



Gleichstellungs-/ Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf – Universität Hamburg

Präambel

Die Medizinische Fakultät Hamburg und der Akademische Senat der Universität beschließen den Gleichstellungs-/Frauenförderplan für fünf Jahre. Der Dekan oder die Dekanin sind beauftragt, im Vorstand für die notwendige Finanzierung zu sorgen.

Die Fortschreibung des Gleichstellungs-/Frauenförderplans erfolgt nach den Vorgaben der Frauenförderrichtlinie (FFR) der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997. Auf die bestehenden Regelungen der Frauenförderrichtlinie wird in vollem Umfang Bezug genommen.

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschule. Eine weitere Orientierung bieten die geltenden Gender Mainstreaming Grundsätze des Europarates im Amsterdamer Vertrag von 1999.

1. Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät: Analyse des Ist- Zustandes

Mehr Frauen als Männer entscheiden sich gegenwärtig für ein Studium an der Medizinischen Fakultät Hamburg-Eppendorf. Der Anteil der Studienanfängerinnen lag zwischen dem WS 2009/10 und dem WS 2013/14 in der Humanmedizin durchschnittlich bei 55,9 %, in der Zahnmedizin bei 60,5 % (gemittelt bei 57,5%). Bei den Promotionen betrug der Frauenanteil im Durchschnitt 57,3 %. Das heißt, dass der Anteil der Frauen auch in den ersten Qualifikationsstufen einer Medizinkarriere höher ist.

In der Qualifikationsstufe zur Habilitation verändert sich die Situation drastisch. In den Jahren 2009-2013 betrug der Frauenanteil an Habilitationen an der Medizinischen Fakultät durchschnittlich 26 %. Der Frauenanteil an den Neuberufungen (C- und W-Professuren) betrug im gleichen Zeitraum im Durchschnitt 20,8%, es wurden von 53 erfolgreichen Berufungsverfahren 11 Professuren mit Frauen besetzt. 2013 sind von 129 C-/W-Professuren 21 mit Frauen (16,3 %) besetzt. Davon haben 13 Frauen (15,9 %) eine C4-/W3-Professur und acht Frauen (17,8 %) eine C3-/W2-Professur inne, keine der drei Juniorprofessuren ist mit einer Frau besetzt.

Der mit zunehmender Qualifikationsstufe stark abnehmende Frauenanteil erfordert weiterhin zusätzliche und weitergehende Fördermaßnahmen. Im Bereich der Professuren bleibt der Frauenanteil mit 16,3% hinter den gesteckten Zielen zurück.

Der Vorstand, das Dekanat, der Fakultätsrat und die Zentrumsleitungen fördern in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam die Chancengleichheit der Geschlechter und die nachhaltige und konsequente Umsetzung des Gender Mainstreaming-Prinzips innerhalb des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf. Die Medizinische Fakultät tritt ausdrücklich für den Abbau der diskriminierenden Strukturen ein.

Dies erfordert einerseits die Integration der Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät und andererseits die stringente Überprüfung der Umsetzung im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte. Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit. Eine Förderung des Gleichstellungsprozesses setzt die Sensibilisierung aller Beteiligten voraus.

2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals

Entsprechend der verschiedenen Hierarchiestufen werden organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und angewandt, um im gesamten wissenschaftlichen

Personal und auf den einzelnen Hierarchiestufen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

2.1 Ziel der Organisations- und Personalentwicklung – Erhöhung des Frauenanteils

Die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes in Lehre und Forschung wird erreicht, indem u.a. die Entwicklung, die Umsetzung neuer und die Fortführung bestehender Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung (PE) praktiziert werden. Die Maßnahmen der PE des Gleichstellungsreferats konzentrieren sich auf die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, um nachhaltig den Frauenanteil in den Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung zu erhöhen.

2.1.1 Frauenanteil an den Professuren in der Medizinischen Fakultät – Zielvorgaben

Im Zeitraum von 2015-2020 werden an der Medizinischen Fakultät altersbedingt voraussichtlich bis zu 16 Professuren frei und stehen ggfs. zur Wiederbesetzung an. **Ziel ist es, von den wieder zu besetzenden Professuren 40 % mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2019 ist ein Frauenanteil an den Professuren von mindestens 30 % angestrebt.** Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ist für die Bewerbung um Professuren speziell zu fördern.

2.1.2 Frauenanteil an den Habilitationen – Zielvorgaben

Der prozentuale Frauenanteil an den Habilitationen beträgt 26 % im Zeitraum 2009-2013, das sind 38 Frauen und 110 Männer. Weiterhin besteht die Notwendigkeit den Frauenanteil, mit zusätzlichen organisationsbezogenen und personenbezogenen Fördermaßnahmen zu erhöhen. Die Medizinische Fakultät weitet das bestehende Programm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses aus.

Ziel ist es, bis 2019 einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 40 % bei den Habilitationen zu erreichen.

2.1.3 Frauenanteil in den Zentren – Zielvorgaben

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Zentren ist die Erhöhung des Frauenanteils (WP) mit zentrenspezifischen Fördermaßnahmen festzuschreiben. Der Erfolg dieser Maßnahmen wird durch ein individuell angepasstes Anreizsystem oder Sanktionssystem gesichert. Das Gleichstellungsteam entwickelt gemeinsam mit der Leitung und ggf. den potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen geeignete Maßnahmen. Bei der Etablierung von personenbezogenen Fördermaßnahmen sind in Absprache mit den jeweiligen Wissenschaftlerinnen im Zentrum, individuelle, praktikable Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln.

2.2 Organisationsbezogene Fördermaßnahmen - Anreizsysteme

2.2.1 Anreize zur Habilitation

Die jeweilige Klinik oder das Institut erhält für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau für zwei Jahre 18 Monate* eine ½ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zusätzlich. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin und wird aus dem Forschungsförderungsfond (FFM), Kostenstelle Frauenförderung der Medizinischen Fakultät finanziert. Der pro Jahr hierfür von der Fakultät zur Verfügung gestellte Etat wird auf die 2014 verausgabte Summe gedeckelt.

*** Um die den Deckelungsbetrag zu erreichen, wurde am 25. Mai 2016 mit dem Beschluss des Fakultätsrates die Dauer auf 18 Monate reduziert: Wirksamkeit ab 1.6.2016.**

2.3 Personenbezogene Maßnahmen – Personalentwicklung

2.3.1 Erhöhung der Forschungsleistungen durch zusätzliche Forschungszeiten

Frauen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, erhalten (über einen Zeitraum von 18 Monaten) eine zusätzliche flexible Forschungszeit von bis zu sechs Monaten. In dieser Zeit sind sie von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen. Finanziert werden die Kosten der Freistellung anteilig mit einem Pauschalbetrag aus den Mitteln der Frauenförderung und dem Budget der Zentren.

Sobald Mittel aus dem Professorinnen-Programm II für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zu Verfügung stehen, werden der Umfang und die Anzahl der zu Fördernden Klinikerinnen entsprechend erhöht.

2.3.2 Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen

Die Frauenreferentin plant und organisiert seit 2002 ein zielgruppenspezifisches Seminarangebot für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen. **Das** (durch die Ärztekammer akkreditierte) **Seminarangebot ist fortzusetzen und zielgruppenspezifisch auszubauen**. Neben dem regelmäßigen, langfristig geplanten Angebot muss die Finanzierung und Implementierung zeitnah entwickelter Pilotprojekte gewährleistet sein. Auch hier sind zusätzliche Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnen-Programm II zu nutzen.

2.3.3 Mentoring für Frauen in der Medizin

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, wurde 2008 ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation etabliert. Ab Oktober 2014 wird das Programm nach der ersten habilitierten Frau der Fakultät benannt: „**Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm**“. Zielgruppe sind die Klinikerinnen und Postdoc-Wissenschaftlerinnen des UKE, dieses Programm wird fortgesetzt.

Als Beitrag zur Internationalisierung ist die Erweiterung des Programmangebotes für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen aus anderen Ländern vorgesehen, dafür sind **Mentoring und Coaching Angebote in englischer Sprache sowie spezifische Führungsmodule zu etablieren**. Hierzu erfolgen Kooperationen mit Forschungsverbänden der Universität Hamburg.

Das Gleichstellungsteam kooperiert mit der AG Führung und der Universitären Bildungsakademie bei der Entwicklung von gendersensiblen Fortbildungsangeboten.

2.3.4 Seminare und Coachings für PDlerinnen und Oberärztinnen

Um den Anteil der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen wurde ein **Seminarprogramm für PDlerinnen** durch das Gleichstellungsreferat etabliert, das speziell strategische Karriereplanung, Bewerbungsstrategien, Networking und effiziente Nutzung von Forschungsförderungsmaßnahmen beinhaltet. Dieses Programm **wird fortgesetzt und durch ein Coaching** für PD-lerinnen auf dem Weg zur Professur ergänzt, ggfs. aus Mitteln des Professorinnen-Programms. Für Oberärztinnen sind entsprechende Angebote zu etablieren.

2.4 Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungskräften in Lehre und Forschung

Zur Etablierung von Genderkompetenz im UKE bilden sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte der Medizinischen Fakultät entsprechend fort. Insbesondere die Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, die speziellen Fortbildungsangebote in Anspruch zu nehmen. Die Vermittlung der Genderkompetenz ist auch integraler Bestandteil des Dozenten- und Dozentinnen-Trainings und des Führungskräfte Trainings. Gendersensibles Experiment- und Studiendesign ist ebenfalls elementarer Bestandteil der Ausbildung von NachwuchswissenschaftlerInnen im klinischen und experimentellen Bereich.

3. Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung

3.1 Berufungsverfahren / Professorinnenprogramm

Im *Strukturausschuss* nimmt die Gleichstellungsbeauftragte das Recht wahr, den Ausschreibungstext (§14 Verfahren) mitzugestalten und zu prüfen.

Im *Berufungsausschuss* für die Besetzung einer Professur sollen 40 % stimmberechtigte Frauen mitwirken. Die Kommission bzw. das Dekanat muss die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften und die BetreiberInnen der Datenbank FemConsult, gezielt ansprechen, um potentielle Kandidatinnen zur Bewerbung aufzufordern.

In *Auswahlkommissionen* für besondere oder übergeordnete Positionen in Wissenschaft, Forschung und Lehre sollen die Gleichstellungsbeauftragte oder von ihr benannte Frauen vertreten sein.

4. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienverantwortung

Vorrangiger Handlungsbereich der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung des Frauenanteils an wissenschaftlichem Personal in Führungspositionen. Um die Wirksamkeit der Organisations- und personengebundenen Fördermaßnahmen zu erhöhen, sind sie an ein verlässliches Konzept zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu knüpfen. Es ist sicherzustellen, dass Berufstätigkeit und

Familienverantwortung für Väter und Mütter sowie betreuende Familienangehörige vereinbar ist. Die Möglichkeit von individuell gewählten Auszeiten (Sabbaticals) ist ggf. über Langzeitarbeitskonten zu ermöglichen. In der AG Balance, Beruf, Familie, Freizeit sind entsprechende flexible Arbeitszeitmodelle anzuregen, die Umsetzung zu unterstützen und entsprechend des Etats zu finanzieren.

Da der Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen größer ist als das Angebot, setzt sich die Medizinische Fakultät für den Ausbau des Kindergartens speziell für Kinder im Alter von 0 - 3 Jahren ein (vgl. Fakultätsratsbeschluss XXIII/07 vom Mittwoch den 16. April 2014).

Um das UKE als potentiellen Arbeitgeber für die Neuanwerbungen/Neueinstellungen von Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen in Führungspositionen attraktiv zu gestalten, ist bei Bedarf ein Betreuungsplatz für Kinder anzubieten.

4.1 Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit

Stellen, die wegen der Einhaltung der Mutterschutzbestimmungen sowie der Inanspruchnahme von Mutterschutz oder Elternzeit nicht besetzt sind, müssen unabhängig von Budgetsperren **überlappend zwecks reibungsloser Übergaben** durch eine Vertretung besetzt werden. **Die Finanzierung muss aus einem zentralen Budget übernommen werden.**

Die Wahrnehmung der Elternzeit soll für Väter und Mütter bzw. Erziehungsberechtigte gleichermaßen unterstützt werden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Elternzeit nicht voll in Anspruch nehmen und Teilzeit arbeiten sind ggf. durch Studentische Hilfskräfte bzw. durch die anteilige Kostenübernahme für eine MTA zu unterstützen. Ein entsprechendes Verfahren ist mit der AG BBFF zu entwickeln

4.2 Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung und -entwicklung

Beschäftigten, die zur Kinder- oder Familienbetreuung oder aus sonstigen Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, soll durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote der Kontakt zu der Klinik oder zu dem Institut weiterhin ermöglicht werden. **Entsprechende Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagements sind von dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und der AG BBFF in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam zu entwickeln.**

4.3 Gefahrenbeurteilung von Arbeitsplätzen – Mutterschutz

Zu den Kernaufgaben der Arbeitssicherheit gehört es, jeden Arbeitsplatz zu beurteilen und dem systematischen Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen. Für alle dort arbeitenden Personen ist die Risikobewertung in allen Aspekten festzuschreiben, also auch unter dem Aspekt der Schwangerschaft. Die systematische Kategorisierung der Arbeitsplätze legt offen, welche Arbeitsplätze bzw. Aufgabengebiete von werdenden Müttern genutzt werden können. Die gewonnene Transparenz trägt zur Planungssicherheit bei. Der werdenden Mutter dient sie dazu, ihre berufliche Karriere nach ihren Wünschen und Möglichkeiten unter Berücksichtigung des Wohls des ungeborenen Kindes weiter zu planen und qualifiziert fortzusetzen. Der Arbeitsgruppenleitung (Zentrumsleitung) bietet dies mehr Flexibilität in der Personaleinteilung.

5. Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizin

Die Medizinische Fakultät fördert die *Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen* in Lehr- und Forschungsinhalte. Im neuen Curriculum des Modellstudiengangs iMED sind Lernziele mit geschlechtsspezifischem Inhalt integriert. Damit wird langfristig Einfluss auf die Ausbildung des Fachpersonals im Sinne einer geschlechtssensiblen Medizin genommen. Die Medizinische Fakultät unterstützt die *Entwicklung von Forschungsvorhaben*, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen und macht bereits vorliegende Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich. *Ringvorlesungen* und gezielte Veranstaltungen wie „*Geschlechterforschung in der Medizin - Frauen in der Medizin*“ sind durch die Fakultät finanziell zu unterstützen.

6. Gleichstellungsbeauftragte

6.1 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen

Die *Gleichstellungsbeauftragte* und ihre Stellvertreterinnen werden von der Frauenkonferenz vorgeschlagen und vom Fakultätsrat für zwei Jahre gewählt. Die Frauenkonferenz ist eine von der Gleichstellungsbeauftragten einzuberufende Versammlung aller wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, für Kommissionen andere weibliche Fakultätsangehörige als Vertretung zu benennen.

Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziffer VII.3 bis VII.5 der Universitätsfrauenförderrichtlinie (FFR) beschrieben.

6.2 Ausstattung des Gleichstellungsreferats

Das Gleichstellungsbüro ist als Stabsstelle beim Dekanat angesiedelt, die inhaltliche Leitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Personell ausgestattet ist das Gleichstellungsreferat mit einer vollen Stelle *Frauenreferentin der Medizinischen Fakultät* und einer halben AfT-Stelle. Die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen erhalten zusammen eine Stellenkompensation von mindestens 75% entsprechend einer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle.

Die notwendigen Sachmittel für die Frauenförderung sind im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen und als eigene Kostenstelle zu führen.

6.3 Frauenkonferenz der Wissenschaftlerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte lädt die Wissenschaftlerinnen des UKE mindestens einmal im Semester zu einer *Frauenkonferenz* ein. Geladen werden auch alle Gremienvertreterinnen, insbesondere die Mitglieder des Gleichstellungsausschusses, Vertreterinnen der Studierenden und die Frauenbeauftragte des nichtwissenschaftlichen Personals am UKE.

6.4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, Geschlechtsspezifische Datenerhebung

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Fakultätsrat jährlich über gleichstellungsrelevante Entwicklungen und erstellt alle drei Jahre einen *Informations- und Rechenschaftsbericht* in schriftlicher Form. Dieser basiert u.a. auf nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und dem Fakultätsservice.

Die Ergebnisse der jährlichen geschlechtsspezifischen Datenerhebung – Stichtag ist jeweils der 31.12. – bilden die Basis für die Ist-Stand-Analyse und werden dem Gleichstellungsteam durch das Controlling, den Fakultätsservice und das Prodekanat für Lehre zur Verfügung gestellt.

7. Gültigkeit

Der Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät tritt nach Beschlussfassung im Fakultätsrat und im Akademischen Senat in Kraft.

Hamburg, Januar 2015

Ergänzung: 25.5.2016 Fakultätsratsbeschluss, Reduzierung der Ausgleichstellen (2.2.1) auf eine Dauer von 18 Monaten. Wirksamkeit: ab. 1.6.2016