	W2	Translationale gastrointestinale Onkologie (2. Runde) ^{*1}	2	0
11	W3	Dermatoonkologie ³	10	7
12	W3	Medical Software Engineering ¹	6	1
Summe			67	24

* gemeinsame Berufung mit dem DZNE/CRTD, ** Vorschlag der TUD

Einstellung des Verfahrens nach: ¹ Rufablehnung, ² Ablehnung des Verfahrens durch die MF-TUD, ³ Einstellung des Verfahrens oder Verzögerungen aus anderen Gründen, ⁴ Eröffnung einer zweiten Verfahrensrunde nach erfolglosen Berufungsbemühungen

Herkunft der Berufenen

Im Berichtszeitraum sind bei 27 der 38 erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren (71,1 %) weniger als zehn Bewerbungen eingegangen. Im Vorberichtszeitraum (2016 – 2021) lag dieser Wert noch bei 82,7 %. Da bundesweit keine Daten über die Anzahlen eingehender Bewerbungen auf Professuren erhoben bzw. von den Hochschulen veröffentlicht werden, ist nicht bekannt, ob diese geringen Bewerbungszahlen einen bundesweiten Trend oder ein Standort-spezifisches Phänomen darstellen.

Die Zahl der Berufungen aus dem eigenen Haus bleibt weiterhin hoch, besonders bei Stellen mit sehr spezifischem Profil. So wurden zwei von fünf W1-Juniorprofessuren (40 %), neun von 20 W2-Professuren (45 %) und eine von 13 W3-Professuren (8 %) von Mitarbeitenden der eigenen Hochschule besetzt (Abbildung 3). Der Anteil an Hausberufungen ist damit mit einem prozentualen Anteil von 31,6 % stabil im Vergleich zum Vorberichtszeitraum (32,7 %). Das dürfte in den betreffenden wissenschaftlichen Gesellschaften nicht unbemerkt geblieben sein und könnte dazu beigetragen haben, dass insgesamt nur wenige Bewerbungen eingegangen sind.

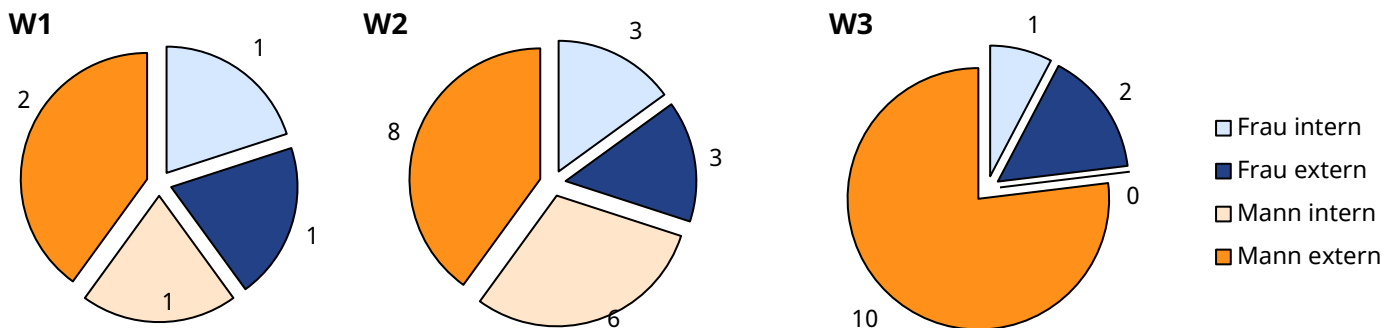


Abbildung 3: Neuberufene an der MF-TUD im Berichtszeitraum aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Herkunft und Besoldungsgruppe (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 3)

Der Trend aus den Vorjahren, bei dem mehr Frauen als Männer aus dem eigenen Hause berufen wurden, hält an. Von den 11 berufenen Professorinnen stammen fünf (45,5 %) aus der eigenen Institution, während von den 27 berufenen Professoren nur sieben (25,9 %) intern berufen wurden. Eine genauere Betrachtung der Besoldungsgruppen zeigt folgende Ergebnisse:

- Nur drei von 13 Professuren (23,1 %) wurden mit einer Frau besetzt.
- Keine der 10 mit Männern besetzten W3-Professuren wurde mit einem hauseigenen Bewerber besetzt, aber eine der drei mit Frauen besetzten W3-Professuren. Jedoch handelt es sich dabei um eine Stiftungsprofessur, die die Bewerberin selbst eingeworben hat.
- Der Frauenanteil an den W2-Professuren liegt mit 30 % deutlich höher als bei den W3-Professuren.
- Bei den W1- und W2-Professuren ist der Anteil an internen Berufungen besonders hoch. Bei den Frauen beträgt er jeweils 50 %, bei den Männern 33 % (W1) bzw. 43 % (W2).
- Von den 5 besetzten W1-Juniorprofessuren wurden drei mit Männern und zwei mit Frauen besetzt. Damit liegt der Männeranteil hier erstmals über dem der Frauen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Frauen insbesondere in niedrigeren Besoldungsgruppen stärker vertreten sind und der Anteil an internen Berufungen bei beiden Geschlechtern unterschiedlich ausfällt.

Frauen werden also weiterhin vor allem in die mittlere Leitungsebene berufen, während für die obere Leitungsebene, die mit mehr Entscheidungsfreiheit und Gestaltungsmöglichkeiten ausgestattet ist, weiterhin überwiegend Männer ausgewählt werden.

Dieser Unterschied lässt sich schon seit längerem nicht mehr allein damit erklären, dass es zu wenig qualifizierte Frauen gäbe: Schon seit 1998 studieren mehr Frauen als Männer Medizin, was zeigt, dass der Nachwuchs nicht der ausschließliche Grund für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen ist. Vielmehr beeinflussen strukturelle und kulturelle Faktoren den geringen Frauenanteil in Leitungspositionen: Frauen werden oft nicht als potenzielle Bewerberinnen identifiziert und wahrgenommen, obwohl sie über die nötigen Qualifikationen verfügen. Hinzukommend schätzen Frauen ihre eigenen Fähigkeiten häufig kritischer ein als Männer, selbst wenn sie objektiv gleiche oder bessere Voraussetzungen haben. In der Fachliteratur wird zudem diskutiert, dass Frauen seltener auf Stellenausschreibungen reagieren. So konstatierten

Färber und Spangenberg³⁵ schon 2008, dass Frauen sich nur bewerben, wenn sie eine realistische Chance auf die Stelle sehen. Auch die Arbeitsbedingungen spielen für Frauen eine stärkere Rolle: Entsprechen sie nicht den Vorstellungen oder bietet die Universität kein unterstützendes Umfeld für Familien, ziehen Frauen eine Bewerbung oft nicht in Betracht.

Die TUD setzte in den letzten 15 Jahren Maßnahmen auf, um die Situation zu verbessern. Zunächst wurden die Bemühungen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen verstärkt. Seit 2009 ist in der Berufsordnung der TUD vorgesehen, dass bei Ausschreibungen von Professuren aktiv nach Frauen gesucht werden muss, wenn sie im Verfahren unterrepräsentiert sind, also wenn der Frauenanteil an den Professuren einer Fakultät unter dem bundesweiten Durchschnitt für das jeweilige Fach liegt. Mit der Novellierung der Berufsordnung in 2016 wurde die aktive Rekrutierung bei Unterrepräsentanz von Frauen verpflichtend und die Verantwortung dafür in die Hände der Berufungskommissionen gegeben. Dazu wurde ein detaillierter Dokumentationsbogen entwickelt, der den Verfahrensunterlagen beigelegt werden muss. Inzwischen ist die Verpflichtung zur aktiven Rekrutierung nicht mehr nur auf Frauen beschränkt, sondern für alle Geschlechter geöffnet. Fakultäten, die eine Professur ausschreiben wollen, sind verpflichtet, vor der Ausschreibung das Bewerber:innenfeld zu sondieren. Die Bemühungen zur aktiven Rekrutierung müssen zudem in einem Formblatt dokumentiert werden. In 2012 wurden auch die Vorgaben für Ausschreibungstexte überarbeitet. Hinzu kamen eine aktive Ansprache und werbende Formulierungen, während

stereotype oder bewertende Begriffe wie „exzellent“ oder „überdurchschnittlich“ vermieden werden sollten. In den Ausschreibungen werden seitdem auch Ansprechpersonen genannt und Angebote wie der Dual Career Service erwähnt, um das Stellenangebot attraktiver zu machen. Seit 2014 wird ein Erhebungsbogen zum Gleichstellungsmonitoring in Berufungsverfahren verpflichtend genutzt, um relevante Daten zu sammeln. In diesem Bogen müssen auch die Ergebnisse der Bemühungen zur aktiven Rekrutierung dokumentiert werden.

Laufende Verfahren

Am Ende des Berichtszeitraums, Stand 31.12.2024, waren 20 Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen (Tabelle 4). Bei neun dieser Verfahren lag zum Ende der Amtsperiode schon eine Liste vor, bei acht von diesen Verfahren war die Liste auch bereits dem Fakultätsrat und dem Rektorat übermittelt worden und die Rektorin hatte die Rufe erteilt. In sechs dieser neun Verfahren wurden Frauen auf die Liste gesetzt, dies betraf zwei W2-Professuren und vier W3-Professuren: Vier Frauen wurden in der Erstplatzierung (primo loco) gelistet, vier Frauen wurden in der Zweitplatzierung (secundo loco) gelistet und zwei Frauen wurden in der Drittplatzierung (tertio loco) gelistet. Bei einem der neun Verfahren, bei denen bereits eine Liste vorlag, wurde ein Wissenschaftler als einziger Kandidat (primo et unico loco) gelistet. Eine Wissenschaftlerin wurde in keinem der noch offenen Verfahren in dieser Position gelistet.

Tabelle 4: Am 31.12. 2024 noch nicht abgeschlossene Berufungsverfahren der MF-TUD

lfd. Nr	Professur
1	W2 Physiologie
2	W2 Personalisierte onkologische Chirurgie
3	W2 Mikro-Physiologische Systeme
4	W2 Arzneimitteltherapiesicherheit
5	W2 Suizidforschung und Suizidprävention über die Lebensspanne
6	W2 Neurobiologie psychischer Störungen
7	W2 Zahnärztliche Chirurgie und Implantologie
8	W2 Neurologische Akut- und Intensivmedizin
9	W2 Klinische und experimentelle Neuroimmunologie
10	W2 Translationale Pädiatrische Hämatologie und Onkologie
11	W3 Immunologie

³⁵Färber C, Spangenberg U (2008) *Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*. Campus Verlag. Frankfurt, New York.

Ifd. Nr	Professur
12	W3 SP-Preventive Work & Life Trajectories
13	W3 Orthopädie und Orthopädische Chirurgie
14	W3 Dermatoonkologie (2. Runde)
15	W3 Klinische Genetik
16	W3 Neurologie (2. Runde)
17	W3 Augenheilkunde
18	W3 Klinische Neurophysiologie und neuromuskuläre Erkrankungen
19	W3 Biochemie und Molekularbiologie
20	W3 Mikrobielle und Infektionsimmunologie

Wissenschaftlicher Qualifikationsverlauf

Die Leaky Pipeline

Der Frauenanteil nimmt mit steigender Karrierestufe ab, somit ist der Anteil von Frauen geringer, je höher die Position ist. Dieses Phänomen wird als „leaky pipeline“³⁶ beschrieben und zeigt auf, dass Frauen im Laufe ihrer Karriere zunehmend aus dem System ausscheiden. Um diesem Trend entgegenzuwirken, legt das GK 2018 der TUD konkrete Ziele für den Frauenanteil auf verschiedenen Karrierestufen des wissenschaftlichen Personals fest. Im Rahmen der Personalerfassung für die Statistischen Jahresberichte der TUD erhält die Gleichstellungsbeauftragte

Daten zur Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals der MF-TUD. Die Ergebnisse, aufgeschlüsselt nach gleichstellungsrelevanten Kriterien, sind in Abbildung 4 als Scherendiagramm dargestellt. Dabei werden die Karrierestufen des wissenschaftlichen Personals nach Geschlecht getrennt im Vergleich von Beginn und Ende des Berichtszeitraums gezeigt, um die Veränderungen über die Zeit sichtbar zu machen. Weil seit der Novellierung des SächsHSG in 2023 die außerplanmäßigen (apl.) Professuren nicht mehr zum wissenschaftlichen Mittelbau, sondern zu den Hochschullehrenden gezählt werden, sind im Scherendiagramm die Zahlen einmal nur für die berufenen Professuren und einmal für alle Professuren einschließlich der apl.-Professuren dargestellt.

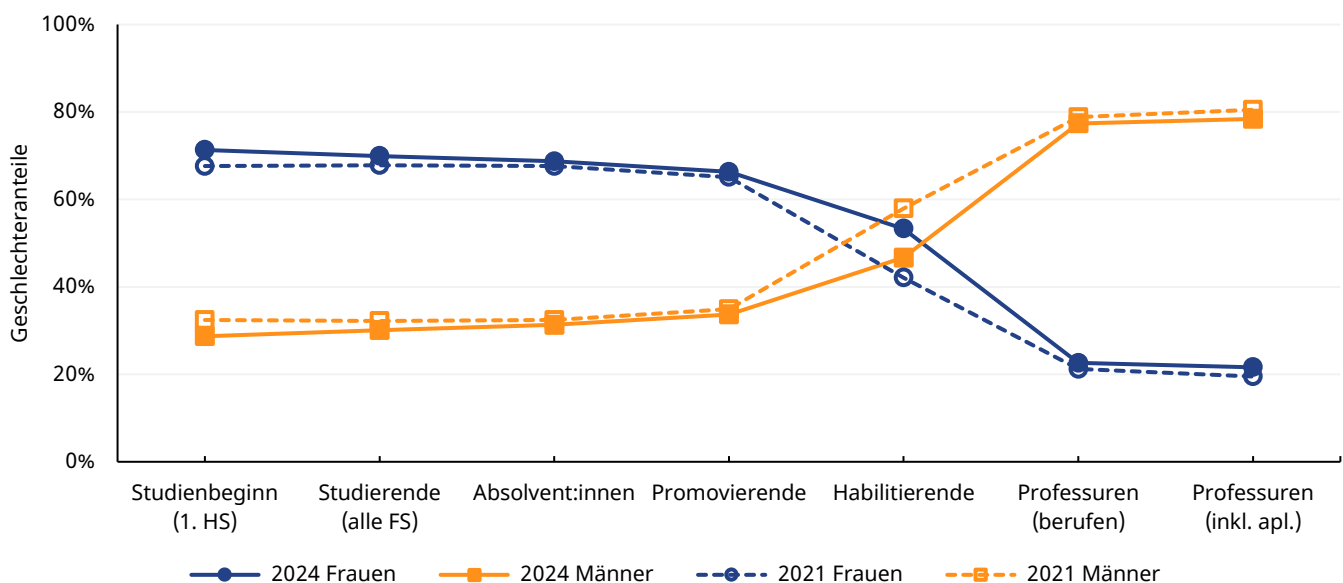


Abbildung 4: Leaky pipeline: Geschlechteranteile im Qualifikationsverlauf an der MF-TUD zum Ende des letzten (31.12.2021) und zum Ende des aktuellen (31.12.2024) Berichtszeitraums im Vergleich (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 4)

³⁶ Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline‘ wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der [...] immer noch zu verzeichnen ist

und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.“ (<https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline>, zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

An der MF-TUD überwiegt der Anteil weiblicher Studierender und wissenschaftlich Beschäftigter. Über alle Fächer zusammengefasst liegt der Frauenanteil im Studium bei rund zwei Drittel und bleibt im Studienverlauf nahezu konstant. Im Jahr 2024 lag der Wert im ersten Semester bei 71,3 % und im Abschlusssemester bei 67,0 %. Auch bei den Promotionen bleibt der Frauenanteil stabil: 2024 wurden 65,7 % der Promotionsabschlüsse von Frauen erreicht. Ein Wandel zeigt sich hingegen bei den Habilitationen: Erstmals habilitierten in 2024 mit 53,3 % mehr Frauen als Männer. Damit hat sich die bisherige Situation im Sinne des Kaskadenmodells zugunsten der Frauen verändert und die Ungleichheit verschiebt sich von der Promotion zur Habilitation hin zur Professur. Bei den Professuren bleibt die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern jedoch weiterhin ausgeprägt. Bei den C3/W2-Professuren liegt der Frauenanteil stabil bei 26,3 % in 2024, bei den C4/W3-Professuren bei 14,8 %. Bei den apl.-Professuren, die seit 2023 zur Gruppe der Hochschullehrenden zählen, ist der Frauenanteil mit 19,5 % ähnlich niedrig. Alle Professuren zusammengefasst hat die MF-TUD in 2024 einen Frauenanteil von 21,6 %, über alle berufenen Professuren liegt der Frauenanteil bei 22,8 %. Trotz umfangreicher Maßnahmen seitens der TUD zur Stärkung der Besetzung von Professuren mit Wissenschaftlerinnen bleibt die Geschlechterungleichheit im oberen Karrierestadium deutlich erkennbar.

Entwicklung bei den Professuren

An der Medizinischen Fakultät

Ausgehend von einem Frauenanteil von 15,2 % bei den W2- und W3-Professuren im Jahr 2017 gibt das GK 2018 der TUD für die MF-TUD einen Zielkorridor von 22 - 28 % für den Frauenanteil an den Professuren in diesen Besoldungsgruppen vor, der bis 2030 erreicht werden soll. Um dieses Ziel zu erreichen, ist ein Frauenanteil von 22 - 32 % bei den Neuberufungen erforderlich. Bei dieser Vorgabe wurden jedoch Professuren, die neben der Nachbesetzung von vakanten Stellen zusätzlich in Kooperation mit dem UKD geschaffen wurden, nicht in die Berechnung einbezogen. Im Berichtszeitraum lag der Frauenanteil an den Neuberufungen auf W2- und W3-Professuren bei 27,3 % und damit innerhalb der geforderten Zielvorgabe. Dieser Erfolg spiegelt sich in einer deutlichen Verbesserung der Gesamtverhältnisse wider: Der Frauenanteil an den W2-Professuren stieg von 20,3 % in 2021 auf 26,3 % in 2024, bei den W3-Professuren im gleichen Zeitraum von 12,3 % auf 19,5 % (Abbildung 5). Bei den W1-Juniorprofessuren wurde ein paritätisches Geschlechterverhältnis erreicht. Damit war der Anteil der Frauen im Gegensatz zum erwarteten Kaskadenmodell rückläufig und kann somit nicht als struktureller Fortschritt gewertet werden. Auch bei den apl.-Professuren, die seit 2023 ebenfalls zur Gruppe der Hochschullehrenden gezählt werden, ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum leicht von 17,0 % in 2021 auf 19,5 % in 2024 gestiegen. Insgesamt hat sich die Unterrepräsentanz

von Frauen bei den höherwertigen Professuren leicht verbessert. Die Gesamtdaten zeigen weiterhin ein klares Muster: Je höher die Besoldungsgruppe der Professur, desto niedriger ist der Frauenanteil. Die strukturellen Hürden für eine gleichberechtigte Karriereentwicklung bleiben damit auch nach den erreichten Fortschritten im Neuberufungsprozess deutlich sichtbar.

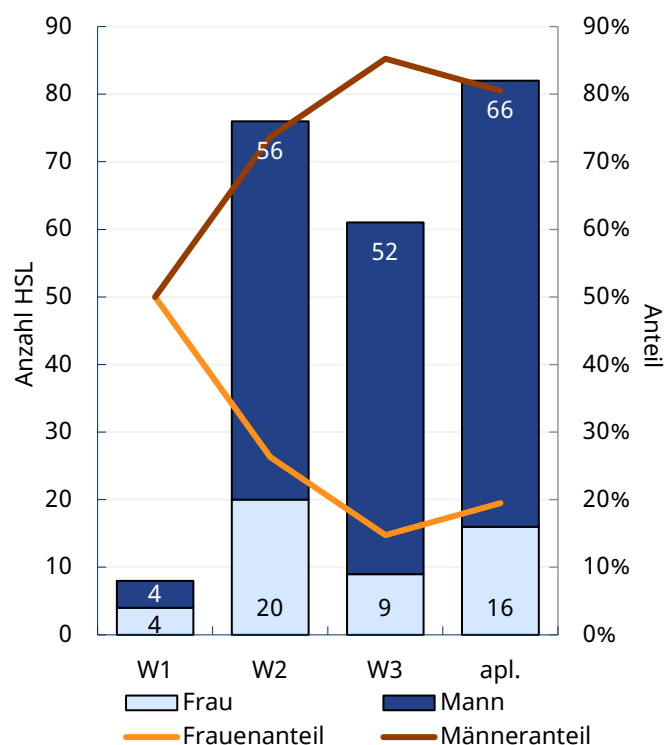


Abbildung 5: Anzahl und Anteil der Professor:innen an der MF-TUD zum Ende des Berichtszeitraums (Stichtag 01.12.2024) aufgeschlüsselt nach Geschlecht für die Kategorien: berufene (W1 / W2 / W3) und außerplanmäßige (apl.) Professuren (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 5)

Die Entwicklung an der MF-TUD folgt einem bundesweit beobachtbaren Muster, denn neben den bereits genannten strukturellen und institutionellen Faktoren spielen auch weitere Einflussgrößen eine Rolle. So ist der Frauenanteil unter den Habilitierten in Deutschland insgesamt weiterhin deutlich niedriger als der der Männer.

Auch wenn Leistungen, die der Habilitation gleichwertig sind, berücksichtigt werden, werden in vielen medizinischen Fachbereichen nur wenige, gelegentlich gar keine Frauen als berufungsfähig erachtet oder in Prozesse der aktiven Rekrutierung einbezogen, obwohl davon auszugehen ist, dass qualifizierte Frauen in ausreichender Zahl vorhanden sind und diese auch über die notwendige Expertise verfügen.

Es ist wissenschaftlich belegt, dass selbst hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen oft nicht in dem gleichen Maße wahrgenommen werden wie gleichqualifizierte Wissenschaftler. Dies liegt teilweise daran, dass ihre Leistungen nicht ausreichend sichtbar gemacht werden, da strukturelle Unterstützungsmechanismen für die öffentliche Anerkennung fehlen. Zudem wird häufig das wissenschaftliche Alter nicht angemessen berücksichtigt, insbesondere wenn familiäre Verpflichtungen oder Zeiten zur Weiterbildung zu Berufspausen geführt haben. Diese strukturellen Benachteiligungen tragen maßgeblich zur sogenannten Glasdecke³⁷ bei. Der daraus abgeleitete Glasdeckenindex³⁸ der MF-TUD hat sich seit dem letzten Bericht (Dezember 2021) von 0,3 auf 0,4 erhöht. Damit liegt dieser unterhalb des Glasdeckenindex für die gesamte TUD, nur die Fakultäten Physik, Informatik und Verkehrswissenschaften haben einen noch niedrigeren Glasdeckenindex als die MF-TUD. Dies verdeutlicht die anhaltende strukturelle Herausforderung im Bereich der Karriereentwicklung von Frauen in der Universitätsmedizin.

An der TU Dresden und im bundesweiten Vergleich der Medizinfakultäten

Auf nationaler Ebene ist die Repräsentanz weiblicher Professor:innen an deutschen Hochschulen in den meisten Fächern nach wie vor gering, wobei die Medizin keine Ausnahme darstellt. Die TUD hat in diesem Bereich nur moderate Fortschritte erzielt: Der Frauenanteil unter den Professuren stieg im Berichtszeitraum von 23,6 % im Jahr 2021 auf 25,7 % im Jahr 2024. Infolgedessen ist die TUD im CEWS-Hochschulranking 2025 im Bereich „Professuren“ in der untersten Gruppe („Entwicklungsbedarf“) gelistet und liegt zudem unter dem bundesweiten Durchschnitt von 29,7 %, der sich aus den DESTATIS-Daten für 2024 ergibt³⁹. Die MF-TUD weist mit einem Frauenanteil von 22,8 % sogar noch niedrigere Werte auf.

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) hat in der 29. Fortschreibung ihres Berichts zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung⁴⁰ fächerübergreifende Daten bis 2023 veröffentlicht. Laut diesen Daten stieg der Frauenanteil in den Jahren 2021 - 2023 im Bereich Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften bundesweit

von 25,7 % auf 28,8 %. In diesem Bereich ist der Frauenanteil in der Gruppe der W1-Juniorprofessuren mit 57,0 % im Jahr 2023 am höchsten. Gleichzeitig stieg der Frauenanteil an den W2-/C3-Professuren bundesweit auf 37,3 %, während er bei den W3-/C4-Professuren auf 19,0 % anstieg. Für das Fachgebiet Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften nennt DESTATIS für 2024 einen Frauenanteil von 30,0 % bei den Professuren⁴¹, dieser Wert wird von der MF-TUD deutlich unterschritten. Die MF-TUD weist also sowohl in den einzelnen Professorenkategorien als auch im Gesamtdurchschnitt einen deutlich niedrigeren Frauenanteil auf als der bundesweite Durchschnitt. Dies zeigt, dass die Herausforderungen im Bereich der Chancengerechtigkeit an der MF-TUD nach wie vor erheblich sind.

Entwicklung bei Habilitationen und Promotionen

Habilitationen an der Medizinischen Fakultät

An der MF-TUD wurden im Berichtszeitraum insgesamt 48 Habilitationen abgeschlossen, davon 24 von Frauen und 24 von Männern. Damit ist über den Zeitraum eine Geschlechterparität erreicht worden. Gleichzeitig setzte sich der Trend zugunsten weiblicher Wissenschaftler:innen fort, wie in Abbildung 6 dargestellt. Der Frauenanteil an den Habilitationen nähert sich gemäß dem Kaskadenmodell zunehmend dem Frauenanteil an den Promotionen an. Dies zeigt sich beispielsweise daran, dass der Frauenanteil an den Habilitationen in 2024 mit 53,3 % nicht nur über dem Wert von 47,6 % in 2022 liegt, sondern erstmals auch höher als der Männeranteil ist. Die Entwicklung spiegelt eine positive Verschiebung wider, die den Vorgaben des Kaskadenmodells entspricht.

³⁷ Die Gläserne Decke ist eine zuerst in der Wirtschaft definierte und mittlerweile auf viele Bereiche ausgeweitete Beschreibung einer unsichtbaren Barriere, die den Aufstieg von hochqualifizierten Frauen in die oberen Führungsetagen verhindert, so dass sie auf einem mittleren Karrierelevel hängen bleiben, obwohl sie vergleichbare Leistungen erbringen wie die bevorzugten Männer. Siehe auch: Weissenrieder et al. (2017) Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen. GENDER 9(1): 115-132 <https://doi.org/10.3224/gender.v9i1.08> (zuletzt abgerufen am 08.01.2026)

³⁸ Zur Berechnung siehe <https://www.gleichstellung.uni-bonn.de/de/daten-und-statistiken/gleichstellungsindizes> (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

³⁹ <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21341/table/21341-0001/search/s/JTIycHJvZmVzc29yZW4lMjI%3D> (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

⁴⁰ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Hef94_Gleichstellunggsmonitor2025.pdf (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

⁴¹ <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21341/table/21341-0003/search/s/JTIycHJvZmVzc29yZW4lMjI%3D> (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

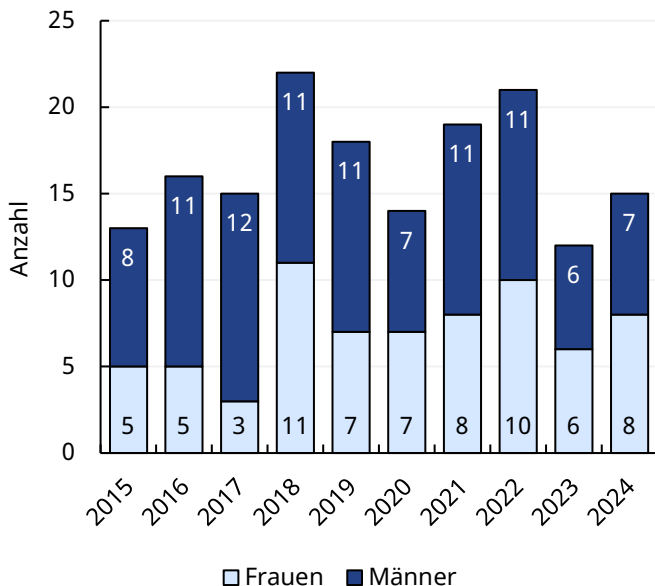


Abbildung 6: Verlauf des Habilitationsgeschehens an der MF-TUD in den letzten 10 Jahren (2015 - 2024) nach Geschlecht aufgeschlüsselt (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 6)

Im Zeitraum von 2015 - 2024 lässt sich an der MF-TUD eine Zunahme der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen feststellen. Während in der vorangegangenen Dekade (2005 - 2015) ein rückläufiger Männeranteil rein rechnerisch den Frauenanteil relativ erhöhte, aber tatsächlich nicht mehr Frauen habilitierten, zeigt sich in den letzten Jahren ein tatsächlicher Zuwachs an der Zahl der Frauen, die eine Habilitation absolvieren. Dies könnte unter anderem auf das fakultäts eigene Habilitationsförderprogramm für Frauen⁴² zurückzuführen sein (siehe „Habilitationsförderprogramm für Frauen“). Obwohl die Habilitation mittlerweile keine zwingende Voraussetzung für eine Professur mehr ist und zunehmend auch habilitations-äquivalente Leistungen berücksichtigt werden, bleibt der Trend zur Habilitation in der Medizin ungebrochen.

Eine Ursache für den zunehmenden Frauenanteil bei den Habilitationen könnte sein, dass Frauen sich bei der Erlangung einer Professur mit höheren strukturellen Hürden konfrontiert sehen als Männer. Eine Habilitation scheint dagegen leichter erreichbar zu sein als eine Professur und kann ebenfalls eine gewisse Sicherheit und wissenschaftliche Unabhängigkeit bieten.

Zudem wirkt sich ein Ortswechsel im Zuge einer Berufung häufig stärker auf die Lebens- und Karriereplanung von

Frauen aus, insbesondere wenn Familienverpflichtungen bestehen. Infolgedessen wird die Habilitation von vielen Wissenschaftler:innen, insbesondere Frauen, als eine sichere Alternative zur Professur wahrgenommen. Die Daten spiegeln dennoch einen deutlichen Veränderungsprozess wider, der durch institutionelle Maßnahmen und möglicherweise auch durch veränderte Karrierepräferenzen getragen wird. Trotz der positiven Entwicklungen bleiben Herausforderungen bestehen. Aufgrund der geringen jährlichen Anzahl an Habilitationen (im Durchschnitt etwa 15 - 20 pro Jahr) sind Aussagen zu langfristigen Trends weiterhin eingeschränkt. Dennoch lässt sich feststellen, dass institutionelle Fördermaßnahmen und veränderte Karrierepräferenzen einen nachhaltigen Einfluss auf die Geschlechterverteilung in der Wissenschaft haben. Die Vorgaben des Kaskadenmodells, die eine kontinuierliche Angleichung der Geschlechterverhältnisse entlang der Karrierestufen vorsehen, sind damit noch nicht vollständig erreicht.

Ein positiver Aspekt der aktuellen Entwicklung ist, dass sich der Umkehrpunkt im Scherendiagramm, also der Zeitpunkt, an dem die Ungleichheitsschere zugunsten der Männer auseinanderklafft, erstmals auf den Zeitraum nach der Habilitation verlagert hat.

Dies zeigt, dass die Benachteiligungen von Frauen sich nicht mehr zwischen Promotion und Habilitation, sondern mittlerweile später im Karriereverlauf manifestieren. Diese Verschiebung ist ein Indikator für eine langfristige Verbesserung der Rahmenbedingungen und verdeutlicht, dass institutionelle Förderung einen nachhaltigen Einfluss auf die Geschlechterverteilung in der Wissenschaft haben kann. Um den Anteil habilitierter Frauen gemäß Kaskadenmodell weiter zu erhöhen, sind jedoch weiterhin gezielte Anstrengungen erforderlich, die sowohl strukturelle Barrieren als auch individuelle Karrierebedingungen berücksichtigen.

Habilitationen: MF-TUD im universitäts- und bundesweiten Vergleich

An der MF-TUD fertigen insgesamt vergleichbar viele Wissenschaftler:innen eine Habilitation an wie an der TUD insgesamt. Allerdings ist dabei der Frauenanteil an der MF-TUD deutlich höher. Im Berichtszeitraum haben 22 Frauen (51,2 %) und 21 Männer (48,8 %) ihre Habilitation an der MF-TUD abgeschlossen. In den anderen Fakultäten der TUD zusammengefasst habilitierten 19 Frauen (44,4 %) und

⁴² Habilitationsförderprogramm für Frauen der Medizinischen Fakultät der TU Dresden, <https://tu-dresden.de/med/mf/forschung->

[internationales/nachwuchsforderung-dscs/internefoerderung/frauenhabil](https://tu-dresden.de/med/mf/forschung-internationales/nachwuchsforderung-dscs/internefoerderung/frauenhabil) (zuletzt abgerufen am 25.07.2025)

23 Männer (55,6 %). Auch auf nationaler Ebene ist die Medizin ein Fach mit hohem Habilitationsaufkommen. Die Erhebung „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz⁴³ (GWK) sowie das Tabellenwerk des Statistischen Bundesamts⁴⁴ (DESTATIS) zeigen, dass in Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften deutlich mehr Habilitationen abgeschlossen werden als in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) oder den Geisteswissenschaften. Zudem steigt der Frauenanteil an den Habilitationen in der Medizin bundesweit kontinuierlich an, von 33,9 % im Jahr 2021 (Ende des Vorberichtszeitraums) auf 36,8 % im Jahr 2024 (334 von insgesamt 908 Habilitationen). An der MF-TUD lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum stets deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (Abbildung 7). Dieser positive Trend setzt sich schon länger fort: Auch in den vergangenen Jahren war der Frauenanteil an den Habilitationen an der MF-TUD höher als der bundesweite Durchschnitt.

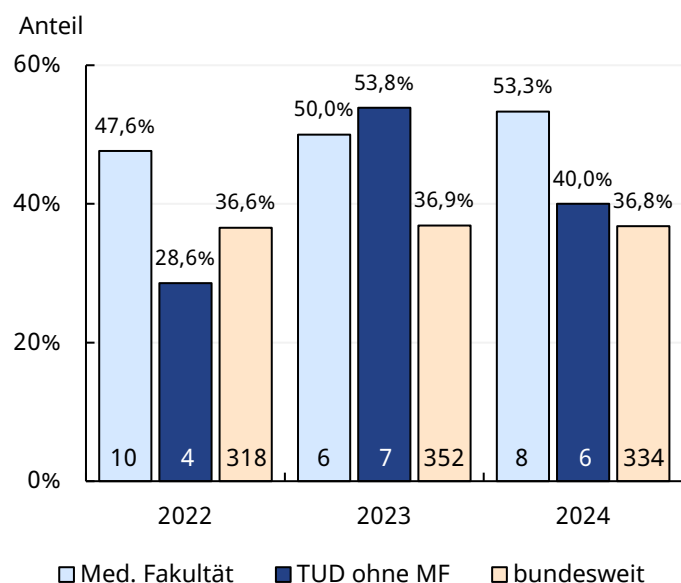


Abbildung 7: Vergleich der Frauenanteile bei den Habilitationen an der MF-TUD im Vergleich zur TUD (alle Fachbereiche ohne Med. Fakultät) sowie im bundesweiten Vergleich für die Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften im Berichtszeitraum. Die Zahlen am Boden der Säulen geben die absolute Anzahl Frauen an. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 7)

Promotionen an der Medizinischen Fakultät

An der MF-TUD werden die Doktorgrade Dr. med., Dr. med. dent., Dr. rer. medic. und Ph.D. vergeben. In den Jahren 2022 - 2024 wurden insgesamt 786 Promotionen erfolgreich verteidigt (Abbildung 8), davon 507 (64,5 %) von Frauen und 279 (35,5 %) von Männern. Im Vergleich zum

Vorbericht (2016 - 2021) mit 61,4 % Frauen und 38,6 % Männern ist die Geschlechterverteilung stabil geblieben. Die Verteilung variiert jedoch zwischen den Doktorgraden (Abbildung 9).

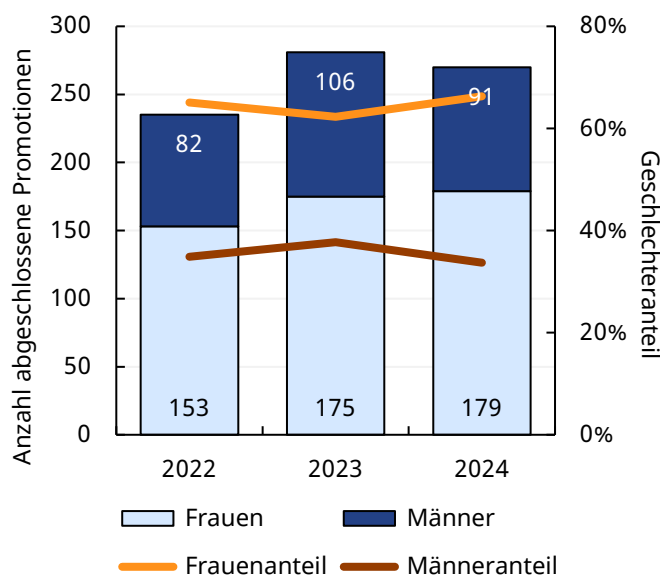


Abbildung 8: Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen an der MF-TUD in absoluten sowie realen Zahlen nach Geschlecht aufgeschlüsselt für den Berichtszeitraum (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 8)

Die Promotion zum Dr. med. wird zu 62,4 % an Frauen vergeben und zu 37,6 % an Männer. Damit liegt der Frauenanteil etwas unter dem im Studium (68,7 % Frauen, 31,3 % Männer über alle Fachsemester). Die Geschlechterverteilung ist bei der Promotion im Fach Zahnmedizin dagegen zugunsten der Frauen verschoben. Hier wurden 80,6 % der Promotionen zum Dr. med. dent an Frauen vergeben und 19,4 % an Männer, obwohl der Frauenanteil im Studium etwas niedriger liegt (75,8 % Frauen, 24,2 % Männer über alle Fachsemester). Bei den interdisziplinären Doktorgraden Dr. rer. medic. und Ph.D. ist der Frauenanteil ebenfalls hoch. Für den Dr. rer. medic. lag der Frauenanteil im Berichtsmittel bei 66,7 % (Männer: 33,3 %) und ist von 57,1 % in 2022 auf 71,0 % in 2024 angestiegen. Der Titel Ph.D., vorwiegend vergeben an internationale Promovierende und in Kooperation mit außeruniversitären Einrichtungen, wies im Berichtszeitraum einen von durchschnittlich 62,2 % und einen Männeranteil von 37,8 % auf. Es erlangen also überwiegend Frauen einen Dokortitel an der MF-TUD. Die über die mindestens letzten 15 Jahre stabile Repräsentanz von Frauen bei den Promotionen zeigt, dass hier erfolgreich strukturelle Hürden abgebaut werden konnten und sich die Geschlechteranteile gemäß den Vorgaben des Kaskadenmodells angepasst haben.

⁴³ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellung_gsmonitor2025.pdf (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

⁴⁴ <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21351/table/21351-0001> (zuletzt abgerufen am 09.01.2026)

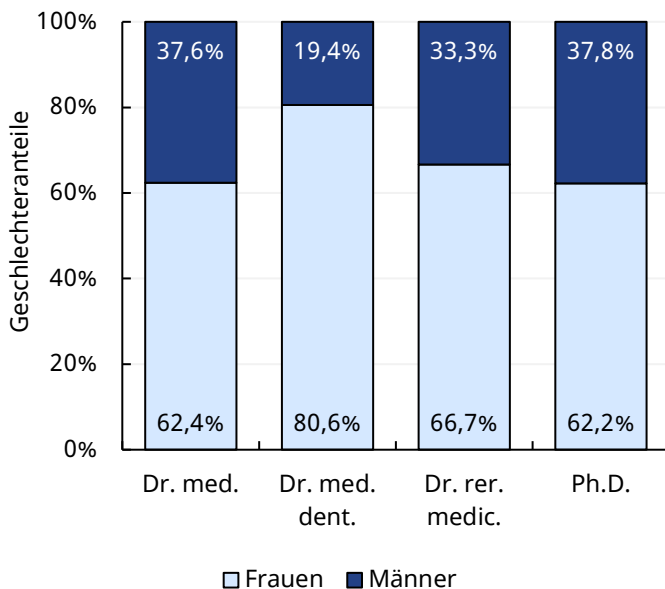


Abbildung 9: Geschlechterverteilung bei den Promotionen an der MF-TUD aufgeschlüsselt nach Doktorgrad; zusammengefasst über den gesamten Berichtszeitraum (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 9)

In den Fächern Human- und Zahnmedizin zeigt sich ein differenziertes Bild, wenn die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen getrennt nach Geschlecht in Relation zum Studienabschluss betrachtet wird (Promotionsquote, Abbildung 10). Über die Jahre 2022 – 2024 gemittelt lag der Anteil promovierender Absolventen bei 66,9 % in der Humanmedizin bzw. 38,9 % in der Zahnmedizin. Von den Absolventinnen promovierten in der Humanmedizin 59,0 % und in der Zahnmedizin 50,0 %. Damit ist der Männeranteil bei der Promotionsquote in beiden Fächern nicht nur um den Faktor 1,9 (Humanmedizin) bzw. 1,6 (Zahnmedizin) deutlich höher als der Männeranteil an den Absolvent:innen (Humanmedizin: 34,6 %, Zahnmedizin: 23,9 %), sondern ist in der Humanmedizin auch höher als der Anteil promovierender Absolventinnen.

Dies deutet darauf hin, dass Männer tendenziell stärker motiviert sein könnten, eine zusätzliche Qualifizierung anzustreben und in der Promotion einen größeren Karrierevorteil sehen als Frauen. Hier muss deshalb die Frage gestellt werden, warum eine wissenschaftliche Karriere, für die eine Promotion der Ausgangspunkt ist, in der Medizin für Frauen weniger attraktiv zu sein scheint.

In der Medizin findet Forschung überwiegend an Einrichtungen der Universitätsmedizin statt und wird dort oft als „Feierabendforschung“ erwartet. Sie ist dort neben Krankenversorgung und Lehraufgaben der dritte

universitäre Tätigkeitsbereich. Kommen Familienaufgaben hinzu (die überwiegend von Frauen übernommen werden), wird dieser berufliche Aufgabendreiklang schnell als Belastung empfunden. Von diesen drei Belastungen kann auf die Forschung am ehesten verzichtet werden.

Vermutlich fehlt es auch weiterhin an erfolgreichen Frauen als Rollenvorbilder. Dabei definiert sich „erfolgreich“ in diesem Kontext weniger darin, eine möglichst große Arbeitsgruppe aufzubauen, hochrangig und viel zu publizieren, Preise zu bekommen und hohe Drittmittelsummen einzuwerben, sondern vielmehr darin, diese Aufgaben mit dem Privatleben vereinbaren können und eine Karriere bis zur Professur gemacht haben, ohne an der Last zu zerbrechen oder etwas aufgeben zu müssen.

Neben den möglichen unterschiedlichen Karrierepräferenzen könnte der Geschlechterunterschied bei den Promotionen somit auch darauf basieren, dass Frauen mehr Hürden für sich in einer wissenschaftlichen Karriere in der Medizin sehen. Die Daten aus dem Scherendiagramm und der deutlich geringere Frauenanteil an den Professuren lassen diesen Rückschluss zu. Gezielte Maßnahmen zur Hebung der Promotionsquote für Frauen, die sowohl individuelle Motivation als auch institutionelle Rahmenbedingungen berücksichtigen, könnten im Sinne des Kaskadenmodells zur Angleichung an die Absolvent:innenzahlen beitragen.

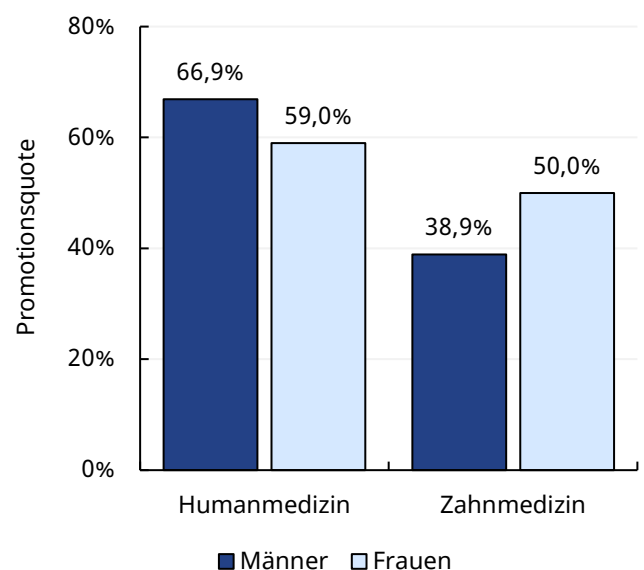


Abbildung 10: Promotionsquote in Human- und Zahnmedizin an der MF-TUD: Anzahl Promotionen bezogen auf die Absolvent:innen im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 10)

Promotionen: MF-TUD im universitäts- und bundesweiten Vergleich

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen an der TUD lag in den Jahren 2022 - 2024 durchschnittlich bei 42,5 %. Die MF-TUD trägt mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 64,5 % im Berichtszeitraum maßgeblich dazu bei, denn ohne Berücksichtigung der MF-TUD sinkt dieser Anteil auf durchschnittlich 30,6 % (Frauenanteil pro Jahr siehe Abbildung 11). Der deutlich höhere Frauenanteil an der MF-TUD lässt sich auf fachspezifische Faktoren zurückführen: Zum einen ist der Frauenanteil im Studium an der MF-TUD höher als an den meisten Fakultäten der TUD. Zum anderen werden Promotionen in den Fächern Human- und Zahnmedizin in der Regel während des

Studiums (studienbegleitend) durchgeführt und nicht wie in anderen Fachgebieten vornehmlich postgradual in einem Beschäftigungsverhältnis. Der Zugang zu einer Promotionsarbeit ist in der Medizin einfacher und damit ist die Hürde, eine Promotion zu beginnen, in der Medizin niedriger. Dieser Unterschied in der Struktur der Promotionswege trägt wahrscheinlich ebenfalls zu den abweichenden Frauenanteilen bei. Dies spiegelt sich auch in den bundesweiten Promotionszahlen im Fach Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften: Über alle Medizinfakultäten und Medizinischen Hochschulen Deutschlands zusammen beträgt der Frauenanteil bei den Promotionen (laufend und abgeschlossen zusammengefasst) im Berichtszeitraum durchschnittlich 61,8 % und bewegt sich damit in ähnlicher Höhe wie an der MF-TUD.

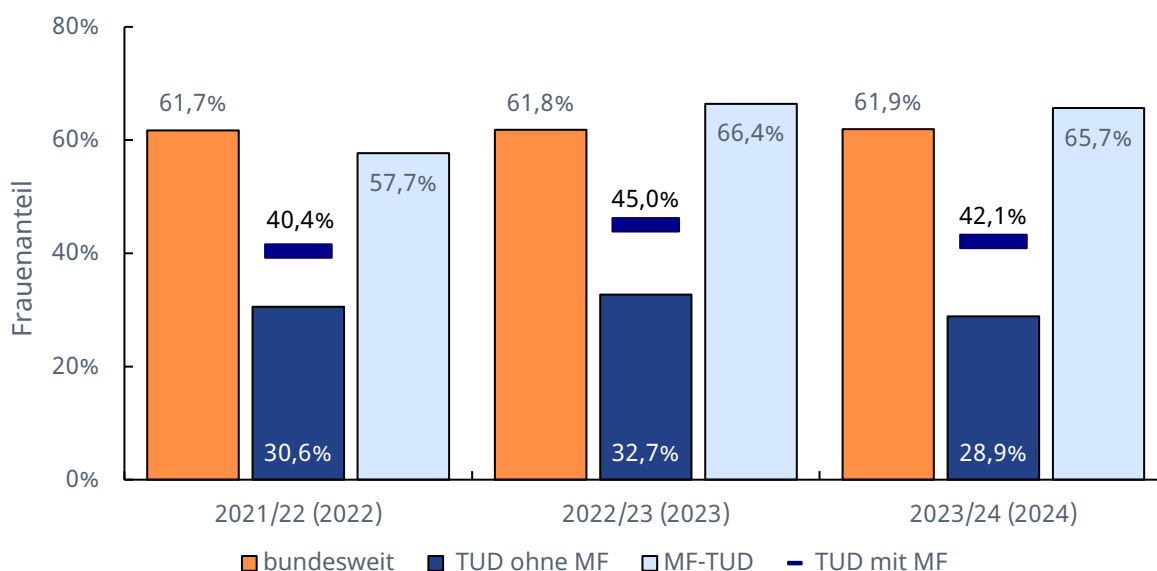


Abbildung 11: Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen an der MF-TUD im Vergleich zur TUD im Berichtszeitraum (2022 – 2024). Daten der MF-TUD sind in Kalenderjahren angegeben, Daten der TUD liegen nur bezogen auf die Studienjahre (2021/22 - 2023/24) vor. Zusätzlich ist der bundesweite Frauenanteil an den (laufenden und abgeschlossenen) Promotionen im Fach Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften in den Kalenderjahren 2022 - 2024 dargestellt. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 11)

Neben dem relativen Frauenanteil sind auch die absoluten Zahlen aufschlussreich. An der MF-TUD werden mehr Promotionsarbeiten von Frauen abgeschlossen als an den anderen Fakultäten der Universität. Im Berichtszeitraum wurden an der TUD ohne Berücksichtigung der MF-TUD insgesamt 1441 Promotionsarbeiten abgeschlossen, davon 441 von Frauen (jährlicher Durchschnitt: 480 Promotionen, davon 147 von Frauen), verteilt auf 16 Fakultäten. An der MF-TUD wurden im gleichen Zeitraum 819 Promotionen abgeschlossen, davon 519 von Frauen (jährlicher Durchschnitt: 273 Promotionsarbeiten, davon 173 von Frauen). Die Verleihung der Doktorgrade wie Dr. rer. medic. und Ph.D. erweitert zudem den Zugang zur Promotion an der MF-TUD für Absolvent:innen anderer Fächer mit medizinrelevanter Forschungsthematik. Die Promotionen zum Dr. rer. medic. oder Ph.D. machen im Berichtszeitraum mit einem durchschnittlichen Anteil von 23,2 % knapp ein Viertel der Promotionsarbeiten an der MF-TUD aus. Die

Zielvorgaben des GK 2018 der TU für den Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen basieren auf den Daten der Jahre 2012 - 2016 (63,4 %) und legen für 2021 - 2030 einen Zielkorridor von 64 – 69 % fest. Im Berichtszeitraum lag der durchschnittliche Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionsarbeiten an der MF-TUD bei 64,5 % und damit im unteren Bereich dieses Zielkorridors. Gemäß dem Kaskadenmodell, das eine kontinuierliche Angleichung der Geschlechterverhältnisse entlang der Karrierestufen vorsieht, sind die Vorgaben erfüllt, wenn der Frauenanteil an den Promotionen dem Frauenanteil im Studium entspricht. Der Frauenanteil im Studium der Humanmedizin ist mit 68,9 % zum Studienbeginn bzw. 65,4 % zum Studienabschluss etwas höher als der Frauenanteil bei den Promotionen zum Dr. med. (62,4 %). Damit ist die Vorgabe des Kaskadenmodells noch nicht erreicht. In der Zahnmedizin liegt der Frauenanteil zum Studienbeginn bei 75,6 % und zum Studienabschluss bei 76,1 % und somit

niedriger als bei der Promotion zum und Dr. med. dent. (80,6 %), hier ist die Zielvorgabe des Kaskadenmodells erfüllt bzw. sogar übererfüllt. Dies gilt jedoch nicht, wenn wie oben beschrieben nach Geschlecht getrennt analysiert und die Promotionsquote, also in Relation zu den Absolvent:innen, angeschaut wird (Abbildung 10). Zudem sind in den Zahlen weder Studien- noch Promotionsabbrüche, Hochschulwechsel oder Spätpromovierende berücksichtigt. Sie geben daher nur ein unvollständiges Bild der tatsächlichen Entwicklung.

Für den Vergleich mit anderen Universitätsmedizin in Deutschland wurden Zahlen aus den jährlichen Berichten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung⁴⁵ herangezogen. Diese Berichte liefern statistische Daten zu den Frauenanteilen in verschiedenen Fächern und auf den verschiedenen Karrierestufen. Anders als bei den TU-Statistiken beziehen sich diese auf die Kalenderjahre, nicht auf die Studienjahre. Für das Fachgebiet Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften in Deutschland zeigen die Daten der Jahre 2022 und 2023 (Daten aus 2024 sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht veröffentlicht) einen bundesweiten durchschnittlichen Frauenanteil von 60,4 % bzw. 60,9 % bei den abgeschlossenen Promotionsarbeiten. An der MF-TUD lag der durchschnittliche Frauenanteil in den Kalenderjahren 2022 und 2023 bei 65,1 % bzw. 62,3 %, was einem leicht höheren, aber ähnlichen Niveau entspricht.

⁴⁵ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft94_Gleichstellunggsmonitor2025.pdf (zuletzt abgerufen am 06.01.2026)

Beschäftigte im Wissenschaftsbetrieb

Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren)

an der Medizinischen Fakultät

Gemäß den Datentabellen des Statistischen Bundesamts⁴⁶ stellten Frauen im Jahre 2024 bundesweit 43,3 % des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals an Hochschulen. Betrachtet man nur die Medizin/ Gesundheitswissenschaften (ohne hochschulklinische Einrichtungen), so

liegt der bundesweite Frauenanteil am wissenschaftlichen Hochschulpersonal bei 53,5 %. Die jährliche Personalstatistik der MF-TUD bietet einen detaillierten Überblick über die Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Bereich unterhalb der Professuren (Tabelle 5). Aufschlussreich ist dabei die Unterteilung nach den Beschäftigungsverhältnissen einschließlich der wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dies ermöglicht eine differenzierte Analyse der Geschlechterverteilung auch in Bezug auf die Prekarisierung von Beschäftigung. Anhand der Daten können somit vorhandene oder fehlende Chancengerechtigkeit erkannt und eventuell notwendige Maßnahmen entwickelt werden.

Tabelle 5: Wissenschaftliches Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsverhältnis und Jahr jeweils zum Stichtag 30.06. des jeweiligen Jahres

Berichtsjahr	2022	2023	2024
<i>Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, unbefristet</i>			
gesamt	160	172	191
davon Frauen	96	107	117
Frauenanteil in %	60,0%	62,2%	61,3%
<i>Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, befristet, Vollzeit</i>			
gesamt	304	294	327
davon Frauen	168	160	181
Frauenanteil in %	55,3%	54,4%	55,4%
<i>Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, befristet, Teilzeit</i>			
gesamt	408	437	417
davon Frauen	276	302	295
Frauenanteil in %	67,6%	69,1%	70,7%
<i>Wissenschaftliche Hilfskräfte</i>			
gesamt	54	68	64
davon Frauen	41	45	44
Frauenanteil in %	75,9%	66,2%	68,8%

⁴⁶ <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21341/table/21341-0002/>, zuletzt abgerufen am 30. Januar 2026

In den betrachteten Personalkategorien (Tabelle 5) sind zum Ende des Jahres 2024 insgesamt 999 Personen als wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigt. Abgesehen von den wissenschaftlichen Hilfskräften (WHK, 64 Personen) ist die Gruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten mit 191 Personen (19,1 %) die kleinste Gruppe des wissenschaftlichen Personals unterhalb der Professuren. Dem gegenüber stehen 744 befristet in Voll- oder Teilzeit Beschäftigte (74,4 %) (Abbildung 12). Das über den Berichtszeitraum ermittelte durchschnittliche Geschlechterverhältnis beim wissenschaftlichen Personal der MF-TUD hat sich im Vergleich zum Vorberichtszeitraum ebenfalls leicht verändert: Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur stieg in den in Tabelle 5 genannten Beschäftigungsformen im Berichtszeitraum von 58,4 % auf 63,4 % (mit WHK: von 61,9 % auf 63,8 %). Unabhängig von der Beschäftigungsform (Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet) sind somit gut ein Drittel der wissenschaftlichen Beschäftigten Männer. Der im GK 2018 der TUD mit Bezug auf das Kaskadenmodell formulierte Zielkorridor für den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der MF-TUD (64–69 %) wurde damit fast erreicht und die Geschlechteranteile im wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professur an der MF-TUD nähern sich dem im GK 2018 der TUD formulierten Zielkorridor an.

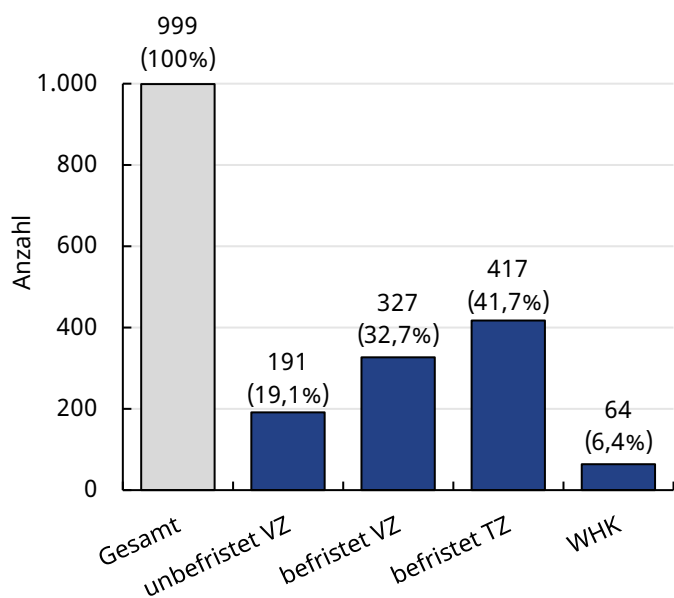


Abbildung 12: Wissenschaftliches Personal der MF-TUD Insgesamt und aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen zum Ende des Berichtszeitraums (2024). Zahlen in Klammern: prozentualer Anteil am Gesamtpersonal VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit, WHK: Wissenschaftliche Hilfskraft (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 12)

Die Struktur der Beschäftigungsverhältnisse bleibt jedoch stark geprägt durch Befristungen. Wie Abbildung 13 zeigt, hat sich der Frauenanteil in Beschäftigungsformen mit atypischen Merkmalen und einem höheren Grad an Arbeitsprekarisierung kaum verändert. Während der Frauenanteil bei den unbefristet in Vollzeit Beschäftigten (typisches Arbeitsverhältnis) im Vergleich zum Vorberichtszeitraum um erfreuliche 9,1 % gestiegen ist, hat

sich der Frauenanteil bei den befristet in Vollzeit und in Teilzeit befristet Beschäftigten (atypische Beschäftigungsverhältnisse) kaum verändert bzw. ist leicht angestiegen.

Frauen sind somit weiterhin stärker in atypischen und prekären Beschäftigungsformen vertreten als in typischen Arbeitsverhältnissen.

Gleichzeitig ist die Gruppe der befristet in Teilzeit und damit besonders prekär Beschäftigten mit 417 Personen die größte im wissenschaftlichen Personal der MF-TUD und macht mit 43,6 % fast die Hälfte aller wissenschaftlichen Beschäftigten unterhalb der Professur aus. Um also die Attraktivität weiblicher Karrieren in der Wissenschaft zu sichern, sind Maßnahmen erforderlich, die sowohl strukturelle Unsicherheiten als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen. Deshalb sollten vor allem für Frauen sowohl die Beschäftigungsbedingungen als auch die Karriereperspektiven in den Fokus genommen werden, wenn Chancengerechtigkeit nachhaltig verankert und gestärkt werden soll.

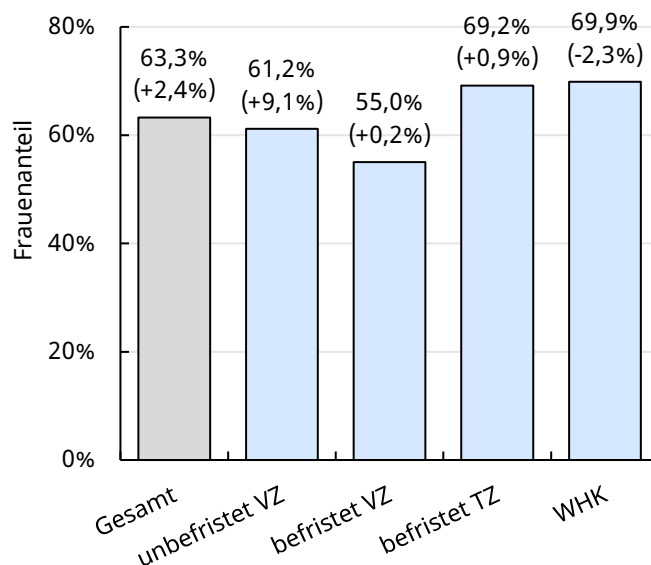


Abbildung 13: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an der MF-TUD insgesamt und aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen im Mittel über den Berichtszeitraum (2022 – 2024). Zahlen in Klammern: Veränderung zum vorigen Berichtszeitraum (Dez. 2015 - Nov. 2021) VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit, WHK: Wissenschaftliche Hilfskraft (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 13)

Im Jahr 2024 waren bundesweit⁴⁷ 30,8 % aller Beschäftigten in Teilzeit beschäftigt, wobei 4,7 % von diesen unfreiwillig in Teilzeit arbeiteten, da sie keine Vollzeitstelle gefunden hatten. Bei den in Teilzeit erwerbstätigen Frauen gaben 32,9 % familiäre Verpflichtungen als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, während 8,5 % eine Aus- oder Weiterbildung als Grund nannten. Bei den Männern war es umgekehrt, hier gaben 9,0 % familiäre Verpflichtungen als Grund für die Teilzeitbeschäftigung an, während Aus- oder Weiterbildung von 22,0 % als Hauptgrund genannt wurde. Weitere Gründe für Teilzeitbeschäftigung sind Einschränkungen der Gesundheit (4,8 %), fehlender Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung (42,5 %) sowie andere persönliche Gründe (9,1 %). Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren für den deutlich höheren Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten an der MF-TUD verantwortlich sind. Eine detaillierte Analyse hierzu fehlt bislang, doch lässt sich vermuten, dass Qualifizierungsstellen, bspw. im Rahmen von Promotionsvorhaben, einen erheblichen Anteil an der Teilzeitbeschäftigung tragen. Eine systematische Erhebung könnte hier Daten liefern, insbesondere um unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation für unfreiwillig in Teilzeit arbeitende Mitarbeiter:innen zu entwickeln. Erkenntnisse über strukturelle oder individuelle Faktoren könnten auch dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Karriere und Familie nachhaltig zu verbessern.

Medizinische Fakultät im universitätsweiten Vergleich

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professuren war im Jahr 2024 an der MF-TUD weiterhin mit durchschnittlich 63,8 % fast doppelt so hoch wie der universitätsweite Durchschnitt an der TUD, der bei 34,3 % lag (Abbildung 14). Aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsformen wird erkennbar, dass Frauen sowohl an der MF-TUD als auch an der TUD stärker in atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen vertreten sind. In der Gruppe der unbefristet in Vollzeit Beschäftigten ist der Frauenanteil an der TUD wie an der MF-TUD unterdurchschnittlich: Von den 427 unbefristet in Vollzeit Beschäftigten an der TUD sind 130 Frauen (30,4 %), und von den 2122 befristet in Vollzeit Beschäftigten 521 Frauen (24,6 %). An der MF-TUD beträgt der Frauenanteil bei den unbefristet in Vollzeit Beschäftigten 61,3 % (117 von 191 Personen) und bei den befristet in Vollzeit Beschäftigten 55,4 % (160 von 294 Personen). Diese Beschäftigungsformen werden als typisch (unbefristet, Vollzeit) oder atypisch, aber wenig prekär (befristet, Vollzeit) eingestuft. Bei den atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen (befristet, Teilzeit) liegt der Frauenanteil bei den befristet in Teilzeit Beschäftigten an der TUD mit 48,7 % (ohne WHK) bzw. 47,8 % (inkl. WHK) überdurchschnittlich hoch. An der MF-TUD war der Frauenanteil bei den in Teilzeit befristet Beschäftigten mit 70,7 % (ohne WHK) bzw. 70,3 % (inkl. WHK) ebenfalls deutlich überdurchschnittlich.

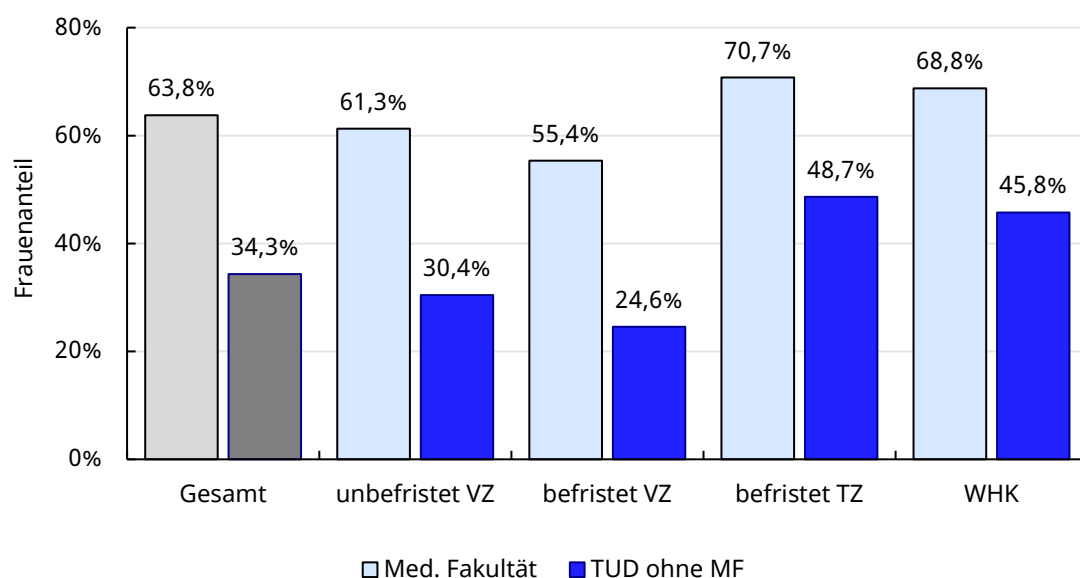


Abbildung 14: Vergleich des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal der MF-TUD (Stichtag 30.06.2024) und der TUD ohne MF-TUD (Stichtag 01.12.2024) insgesamt und in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen.

VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit, WHK: Wissenschaftliche Hilfskraft (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 14)

⁴⁷ https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/qualitaet-arbeit.html#_1dk1wm0ce, zuletzt abgerufen am 22. Januar 2026

Der insgesamt deutlich niedrigere Frauenanteil an der TUD in allen Beschäftigungsformen lässt sich vor allem auf die stark vertretenen MINT-Fächer zurückführen, die bereits im Studium einen niedrigeren Frauenanteil aufweisen. Obwohl der Frauenanteil im Studium an der MF-TUD mit aktuell durchschnittlich 67,5 % hoch ist, liegt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in normaler oder wenig prekärer Beschäftigung nur bei 51,8 %.

Dies und der niedrige Frauenanteil an der Promotionsquote lassen vermuten, dass Frauen an der MF-TUD entweder ungünstigere berufliche Einstiegsbedingungen oder Karriereaussichten haben, oder dass eine akademische Karriere an der MF-TUD für Frauen weniger attraktiv ist.

Nicht-wissenschaftliches und ärztliches Personal

Die nicht-wissenschaftlich Beschäftigten der MF-TUD sind den Personalkategorien ärztliches Personal, Pflege, MTDN (medizinisch-technischer Dienst nicht-wissenschaftlich), Funktionsdienst, Wirtschafts- und Versorgungsdienst, Verwaltungsdienst, Ausbildungspersonal und Sonstiges Personal (inkl. Praktikant:innen, Hilfskräfte und Freiwilligendienstleistende) zugeordnet. Diese Kategorien lassen sich clustern in die vier Gruppen Ärztlicher Dienst, Pflege + MTDN, Funktions-/ Wirtschafts-/ Verwaltungsdienst und Auszubildende/ Sonstiges Personal. Insgesamt zählt das nicht-wissenschaftliche Personal der MF-TUD zum Ende des Berichtszeitraums 1022 Beschäftigte (Abbildung 15). Knapp die Hälfte davon (481 Personen, 47,1 %) sind der Gruppe der Pflege + MTDN zuzuordnen, gefolgt von den Beschäftigten in der Gruppe der Auszubildenden und des sonstigen Personals (337 Personen, 33,0 %). Mit 146 Personen (14,3 %) bzw. 102 Personen (10,0 %) stellen die im ärztlichen Dienst bzw. in den Funktions-/ Wirtschafts-/ Verwaltungsdiensten Beschäftigten zusammengefasst etwa ein Viertel des nicht-wissenschaftlichen Fakultätspersonals. Der Frauenanteil ist beim nicht-wissenschaftlichen Personal der MF-TUD mit 77,7 % höher als beim wissenschaftlichen Personal und ist besonders hoch in den Gruppen Pflege und MTDN (85,7 %) sowie Funktions-/ Wirtschafts-/ Verwaltungsdienste (80,4 %). Beim ärztlichen Dienst und in der Gruppe der Auszubildenden/ sonstigen Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 57,5 % bzw. 64,7 %.

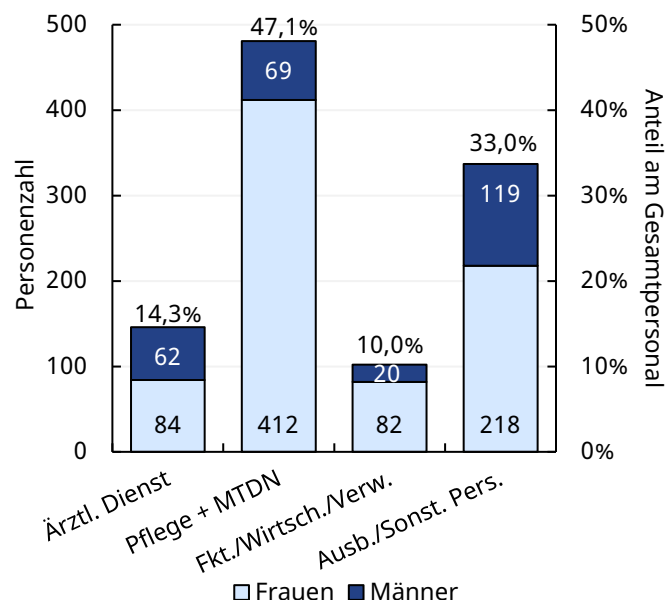


Abbildung 15: Nicht-wissenschaftliches und ärztliches Personal der MF-TUD: Personenzahlen zum Ende des Berichtszeitraums (2024), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Personalkategorie sowie prozentualer Anteil der jeweiligen Personalgruppe am gesamten nicht-wissenschaftlichen Personal (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 15)

Auffällig ist der hohe Anteil Beschäftigter in Teilzeit beim nicht-wissenschaftlichen Personal (Abbildung 16), 624 Personen (63,1 %) sind teilzeitbeschäftigt. Deshalb wurde geschaut, in welchen der geclusterten Personalkategorien der Anteil an teilzeitig Beschäftigten besonders hoch ist und wie sich das auf die Geschlechteranteile verteilt. Fast alle Auszubildenden und sonstigen Beschäftigten sind in Teilzeit beschäftigt (98,5 %). Am geringsten ist der Anteil Beschäftigter in Teilzeit im ärztlichen Dienst mit 25,9 %.

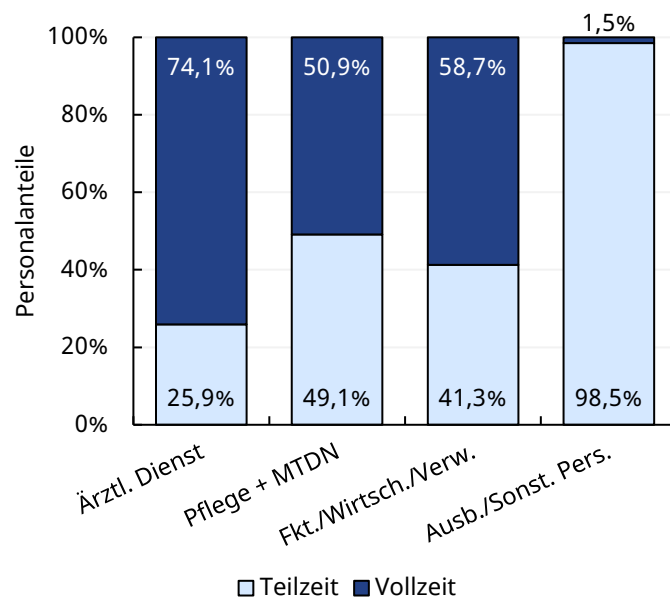


Abbildung 16: Anteil der in Teilzeit oder Vollzeit Beschäftigten Des nichtwissenschaftlichen Personals der MF-TUD im jährlichen Durchschnitt für die Jahre 2022 – 2024 aufgeschlüsselt nach Personalkategorie (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 16)

In allen Gruppen des nicht-wissenschaftlichen und in Teilzeit beschäftigten Personals ist der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch. Vor allem in den Gruppen Pflege + MTDN und Funktions-/ Wirtschafts-/ Verwaltungsdienst ist der Frauenanteil hoch, hier sind 9 von 10 der in Teilzeit Beschäftigten Frauen. Nur bei den Auszubildenden/ Sonstigem Personal ist der Frauenanteil mit 65,3 % nicht überdurchschnittlich hoch und entspricht in etwa dem insgesamten Frauenanteil in dieser Personalgruppe (Abbildung 17).

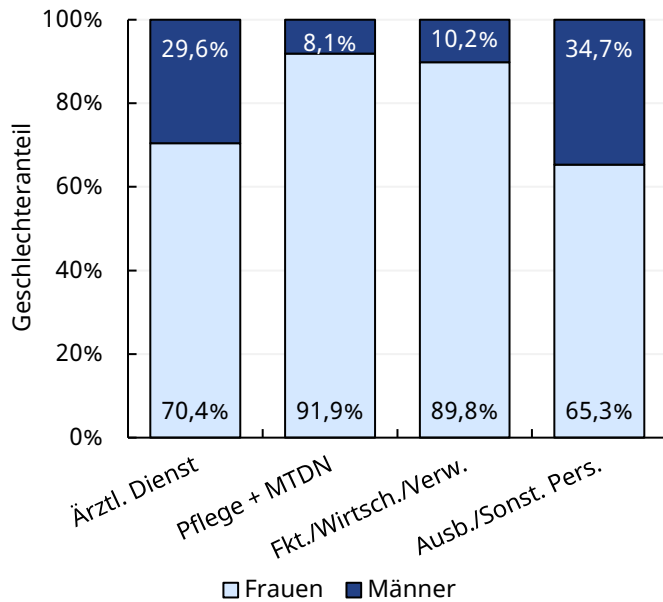


Abbildung 17: Geschlechteranteile bei den Teilzeitbeschäftigten des nicht-wissenschaftlichen und ärztlichen Personals an der MF-TUD im jährlichen Durchschnitt für die Jahre 2022 - 2024 (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 17)

Ein interessanter Trend zeigt sich beim ärztlichen Personal an der MF-TUD. Zwar arbeiten 74,1 % der Ärzt:innen, die an der MF-TUD im Mittel über den Berichtszeitraum in beschäftigt sind, in Vollzeit (Abbildung 16), aber bei den in Teilzeit Beschäftigten Ärzt:innen ist der Frauenanteil mit 70,4 % überdurchschnittlich hoch (Abbildung 17). Der Frauenanteil beim ärztlichen Personal an der Fakultät hat sich im Vergleich zum Vorberichtszeitraum aber wenig geändert. Betrachtet man den Verlauf über den Berichtszeitraum von 2022 – 2024, so nimmt bei den Ärztinnen der Anteil vollzeitig Beschäftigter zu und der Anteil teilzeitig Beschäftigter ab (Abbildung 18), während es bei den Ärzten umgekehrt ist (Abbildung 19).

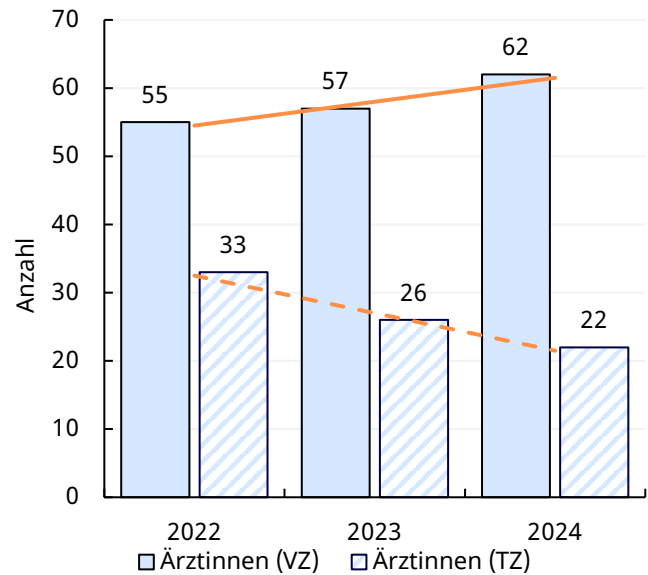


Abbildung 18: Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärztinnen an der (MF-TUD jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 18)

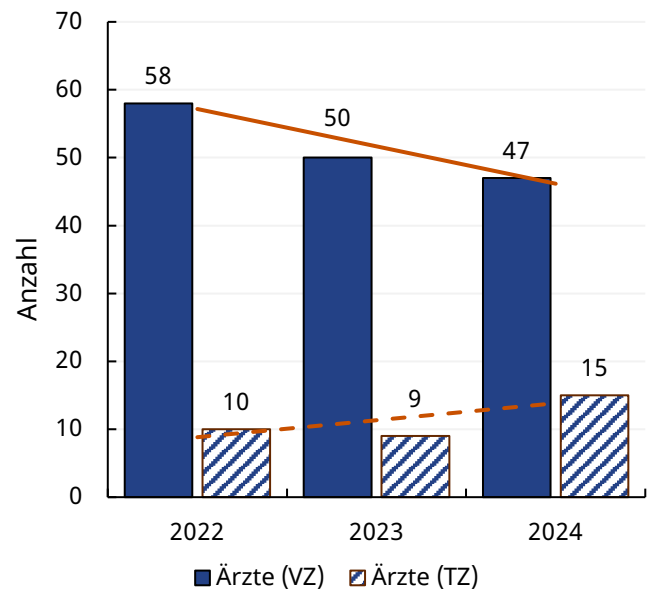


Abbildung 19: Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärzte an der (MF-TUD jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres VZ: Vollzeit, TZ: Teilzeit (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 19)

Vergleicht man die Entwicklung bei den Geschlechteranteilen auf den einzelnen Karrierestufen (Stichtage 31.12.2021 und 31.12.2024), so ist der Anteil Frauen auf der Karrierestufe „ärztlich in Weiterbildung“ zwar von 58,5 % auf 64,3 % gestiegen, aber gleichzeitig auf den Stufen „fachärztlich“ und „oberärztlich“ von 56,8 % auf 54,5 % bzw. von 43,2 % auf 41,4 % gesunken (Abbildung 20). Damit nähert sich der Frauenanteil am ärztlichen Personal in Weiterbildung zwar dem Frauenanteil im Studium an, aber der Männeranteil beim ärztlichen Personal vor allem auf den höheren Karrierestufen ist weiterhin deutlich höher als im Studium und sogar zunehmend. Die Zahlen geben damit

einen deutlichen Hinweis auf eine tiefhängende „gläserne Decke“ für Ärztinnen an der MF-TUD.

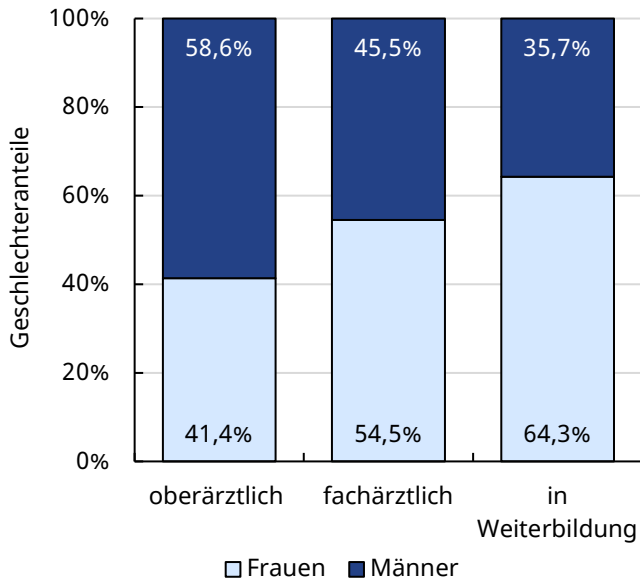


Abbildung 20: Geschlechteranteile am ärztlichen Personal (MF-TUD) aufgeschlüsselt nach Karrierestufe zum Stichtag 31.12.2024 (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 20)

Da aber das ärztliche Personal seit einigen Jahren kaum noch an der MF-TUD, sondern ganz überwiegend am UKD angestellt wird, soll hier auch ein Blick auf die Geschlechteranteile beim ärztlichen Personal des UKD geworfen werden, um das ganze Bild sehen zu können. Wie Abbildung 21 zeigt, gibt es am UKD im Gegensatz zur MF-TUD kaum Unterschiede bei den Geschlechteranteilen bei den Dienstarten „ärztlich in Weiterbildung“ und „fachärztlich“. Auf beiden Karrierestufen beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern etwa zwei Drittel zu einem Drittel. Auf der oberärztlichen Karrierestufe ist der Frauenanteil dagegen mit 33,7 % deutlich niedriger als an der MF-TUD mit 41,4 %. Das lässt den Schluss zu, dass Frauen am UKD zwar günstigere Bedingungen für den Berufseinstieg und die frühen Karrierejahre haben, aber für eine langfristige Karriere sind die Chancen auch hier für Frauen deutlich ungünstiger als für Männer.

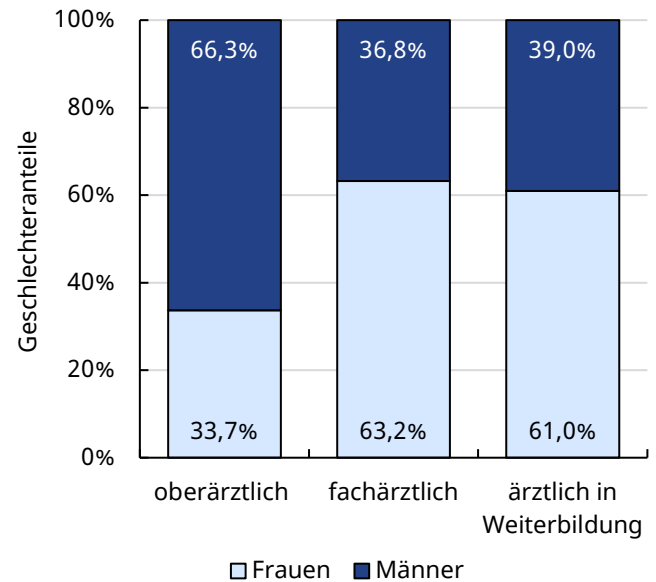


Abbildung 21: Geschlechteranteile am ärztlichen Personal (UKD) aufgeschlüsselt nach Karrierestufe zum Stichtag 31.12.2024 (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 21)

Es bleibt die Frage, warum der universitäre Arbeitsplatz bzw. die universitäre Karriere in der Medizin für Frauen weiterhin schwierig ist, obwohl seit fast 30 Jahren mehr Frauen als Männer Medizin studieren und in den Beruf starten.

Studium

Geschlechteranteile in den einzelnen Studiengängen

Die MF-TUD bietet sechs Studiengänge an: Die drei Staats-examensstudiengänge Humanmedizin (Regelstudiengang), Humanmedizin in Chemnitz (Modellstudiengang MEDiC) und Zahnmedizin, die zwei Masterstudiengänge Gesundheitswissenschaften/ Public Health und Medical Radiation Sciences sowie den Bachelorstudiengang Hebammenkunde. Die Erstimmatrikulation erfolgt jährlich im Wintersemester, mit Ausnahme des Studiengangs

Gesundheitswissenschaften/ Public Health, der nur alle zwei Jahre Studierende aufnimmt. In allen Studiengängen stellen Frauen die überwiegende Mehrheit der Erstimmatrikulierten dar (Abbildung 22). Abgesehen von Hebammenkunde, in welchem bislang nur Frauen immatrikuliert wurden, obwohl Männer auch zugelassen werden, sind vor allem in der Zahnmedizin und in den Gesundheitswissenschaften/ Public Health ungefähr drei Viertel aller Erstimmatrikulierten weiblich. Auch in den beiden Medizinstudiengängen überwiegt der Frauenanteil mit über zwei Dritteln bei der Erstimmatrikulation deutlich. Lediglich in Medical Radiation Sciences liegt ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis im 1. Fachsemester vor.

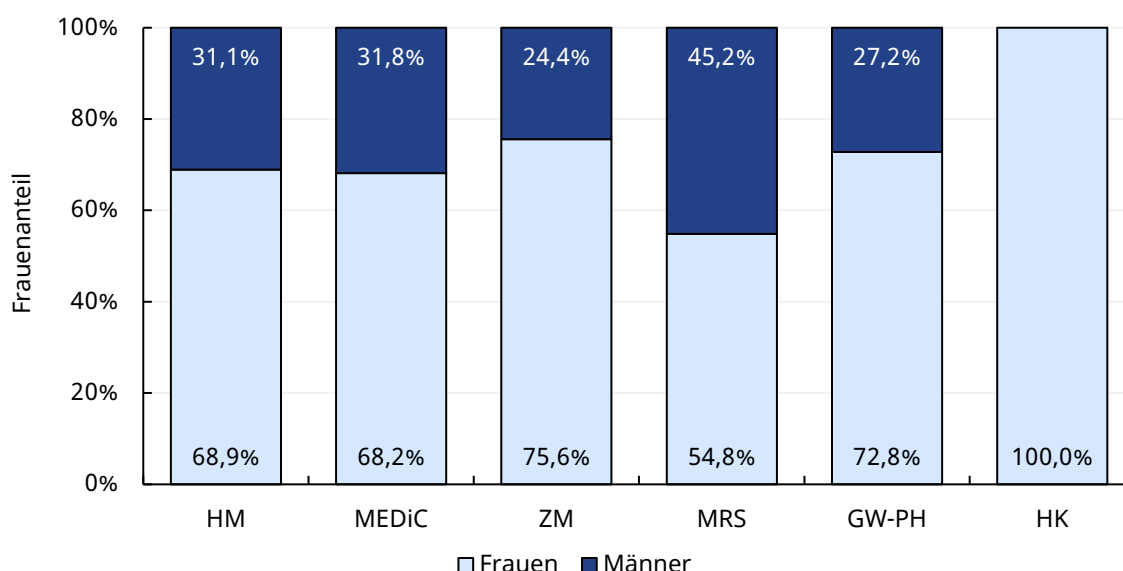


Abbildung 22: Geschlechteranteile bei Erstimmatrikulation im 1. Fachsemester (FS)

in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024)

HM: Humanmedizin (Regelstudiengang), ZM: Zahnmedizin, MRS: Medical Radiation Sciences, GW-PH: Gesundheitswissenschaften/ Public Health, HK: Hebammenkunde (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 22)

Im Berichtszeitraum waren an der MF TUD durchschnittlich jährlich 3.222 Studierende eingeschrieben. Der größte Anteil entfiel dabei auf den Regelstudiengang Humanmedizin mit durchschnittlich 2.466 Studierenden, gefolgt von der Zahnmedizin (392 Studierende) und dem Modellstudiengang MEDiC (208 Studierende). In den

Masterstudiengängen Gesundheitswissenschaften/ Public Health und Medical Radiation Sciences sowie dem Bachelorstudiengang Hebammenkunde waren zusammengefasst im Durchschnitt jährlich 158 Studierende eingeschrieben. Der Frauenanteil lag über alle Fächer und Semester hinweg durchschnittlich bei 70,3 %, wobei

deutliche Unterschiede zwischen den Studiengängen bestehen. Wie Abbildung 23 zeigt, lag der Frauenanteil im Regelstudiengang Humanmedizin bei 68,7 % und im MEDiC bei 68,4 %, in der Zahnmedizin bei 75,8 %, in Medical

Radiation Sciences bei 53,5 %, in Gesundheitswissenschaften/ Public Health bei 76,3 % und in der Hebammenkunde bei 100 %.

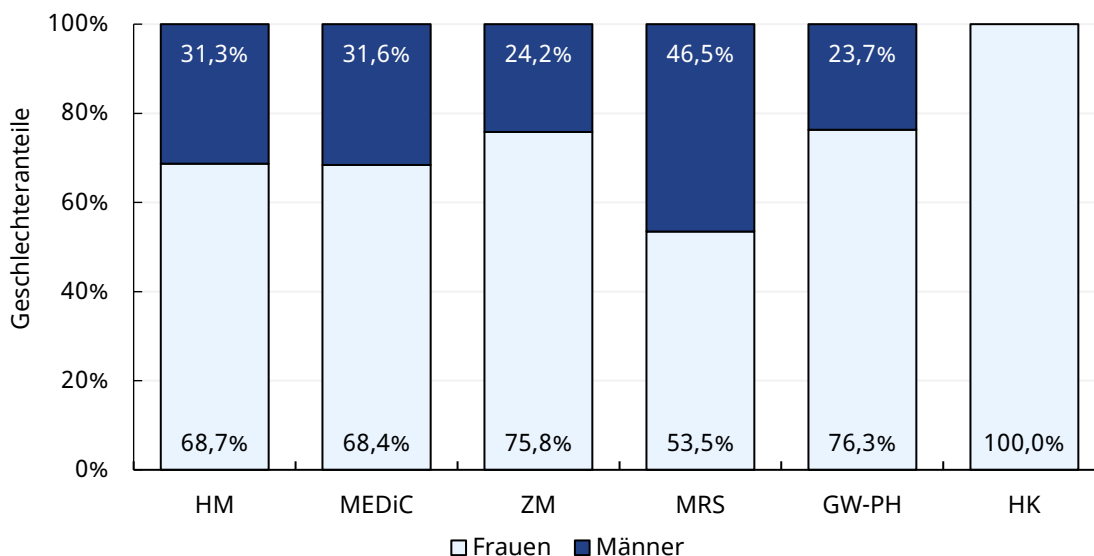


Abbildung 23: Geschlechteranteile in allen Fachsemestern

in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024)

HM: Humanmedizin (Regelstudiengang), ZM: Zahnmedizin, MRS: Medical Radiation Sciences, GW-PH: Gesundheitswissenschaften/ Public Health, HK: Hebammenkunde (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 23)

Studiengänge, in denen ein Geschlecht zu mindestens 80 % repräsentiert ist, gelten als frauen- oder männerdominiert. Abgesehen vom Studiengang Hebammenkunde, in welchem aufgrund des fachlichen Fokus bislang nur Frauen immatrikuliert werden konnten, wies im Berichtszeitraum kein weiterer Studiengang an der MF TUD eine definitionsgemäße Über- oder Unterrepräsentanz eines Geschlechts auf. Die Zahnmedizin und Gesundheitswissenschaften/ Public Health näherten sich zwar der Grenze von 80 % Frauen, erreichten diese jedoch nicht und gelten somit per Definition nicht als frauendominiert.

Die Abschlussprüfungen in den einzelnen Fächern finden ein- bzw. zweimal jährlich statt. Diese Daten wurden zur Ermittlung der Geschlechterverteilung bei Studienabschluss herangezogen. In der Abbildung 24 sind die Geschlechterverhältnisse bei Studienabschluss der Studiengänge an der MF-TUD gezeigt. MEDiC und Hebammenkunde sind hier ausgenommen, da im MEDiC noch kein Jahrgang und in Hebammenkunde erst ein Jahrgang das Studium beendet hat. Die Geschlechteranteile liegen im jährlichen Mittel im Berichtszeitraum in vergleichbarer Höhe wie bei Erstimmatrikulation. In der Gesamtbetrachtung liegt also ein stabiles Geschlechterverhältnis im Verlauf des Studiums vor und ein drop-out von entweder Studentinnen oder Studenten kann nicht festgestellt werden, auch wenn davon auszugehen ist, dass einzelne Studierende aufgrund familiärer Verpflichtungen wie z. B. Elternschaft oder anderen Gründe das Studium verlängern müssen oder abbrechen bzw. den Hochschulstandort wechseln.

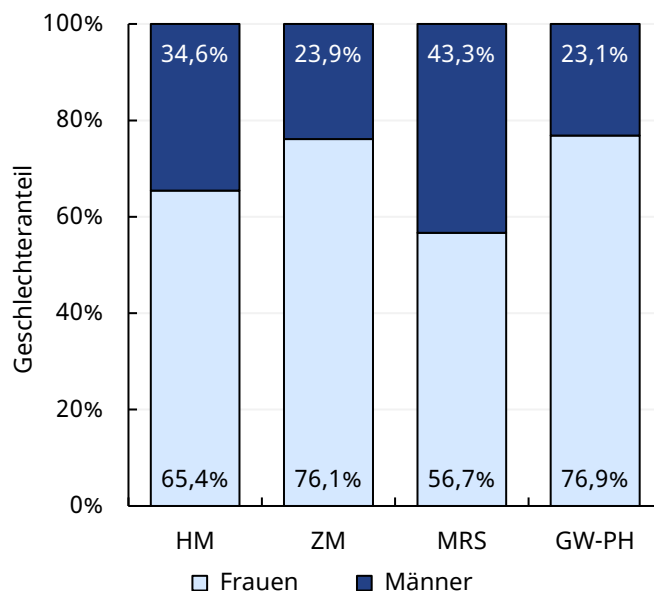


Abbildung 24: Geschlechteranteile bei Studienabschluss

in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024)

HM: Humanmedizin (Regelstudiengang), ZM: Zahnmedizin, MRS: Medical Radiation Sciences, GW-PH: Gesundheitswissenschaften/ Public Health (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 24)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Zahlen im Vergleich zu den Vorjahren stabil sind und sich der Trend, dass sich überwiegend Frauen für ein Studium im Gesundheitssektor interessieren, konstant fortsetzt. Der Frauenanteil in allen Fächern außer Medical Radiation Sciences liegt deutlich über 60 %. Diese Zahlen finden sich

weiterhin nicht in den nachfolgenden Karrierestufen wiederfinden, obwohl seit beinahe 30 Jahren mehr Frauen als Männer Human- oder Zahnmedizin studieren. Deshalb sollte analysiert werden, welche strukturellen Einflüsse auf die Geschlechterverteilung wirken, um Chancengerechtigkeit gemäß des Kaskadenmodells zu erreichen und nachhaltig zu fördern.

Vereinbarkeit von Studium und Familie

Maßnahmen für Studierende mit Familienaufgaben

An der MF-TUD gibt es einige wenige Angebote, um studierende Eltern bei der Vereinbarkeit von Studium und Familienpflichten zu unterstützen. Eine wirksame und einfach umsetzbare Maßnahme ist die Einrichtung von Seminargruppen für Eltern. Ist die Elternschaft oder eine andere familiäre Verpflichtung als Caregiver bekannt, wird seitens der MF-TUD darauf geachtet, die:den Studierenden einer sogenannten „Elterngruppe“ zuzuordnen. Diesen Elterngruppen werden nach Möglichkeit Unterrichtszeiten zugeordnet, die mit den üblichen Bring- und Abholzeiten der Kitas vereinbar sind. Vor allem wird darauf geachtet, dass diese Gruppen bei der Stundenplanung nicht in den ersten oder letzten Unterrichtsblock um 7.30 Uhr bzw. 16.40 Uhr eingeteilt werden. Die Zuordnung studierender Eltern in die Elterngruppen setzt aber voraus, dass die Fakultät von den betreffenden Studierenden freiwillig über die Elternschaft in Kenntnis gesetzt wurde.

Auf Initiative der Studierendengruppe Medi-Eltern wurde in 2015 „Carus Körbchen“ als Möglichkeit zur stundenweisen Kurzzeitbetreuung von Kindern eingerichtet. Carus Körbchen bietet auf dem Campus Johannstadt in Haus 70 einen Raum (2. OG, Raum 202) zur selbstständigen Kinderbetreuung, der neben Spielmöglichkeiten auch mit einer kleinen Küche und einem Arbeitsplatz ausgestattet ist. Zudem gibt es dort Still- und Wickelmöglichkeiten für die Kleinsten. Der Zugang ist beschränkt und nur möglich mit einem Transponder, der unter Vorlage des Ausweises beim Sicherheitsdienst an der Hauptpforte abgeholt werden kann. Carus Körbchen war ursprünglich organisatorisch an das Projekt „Carus Campus“ angebunden, das Projekt wurde jedoch 2024 beendet. Bereits vorher, in 2017, wechselte Carus Körbchen organisatorisch an das Familienbüro des UKD und steht seitdem auch Beschäftigten mit elterlichen Aufgaben zur Verfügung. Neben dem Betreuungsraum bietet Carus Körbchen mit einem privaten Babysitterservice als Vertragspartner den Studierenden und Beschäftigten monatlich ein limitiertes Kontingent z. T. kostenfreier Betreuungsstunden. Der Vertragspartner bietet einen Rund-um-die-Uhr Service an, so dass diese sehr flexibel gebucht werden können. Die Eltern können sich dazu direkt mit dem Babysitterservice abstimmen, auch und gerade außerhalb der Dienstzeiten

des Familienbüros. Die Betreuung der Kinder kann flexibel auf dem Campus, zuhause oder an einem Ort nach Wahl erfolgen und beinhaltet auch das Bringen und Holen zur bzw. von der Kita. Weiterhin stehen je nach Bedarf und Angebot auch Babysitter:innen mit Fremdsprachenkenntnissen zur Verfügung.

Ein wichtiges Anliegen, das bisher leider nicht umgesetzt werden konnte, ist die Einführung eines offiziellen Teilzeitstudiums. Denn obwohl individuelle, inoffizielle Lösungen möglich sind, wird die Einführung eines offiziellen Teilzeitstudiums immer wieder von Studierenden mit familiären Verpflichtungen gewünscht, da es ihnen eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben ermöglichen würde. So bietet ein Teilzeitstudium einige Vorteile, z. B. verlängern sich nach SächsHSG die Regelstudienzeit sowie die Prüfungsfristen. Allerdings ist ein Teilzeitstudium an der TUD nicht BaFöG-fähig und die Semestergebühren sind grundsätzlich in voller Höhe zu entrichten.

Weiterhin fehlt für die Staatsexamensstudiengänge der MF-TUD eine geregelte Anerkennung von Krankenscheinen für Kinder studierender Eltern. Dies würde es ermöglichen, etwa bei der Krankheit eines Kindes von Prüfungen zurückzutreten, ohne dass ein Fehlversuch angerechnet wird. Zwar sieht die Festlegung der TUD für Prüfungsordnungen die Krankheit eines Kindes als triftigen Grund für den Prüfungsrücktritt vor, aber dies findet sich bislang nur in den Prüfungsordnungen der Masterstudiengänge der MF-TUD. Darüber hinaus wird ein erweiterter Nachteilsausgleich für Studierende, die während einer Prüfung keine Betreuungsmöglichkeit für ihr gesundes Kind haben, aktuell nicht angewandt. Die Umsetzung dieser Maßnahme wäre möglich, wenn der Prüfungsausschuss oder die Prüfungskommission einen entsprechenden Beschluss fassen würde. Obwohl dieser Handlungsbedarf bereits vor dem Berichtszeitraum bekannt war und mehrfach angesprochen wurde, hat die MF TUD bisher keinen Prüfungsausschuss eingerichtet, was eine Umsetzung bis heute verhindert und die Entscheidung und Verantwortung darüber, ob ein Rücktrittsgesuch akzeptiert wird oder nicht, an die jeweiligen Fachverantwortlichen delegiert.

Ein weiterer zentraler Wunsch der Studierenden war die Einrichtung einer zentralen Struktur mit Ansprechperson für die Anliegen von Studierenden mit Care-Aufgaben an der MF-TUD. Dies könnte den spezifischen Beratungsbedarf besser abdecken und die besonderen Anforderungen der medizinischen Studiengänge sowie lokale Gegebenheiten berücksichtigen. Zwar gibt es Unterstützungs-Angebote der TUD und des Campusbüros „Uni mit Kind“ für Studierende mit Care-Aufgaben, jedoch fehlt bislang ein speziell auf die Bedingungen am Medizincampus abgestimmtes Angebot.

Positiv hervorzuheben ist hingegen, dass der Ausbau des E-Learning-Angebots, welches insbesondere in Form von „Virtual Classrooms“ während der Corona-Pandemie erfolgreich realisiert wurde, nicht wieder vollständig zurückgefahren wurde. Diese Maßnahme, die durch die politischen Beschränkungen während der Pandemie

notwendig und auch erst ermöglicht wurde, hat vor allem Studierenden mit familiären Verpflichtungen erheblich geholfen. Sie konnten ihre Care-Aufgaben besser mit dem Besuch von Lehrveranstaltungen vereinbaren, was einen wichtigen Fortschritt darstellt. Mittlerweile sind verschiedene digitale Formen des Unterrichts, zumeist als Teil- oder Zusatzangebote, an der MF-TUD regelhaft implementiert.

Umsetzung der Vorgaben des novellierten Mutterschutzgesetzes

Seit der Novellierung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)⁴⁸ zum 1. Januar 2018 ist die MF-TUD verpflichtet, auch schwangere und stillende Studierende zu berücksichtigen, da das Gesetz nun auch Studierende und Schüler:innen einschließt. Seitdem obliegt es der Fakultät, das Gefährdungspotenzial der Lehrveranstaltungen zu dokumentieren sowie jede aus der Studierendenschaft gemeldete Schwangerschaft an die Landesdirektion Sachsen als zuständige Aufsichtsbehörde zu melden. Dazu richtete die Fakultät eine Meldestelle im Studienbüro ein, welche für die Dokumentation der gemeldeten Schwangerschaften, die Meldung an die Landesdirektion sowie die Beratung der betroffenen Studierenden zu den weiteren notwendigen Schritten zuständig ist. Die Bewertung des Gefährdungspotenzials erfolgt, ähnlich wie im beruflichen Umfeld, in einem zweistufigen Verfahren: Zunächst erstellen die Fachverantwortlichen für jede Lehrveranstaltung eine allgemeine, sogenannte anlass-unabhängige Gefährdungsbeurteilung (GBU). Der Arbeitsschutz steht hierbei auf Wunsch bzw. bei Bedarf beratend zur Seite. Diese Beurteilungen müssen grundsätzlich unabhängig von einer gemeldeten Schwangerschaft oder Stillzeit vorliegen und werden zentral in der Meldestelle im Studienbüro gesammelt. Zusätzlich sind die GBU im fakultätsinternen Lehrintranet „ePortal“ hinterlegt und können von den Studierenden eingesehen werden. Im Falle einer gemeldeten Schwangerschaft oder Stillzeit wird ergänzend eine individuelle GBU erstellt, um das individuelle Gefährdungspotenzial für die schwangere/ stillende Person zu ermitteln.

Diese Prozesse entwickelten sich in den ersten Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes mit zum Teil erheblichen Verzögerungen. Bereits im ersten Jahr nach Etablierung des Meldeprozesses war zudem ein deutlicher Rückgang der gemeldeten Schwangerschaften um ein Drittel zu verzeichnen. Gleichzeitig registrierte die Gleichstellungsbeauftragte ein vermehrtes Aufkommen von Beschwerden und Beratungsanfragen zu diesem Thema. Zudem stellte die Gleichstellungsbeauftragte fest, dass bei potenziellen Gefährdungen häufig nur wenig über alternative Schutzmaßnahmen oder Ersatzleistungen nachgedacht wurde, sondern Schwangere oder Stillende zumeist von

Lehrveranstaltungen ausgeschlossen wurden. Als zu Beginn der Coronapandemie ein Großteil des Unterrichts in den digitalen Raum verlegt wurde, sank die Zahl der gemeldeten Schwangerschaften weiter und hat sich seitdem noch nicht wieder auf das ursprüngliche Niveau erholt (siehe Abbildung 25 für den Berichtszeitraum).

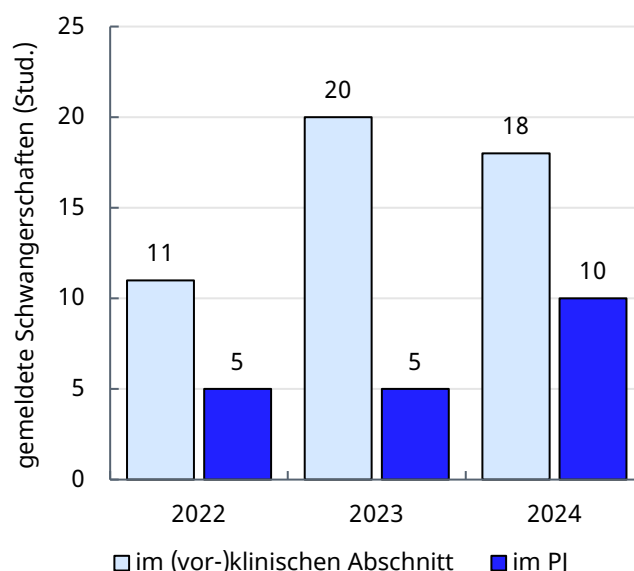


Abbildung 25: Von Studierenden gemeldete Schwangerschaften an der MF-TUD in den Jahren 2022 – 2024 im (vor-)klinischen Studienabschnitt (Human- und Zahnmedizin) sowie zwischen dem 2. und 3. Staatsexamen während des PJ (Humanmedizin) (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 25)

Ein Grund dafür könnte ein tatsächlicher Rückgang der Anzahl Schwangerschaften sein, aber auch die strikte Ausschlusspraxis vieler Fächer könnte zu einem Rückgang der Meldungen geführt haben. Denn durch die frühzeitige Rückkehr zum Präsenzunterricht noch unter Pandemiebedingungen haben sich die Teilnahmebedingungen für Schwangere nochmal deutlich verschärft. Es ist daher denkbar, dass Schwangerschaften entweder gar nicht oder erst zu einem späten Zeitpunkt gemeldet wurden, wenn sie eindeutig erkennbar sind. Dabei sieht das Gesetz eine klar definierte Handlungsreihenfolge bei Vorliegen von Risikofaktoren vor: Überschreitet das Gefährdungspotenzial und die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der Gefährdung das allgemeine Alltagsrisiko, so ist als erstes die Möglichkeit der fortgesetzten Teilnahme unter entsprechenden Schutzmaßnahmen zu prüfen. Sind Schutzmaßnahmen nicht ausreichend, um die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gefährdung unter das Alltagsrisiko zu senken, so muss eine Ersatzleistung oder alternative Teilnahmemöglichkeit angeboten werden. Erst wenn keine Ersatzleistung oder Alternative die (aktive) Teilnahme in Präsenz adäquat ersetzen kann, darf ein Ausschluss erfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte konnte in mehreren Fällen in ausführlichen Einzelgesprächen mit Fachverantwortlichen,

⁴⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/ (zuletzt abgerufen am 17.02.2026)

Lehrkoordinator:innen sowie weiteren Akteur:innen und erreichen, dass GBU für einzelne Lehrveranstaltungen überarbeitet wurden, um doch die Teilnahme für Schwangere und Stillende zu ermöglichen. Seitdem wurden im Rahmen verschiedener Projekte Maßnahmen entwickelt, um Schwangeren/ Stillenden oder Erkrankten die Teilnahme an Lehrveranstaltungen mit potenziellem Gefährdungspotenzial zu ermöglichen. So kann eine Teilnahme über einen Telepräsenzroboter, der von der:dem Studierenden ferngesteuert wird, erfolgen. Mit Kamera/ Bildschirm sowie Mikrofon/ Lautsprecher ausgestattet, ist eine direkte Interaktion mit dem Lehrpersonal und Kursteilnehmenden möglich. Dieses System wird z. B. erfolgreich im Praktikum der Virologie eingesetzt. Im Praktikum der Pathologie wird seitdem für das Studium von fixierten Präparaten erfolgreich eine Helmkamera mit Übertragung in einen Nebenraum für Schwangere eingesetzt. Diese Projekte tragen maßgeblich dazu bei, die gesetzlichen Anforderungen besser umzusetzen und die Chancengerechtigkeit für betroffene Studierende zu fördern.

Ein nicht gerechtfertigter Ausschluss von Lehrveranstaltungen verstößt, wie auch ein ungerechtfertigtes betriebliches Beschäftigungsverbot, gegen die Bestimmungen sowohl des Mutterschutzgesetzes als auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Im Sinne des AGG ist ein ungerechtfertigter Ausschluss eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts mit möglichen personalrechtlichen Folgen, im Sinne des MuSchG ist ein Verstoß gegen die gesetzlichen Vorgaben eine Bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit.

Auch für stillende Studierende führen die teils sehr strengen und z. T. ungerechtfertigten Ausschlüsse von Lehrveranstaltungen zu erheblichen Nachteilen, da sich ihr Studium zusätzlich zu der durch die Schwangerschaft bedingten Verzögerung noch weiter verlängert. Eine kontinuierliche Beobachtung und Analyse der Meldungen und Beratungsanfragen ist daher essenziell, um mögliche strukturelle Defizite frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern.

Frauen in Führungspositionen: Fakultätsleitung und Akademische Selbstverwaltung

Gesetzliche Regularien und Ordnungen wie das SächsHSG und die Fakultätsordnung der MF-TUD sehen für die akademische Selbstverwaltung der Fakultät verschiedene Organe (Leitungspositionen als Einzelposten sowie Gremien) vor. Oberstes und beschlussfassendes Gremium für die Fakultät ist der Fakultätsrat. Das Dekanatskollegium, welches sich aus dem:der Dekan:in, den Prodekan:innen, den Studiendekan:innen Human- und Zahnmedizin sowie variabel aus weiteren Dekanatsmitgliedern mit spezifischen Aufgaben zusammensetzt, bereitet diese Beschlüsse vor. Unterstützt werden Fakultätsrat und Dekanatskollegium durch weitere Gremien und Kommissionen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten. Dabei wird unterschieden zwischen ständigen Gremien, wie z. B. dem Fakultätsrat, und temporären Gremien, wie den Berufungskommissionen. Temporäre Gremien werden nur bei Bedarf und für eine begrenzte Dauer eingerichtet und werden nachfolgend nicht weiter berücksichtigt. Die Mitglieder der permanenten Gremien werden alle drei Jahre im Anschluss an die Universitätswahlen gewählt. Die personelle Zusammensetzung von temporären Gremien hingegen wird zum Zeitpunkt des jeweiligen Bedarfs im Fakultätsrat beschlossen.

Gemäß dem SächsHSG sind die Leitungspositionen im Dekanatskollegium ausschließlich den Professor:innen vorbehalten. In allen anderen Gremien und Kommissionen der Fakultät sind dagegen alle Mitgliedergruppen mit festgelegten Anteilen vertreten. Da die Studierenden ihre Vertreter:innen jährlich wählen, werden sie aufgrund der hohen personellen Fluktuation in der nachfolgenden statistischen Betrachtung der Geschlechteranteile nicht weiter berücksichtigt.

Dem Fakultätsrat, dem obersten Gremium der Fakultät, gehören 21 Mitglieder an. Er setzt sich zusammen aus elf Professor:innen, vier akademischen Mitarbeiter:innen, vier Studierenden, einer Vertretung des wissenschaftsstützenden Personals und der:dem Gleichstellungsbeauftragten. Dem Dekanatskollegium gehörten im Berichtszeitraum zehn Mitglieder an. Wie Abbildung 26 zeigt, stellen weiterhin Männer die deutliche Mehrheit in beiden Gremien, wie schon in den Jahren zuvor. Im

Fakultätsrat und im Dekanatskollegium sind jeweils zwei Professorinnen, dies entspricht dem Frauenanteil an den Professuren an der MF-TUD. Bei den akademischen Mitarbeiter:innen im Fakultätsrat sind Männer jedoch überrepräsentiert: mit einer Frau und drei Männern entspricht diese Zusammensetzung nicht den Geschlechteranteilen dieser Mitgliedergruppe.

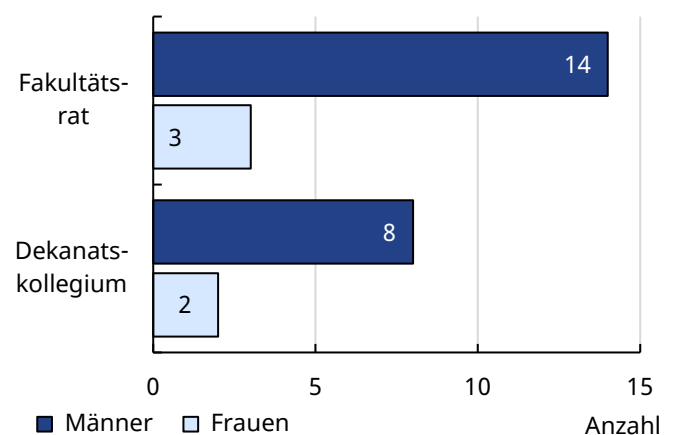


Abbildung 26: Besetzung des Dekanatskollegiums und des Fakultätsrat der MF-TUD als oberste Leitungsgremien im Berichtszeitraum aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die Vertretungen der Studierenden sind nicht berücksichtigt. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 26)

Zusätzlich zu den beiden zentralen Leitungsgremien gibt es an der Medizinischen Fakultät weitere permanente Gremien mit unterschiedlichen Zuständigkeiten. Diese Gremien beschäftigen sich vor allem mit Themen der Lehre (z. B. Studienkommissionen und Prüfungsausschüsse), Graduierungen (z. B. Promotionskommissionen) sowie Angelegenheiten der Forschung und des akademischen Betriebs (z. B. Forschungskommission, Finanzkommission). Abgesehen von den Studienkommissionen, die einen hohen Anteil Studierender als Mitglieder aufweisen, setzen sich diese Gremien mehrheitlich aus Hochschullehrer:innen und wenigen wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zusammen. Im Berichtszeitraum bestanden neben dem Fakultätsrat und dem Dekanatskollegium insgesamt 24 weitere ständige

Kommissionen. Diese weisen eine deutliche Überrepräsentanz von Männern auf, insbesondere bei den Vorsitzenden (siehe Abbildung 27). Insgesamt waren in den 26 ständigen Gremien der Medizinischen Fakultät der TUD (ohne Studierende) 230 Personen vertreten. Davon waren 78 Frauen (48 Professorinnen und 30 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen) und 152 Männer (125 Professoren und 27 wissenschaftliche Mitarbeiter).

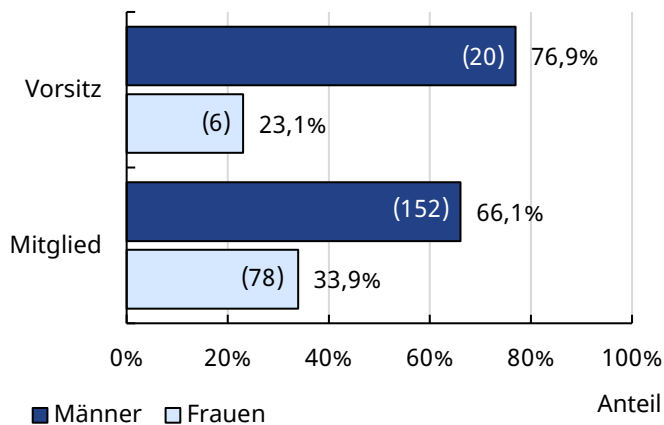


Abbildung 27: Zusammensetzung der Fakultätsgremien ohne Studierende, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Neben dem prozentualen Geschlechteranteil sind in den Balken in Klammern die Personenzahlen angegeben. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 27)

Von den 230 Mitgliedern der Gremien, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sind 173 Professor:innen (75,2 %) und 57 wissenschaftliche bzw. wissenschaftsstützende Mitarbeiter:innen (24,8 %). Der Frauenanteil in den Kommissionen (ohne Studierende) liegt bei 33,9 % und ist erheblich niedriger als der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Professuren (63,2 %). Dagegen liegt der Frauenanteil an den professoralen Mitgliedern 27,7 % und ist damit deutlich höher als der Frauenanteil an den Professuren (21,6 %, Abbildung 4). Dies führt dazu, dass Professorinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mehr durch Gremienarbeit belastet werden.

Hier steht die MF-TUD vor einem strukturellen Paradox hinsichtlich der Geschlechterrepräsentation in ihren Gremien: Einerseits besteht der institutionelle Auftrag, den Frauenanteil in Gremien zu erhöhen und idealerweise Parität zu erreichen. Andererseits ist die Anzahl der Professorinnen so gering, dass dieses Ziel faktisch nicht erreichbar ist. Damit schränkt die Mehrbelastung der Professorinnen durch Gremienarbeit ihre wissenschaftliche Arbeit ein, denn Zeit und Ressourcen für forschungsrelevante Tätigkeiten wie Drittmittelwerbung und Publikationstätigkeit werden dadurch gemindert. Im sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau entsprechen die Geschlechteranteile der Gremien zusammengenommen in etwa denen der Personalzusammensetzung an der MF-TUD. Trotzdem wird versucht, den Frauenanteil in den Gremien vor allem über die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen zu erhöhen, wenn seitens der Gleichstellungsbeauftragten auf den geringen Frauenanteil

in den Gremien hingewiesen wird. Dabei wird übersehen, dass darüber Zeitressourcen für männliche Beschäftigte vorbehalten werden, die es ihnen ermöglichen, wissenschaftlich produktiver zu sein als ihre Kolleginnen. Somit liegt auch hier der Karrierevorteil auf Seiten der Männer.

Diese Diskrepanz führt zu einem problematischen Kompromiss: Frauen bleiben in den Gremien insgesamt weiterhin unterrepräsentiert, während die wenigen vorhandenen Professorinnen überproportional mit Gremienarbeit belastet werden. In der Folge bleiben strategische Entscheidungen und deren Umsetzung weiterhin von einer wenig diversen und überwiegend männlichen Perspektive geprägt, die nicht der Personalrealität an der MF-TUD entspricht.

Dieses Problem betrifft nicht nur die MF-TUD, sondern bundesweit alle Medizinfakultäten und Hochschulen insgesamt. Da Leistungen und Metriken wie Impactfaktoren und Drittmittelwerbung zentrale Kriterien in Berufungsverfahren sind, verschlechtern sich die Aufstiegschancen der von Gremienarbeit übermäßig betroffenen Frauen weiter. Dies bestätigt sich auch in den Daten zum Berufungsgeschehen an der Fakultät (siehe Kapitel „Berufungsverfahren“). Insgesamt entsteht so ein selbstverstärkender Kreislauf: Die geringe Zahl an Professorinnen führt zu einer Mehrbelastung u. a. durch Gremienarbeit, was wiederum die wissenschaftliche Produktivität und damit die Chancen auf weitere Berufungen mindert. Dadurch bleibt der Frauenanteil in der Mitgliedergruppe der Hochschullehrenden niedrig und die paradoxe Situation bei der Gremienbesetzung besteht fort. Um diesen Kreislauf zu durchbrechen, sind institutionelle Maßnahmen zur gerechten Verteilung von Gremienarbeit und zur Anerkennung von Serviceleistungen in der akademischen Karriereentwicklung, z. B. bei Berufungsverfahren oder Bewertung der akademischen Leistung, erforderlich. Ohne strukturelle Anpassungen bleibt die beschriebene Paradoxie bestehen und behindert nachhaltig den Fortschritt bei der Herstellung echter Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.

Wissenschaftsförderung

Förderprogramme der Medizinischen Fakultät

Promotionsförderung im Carus Promotionskolleg Dresden (CPKD)

Im Jahr 2011 konnte die Medizinische Fakultät erfolgreich ein Promotionskolleg durch einen Antrag bei der Else-Kröner-Fresenius-Stiftung einwerben. Dieses Kolleg bietet seitdem interessierten und talentierten Studierenden der Human- und Zahnmedizin die Möglichkeit, sich in einem kompetitiven Auswahlverfahren um einen Platz zu bewerben. Ausgewählte Bewerber:innen werden als Kollegiat:innen mit einem Stipendium sowie einem kleinen Sachmittelbudget gefördert und erhalten so bereits frühzeitig Unterstützung in ihrer wissenschaftlichen Ausbildung. Die Förderung umfasst eine intensive Betreuung durch ein Betreuungskomitee, das gemeinsam mit den Kollegiat:innen mehrere Zwischenziele vereinbart. Darüber hinaus wird ein strukturiertes Rahmenprogramm zur wissenschaftlich-methodischen Ausbildung angeboten, an dem die Teilnahme verpflichtend ist. Das Stipendium ermöglicht es den Kollegiat:innen, sich für die Dauer der Förderung (zwischen einem halben und einem ganzen Jahr) vom Studium freistellen zu lassen und vollumfänglich ihrer Promotionsarbeit zu widmen. Nach Auslaufen der Stiftungsmittel im Jahre 2019 wurde das Promotionskolleg aus Haushaltsmitteln verstetigt und wird seither unter dem Namen Carus Promotionskolleg Dresden (CPKD) weitergeführt. Im Berichtszeitraum wurden durchschnittlich 17 Studierende pro Jahr gefördert, wobei die jährliche Anzahl der Kollegiat:innen zwischen 12 und 22 Personen lag. Während in früheren Amtsperioden (2013 - 2018) mehr Männer als Frauen gefördert wurden, haben sich die Geschlechteranteile der Geförderten in den letzten Jahren an die Geschlechterverteilung im Studium und bei den Promotionsarbeiten angepasst (Abbildung 28).

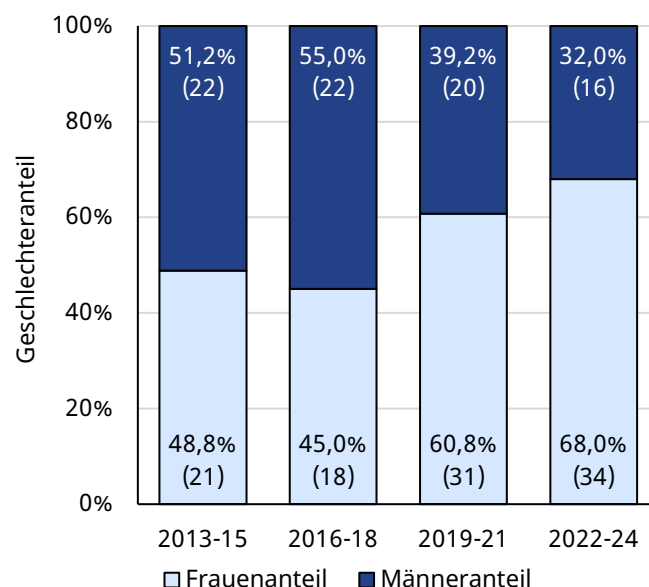


Abbildung 28: Geschlechterverteilung der Kollegiat:innen im CPKD an der MF-TUD zusammengefasst für die Amtszeiten seit Bestehen des Programms. In den Klammern sind die jeweiligen Anzahlen geförderter Frauen und Männer angegeben. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 28)

Carl-Gustav-Carus-Förderpreise

An der MF-TUD können sich junge Nachwuchswissenschaftler:innen um den Carl-Gustav-Carus-Förderpreis bewerben. Der Förderpreis ist in zwei Kategorien aufgeteilt, „Dissertation“ und „Publikation“. Er wird jährlich von der Stiftung Hochschulmedizin ausgeschrieben und von der Stiftung gemeinsam mit dem Bereich Forschung der MF-TUD vergeben. Für den Promotionspreis können sich Studierende und Absolvent:innen bewerben, die ihre Promotion während des Studiums begonnen und mit dem akademischen Prädikat „summa cum laude“ oder „magna cum laude“ abgeschlossen haben. Für den Publikationspreis sind junge Wissenschaftler:innen (Postdoktorand:innen bis max. zehn Jahre nach ihrem Studienabschluss) einer Klinik oder eines Instituts berechtigt, sich zu bewerben, sofern sie innerhalb des gleichen Ausschreibungszeitraums eine herausragende wissenschaftliche Arbeit veröffentlicht haben.

Im Zeitraum 2022 – 2024 haben sich insgesamt 50 Männer und 51 Frauen um den Dissertationspreis beworben. Dies steht im Gegensatz zu den Promotionsabschlüssen in dieser Zeit, bei denen deutlich mehr Frauen als Männer promoviert haben (siehe Kapitel „Promotionen an der Medizinischen Fakultät“). Von diesen 101 Bewerber:innen konnten sich 13 Männer und 10 Frauen durchsetzen, deren Arbeiten mit dem Preis ausgezeichnet wurden. Damit liegt der Anteil der Männer unter den Preisträger:innen nicht nur weiterhin über ihrem Anteil unter den Promotionsabschlüssen, sondern auch über ihrem Anteil an den Bewerber:innen. Das Geschlechterverhältnis bei der Vergabe des Dissertationspreises ist somit zugunsten der Männer gekippt. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Vergabe des Publikationspreises. Auf diesen Preis haben sich sieben Männer und zehn Frauen beworben, was etwa dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Nachwuchswissenschaftler:innen entspricht. Dennoch wurde der Preis im Berichtszeitraum an drei Männer und eine Frau vergeben. Somit kann hier bei der Auszeichnung mit dem Publikationspreis ebenfalls ein umgekehrtes Geschlechterverhältnis zugunsten der Männer festgestellt werden (Abbildung 29).

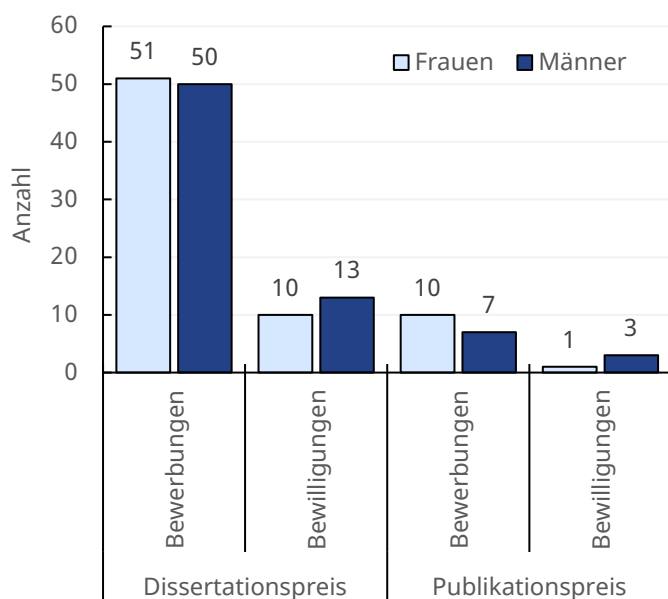


Abbildung 29: Carl Gustav Carus Förderpreise
Bewerbungen und Vergaben in den Kategorien „Dissertation“ und „Publikation“ im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.
(Zur Bildbeschreibung von Abbildung 29)

Seit der ersten Datenerhebung durch die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2012 fällt bei den Publikationspreisen für jeden Berichtszeitraum eines auf: Trotz einer höheren Zahl von Bewerbungen von Frauen werden in der Regel mehr Männer ausgezeichnet, obwohl die Frauenquote unter den Bewerber:innen bzw. Postdoktorand:innen insgesamt höher ist. Bereits in den letzten Berichten wurde auf diese Umkehrung der Geschlechteranteile hingewiesen. Erstmals zeigt sich nun auch bei den Promotionspreisen eine solche Umkehr der Geschlechteranteile, obwohl der Unterschied zwischen den Geschlechteranteilen bei den Promotionsabschlüssen noch deutlicher ist. Es ist daher

notwendig, genauer zu prüfen, ob die eingereichten Arbeiten von Frauen tatsächlich im Vergleich zu denen von Männern weniger gut sind oder ob bei der Bewertung von Bewerbungen (unbewusste) stereotype Vorurteile eine Rolle spielen. Da die Bewertungskriterien nicht bekannt sind, kann nicht beurteilt werden, ob hier möglicherweise ein strukturelles Problem innerhalb der vergebenden Institution vorliegt, oder ob die Ursachen zeitlich früher zu suchen sind und in den Struktureinheiten liegen, in denen die jungen Wissenschaftler:innen forschen und ihre Promotionen und Publikationen anfertigen.

Habilitationsförderprogramm für Frauen

Im Jahr 2009 initiierte die MF-TUD ein Programm zur Habilitationsförderung für Frauen, um promovierte Ärztinnen/ Wissenschaftlerinnen in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase zu unterstützen. Das Programm wurde 2022/23 überarbeitet und sieht eine anteilige Finanzierung der eigenen Stelle vor, wobei bis zu 0,75 Vollzeitäquivalente pro Jahr für maximal drei Frauen bereitgestellt werden. Im Förderjahr sind die Geförderten von regulären Dienstverpflichtungen in der Höhe der Förderung befreit, um sich ihrer Forschung, ihrer didaktischen Weiterbildung und der für eine Habilitation erforderlichen Lehrverpflichtung von 2 Semesterwochenstunden (SWS) widmen zu können. Ergänzende Angebote wie Mentoring, Vernetzung und individuelles Coaching sind inzwischen fester Bestandteil des Programms. Die durch die Förderung in den jeweiligen Kliniken oder Instituten freigewonnenen Personalmittel können zur Kompensation des Ausfalls genutzt werden. Zudem verpflichten sich die Kliniken oder Institute, Arbeitsräume und Verbrauchsmittel bereitzustellen und den Arbeitsplatz nach Ablauf der Förderung für mindestens ein weiteres Jahr zu gewährleisten, um eine wissenschaftliche Perspektive an der Einrichtung zu ermöglichen. Die Auswahl der Geförderten erfolgt durch die Forschungskommission der MF-TUD in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten über ein Punktesystem anhand eines transparenten Kriterienkatalogs, der auf den Webseiten der MF-TUD einsehbar ist. Das Verfahren ist kompetitiv und die Nachfrage nach Förderplätzen übersteigt z. T. deutlich die Anzahl der verfügbaren Stellen.

Seit der ersten Ausschreibung des Programms im Jahr 2010 erhielten bis zum Ende des Berichtszeitraums insgesamt 46 Wissenschaftlerinnen eine Förderung. Davon vollendeten 30 Geförderte bis zum Ende des Berichtszeitraums erfolgreich ihre Habilitation (Abbildung 30). Bei fünf Wissenschaftlerinnen war das Habilitationsverfahren zum Ende des Berichtszeitraum eröffnet, bei weiteren acht Geförderten stand es noch aus. Drei Teilnehmerinnen brachen die Teilnahme am Programm ab oder gaben die Förderung zurück: bei zwei von diesen liegen keine Angaben zu den Gründen vor, bei einer Geförderten erfolgte die Rückgabe aufgrund der Verlegung ihres Lebensmittelpunkts in die USA. Vier ehemalige Geförderte erlangten nach Abschluss ihrer Habilitation inzwischen eine Professur.

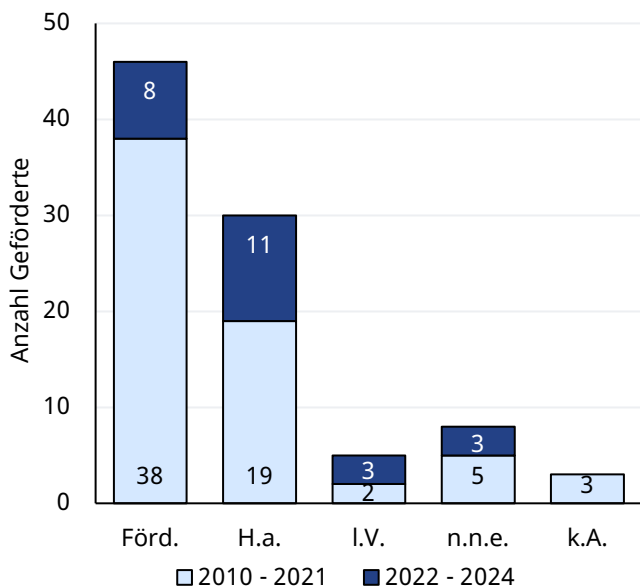


Abbildung 30: Anzahl geförderter Wissenschaftlerinnen im Habitationsförderprogramm für Frauen der MF-TUD sowie Stand der Habitationsverfahren vor dem Berichtszeitraum (2010 – 2021) und im Berichtszeitraum (2022 – 2024). Förd.: Förderung erhalten, H.a.: Habilitation abgeschlossen, l.V.: laufendes Verfahren, n.n.e.: Verfahren noch nicht eröffnet, k.A.: kein Abschluss (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 30)

Das Habitationsförderprogramm für Frauen ist primär als Abschlussförderung konzipiert, um Wissenschaftlerinnen in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase bei der Erreichung der Habilitation zu unterstützen. Ziel ist es, dem Karriereknick nach der Promotion (Abbildung 4) entgegenzuwirken. Durch Nachschärfung und Formalisierung der Kriterien für die Förderentscheidung ließ sich der anfänglich beobachtete Missbrauch des Programms als Anschub- oder Überbrückungsfinanzierung reduzieren. Der Anteil habilitierender Wissenschaftlerinnen ist in den letzten Jahren gestiegen und nähert sich langsam dem Frauenanteil bei den Promotionen an. Dieser Trend lässt sich nicht allein auf den höheren Frauenanteil bei den Promotionen zurückführen, denn dieser ist schon seit vielen Jahren stabil. Vielmehr ist anzunehmen, dass die Förderung im Programm die Rahmenbedingungen für eine Habilitation für Wissenschaftlerinnen nachhaltig verbessert hat. Beispiele hierfür sind die Reduzierung der klinischen Tätigkeit während der Förderung, welche Zeit für wissenschaftliche Arbeit freisetzt, sowie die erleichterte Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen. Rückmeldungen und Erfahrungen der Wissenschaftlerinnen bestätigen, dass in der Medizin häufig nicht der Wille zur Habilitation fehlt, sondern vielmehr die passenden, förderlichen Strukturen, die Wissenschaftlerinnen eine nachhaltige wissenschaftliche Karriereentwicklung ermöglichen. Somit kann die steigende Anzahl habilitierter Wissenschaftlerinnen an der MF-TUD als Erfolg des Programms interpretiert werden.

MeDDrive

Das intramurale Förderprogramm MeDDrive unterstützt Wissenschaftler:innen durch Einzelförderung. Diese beginnt jeweils zum 01.01. des Folgejahres nach einer erfolgreichen Bewerbung. Die Forschungskommission der Fakultät begutachtet die eingegangenen Anträge und entscheidet in einem zweistufigen Verfahren über die Bewilligungen. Bis zum Bewerbungsjahr 2022 war das Programm in zwei Förderlinien unterteilt: MeDDrive START (2 Jahre Förderung) und MeDDrive GRANT (1 Jahr Förderung). In der Förderlinie START werden Nachwuchswissenschaftler:innen bei der Entwicklung eines ersten eigenen Forschungsprojekts unterstützt. Ziel war es, über die Publikation erster eigener Forschungsarbeiten in peer-reviewed Journals eine Grundlage für die Beantragung von Drittmitteln z. B. bei der DFG zu schaffen. In der Förderlinie GRANT konnten Wissenschaftler:innen mit etabliertem Forschungsprofil Unterstützung beantragen, um Drittmittelanträge mit Revisionsbedarf zu überarbeiten und darüber Freiräume für wissenschaftliche Arbeit zu schaffen. In 2023 wurde die Differenzierung in zwei Förderlinien aufgehoben. Das Programm ist seitdem für Junior Medical- und Clinician Scientists offen, die erstmals eigenständig eine selbst gewählte Forschungsfrage bearbeiten möchten. Der Bewilligungszeitraum beträgt zwei Jahre und beginnt wie zuvor zum 01.01. des Folgejahres.

Die Abbildung 31 zeigt, dass in den Jahren 2022 und 2023 mehrheitlich Wissenschaftler (21 Männer, 12 Frauen) gefördert wurden. Da keine Daten zu den Antrags-eingängen vorliegen, lässt sich nicht sagen, ob die geringere Anzahl bewilligter Anträge von Frauen auf eine entsprechend geringere Anzahl Anträge oder auf eine unproportionale Bewilligungsentscheidung zurückzuführen ist. Aufgrund des höheren Frauenanteils am ärztlichen und nicht-ärztlichen wissenschaftlichen Personal vor allem in frühen Karrierestufen scheint eine geringere Beantragung durch Wissenschaftlerinnen jedoch weniger wahrscheinlich. Im Bewerbungsjahr 2024 ist das Geschlechterverhältnis bei den Bewilligungen umgekehrt und entspricht seit 2017 erstmalig wieder den Geschlechteranteilen, die im Studium, bei der Promotion und in frühen Karrierephasen vorliegen. Trotzdem kann auch hier aufgrund fehlender Daten zur Anzahl eingegangener Anträge nicht ausgeschlossen werden, dass die Bewilligungsquote nicht proportional zum Geschlechteranteil bei der Antragstellung ist.

Obwohl MeDDrive kein spezifisches Programm zur Förderung von Frauen ist, eignet es sich durchaus zur gezielten Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, sofern deren Bewerbungen in den Bewilligungsentscheidungen proportional zum Frauenanteil insgesamt berücksichtigt werden. Es wird daher wie schon in den Jahren zuvor dringend empfohlen, systematisch zu dokumentieren, ob der Anteil der Bewilligungen an Wissenschaftlerinnen der Beteiligung von Frauen bei den Beantragungen entspricht. Dies erfordert die Erfassung und Auswertung von Antragsdaten, um Transparenz und Gleichbehandlung im Auswahlverfahren zu gewährleisten.

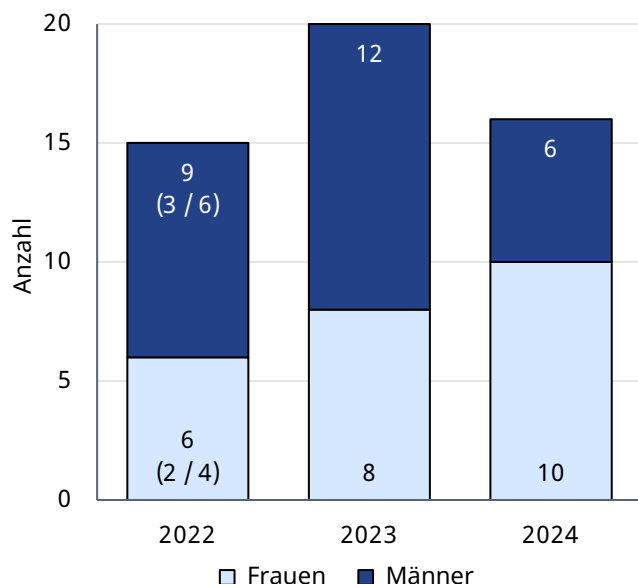


Abbildung 31: Bewilligung von MeDDrive-Anträgen in den Jahren 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. In den Klammern ist für das Jahr 2022 die Anzahl der Bewilligungen aufgeteilt nach Förderarm (START / GRANT) angegeben. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 31)

P.R.I.S.

Im fakultätseigenen Förderprogramm P.R.I. können seit 2016 Anträge auf Unterstützung für Publikationen, Reisekosten und dringende Kleininvestitionen gestellt werden. Während der Pandemie kam die Möglichkeit hinzu, SHK-Stellen zu beantragen, um Wissenschaftler:innen zu unterstützen, welche aufgrund der Mehrfachbelastung durch Pandemiemaßnahmen, z. B. der verstärkten Betreuung von Kindern im home schooling, in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit eingeschränkt waren. Die Entscheidung über die Förderung trifft der:die Forschungsdekan:in nach Beratung mit Mitgliedern der Kommission in einem vereinfachten, einstufigen Verfahren.

Zum Programmbeginn 2016 haben überwiegend Männer eine Förderung beantragt und bewilligt bekommen, aber das Geschlechterverhältnis hat sich schnell angeglichen und war vor der Pandemie nahezu paritätisch: In den Jahren 2016 – 2019 wurden 54,6 % der geförderten Anträge von Männern und 45,4 % der geförderten Anträge von Frauen gestellt. Während der Pandemie ist das Geschlechterverhältnis bei den Bewilligungen jedoch deutlich zugunsten der Wissenschaftlerinnen gekippt, dieser Trend hat sich in den Folgejahren fortgesetzt: In den Jahren 2020 – 2024 wurden durchschnittlich 70,1 % der von Frauen gestellten Anträge und 29,9 % der von Männern gestellten Anträge bewilligt. Die Abbildung 32 zeigt die Verstärkung des Trends, so wurden im Berichtszeitraum 80 Anträge von Wissenschaftlerinnen und 35 Anträge von Wissenschaftlern bewilligt. Auch hier liegen keine Zahlen zu den eingegangenen Beantragungen und den Bewilligungsquoten vor, so dass nicht nachvollzogen werden kann, ob die Bewilligungen proportional dem Antragsingang entsprechen. Die Zahlen lassen aber vermuten, dass vor

allem Wissenschaftlerinnen während der Pandemie durch Maßnahmen wie lock-down und home schooling besonders betroffen waren und deshalb mehr Anträge im P.R.I.S.-Programm gestellt haben.

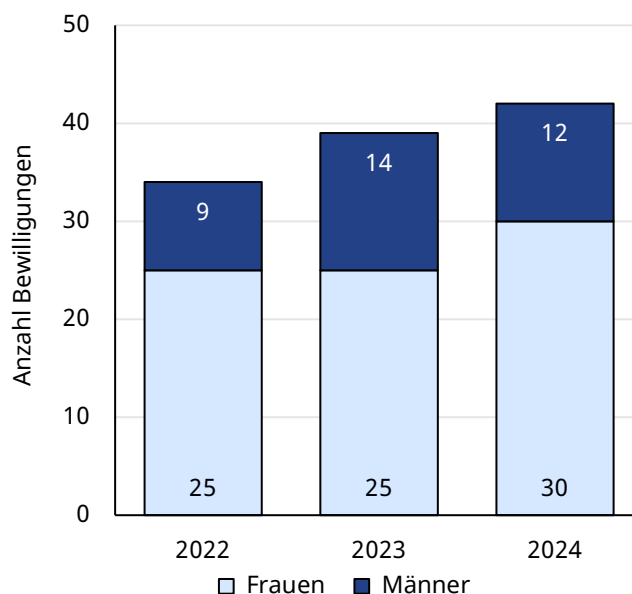


Abbildung 32: Anzahl Bewilligungen im P.R.I.S.-Programm Aufgeschlüsselt nach Geschlecht in den Jahren 2022 – 2024. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 32)

Schaut man sich genauer an, wofür die Mittel beantragt wurden (Abbildung 33), so ist im Berichtszeitraum (post-pandemisch) der Bedarf für Unterstützung durch Reisekosten am größten gewesen. Sowohl Wissenschaftler wie Wissenschaftlerinnen beantragten in mindestens der Hälfte der Fälle Reisekostenunterstützung. Wissenschaftler beantragten diese in 2024 sogar ausschließlich.

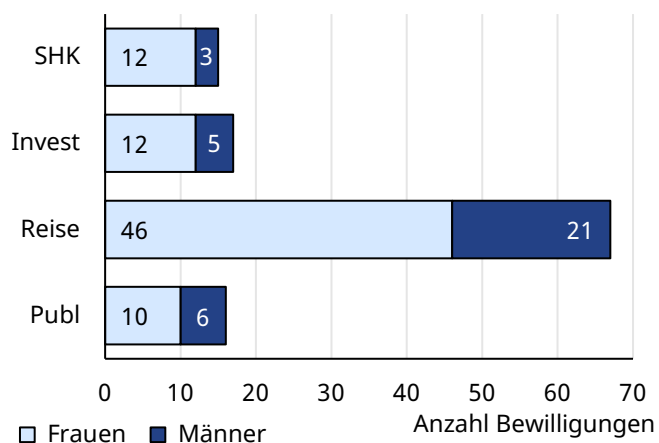


Abbildung 33: Art und Anzahl der bewilligten P.R.I.S.-Mittel aufsummiert für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 33)

Förderprogramme der TU Dresden, die für Mitgliedern der Medizinischen Fakultät zugänglich sind

Mentoring- und Coachingprogramme

„Join Science“ Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in DFG-geförderten Projekten

Das Mentoring-Programm „Join Science“⁴⁹ richtet sich an Studentinnen aus den MINT-Fächern und Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Exzellenzclustern und DFG-geförderten Forschungsbereichen der TUD. Es unterstützt die Teilnehmenden bei Aufbau und Reflexion der eigenen wissenschaftlichen Laufbahn sowie durch Vernetzung. Nachwuchswissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen in Mentoring-Sitzungen an Studentinnen weiterzugeben, wodurch der Übergang vom Studium zur Promotion erleichtert wird. Gleichzeitig können sie ihren eigenen Karriereweg reflektieren, ihr Netzwerk erweitern und ihre Fähigkeiten in der Wissenschaftskommunikation verbessern. Das achtmonatige Programm umfasst Mentoring-Treffen mit Einblicken in den Karriereweg, Workshops zur Stärkung von Soft Skills sowie Peer-Talks zur Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch unter den Studentinnen. Im Berichtszeitraum nahm eine Wissenschaftlerin aus dem an der MF-TUD angesiedelten FOR 5146 FerrOS an dem Programm teil.

Mentoring-Programm Academia

Das Mentoring-Programm Academia⁵⁰ unterstützt Postdoktorand:innen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung sowie in der Planung ihrer wissenschaftlichen Karriere. Im Zentrum des Programms Academia steht die individuelle Mentoring-Beziehung zwischen Mentee und Mentor:in. Der zwölfmonatige Programmturnus umfasst drei offizielle Treffen (Auftakt, Zwischenbilanz, Abschluss), die den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, sich als Gruppe kennenzulernen und Erfahrungen auszutauschen. Ergänzend dazu können Mentees an Qualifizierungsangeboten der Graduiertenakademie oder Charlotte-Bühler-Programm teilnehmen, um Kompetenzen in Bereichen wie Zeitmanagement, Projektmanagement, Konfliktmanagement, Kommunikation, wissenschaftliches

Publizieren, Führung, Resilienz und Bewerbungstraining zu vertiefen. Im Berichtszeitraum haben fünf Postdoktorandinnen der MF-TUD am Mentoringprogramm Academia teilgenommen.

Charlotte-Bühler-Programm für Postdoktorandinnen

Die TUD bietet mit dem Charlotte-Bühler-Programm⁵¹ ein Format, welches auf Postdoktorandinnen und Habilitandinnen zugeschnitten ist und ihnen eine umfassende Unterstützung bietet, die sich insbesondere auf den Erwerb überfachlicher Kompetenzen konzentriert. Finanziert wird das Programm durch Mittel, die über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder eingeworben werden konnten. Das Charlotte-Bühler-Programm ist disziplinenunabhängig und begleitet die Wissenschaftlerinnen vor allem beim Erwerb überfachlicher Kompetenzen. Dazu gehören vielfältige Angebote wie Workshops, Impulsvorträge, Vernetzungstreffen und Coachings. Ergänzend dazu steht eine individuelle Beratung zur Verfügung. Im vergangenen Berichtszeitraum profitierte eine Wissenschaftlerin der MF-TUD von diesem Förderprogramm.

Women Leading in Academia – Programm für Professorinnen

Das zehnmonatige Qualifizierungsprogramm „Women Leading in Academia“⁵² richtet sich an Professorinnen (W3, W2 und W1 im fortgeschrittenen Tenure-Track-Prozess), die ihre Führungskompetenzen gezielt ausbauen und ihr professionelles Netzwerk erweitern möchten. Es ergänzt das bestehende Leadership-Zertifikat des Zentrums für Weiterbildung und bietet ein exklusives Format, das speziell auf die Bedürfnisse von Professorinnen zugeschnitten ist. Das Programm kombiniert praxisorientierte Workshops und Module mit individuellem und Peer-Coaching sowie intensivem Austausch zu Themen wie Führung in der Wissenschaft, Kommunikation, Konfliktmanagement und Medienpräsenz. Im Berichtszeitraum nahmen zwei Professorinnen an dem Programm teil.

YOUProf - Young Professors Program

Zur Unterstützung von Juniorprofessor:innen und Inhaber:innen von Tenure-Track-Stellen hat die TU Dresden das Young Professors Programm YOUProf⁵³ eingerichtet. Kern des Programms sind Beratungsangebote, die als Einzel- und Gruppenberatungen sowie im Workshop-Format angeboten werden. Die Angebote sollen die

⁴⁹ <https://tu-dresden.de/studium/im-studium/beratung-und-service/servicecenterstudium/mentoring-programme/mentoring-fuer-nachwuchswissenschaftlerinnen#section-3> (zuletzt abgerufen am 06.05.2026)

⁵⁰ <https://tu-dresden.de/ga/postdoccenter/career-track-academia/fachmentoring> (zuletzt abgerufen am 06.05.2026)

⁵¹ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/gleichstellung/foerderprogramme/postdoc-karrieretraining-fuer-frauen-in-der-wissenschaft> (zuletzt abgerufen am 06.05.2026)

⁵² <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/gleichstellung/foerderprogramme/women-leading-in-academia-programm-fuer-professorinnen> (zuletzt abgerufen am 06.05.2026)

⁵³ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/arbeiten-an-der-tud/personalentwicklung-weiterbildung/arbeiten-in-der-wissenschaft/youprof-programm> (zuletzt abgerufen am 06.05.2026)

Teilnehmenden dabei unterstützen, sich auf die Erlangung einer unbefristeten Professur vorzubereiten. Wichtige Punkte, die angesprochen werden, sind Rollenklärung, persönliche Entwicklung, rechtliche und administrative Fragen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ausgehend von den individuellen Bedarfen werden auch Coachings, Services wie z.B. Sprachtrainings vermittelt. Die Teilnehmenden werden zudem beim Netzwerkaufbau unterstützt und ihre persönlichen Karrierewege strategisch begleitet. Ein Mentoring rundet das Angebot ab. Neben Informationsmaterialien werden bei Bedarf auch weitere spezifische Beratungs-, Bildungs- und Serviceangebote von internen und externen Anbietern vermittelt. Im Berichtszeitraum haben sechs Männer und sieben Frauen an dem Programm teilgenommen.

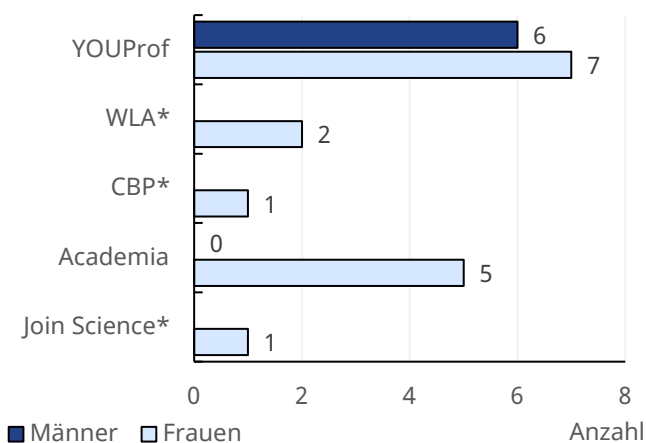


Abbildung 34: Teilnahmen an Mentoringangeboten der TUD aufsummiert für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die mit einem * gekennzeichneten Programme sind Frauenförderprogramme und stehen nur Frauen offen. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 34)

Preise und Wettbewerbe der TUD

Preis für diversitätssensible Lehre

Der Preis für diversitätssensible Lehre⁵⁴ der TUD dient der Anerkennung von Lehrpersonen und/oder Lehrkonzepten, die sich in besonderer Weise mit Diversität auseinandersetzen. Diversität umfasst hierbei die Vielfalt menschlicher Erfahrungen, Hintergründe und Perspektiven, wie sie beispielsweise durch Geschlecht, Herkunft, kulturelle Prägung, sexuelle Orientierung, Behinderung oder soziale Schicht entstehen. Ziel dieser Auszeichnung ist es, Lehrveranstaltungen zu würdigen, die Studierende für die Bedeutung von Vielfalt sensibilisieren und gleichzeitig die Relevanz diversitätssensibler Ansätze für exzellente Lehre hervorheben. Die Einreichung von Vorschlägen für den Lehrpreis steht sowohl Studierenden als auch Lehrenden offen. Die Auswahl der prämierten

Lehrveranstaltungen erfolgt durch ein Auswahlgremium auf Basis definierter Kriterien.

Während in den Jahren 2022 und 2023 keine Bewerbungen von Mitgliedern der MF-TUD eingegangen waren, konnte das Auswahlgremium im Jahr 2024 eine erfreuliche Anzahl von vier Anträgen aus der MF-TUD verzeichnen. Zwei dieser Anträge wurden schließlich für eine Förderung ausgewählt. Die Jury beschloss, den Preis und die damit verbundene Fördersumme in eine gemeinsame Bewilligung zusammenzufassen, die beiden Projekten anteilig gewährt wurde.

Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity

Die TUD bietet mit dem Anreizfonds Gleichstellung und Diversity⁵⁵ eine finanzielle Unterstützung für Projekte und Initiativen, die sich aktiv für Gleichstellung und Diversität einsetzen. Ziel ist es, innovative Ideen und bewährte Best Practices auf allen Ebenen der Hochschule zu fördern, die dazu beitragen, ein inklusives und vielfältiges Umfeld zu schaffen. Der Fonds unterstützt sowohl die Entwicklung neuer Maßnahmen als auch die Weiterführung und Verbreitung erfolgreicher Ansätze, die beispielsweise Gleichstellung, die Inklusion von Menschen mit Behinderung oder Familienfreundlichkeit stärken. Durch die Bereitstellung von Mitteln aus dem Anreizfonds Diversity möchte die TUD dazu anregen, dass sich alle Mitglieder aktiv für die Verankerung von Diversität und Gleichstellung in der Hochschulkultur einsetzen und so einen Beitrag zu einem lebendigen und zukunftsfähigen Campus leisten. Die Förderung richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen und zentrale sowie dezentrale Einrichtungen der TUD, die Projekte entwickeln und umsetzen, die einen messbaren Beitrag zur Erreichung der Hochschulziele in den Bereichen Gleichstellung und Diversität leisten.

Im Berichtszeitraum konnte das Auswahlgremium acht Projektanträge aus der MF-TUD verzeichnen, jeweils zwei Anträge in den Jahren 2022 und 2023 sowie vier Anträge im Jahr 2024. Die Anträge wurden von Einzelpersonen oder als gemeinschaftliche Anträge gestellt. Fünf der acht beantragten Vorhaben konnten über den Anreizfonds gefördert werden, wobei sich die Förderung auf insgesamt 5 Frauen, einen Mann sowie eine Hochschulgruppe (mit wechselnden Mitgliedern, daher ist eine Geschlechterzuordnung nicht möglich) verteilte:

- 2022: Implementierung von Diversität in die Lehre des Medizinischen Interprofessionellen Trainingszentrums
- 2023: Interdisziplinäre Veranstaltungsreihe „Queere Elternschaft“
- 2024: 1) Lehr- und Weiterbildungsformat „Geschlechter-sensible Medizin“, 2) Implementierung von Diversität in der medizinischen Lehre, 3) Analyse und Überarbeitung

⁵⁴ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/preise-und-wettbewerbe/lehrpreis> (zuletzt abgerufen am 04.05.2026)

⁵⁵ <https://tu-dresden.de/tu-dresden/universitaetskultur/diversitaet-inklusion/diversity-an-der-tu-dresden/anreiz-fonds> (zuletzt abgerufen am 04.05.2026)

des Auswahlverfahrens für Bewerber:innen des Studienganges Medizin in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Diversität bei der Eignungsfeststellung.

In der Sitzung der Auswahlkommission für die Auswahl der Geförderten 2024 stellte das Gremium allgemein fest, dass in der Ausschreibungsrunde auffallend viele Anträge aus dem Bereich Medizin kamen. Ebenso einhellig war man jedoch der Meinung, der Bereich habe großen Nachholbedarf in Bezug auf Diversität und die Sensibilisierung dafür.

Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm

Das im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Eleonore-Trefftz-Gastprofessorinnenprogramm⁵⁶ ermöglicht es fortgeschrittenen Postdoktorandinnen und (Junior-) Professorinnen von anderen Forschungseinrichtungen, für eine Dauer von drei bis zwölf Monaten an die TUD zu kommen, um hier zu forschen und zu lehren. Die TUD verfolgt damit zwei Hauptziele: Die Gastprofessorinnen sollen als Vorbilder für eine wissenschaftliche Karriere dienen, insbesondere für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Fächern mit bisher geringer oder fehlender professoraler Repräsentation. Weiterhin bietet diese Phase gemeinsamen Lehrens und Forschens die Möglichkeit, potenzielle Kandidatinnen für eine spätere Berufung an die TUD kennenzulernen und zu evaluieren. Das Programm trägt dazu bei, die berufliche Karriere der Gastprofessorinnen voranzutreiben und ihre Chancen auf eine Professur zu erhöhen. Es steht allen Fakultäten und ZWE der TUD offen. Während die MF-TUD in der Vergangenheit mehrere Gastprofessorinnen begrüßen konnte, war dies im aktuellen Berichtszeitraum nicht der Fall.

Maria Reiche Postdoctoral Fellowships

Das Maria Reiche Postdoctoral Fellowship Program⁵⁷, eine Fortsetzung des gleichnamigen Förderprogramms, dient der gezielten Unterstützung von Wissenschaftlerinnen der TUD, mit einem zweijährigen Vollzeitstipendium. Ziel des Programms ist es, den Übergang von der Rolle einer „Recognized Researcher“ hin zu einer „Established Researcher“ zu fördern und den Wissenschaftlerinnen den

Aufbau eines eigenständigen Forschungsprofils zu ermöglichen. Im Rahmen eines kompetitiven Auswahlverfahrens können sich Wissenschaftlerinnen bewerben, deren Promotion nicht länger als sechs Jahre zurückliegt. Das Stipendium soll ihnen die Möglichkeit geben, ihr Forschungsprofil so zu schärfen, dass sie anschließend einen Förderantrag in einem renommierten Programm, wie beispielsweise Emmy Noether, Heisenberg oder ERC, einreichen können. Ein solcher Antrag stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Professur dar. Das Stipendium wird durch zusätzliche Leistungen ergänzt, darunter ein gestaffelter Familienzuschlag für Kinder, Sachmittel für die Erstausrüstung des Arbeitsplatzes sowie finanzielle Mittel für Maßnahmen im sogenannten Maria Reiche Starter Kit zur Finanzierung von Konferenzbeiträgen, Publikationskosten, Weiterbildungskosten, die Organisation von Tagungen, Honorare für Gastreferent:innen und studentische Hilfskräfte (SHK). Im Berichtszeitraum bewarben sich insgesamt acht Wissenschaftlerinnen der Fakultät um eine Förderung, davon fünf im Jahr 2023 und drei im Jahr 2024. Eine Bewerberin wurde im Rahmen des Programms gefördert.

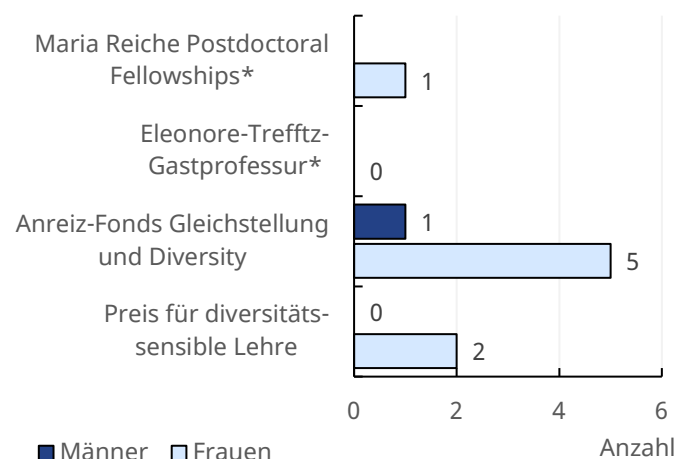


Abbildung 35: Geförderte in Förderprogrammen der TUD aufsummiert für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die mit einem * gekennzeichneten Programme sind Frauenförderprogramme und stehen nur Frauen offen. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 35)

FAN - Förderung in der Abschluss- und Nachbereitungsphase der Promotion

Im FAN-Programm⁵⁸ können Promovierende in der Abschluss- und Nachbereitungsphase ihrer Promotion mit einem Vollstipendium, inklusive einem Sachkostenzuschuss und ggf. einem Familienzuschlag, unterstützt werden. Die maximale Förderdauer des FAN-Programms beträgt bis zu drei Monate vor Abgabe und bis zu zwei Monate nach

⁵⁶ <https://tu-dresden.de/internationales/foerdermoeglichkeiten/individuelle-foerderungen/eleonore-trefftz-programm> (zuletzt abgerufen am 03.05.2023)

⁵⁷ <https://tu-dresden.de/ga/finanzierung/foerderangebote-ga/postdoc-foerderung/mr-postdocs> (zuletzt abgerufen am 04.05.2023)

⁵⁸ <https://tu-dresden.de/ga/finanzierung/foerderangebote-ga/promotionsfoerderung/stipendien-waehrend-der-abschluss-und> (zuletzt abgerufen am 16.06.2026)

Verteidigung der Dissertation. Die Förderung kann von Promovierenden der TUD beantragt werden, deren Förderung über Stipendien, Arbeitsverträge und Drittmittel während der Abschluss- und/ oder Nachbereitungsphase ausgelaufen ist. Wie Abbildung 36 zeigt, ist die Bewilligungsrate vergleichsweise hoch: Von 39 im Berichtszeitraum eingegangenen Anträgen (30 von Frauen, 9 von Männern) wurden 29 bewilligt. Gefördert wurden 22 Frauen und 7 Männer. Die Geschlechterquote bei der Bewilligung entsprach der Geschlechterquote bei der Beantragung (76,9 % bzw. 75,9 % bei den Frauen und 23,1 % bzw. 24,1 % bei den Männern), so dass die Stipendien fair und geschlechtergerecht bewilligt wurden.

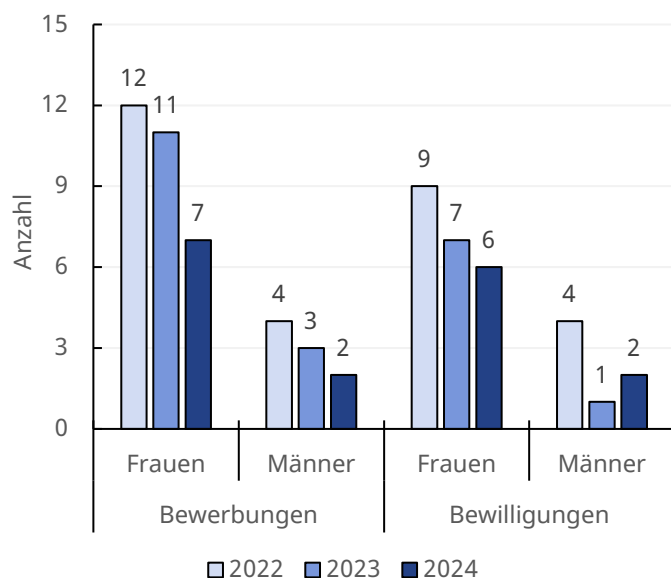


Abbildung 36: Bewerbungen und Bewilligungen von FAN-Mitteln Zur Abschluss- und Nachbereitungsphase einer Promotion, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für die Jahre 2022 – 2024 (zur Bildbeschreibung von Abbildung 36)

Landesförderprogramme

Der Freistaat Sachsen unterstützt Nachwuchswissenschaftler:innen und Promovierende im Rahmen der Landesstipendienverordnung⁵⁹ durch Stipendien, die von den Hochschulen an ihre Mitglieder vergeben werden. Diese Stipendien stehen grundsätzlich allen Nachwuchswissenschaftler:innen unabhängig vom Geschlecht offen und gliedern sich in zwei Förderprogramme: das Sächsische Landesstipendium⁶⁰ und das Wiedereinstiegsstipendium⁶¹.

Das Sächsische Landesstipendium dient der langfristigen Förderung und unterstützt Promotionen für eine maximale Förderdauer von bis zu drei Jahren, sofern die Promotion

zum Zeitpunkt der Bewerbung noch nicht offiziell begonnen wurde. Es umfasst ein monatliches Grundstipendium zur Sicherung des Lebensunterhalts, das gegebenenfalls durch einen Familienzuschlag ergänzt werden kann. Über die Vergabe dieser Stipendien entscheidet das Vorstandskollegium der Graduiertenakademie der TUD auf Empfehlung des Studentenwerks Dresden.

Das Sächsische Wiedereinstiegsstipendium hingegen ist eine Kurzzeitförderung mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr. Es richtet sich an Nachwuchswissenschaftler:innen, die nach einer mindestens neunmonatigen familiär bedingten Unterbrechung ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit dem Ziel der Promotion oder Habilitation wieder aufnehmen und fortsetzen möchten. Ziel dieser Förderung ist der Abschluss der Promotion oder Habilitation, wobei für eine Bewerbung ein fortgeschrittener Stand der Arbeit nachgewiesen werden muss. Ebenso können Wissenschaftler:innen einen Antrag stellen, die nach einer mindestens dreijährigen qualifizierten außeruniversitären Berufstätigkeit an die Hochschule zurückkehren, um ihre wissenschaftliche Tätigkeit fortzusetzen und die Voraussetzungen für eine Berufung an eine Hochschule zu erfüllen. Auch diese Förderung besteht aus einem Grundstipendium, das bei Bedarf um einen Familienzuschlag ergänzt wird. Die Vergabe der Wiedereinstiegsstipendien erfolgt auch hier durch das Vorstandskollegium der Graduiertenakademie der TUD, diesmal nach Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultäten.

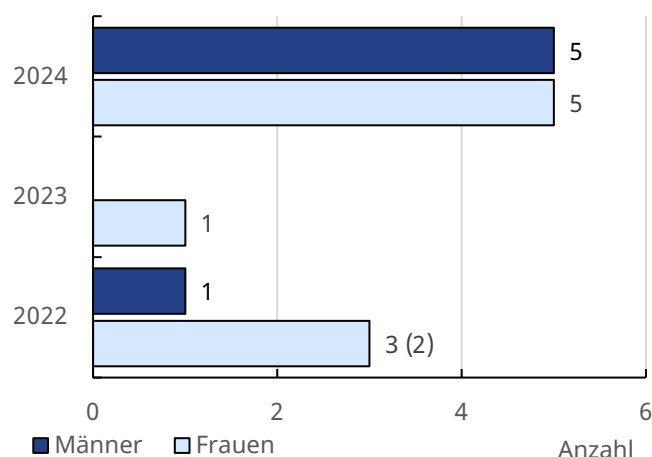


Abbildung 37: Beantragungen in den Landesförderprogrammen Im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Dargestellt sind die Anzahlen der eingegangenen Anträge pro Jahr. In Klammern ist die Anzahl der Bewilligungen angegeben. (Zur Bildbeschreibung von Abbildung 37)

⁵⁹ <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/17773-Saechsische-Landesstipendienverordnung> (zuletzt abgerufen am 28.04.2026)

⁶⁰ <https://tu-dresden.de/ga/finanzierung/foerderangebote-ga/promotionsfoerderung/saechsisches-landesstipendium> (zuletzt abgerufen am 28.04.2026)

⁶¹ <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/1420#gbstA> (zuletzt abgerufen am 28.04.2026)

Wie Abbildung 37 zeigt, sind im Berichtszeitraum nahezu gleich viele Anträge von Männern und Frauen auf Landesförderung gestellt worden, obwohl familiäre Verpflichtungen weiterhin überwiegend von Frauen übernommen werden und diese die häufigeren und längeren Auszeiten nehmen. Damit unterscheidet sich das Antragsverhalten deutlich vom Vorberichtszeitraum, in welchem Frauen zu ca. 75 die Antragstellenden waren. Insgesamt gingen im Berichtszeitraum aus der MF-TUD acht Anträge von Frauen und sechs Anträge von Männern auf ein Landesstipendium ein sowie ein Antrag auf ein Wiedereinstiegsstipendium von einer Frau. Trotz dieser hohen Anzahl an Anträgen wurden lediglich ein Landesstipendium und ein Wiedereinstiegsstipendium bewilligt, jeweils an eine Wissenschaftlerin. Die Bewilligungsquote der MF-TUD beträgt somit insgesamt 13,3 %.

Zusammengefasst konnten die Förderangebote von MF-TUD, TUD und vom Freistaat Sachsen von Wissenschaftler:innen der MF-TUD erfolgreich genutzt werden. Dabei wurden in erster Linie Förderungen in den fakultätseigenen Programmen beantragt. Auch die Förderangebote der TUD, die den Mitgliedern der MF-TUD offenstehen, erfreuten sich im Vergleich zum Vorberichtszeitraum wachsender Beliebtheit. Wenig genutzt wurden dagegen die Angebote der Landesförderung, die aber generell rückläufig sind.

Schlussbemerkungen

Zeitgemäße Veränderungen und Anpassungen im Bereich der Gleichstellungsbemühungen sind eine kontinuierliche Herausforderung. Während der vorherige Berichtszeitraum 2016 - 2021 noch eine Stagnation oder sogar Rückschritte in der Entwicklung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zeigte, zeichnet sich nun ein neuer positiver Trend ab. Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren verläuft zwar weiterhin langsam, jedoch ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei den Habilitationen erkennbar. Dieser Fortschritt hat dazu geführt, dass der Umkehrpunkt der Geschlechterverhältnisse im sogenannten Scherendiagramm der leaky pipeline (siehe Abbildung 4) nicht mehr zwischen der Promotion und Habilitation liegt, sondern sich in die spätere Karrierephase nach der Habilitation verschoben hat. Allerdings zeigt die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals nur einen geringen Anstieg des Frauenanteils und nach wie vor sind Frauen weiterhin überwiegend in prekären Beschäftigungsverhältnissen vertreten.

Im Bereich der Graduierungen und wissenschaftlichen Förderung ist zwar ein Aufholprozess bei den Habilitationen zu beobachten, jedoch erholt sich der Frauenanteil bei den Promotionen nur langsam, nachdem er während der Pandemiephase eingebrochen war. Auch bei der Promotionsquote (das Verhältnis zwischen Promotionen und Studiengangsabschlüssen) sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert, dies gilt insbesondere für die Humanmedizin. Die Fördermaßnahmen von MF-TUD und TUD, vor allem die Förderungen zur Unterstützung während der Qualifizierungsmaßnahme, kommen besonders Wissenschaftlerinnen zugute, was jedoch vor allem auf mehrere spezifische Frauenförderprogramme zurückzuführen ist, die Männern nicht offenstehen.

Die Fakultät zeigt eine grundsätzliche Bereitschaft zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit, jedoch erfordert die Umsetzung vor allem strukturelle Veränderungen. Für die notwendigen Anpassungen stehen keine ausreichenden finanziellen und zeitlichen Ressourcen zur Verfügung, außerdem wird die Umsetzung durch eine fehlende

Priorisierung des Themas erschwert. Die Gleichstellungsbeauftragten weisen deswegen kontinuierlich auf Missstände hin, die unter anderem durch unconscious biases entstehen können, und für Veränderungen sensibilisieren. Die dauerhafte Sensibilisierung und das „Raising Awareness“ vor dem Hintergrund der Konkurrenz um knappe Ressourcen, stellen eine konstante Herausforderung dar.

Besonders in einer herausfordernden und schnell getakteten Arbeitswelt werden Themen der Geschlechter- und Chancengerechtigkeit gerne als „Wohlfühlthemen“ deklariert und die oft anstrengende Anti-Diskriminierungsarbeit als optional, aber nicht notwendig wahrgenommen. Die Umfrage zu Sexismus, Diskriminierung und Gewalt an der Hochschulmedizin Dresden, die 2024 im Verbund an MF-TUD und UKD durchgeführt wurde, macht jedoch deutlich, dass gerade im Bereich der Anti-Diskriminierungsarbeit mehr Initiative von der Fakultät erforderlich ist. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeitende und Studierende häufig unter Diskriminierung, Machtmissbrauch und Übergriffigkeit leiden, während Schutzkonzepte weiterhin fehlen. Auch die bereits 2018 verabschiedete Handlungsrichtlinie „Wir setzen Grenzen!“⁶² wurde bislang nicht adäquat von der Arbeitgeberin umgesetzt, wie Meldungen und Fallberichte von Betroffenen an die Gleichstellungsbeauftragten ergeben haben.

Deshalb werden auch zukünftig deutliche Impulse aus der Gleichstellungsarbeit notwendig sein, um Fortschritte zu erzielen. Besonderer Bedarf besteht unter anderem zu folgenden Maßnahmen:

- Obligate Einführung von geschlechtersensibler Medizin sowie Aspekten der Umweltmedizin und Global Health in den curricularen Lehrveranstaltungen;
- Ausbau der gender- und diversitätssensiblen Lehrbefähigung im Rahmen der didaktischen Weiterbildung, beispielsweise im fakultätseigenen Didaktik-Workshop;

⁶² https://tu-dresden.de/med/ressourcen/dateien/chancengleichheit/Broschuere_UK

D_HandlungskonzeptA4_sexuelle-Belaestigung.pdf?lang=de (download; zuletzt abgerufen am 17.06.2026)

- Obligate Schulung von Vorsitzenden und Mitgliedern von Berufungskommissionen zu chancen- bzw. gender- und diversitätsgerechten Berufungsverfahren sowie zu unconscious bias;
- Transparenz bei Berufungsverhandlungen und Maßnahmen zur Reduzierung des Gender Pay Gap;
- Integration von Modulen zu chancen- und diversitätsgerechter Personalführung in das Führungskräfte- und Personaltraining der Hochschulmedizin Dresden;
- Mehr Akzeptanz für Väter als Caregiver, insbesondere durch die Förderung und Akzeptanz längerer Elternzeiten für Väter;
- Verankerung von Jobsharing und Top-Sharing-Modellen;
- Einführung eines Qualitätsmanagements für Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit;
- Umsetzung von Handlungsempfehlungen aus dem Projekt „Vereinbarkeit von Studium und Familienverpflichtungen“.

Der Bericht macht deutlich, dass die Gleichstellungsarbeit an der MF-TUD zwar Fortschritte zeigt – insbesondere im Bereich der Habilitationen – jedoch weiterhin vor großen Herausforderungen steht. Die strukturellen Hürden und der Mangel an Ressourcen erschweren eine umfassende Umsetzung geschlechtergerechter Maßnahmen, was sich besonders in den prekären Arbeitsverhältnissen von Frauen und der mangelhaften Umsetzung bestehender Richtlinien zeigt. Um Chancengerechtigkeit nachhaltig herzustellen, bedarf es sowohl eines Bewusstseins für die Nachteile einer ungerechten Arbeits- und Studiensituation, als auch konkreter struktureller Veränderungen. Es erfordert ein Bekenntnis und langfristiges Engagement der Fakultät zu Gleichstellungsarbeit und Chancengerechtigkeit, damit diese nicht nur als ein „nice-to-have“ wahrgenommen werden. Durch einen integrativen Ansatz, der alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht und weiteren persönlichen Merkmale wertungsfrei einbezieht, können bestehende Diskriminierungen abgebaut und echte Chancengerechtigkeit und damit Gleichstellung geschaffen und die Sicherheit am Arbeits- und Studienplatz erhöht werden.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechteranteile in Berufungsverfahren.....	9
Abbildung 2: Geschlechteranteile auf den Berufungslisten der MF-TUD	9
Abbildung 3: Neuberufene an der MF-TUD.....	13
Abbildung 4: Leaky pipeline: Geschlechteranteile im Qualifikationsverlauf	16
Abbildung 5: Anzahl und Anteil der Professor:innen an der MF-TUD	17
Abbildung 6: Verlauf des Habilitationsgeschehens an der MF-TUD	19
Abbildung 7: Vergleich der Frauenanteile bei den Habilitationen	20
Abbildung 8: Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen	20
Abbildung 9: Geschlechterverteilung bei den Promotionen	21
Abbildung 10: Promotionsquote in Human- und Zahnmedizin	21
Abbildung 11: Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen	22
Abbildung 12: Wissenschaftliches Personal der MF-TUD.....	25
Abbildung 13: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal	25
Abbildung 14: Vergleich des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal	26
Abbildung 15: Nicht-wissenschaftliches und ärztliches Personal	27
Abbildung 16: Anteil der in Teilzeit oder Vollzeit Beschäftigten.....	27
Abbildung 17: Geschlechteranteile bei den Teilzeitbeschäftigten	28
Abbildung 18: Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärztinnen.....	28
Abbildung 19: Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärzte.....	28
Abbildung 20: Geschlechteranteile am ärztlichen Personal (MF-TUD).....	29
Abbildung 21: Geschlechteranteile am ärztlichen Personal (UKD).....	29
Abbildung 22: Geschlechteranteile bei Erstimmatrikulation im 1. Fachsemester (FS).....	30
Abbildung 23: Geschlechteranteile in allen Fachsemestern	31
Abbildung 24: Geschlechteranteile bei Studienabschluss	31
Abbildung 25: Von Studierenden gemeldete Schwangerschaften	33
Abbildung 26: Besetzung des Dekanatskollegiums und des Fakultätsrat.....	35
Abbildung 27: Zusammensetzung der Fakultätsgremien.....	36
Abbildung 28: Geschlechterverteilung der Kollegiat:innen im CPKD	37
Abbildung 29: Carl Gustav Carus Förderpreise	38
Abbildung 30: Anzahl geförderter Wissenschaftlerinnen im Habilitationsförderprogramm für Frauen.....	39
Abbildung 31: Bewilligung von MeDDrive-Anträgen	40
Abbildung 32: Anzahl Bewilligungen im P.R.I.S.-Programm.....	40
Abbildung 33: Art und Anzahl der bewilligten P.R.I.S.-Mittel.....	40
Abbildung 34: Teilnahmen an Mentoringangeboten der TUD.....	42
Abbildung 35: Geförderte in Förderprogrammen der TUD	43
Abbildung 36: Bewerbungen und Bewilligungen von FAN-Mitteln	44
Abbildung 37: Beantragungen in den Landesförderprogrammen	44

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Geschlechter auf den Listenplätzen	9
Tabelle 2: Erfolgreich abgeschlossene Besetzungen von Professuren (W1, W2, W3) an der MF-TUD	10
Tabelle 3: Im Berichtszeitraum nicht erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren an der MF-TUD	12
Tabelle 4: Am 31.12. 2024 noch nicht abgeschlossene Berufungsverfahren der MF-TUD	14
Tabelle 5: Wissenschaftliches Personal aufgeschlüsselt nach Beschäftigungsverhältnis und Jahr	24

Abkürzungsverzeichnis

DKFZ	Deutsches Krebsforschungszentrum
DZNE	Deutsches Zentrum für Neurodegenerative Erkrankungen
HMGU	Helmholtz Forschungszentrum für Gesundheit und Umwelt
HRG	Hochschulrahmengesetz
HZDR	Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf
MINT	Mathematik Informatik Naturwissenschaften Technik
GK	Gleichstellungskonzept
NCT	Nationales Centrum für Tumorerkrankungen
PLID	Paul-Langerhans-Institut Dresden
SächsHSFG	Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz
SK GDM	Senatskommission Gleichstellung und Diversitymanagement
TUD	TU Dresden
UKD	Uniklinikum Dresden

Anhang

Alternative Bildbeschreibungen

Abbildung 1

Geschlechteranteile in Berufungsverfahren, aufgeteilt nach Verfahrensstufe in absoluten und relativen Zahlen auf den einzelnen Stufen der Verfahren, die im Berichtszeitraum erfolgreich an der MF-TUD abgeschlossen werden konnten.

Verbunddiagramm mit Säulen und Linien: Auf der X-Achse sind die vier Stufen eines Berufungsverfahrens (Bewerbungen, Einladungen, Listenplätze, Berufung) aufgetragen. Auf der linken Y-Achse ist die Anzahl der Personen von 0-320 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen gestapelt in Säulen dargestellt, im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl Männer in den jeweiligen Stufen des Bewerbungsverfahrens. Auf der rechten Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-80% aufgetragen. Der prozentuale Geschlechteranteil ist vergleichend für Männer und Frauen im Verlauf eines Berufungsverfahrens von der Bewerbung bis zur Berufung jeweils als Linie dargestellt.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 1

Verfahrensstufe	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl Männer	Männeranteil
Bewerbung	88	29,0%	215	71,0%
Einladung	52	34,0%	101	66,0%
Listenplatz	27	37,6%	53	62,4%
Berufung	11	28,9%	27	71,1%

Zurück zu Abbildung 1

Abbildung 2

Geschlechteranteile auf den Berufungslisten der MF-TUD in absoluten (Säulen) und relativen (Linien) Zahlen auf den Listenplätzen (LP) 1-4 der Berufungsverfahren, die im Berichtszeitraum erfolgreich an der MF-TUD abgeschlossen werden konnten.

Verbunddiagramm mit Säulen und Linien: Auf der X-Achse sind die vier Listenplätze LP1 bis LP4 aufgetragen. Auf der linken Y-Achse ist die Anzahl der Personen von 0-50 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl Männer auf dem jeweiligen Listenplatz. Auf der rechten Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Der prozentuale Geschlechteranteil ist vergleichend für Männer und Frauen über die Listenplätze jeweils als Linie dargestellt.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 2

Verfahrensstufe	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl Männer	Männeranteil
LP1	16	41,0%	23	59,0%
LP2	9	31,0%	20	69,0%
LP3	7	43,8%	9	56,2%
LP4	2	100,0%	0	0,0%

Zurück zu Abbildung 2

Abbildung 3

Neuberufene an der MF-TUD im Berichtszeitraum aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Herkunft und Besoldungsgruppe.

Es handelt sich um eine Abbildung, die aus drei Teilabbildungen für die Besoldungsgruppen W1, W2 und W3 zusammengesetzt ist. Jedes Teildiagramm ist ein Tortendiagramm mit vier Tortenstücken. Als Tortenstücke sind zahlenmäßig die in der jeweiligen Besoldungsgruppe berufenen Personen in sind zwei Datenreihen, einmal Männer und einmal Frauen, dargestellt. Dabei wird in jeder Datenreihe unterschieden zwischen den Kategorien "aus dem eigenen Hause berufen (intern)" sowie "von einer anderen Einrichtung an unser Haus berufen (extern)".

Fünfspaltige Wertetabelle mit den Personenzahlen zu Abbildung 2

Geschlecht und Herkunft	Frau intern	Frau extern	Mann intern	Mann extern
W1 (Teilabbildung 1)	1	1	1	2
W2 (Teilabbildung 2)	3	3	6	8
W3 (Teilabbildung 3)	1	2	0	10

Zurück zu Abbildung 3

Abbildung 4

Leaky pipeline: Geschlechteranteile im Qualifikationsverlauf an der MF-TUD zum Ende des letzten und zum Ende des aktuellen Berichtszeitraums (31.12.2021 sowie 31.12.2024) im Vergleich.

Gezeigt ist das sogenannte Scherendiagramm für die Medizinische Fakultät. Es ist ein Liniendiagramm, welches den Karriereverlauf darstellen soll anhand der Geschlechteranteile auf den einzelnen Karrierestufen. Auf der X-Achse sind die Qualifikations- und Karrierestufen Studienbeginn (1. Hochschulsesemester), Studierende (alle Fachsemester), Absolvent:innen, Promovierende, Habilitierende, Professuren (berufen), und Professuren (inkl. Außerplanmäßige) aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die Geschlechteranteile in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind jeweils für die Jahre 2021 und 2024 vergleichend zwei Datenreihen dargestellt, einmal für Frauen und einmal für Männer.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 6

Qualifikations- und Karrierestufen	2021 Frauen	2024 Frauen	2021 Männer	2024 Männer
Studienbeginn (1. Hochschulsesemester)	67,6%	71,3%	32,4%	28,7%
Studierende (alle Fachsemester)	67,8%	69,9%	32,2%	30,1%
Absolvent:innen	67,6%	68,7%	32,4%	31,3%
Promovierende	65,1%	66,3%	34,9%	33,7%
Habilitierende	42,1%	53,3%	57,9%	46,7%
Professuren (berufen)	21,2%	22,6%	78,8%	77,4%
Professuren (inkl. Außerplanmäßige)	19,5%	21,6%	80,5%	78,4%

Zurück zu Abbildung 4

Abbildung 5

Anzahl und Anteil der Professor:innen an der MF-TUD zum Ende des Berichtszeitraums (Stichtag 01.12.2024) aufgeschlüsselt nach Geschlecht für die Kategorien: W1, W2, W3 und Außerplanmäßige.

Verbunddiagramm mit gestapelten Säulen und Linien: Auf der X-Achse sind die vier Kategorien W1, W2, W3 und Außerplanmäßige aufgetragen. Auf der linken Y-Achse ist die Anzahl der Personen aufgetragen (absolute Zahlen von 0-90). Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl Männer in der jeweiligen Kategorie. Auf der rechten Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-90% aufgetragen. Der prozentuale Geschlechteranteil ist vergleichend für Männer und Frauen über die Kategorien jeweils als Linie dargestellt.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 2

Kategorie	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl Männer	Männeranteil
W1	4	50,0%	4	50,0%
W2	20	26,3%	56	73,7%
W3	9	14,8%	52	85,2%

Kategorie	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl Männer	Männeranteil
Außerplanmäßige	16	19,5%	66	80,5%

Zurück zu Abbildung 5

Abbildung 6

Verlauf des Habilitationsgeschehens an der MF-TUD in den letzten 10 Jahren (2015 - 2024) nach Geschlecht aufgeschlüsselt.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die Jahre 2015 - 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl der Personen aufgetragen (absolute Zahlen von 0-25). Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl Männer im jeweiligen Jahr.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 6

Jahr	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
2015	5	8
2016	5	11
2017	3	12
2018	11	11
2019	7	11
2020	7	7
2021	8	11
2022	10	11
2023	6	6
2024	8	7

Zurück zu Abbildung 6

Abbildung 7

Vergleich der Frauenanteile bei den Habilitationen an der MF-TUD im Vergleich zur TUD (alle Fachbereiche ohne Med. Fakultät) sowie im bundesweiten Vergleich für die Fächergruppe Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften im Berichtszeitraum. Die Zahlen am Boden der Säulen geben die absolute Anzahl Frauen an.

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Jahre 2022 - 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der prozentuale Anteil von 0-60% aufgetragen. In den Säulen sind zusätzlich auch die Personenzahlen eingetragen. Es sind drei Datenreihen dargestellt: MF-TUD, TUD ohne MF, bundesweit.

Vierspartige Wertetabelle zu den prozentualen Anteilen in Abbildung 7

Jahr	MF-TUD	TUD ohne MF	bundesweit
2022	47,7%	28,6%	36,6%
2023	50,0%	53,8%	36,9%
2024	53,3%	40,0%	36,8%

Vierspartige Wertetabelle zu den Personenzahlen in Abbildung 7

Jahr	MF-TUD	TUD ohne MF	bundesweit
2022	10	4	318
2023	6	7	352
2024	8	6	334

Zurück zu Abbildung 7

Abbildung 8

Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen an der MF-TUD in absoluten sowie realen Zahlen nach Geschlecht aufgeschlüsselt für den Berichtszeitraum.

Verbunddiagramm mit gestapelten Säulen und Linien: Auf der X-Achse sind die Jahre 2022 - 2024 aufgetragen. Auf der linken Y-Achse ist die Anzahl abgeschlossener Promotionen aufgetragen (absolute Zahlen von 0-300). Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl Männer in dem jeweiligen Jahr. Auf der rechten Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-80% aufgetragen. Der prozentuale Geschlechteranteil ist vergleichend für Männer und Frauen über die Jahre jeweils als Linie dargestellt.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 8

Jahr	Anzahl Frauen	Frauenanteil	Anzahl Männer	Männeranteil
2022	153	65,1%	82	34,9%
2023	175	62,3%	106	37,7%
2024	179	66,3%	91	33,7%

[Zurück zu Abbildung 8](#)

Abbildung 9

Geschlechterverteilung bei den Promotionen an der MF-TUD aufgeschlüsselt nach Doktorgrad und Geschlecht, zusammengefasst über den gesamten Berichtszeitraum.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die vier Doktorgrade Dr. med., Dr. med. dent., Dr. rer. medic. und der internationale Doktorgrad Ph.D. aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die prozentualen Geschlechteranteile aufgetragen (relative Zahlen von 0-100%). Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil für den jeweiligen Doktorgrad.

Dreispaltige Wertetabelle zu Abbildung 9

Jahr	Frauenanteil	Männeranteil
Dr. med.	62,4%	37,6%
Dr. med. dent.	80,6%	19,4%
Dr. rer. medic.	66,7%	33,3%
Ph.D.	62,2%	37,8%

[Zurück zu Abbildung 9](#)

Abbildung 10

Promotionsquote in den Fächern Human- und Zahnmedizin an der MF-TUD: Anzahl Promotionen bezogen auf die Absolvent:innen im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die beiden Fächer Humanmedizin und Zahnmedizin aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der prozentuale Anteil von 0-80% aufgetragen. In den Säulen sind zusätzlich auch die Personenzahlen eingetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: einmal der Frauenanteil und einmal der Männeranteil im jeweiligen Fach.

Dreispaltige Wertetabelle zu den Prozentzahlen in Abbildung 10

Jahr	Frauenanteil	Männeranteil
Humanmedizin	59,0%	66,9%
Zahnmedizin	50,0%	38,9%

[Zurück zu Abbildung 10](#)

Abbildung 11

Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen an der MF-TUD im Vergleich zur TUD im Berichtszeitraum (2022 - 2024). Daten der MF-TUD sind in Kalenderjahren angegeben, Daten der TUD liegen nur bezogen auf die Studienjahre (2021/22 - 2023/24) vor. Zusätzlich ist der bundesweite Frauenanteil an den (laufenden und abgeschlossenen) Promotionen im Fach Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften in den Kalenderjahren 2022 - 2024 dargestellt.

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind Studien- bzw. Kalenderjahre aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der prozentuale Frauenanteil von 0-70% aufgetragen. Es sind drei Datenreihen dargestellt: An der MF-TUD, an der TUD (ohne MF-TUD) und bundesweit. Über den Säulen der Werte zur TUD ohne MF-TUD sind zusätzlich die

Prozentzahlen des Frauenanteils angegeben und mit einer Linie in entsprechender Höhe markiert, wenn man die MF-TUD mit in die Gesamtberechnung einbeziehen würde.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 11

Jahr	MF-TUD	TUD ohne MF	TUD mit MF	bundesweit
2021/22 (2022)	57,7 %	30,6 %	40,4 %	61,7 %
2022/23 (2023)	66,4 %	32,7 %	45,0 %	61,8 %
2023/2024 (2024)	65,7 %	28,9 %	42,1 %	61,9 %

Zurück zu Abbildung 11

Abbildung 12

Wissenschaftliches Personal der MF-TUD insgesamt und aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen zum Ende des Berichtszeitraums (2024).

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Beschäftigungsverhältnisse Gesamt (für das gesamte Personal), unbefristet Vollzeit, befristet Vollzeit, befristet Teilzeit und Wissenschaftliche Hilfskraft aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl der Personen von 0-1000 aufgetragen. Über den Säulen sind die jeweiligen Personenzahlen und zusätzlich auch der prozentuale Anteil am Gesamtpersonal angegeben.

Dreispaltige Wertetabelle zu Abbildung 12

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl	Anteil
Gesamt	999	100%
Unbefristet Vollzeit	191	19,1%
Befristet Vollzeit	327	32,7%
Befristet Teilzeit	417	41,7%
Wissenschaftliche Hilfskraft	64	6,4%

Zurück zu Abbildung 12

Abbildung 13

Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an der MF-TUD insgesamt und aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen im Mittel über den Berichtszeitraum (2022 – 2024).

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Beschäftigungsverhältnisse Gesamt (für das gesamte Personal), unbefristet Vollzeit, befristet Vollzeit, befristet Teilzeit und Wissenschaftliche Hilfskraft aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Frauenanteil in Prozent von 0-80% aufgetragen. Über den Säulen sind die jeweiligen prozentualen Frauenanteile in dem Beschäftigungsverhältnis sowie die Veränderung zum vorigen Berichtszeitraum angegeben.

Dreispaltige Wertetabelle zu Abbildung 13

Beschäftigungsverhältnis	Prozentualer Frauenanteil	Prozentuale Veränderung zum letzten Bericht
Gesamt	63,3%	+2,4%
Unbefristet Vollzeit	61,2%	+9,1%
Befristet Vollzeit	55,0%	+0,2%
Befristet Teilzeit	69,2%	+0,9%
Wissenschaftliche Hilfskraft	69,9%	-2,3%

Zurück zu Abbildung 13

Abbildung 14

Vergleich des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal der MF-TUD (Stichtag 30.06.2024) und der TUD ohne MF-TUD (Stichtag 01.12.2024) insgesamt und in den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen.

Säulendiagramm mit nebeneinanderstehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Beschäftigungsverhältnisse Gesamt (für das gesamte Personal), unbefristet Vollzeit, befristet Vollzeit, befristet Teilzeit und Wissenschaftliche Hilfskraft aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Frauenanteil in Prozent von 0-80% aufgetragen. Über den Säulen ist der prozentuale Frauenanteil in

dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: einmal für die MF-TUD und einmal für die TUD ohne die MF.

Dreispaltige Wertetabelle zu Abbildung 14

Beschäftigungsverhältnis	MF-TUD	TUD ohne MF
Gesamt	63,8%	34,3%
Unbefristet Vollzeit	61,3%	30,4%
Befristet Vollzeit	55,4%	24,6%
Befristet Teilzeit	70,7%	48,7%
Wissenschaftliche Hilfskraft	68,8%	45,8%

Abbildung 14

Abbildung 15

Nicht-wissenschaftliches und ärztliches Personal der MF-TUD: Personenzahlen zum Ende des Berichtszeitraums (2024), aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Personalkategorie.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die vier Dienstarten Ärztlicher Dienst, Pflege und Medizinisch-technischer Dienst (nichtwissenschaftlich), Funktions-/ Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst, Auszubildende und Sonstiges Personal aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Personenzahl von 0-500 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und im oberen Säulensegment die Anzahl der Männer. In den Säulensegmenten sind zusätzlich die Anzahlen Männer bzw. Frauen in der jeweiligen Dienstart eingetragen, über den Säulen ist der prozentuale Anteil aller Personen in der jeweiligen Dienstart am nichtwissenschaftlichen Gesamtpersonal angegeben.

Vierspaltige Wertetabelle zu Abbildung 15

Dienstart	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Prozentualer Anteil am nichtwissenschaftlichen Gesamtpersonal
Ärztlicher Dienst	84	62	14,3%
Pflege und Medizinisch-technischer Dienst (nichtwissenschaftlich)	412	69	47,1%
Funktions-, Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst	82	20	10,0%
Auszubildende und Sonstiges Personal	218	119	33,0%

Zurück zu Abbildung 15

Abbildung 16

Anteil der in Teilzeit oder Vollzeit Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Personals der MF-TUD im jährlichen Durchschnitt für die Jahre 2022 - 2024 aufgeschlüsselt nach Personalkategorie.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die vier Dienstarten Ärztlicher Dienst, Pflege und Medizinisch-technischer Dienst nichtwissenschaftlich, Funktions-/ Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst, Auszubildende und Sonstiges Personal aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die Personalanteile in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Anteil teilzeitig Beschäftigter und im oberen Säulensegment der Anteil vollzeitig Beschäftigter in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispaltige Wertetabelle zu Abbildung 16

Dienstart	Anteil in Teilzeit	Anteil in Vollzeit
Ärztlicher Dienst	25,9%	74,1%
Pflege und Medizinisch-technischer Dienst (nichtwissenschaftlich)	49,1%	50,9%
Funktions-, Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst	41,3%	58,7%
Auszubildende und Sonstiges Personal	98,5%	1,5%

Zurück zu Abbildung 16

Abbildung 17

Geschlechteranteile bei den Teilzeitbeschäftigten des nicht-wissenschaftlichen und ärztlichen Personals an der MF-TUD im jährlichen Durchschnitt für die Jahre 2022 – 2024.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die vier Dienstarten Ärztlicher Dienst, Pflege und Medizinisch-technischer Dienst nichtwissenschaftlich, Funktions-/ Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst, Auszubildende und Sonstiges Personal aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 17

Dienstart	Frauenanteil	Männeranteil
Ärztlicher Dienst	70,4%	29,6%
Pflege und Medizinisch-technischer Dienst (nichtwissenschaftlich)	91,9%	8,1%
Funktions-, Wirtschafts- oder Verwaltungsdienst	89,9%	10,2%
Auszubildende und Sonstiges Personal	65,3%	34,7%

Zurück zu Abbildung 17

Abbildung 18

Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärztinnen an der (MF-TUD jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres.

Säulendiagramm mit nebeneinander stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Jahre 2022 - 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl Personen von 0-70 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: jeweils die Anzahl vollzeitig beschäftigter Ärztinnen und die Anzahl teilzeitig beschäftigter Ärztinnen im jeweiligen Jahr. Die Personenzahl ist auch oberhalb der Säulen angegeben. Zusätzlich ist für jede Datenreihe eine lineare Trendlinie eingezeichnet. Die Trendlinie für die Vollzeitbeschäftigung verläuft ansteigend, die Trendlinie für die Teilzeitbeschäftigung verläuft absteigend.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 18

Jahr	Anzahl in Vollzeit	Anzahl in Teilzeit
2022	55	33
2023	57	26
2024	62	22

Zurück zu Abbildung 18

Abbildung 19

Anzahl vollzeitig und teilzeitig beschäftigter Ärzte an der (MF-TUD jeweils zum Stichtag 31.12. des Jahres.

Säulendiagramm mit nebeneinander stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Jahre 2022 - 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl Personen von 0-70 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: jeweils die Anzahl vollzeitig beschäftigter Ärzte und die Anzahl teilzeitig beschäftigter Ärzte im jeweiligen Jahr. Die Personenzahl ist auch oberhalb der Säulen angegeben. Zusätzlich ist für jede Datenreihe eine lineare Trendlinie eingezeichnet. Die Trendlinie für die Vollzeitbeschäftigung verläuft absteigend, die Trendlinie für die Teilzeitbeschäftigung verläuft ansteigend.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 19

Jahr	Anzahl in Vollzeit	Anzahl in Teilzeit
2022	58	10
2023	50	9
2024	47	15

Zurück zu Abbildung 19

Abbildung 20

Geschlechteranteile am ärztlichen Personal der MF-TUD aufgeschlüsselt nach Dienstart/ Karrierestufe zum Stichtag 31.12.2024.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die drei Karrierestufen oberärztlich, fachärztlich sowie in Weiterbildung aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 20

Dienstart	Frauenanteil	Männeranteil
oberärztliche	41,1%	58,6%
fachärztlich	54,5%	45,5%
in Weiterbildung	64,3%	35,7%

[Zurück zu Abbildung 20](#)

Abbildung 21

Geschlechteranteile am ärztlichen Personal am UKD aufgeschlüsselt nach Karrierestufe zum Stichtag 31.12.2024.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die drei Karrierestufen oberärztlich, fachärztlich sowie in Weiterbildung aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 21

Dienstart	Frauenanteil	Männeranteil
oberärztliche	33,7%	66,3%
fachärztlich	63,2%	36,8%
in Weiterbildung	61,0%	39,0%

[Zurück zu Abbildung 21](#)

Abbildung 22

Geschlechteranteile bei Erstimmatrikulation im 1. Fachsemester (FS) in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024).

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die Studiengänge der MF-TUD aufgetragen: Humanmedizin (Regelstudiengang), MEDiC, Zahnmedizin, Medical Radiation Science, Gesundheitswissenschaften/ Public Health, Hebammenkunde. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 22

Studiengang	Frauenanteil	Männeranteil
Humanmedizin Regelstudiengang	68,9%	31,3%
MEDiC	68,2%	31,8%
Zahnmedizin	75,6%	24,4%
Medical Radiation Science	54,8%	45,2%
Gesundheitswissenschaften/ Public Health	72,8%	27,2%
Hebammenkunde	100%	0%

[Zurück zu Abbildung 22](#)

Abbildung 23

Geschlechteranteile in allen Fachsemestern in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024).

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die Studiengänge der MF-TUD aufgetragen: Humanmedizin (Regelstudiengang), MEDiC, Zahnmedizin, Medical Radiation Science, Gesundheitswissenschaften/ Public Health, Hebammenkunde. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen

in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 23

Studiengang	Frauenanteil	Männeranteil
Humanmedizin Regelstudiengang	68,7%	31,3%
MEDIC	68,4%	31,6%
Zahnmedizin	75,8%	24,2%
Medical Radiation Science	53,5%	46,5%
Gesundheitswissenschaften/ Public Health	76,3%	23,7%
Hebammenkunde	100%	0%

Zurück zu Abbildung 23

Abbildung 24

Geschlechteranteile bei Studienabschluss in den Studiengängen an der Medizinischen Fakultät im Durchschnitt über den Berichtszeitraum (2022 – 2024).

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind die Studiengänge der MF-TUD aufgetragen: Humanmedizin (Regelstudiengang), Zahnmedizin, Medical Radiation Science, Gesundheitswissenschaften/ Public Health. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil in der jeweiligen Dienstart. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben eingefügt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 24

Studiengang	Frauenanteil	Männeranteil
Humanmedizin Regelstudiengang	65,4%	34,6%
Zahnmedizin	76,1%	23,9%
Medical Radiation Science	56,7%	43,3%
Gesundheitswissenschaften/ Public Health	76,9%	23,1%

Zurück zu Abbildung 24

Abbildung 25

Von Studierenden gemeldete Schwangerschaften an der MF-TUD in den Jahren 2022 – 2024 im (vor-)klinischen Studienabschnitt (Human- und Zahnmedizin) sowie zwischen dem 2. und 3. Staatsexamen während des PJ (Humanmedizin)

Säulendiagramm mit nebeneinander stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die Jahre 2022 - 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl gemeldeter Schwangerschaften von 0-25 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: jeweils die Anzahl Meldungen von Studierenden im vorklinischen bzw. klinischen Studienabschnitt und die Anzahl Meldungen von Studierenden im PJ im jeweiligen Berichtsjahr. Die Anzahl Meldungen ist auch oberhalb der Säulen angegeben.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 25

Jahr	im (vor-) klinischen Studienabschnitt	im PJ
2022	11	5
2023	20	5
2024	18	10

Zurück zu Abbildung 25

Abbildung 26

Besetzung des Dekanatskollegiums und des Fakultätsrat der MF-TUD als oberste Leitungsgremien im Berichtszeitraum aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Die Vertretungen der Studierenden sind nicht berücksichtigt.

Balkendiagramm mit untereinander liegenden Balken: Auf der X-Achse ist die Anzahl Personen aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die beiden Gremien Fakultätsrat und Dekanatskollegium angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: jeweils die Anzahl Frauen und die Anzahl Männer. Die Personenanzahl ist in den Balken angegeben.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 26

Gremium	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Fakultätsrat	3	14
Dekanatskollegium	2	8

[Zurück zu Abbildung 26](#)

Abbildung 27

Zusammensetzung der Fakultätsorgane ohne Studierende, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Neben dem prozentualen Geschlechteranteil sind in den Balken in Klammern die Personenzahlen angegeben.

Balkendiagramm mit untereinander angeordneten Balken: Auf der X-Achse ist der prozentuale Geschlechteranteil aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die beiden Kategorien „Vorsitz“ und „Mitglied“ angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: jeweils der Anteil Frauen und der Anteil Männer. Die zugehörigen Prozentzahlen sind neben den Balken angegeben. Die zugrundeliegenden Personenzahlen sind in den Balken angegeben.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 27

Kategorie	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
Vorsitz	6	23,1%	20	76,9%
Mitglied	78	33,9%	152	66,1%

[Zurück zu Abbildung 27](#)

Abbildung 28

Geschlechterverteilung der Kollegiat:innen im CPKD der MF-TUD zusammengefasst für die Amtszeiten seit Bestehen des Programms. In den Klammern sind die jeweiligen Anzahlen geförderter Frauen und Männer angegeben.

Säulendiagramm mit gestapelten Säulen: Auf der X-Achse sind vier aufeinanderfolgende Amtsperioden aufgetragen. Auf der Y-Achse ist der Geschlechteranteil in Prozent von 0-100% aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen in gestapelten Säulen dargestellt: Im unteren Säulensegment der Frauenanteil und im oberen Säulensegment der Männeranteil. In den Säulensegmenten sind die Prozentangaben und in Klammern zusätzlich die zugrundeliegenden Personenzahlen der geförderten Frauen und Männer angegeben.

Fünfspaltige Wertetabelle zu Abbildung 28

Amtsperiode	Anzahl Frauen	Anteil Frauen	Anzahl Männer	Anteil Männer
2013-2015	21	48,8%	22	51,2%
2016-2018	18	45,0%	22	55,0%
2019-2021	31	60,8%	20	39,2%
2022-2024	34	68,0%	16	32,0%

[Zurück zu Abbildung 28](#)

Abbildung 29

Bewerbungen und Vergaben der Carl Gustav Carus Förderpreise in den Kategorien „Dissertation“ und „Publikation“ im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Säulendiagramm mit nebeneinander stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind zwei Kategorien „Bewerbung“ und „Verleihung“ einmal für den Dissertationspreis und einmal für den Publikationspreis aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-60 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Jeweils die Anzahl Frauen und die Anzahl Männer, die eine Bewerbung eingereicht bzw. einen Preis erhalten haben. Die Zahlen sind auch oberhalb der Säulen aufgeführt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 29

Kategorie und Preis	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Bewerbung Dissertationspreis	51	50
Vergabe Dissertationspreis	10	13
Bewerbung Publikationspreis	10	7
Vergabe Publikationspreis	1	3

Abbildung 30

Anzahl geförderter Wissenschaftlerinnen im Habilitationsförderprogramm für Frauen der MF-TUD sowie Stand der Habilitationsverfahren.

Säulendiagramm mit gestapelten stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind fünf Kategorien „Förderung erhalten“, „Habilitation abgeschlossen“, „laufendes Verfahren“, „Verfahren noch nicht eröffnet“, „kein Abschluss“ aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-50 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im unteren Säulensegment die Anzahl im Vorberichtszeitraum 2010 – 2021 und im oberen Säulensegment die Anzahl im Berichtszeitraum 2022 – 2024 in der jeweiligen Kategorie. Die Zahlen sind auch in die Säulensegmente eingetragen.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 30

Kategorie	2010 - 2021	2022 - 2024
Förderung erhalten	38	8
Habilitation abgeschlossen	19	11
laufendes Verfahren	2	3
Verfahren noch nicht eröffnet	5	3
kein Abschluss	3	0

Zurück zu Abbildung 30

Abbildung 31

Bewilligung von MeDDrive-Anträgen in den Jahren 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. In den Klammern ist für das Jahr 2022 die Anzahl der Bewilligungen aufgeteilt nach Förderarm (START / GRANT) angegeben.

Säulendiagramm mit gestapelten stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die drei Jahre 2022, 2023 und 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-20 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: im Unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und in oberen Säulensegment die Anzahl Männer im jeweiligen Jahr. Die Anzahlen sind auch in den Säulen aufgeführt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 31

Jahr	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
2022 (gesamt sowie in Klammern nach den Förderarmen START und GRANT unterteilt)	6 (2 / 4)	9 (3 / 6)
2023	8	12
2024	10	6

Zurück zu Abbildung 31

Abbildung 32

Anzahl Bewilligungen im P.R.I.S.-Programm Aufgeschlüsselt nach Geschlecht in den Jahren 2022 – 2024

Säulendiagramm mit gestapelten stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die drei Jahre 2022, 2023 und 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-50 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: im Unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und in oberen Säulensegment die Anzahl Männer im jeweiligen Jahr. Die Anzahlen sind auch in den Säulen aufgeführt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 32

Jahr	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
2022	25	9
2023	25	14
2024	30	12

Zurück zu Abbildung 32

Abbildung 33

Art und Anzahl der bewilligten P.R.I.S.-Mittel Im für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Balkendiagramm mit gestapelten Balken: Auf der X-Achse ist die Anzahl Bewilligungen von 0-70 aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die vier Kategorien „SHK Personalmittel“, „Investmittel“, „Reisekostenunterstützung“ und „Publikationskosten“ angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im linken Balkensegment die Anzahl Frauen und im rechten Balkensegment die Anzahl Männer in der jeweiligen Kategorie. Die zugehörigen Zahlen sind auch in den Balkensegmenten angegeben.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 33

Kategorie	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
SHK Personalmittel	12	3
Investmittel	12	5
Reisekostenunterstützung	46	21
Publikationskosten	10	6

Zurück zu Abbildung 33

Abbildung 34

Teilnahmen an Mentoringangeboten der TUD, aufsummiert für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Balkendiagramm mit untereinander liegenden Balken: Auf der X-Achse ist die Anzahl Bewilligungen von 0-8 aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die Mentoringprogramme als Kategorien angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im oberen Balken die Anzahl Männer und im unteren Balken die Anzahl Frauen, die an dem jeweiligen Programm teilgenommen haben. Die zugehörigen Zahlen sind am Ende der Balken angegeben.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 34

Die mit einem Sternchen gekennzeichneten Programme sind Frauenförderprogramme und stehen nur Frauen offen.

Mentoringprogramm	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
YOUProf – Young Professors Program	7	6
Women Leading in Academia *	2	-
Charlotte-Bühler-Programm *	1	
Academia Mentoring	5	0
„Join Science“ Mentoring-Programm *	1	

Zurück zu Abbildung 34

Abbildung 35

Geförderte in Förderprogrammen der TUD aufsummiert für den Berichtszeitraum 2022 – 2024, aufgeschlüsselt nach Geschlecht.

Balkendiagramm mit untereinander liegenden Balken: Auf der X-Achse ist die Anzahl Bewilligungen von 0-6 aufgetragen. Auf der Y-Achse sind die Förderprogramme als Kategorien angegeben. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: Im oberen Balken die Anzahl Männer und im unteren Balken die Anzahl Frauen, die in dem jeweiligen Programm eine Förderung erhalten haben. Die zugehörigen Zahlen sind am Ende der Balken angegeben.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 34

Die mit einem Sternchen gekennzeichneten Förderprogramme sind Frauenförderprogramme und stehen nur Frauen offen. Im Anreizfond wurde auch eine Hochschulgruppe mit wechselnden Mitgliedern gefördert, diese ist nicht in der Abbildung und Tabelle erfasst.

Förderprogramm	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
Maria Reiche Postdoctoral Fellowships *		
Eleonore-Treffitz-Gastprofessur *	0	-
Anreiz-Fonds Gleichstellung und Diversity	5	1
Preis für diversitätssensible Lehre	2	0

Zurück zu Abbildung 35.

Abbildung 36

Bewerbungen und Bewilligungen von FAN-Mitteln zur Abschluss- und Nachbereitungsphase einer Promotion, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für die Jahre 2022 – 2024.

Säulendiagramm mit nebeneinander stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die zwei Kategorien „Bewerbungen“ und „Bewilligungen“, jeweils unterteilt nach Frauen und Männern, aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-15 aufgetragen. Es sind drei Datenreihen für die Jahre 2022, 2023 und 2024 dargestellt. Die Anzahlen sind auch oberhalb der Säulen aufgeführt.

Fünfspaltige Wertetabelle zu den Bewerbungen, Abbildung 36

Jahr	Bewerbungen		Bewilligungen	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2022	12	4	9	4
2023	11	3	7	1
2024	7	2	6	2

Zurück zu Abbildung 36.

Abbildung 37

Beantragungen in den Landesförderprogrammen im Berichtszeitraum, aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Dargestellt sind die Anzahlen der eingegangenen Anträge pro Jahr. In Klammern ist die Anzahl der Bewilligungen angegeben.

Säulendiagramm mit gestapelten stehenden Säulen: Auf der X-Achse sind die drei Jahre 2022, 2023 und 2024 aufgetragen. Auf der Y-Achse ist die Anzahl von 0-10 aufgetragen. Es sind zwei Datenreihen dargestellt: im unteren Säulensegment die Anzahl Frauen und in oberen Säulensegment die Anzahl Männer im jeweiligen Jahr angegeben. Die jeweiligen Anzahlen sind auch in den Säulen aufgeführt.

Dreispartige Wertetabelle zu Abbildung 36

Jahr	Anzahl Frauen	Anzahl Männer
2022	3, davon 2 bewilligt	1
2023	1	0
2024	5	5

Zurück zu Abbildung 37.

Mitglied von

DRESDEN
concept



Kontakt

Gleichstellungsbeauftragte

Medizinische Fakultät der TU Dresden
Fetscherstraße 74
01307 Dresden

› <https://tu-dresden.de/med/derbereich/gleichstellung>

Impressum

Bereich Medizin
Bereichsverwaltung
Zentrale Administration
Stabsstelle Gleichstellungs- und
Diversitymanagement



Das Dokument ist barrierefrei.

QR-Code zur digitalen PDF Version oder der
Webseite mit äquivalentem Inhalt:



Mehr Informationen über folgenden Link:

› <https://tu-dresden.de/med/derbereich/gleichstellung/dokumente>