



Gleichstellungskonzept für Parität an der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf

Antrag für das Professorinnenprogramm 2030

Prof. Dr. Blanche Schwappach-Pignataro
Dekanin der Medizinischen Fakultät des
Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf

Prof. Dr. Tanja Zeller
Gleichstellungsbeauftragte für das
wissenschaftliche Personal und
Studierende

Kontakt:

Prof. Dr. Tanja Zeller
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Martinistr. 52, Gebäude N27
20246 Hamburg
Telefon: +49 (0)40 7410 - 56575
E-Mail: t.zeller@uke.

Inhalt

Einleitung.....	1
Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) und Gleichstellung am UKE.....	2
Teilnahme des UKEs an vorangegangenen Professorinnen Programmen	3
Gleichstellungsrelevante Kennzahlen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: vom Studium bis zur Professur.....	3
Studium und Promotion.....	3
Promotionen im PhD-Programm Medizin und im PhD-Programm Nicht-Medizin	4
Habilitationen	5
Professuren, Berufungen und Berufungsverfahren.....	5
Ordentliche Berufungen.....	5
Verleihungen von Professuren nach §17.1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) (Außerordentliche Berufungen).....	6
Berufungsverfahren und Neuberufungen	6
Gremien und Ausschüsse	6
Berufungskommissionen.....	6
Fakultätsrat und seine Ausschüsse	7
Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Drittmittelakquise	7
Zusammenfassung und Diskussion der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen: Stärken und Schwächen.....	9
Bestehende Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung an der Medizinischen Fakultät am UKE	11
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	11
Berufungsmanagement	13
Sichtbarkeit von Professorinnen	14
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	14
Studienbeihilfe durch die Rolwing-Stiftung	15
Gleichstellungspreis	15
Gleichstellungscontrolling.....	15
Diskriminierung und Diversität.....	16
Gleichstellungskonzept für Parität am UKE: Fokussierung, Optimierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit.....	17
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	17
Verstärkte Einbindung von Studierenden.....	18
Aktives Berufsmanagement.....	18
Vorbilder - Sichtbarkeit von Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen erhöhen	19
Interne Finanzierung geschlechtergerecht gestalten	19
Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	20
Erweiterung des Gleichstellungscontrollings.....	20
Stärkung von geschlechtersensibler Medizin und Diversitätsaspekten in Lehre und Forschung ..	21

Diversität mitdenken	22
Geplante Nutzung Finanzen aus dem Professorinnenprogramm – Exemplarischer Finanzplan .	22
Fazit.....	23

Einleitung

Im deutschen Hochschulkontext herrscht trotz einer positiven Entwicklung weiterhin keine Chancengleichheit für die Geschlechter. Diese Tatsache gilt insbesondere für den klinischen und vorklinischen Wissenschaftsbereich an Medizinischen Fakultäten. Während die Studienanfänger:innen für die Fächer Humanmedizin und Zahnmedizin inzwischen überwiegend weiblich sind, sinkt der Frauenanteil bis zur Gruppe der Professor:innen stark ab (Leaky Pipeline). Die wissenschaftliche Karriere im Medizinsektor weist die Besonderheit auf, dass klinische Nachwuchswissenschaftler:innen ihre wissenschaftliche Laufbahn parallel zur medizinischen Weiterbildung absolvieren müssen. Das bedeutet, dass Mediziner:innen sich neben einem herausfordernden Arbeitsalltag in Form von Schichtdiensten und Bereitschaftszeiten die Zeit für wissenschaftliche Praxis häufig erkämpfen müssen. Medizinische Fakultäten sind ein Ort interdisziplinärer Forschung und Lehre. Neben den Kliniker:innen arbeiten im vorklinischen Bereich Wissenschaftler:innen verschiedenster Fachrichtungen wie Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften und Sozialwissenschaften. Eine wirksame Gleichstellungsarbeit muss diese Besonderheiten berücksichtigen und zielgruppenspezifische Maßnahmen umsetzen. Hierbei identifiziert sich die Medizinische Fakultät am UKE in höchstem Maße mit dem Ziel des Professorinnenprogramms des BMBF, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen und der „Leaky Pipeline“ entgegen zu wirken.

Mit dem vorliegenden Antrag bewirbt sich die Medizinische Fakultät am UKE für eine Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030. Im ersten Teil werden die aktuellen gleichstellungsrelevanten Kennzahlen der Fakultät dargestellt und diese im Rahmen einer Stärken- und Schwächenanalyse einander gegenübergestellt. Im Anschluss wird die Gleichstellungslandschaft an der Medizinischen Fakultät am UKE anhand der bestehenden, gleichstellungsfördernden Maßnahmen skizziert. Im dritten Teil wird das „Gleichstellungskonzept für Parität an der Medizinischen Fakultät“ vorgestellt. Es basiert auf den Erkenntnissen aus der Stärken- und Schwächenanalyse der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen und ergänzt die bestehende Gleichstellungslandschaft passgenau.

Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) und Gleichstellung am UKE

Das 1889 gegründete Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) ist eine der modernsten Kliniken Europas und mit rund 14.900 Mitarbeitenden einer der größten Arbeitgeber in Hamburg. Pro Jahr werden im UKE rund 543.000 Patient:innen versorgt, 89.000 davon stationär und 454.000 ambulant. Zu den Forschungsschwerpunkten des UKE gehören die Neurowissenschaften, die Herz-Kreislauf-Forschung, die Versorgungsforschung, die Onkologie sowie Infektionen und Entzündungen. Über die Medizinische Fakultät bildet das UKE rund 3.400 Mediziner:innen, Zahnmediziner:innen und Hebammen aus. Das UKE arbeitet im Integrationsmodell, was eine organisatorische Verflechtung der Aufgaben in den Bereichen Krankenversorgung, Forschung und Lehre zur Folge hat. Medizinische Fakultät und Klinik bilden eine gemeinsame Rechtseinheit und werden mit einem gemeinsamen Leitungsorgan betrieben. Im Jahr 2011 wurde das UKE eine rechtlich selbstständige Gliedkörperschaft der Universität Hamburg. Dadurch bekam die Medizinische Fakultät im Vergleich zu anderen Fachbereichen eine Sonderstellung. Die Entscheidungs- und Beteiligungsrechte der Universität sind für den Bereich des UKE begrenzt. So verfügt die Medizinische Fakultät am UKE über eine eigenständige Berufsordnung, Gleichstellungsrichtlinie sowie einen eigenen Gleichstellungsplan inklusive eigenem Budget. Entsprechend erfolgt auch die Antragstellung im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 unabhängig von der Universität Hamburg.

Für die Chancengleichheit und Gleichstellung von Ärzt:innen, Wissenschaftler:innen und Studierenden an der Medizinischen Fakultät am UKE setzt sich das Gleichstellungsteam für das wissenschaftliche Personal und Studierende unter Beteiligung des Dekanats und der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke der Freien und Hansestadt Hamburg ein. Dabei stehen eine regelmäßige Berichterstattung, fortlaufende Qualitätssicherung der einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen, systematische Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten sowie gezielte Nachwuchsförderung eine zentrale Rolle. Eine große Herausforderung in diesem Zusammenhang stellt die geringere Repräsentanz von Frauen in höheren Karrierestufen an der Medizinischen Fakultät am UKE dar. Ein zentrales Ziel ist daher, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter auf den höheren Karrierestufen zu erreichen. Diese Zielvorgabe spielt auch in den jährlichen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke eine Rolle. Im Rahmen dieser Verhandlungen werden Ziele zum Geschlechterverhältnis und Maßnahmen zur Gleichstellung der verschiedenen Statusgruppen konkret vereinbart. Das Erreichen vorgegebener Zielquoten wirkt sich auf das Gesamtbudget aus, welches der Medizinischen Fakultät am UKE durch die Behörde zur Verfügung gestellt wird.

Die konkreten Ziele sowie die Rahmenbedingungen zur Erreichung dieser finden sich in der Gleichstellungsrichtlinie¹ sowie dem Gleichstellungsplan² für die Medizinische Fakultät am UKE. Darüber hinaus zeigt sich die strukturelle Verankerung der Gleichstellung sowohl in der Fortschreibung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg³ als auch in den zentralen Tätigkeiten des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal

¹ „Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Medizinischen Fakultät Hamburg“ (2021) abrufbar unter: https://www.uke.de/dateien/einrichtungen/medizinische-fakult%C3%A4t/gleichstellung/gleichstellungsrichtlinie_-der-medicinischen-fakult%C3%A4t_april2021.pdf (Abgerufen am 7. August 2023)

² „Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Universität Hamburg“ (2021) abrufbar unter: <https://www.uke.de/dateien/einrichtungen/medizinische-fakult%C3%A4t/gleichstellung/signedgplan2021-2026.pdf> (Abgerufen am 7. August 2023)

³ „Zusammen für mehr Gleichstellung in Hamburg. Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm (GPR)“ (2023) abrufbar unter: <https://www.hamburg.de/contentblob/16837944/2d0c04b4e82d7f5bbeaa3982e25cfe2c/data/2023-01-17-gpr.pdf> (Abgerufen am 7. August 2023)

und Studierende der Medizinischen Fakultät am UKE. Dieses Team besteht aktuell aus der Gleichstellungsbeauftragten und deren drei Stellvertreter:innen sowie einer Gleichstellungsreferentin, einer Projektassistentin und einer studentischen Mitarbeiterin. Durch dieses Team werden alle Berufungs- und Einstellungsverfahren und Kommissionen begleitet, die Mitglieder arbeiten in allen Strukturgruppen und Arbeitsgruppen der akademischen Selbstverwaltung mit, zudem findet ein regelmäßiger Dialog zwischen Gleichstellungsteam, dem Dekanat, dem Vorstand, und der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke statt. Darüber hinaus erarbeitet und entwickelt das Gleichstellungsteam für das wissenschaftliche Personal und Studierende in Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss, dem Dekanat und dem Fakultätsrat die Gleichstellungsmaßnahmen und profitiert bei seiner Arbeit von einer sehr ausgeprägten regionalen und überregionalen Vernetzung mit anderen Gleichstellungsreferaten und Konferenzen.

Teilnahme des UKEs an vorangegangenen Professorinnen Programmen

Im Rahmen der Teilnahme der Universität Hamburg (UHH) am Professorinnenprogramm I wurde an der Medizinischen Fakultät am UKE eine Professur anteilig finanziert. An den Professorinnenprogrammen II und III nahm die Medizinische Fakultät als selbständige Antragstellerin teil. Im Professorinnen-Programm II von 2013 bis 2018 wurden eine Vorgriffprofessur sowie eine Regelprofessur gefördert. Im Professorinnen-Programm III von 2019 bis 2024 wurde eine Regelprofessur gefördert. Über die Förderungen innerhalb der Professorinnenprogramme I, II und III wurden und werden das „Rahel-Liebeschütz Plaut Mentoringprogramm“ sowie das Förderprogramm „Bonusstelle bei Habilitation einer Frau“ anteilig finanziert.

Gleichstellungsrelevante Kennzahlen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf: vom Studium bis zur Professur

Studium und Promotion

Am UKE werden die Studiengänge iMED (Medizin), iMED DENT (Zahnmedizin) sowie iMID (Hebammenwissenschaft) angeboten. Bei diesen Modellstudiengängen liegt der Hauptfokus auf der direkten Verknüpfung von theoretisch-wissenschaftlichen Grundlagen mit klinischer Praxis. Der Studiengang iMID ist ein hochschulübergreifender dualer Studiengang, den die Studierenden mit dem Bachelor of Science abschließen. Angeboten wird dieser seit dem Wintersemester 2020/2021 in Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg.

Abbildung 1 zeigen die Anzahl der Studienanfänger:innen und Absolvent:innen pro Prüfungsjahr von 2019 bis 2022 für iMED und iMED DENT.

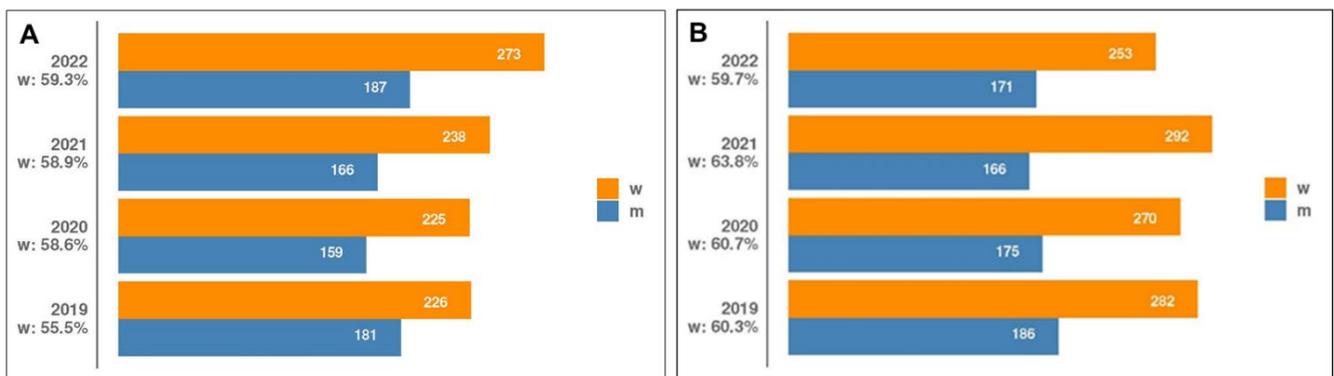


Abbildung 1: Anzahl der Studienanfänger:innen (A) sowie Studienabsolvent:innen (B) pro Prüfungsjahr in den Studiengängen iMED und iMED DENT in den Jahren 2019 bis 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Lehre

Die Anzahl der Studienanfänger:innen der Modellstudiengänge iMED und iMED DENT lagen zwischen 2019 und 2022 zwischen 424 und 468. Hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses der Neustudierenden ist zu erkennen, dass sich deutlich mehr Frauen als Männer für diese Studiengänge entschieden. So liegt der durchschnittliche Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 61,1 %.

Für beide Studiengänge wird deutlich, dass mehr Frauen als Männer den Studienabschluss schafften. Durchschnittlich betrug der Frauenanteil unter den Absolvent:innen im betrachteten Vierjahreszeitraum 58,1 %.

Den Studiengang iMID (Hebammenwissenschaft) wurde im Jahr 2020 mit 65 Studierenden begonnen. Der Frauenanteil liegt bisher bei 100 %. Es liegen noch keine Absolventinnenzahlen vor, da die Regelstudienzeit 7 Semester beträgt und die ersten Studierenden im Wintersemester 2020/2021 das Studium aufnahmen. Dies gilt auch für die folgenden Karrierelevel.

Die Ausbildung und Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen ist ein Schwerpunkt des UKE. Das UKE verleiht den Grad Dr. med. (Medizin) sowie Dr. med. dent. (Zahnmedizin). Im Hinblick auf die an der Medizinischen Fakultät am UKE abgeschlossenen Promotionsverfahren, zusammengefasst für die Bereiche Human- und Zahnmedizin, stieg die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Verfahren im Vergleich zur Gesamtanzahl in den letzten vier Jahren in der Tendenz an.

Darüber hinaus war der Anteil weiblicher Promovierender gegenüber männlichen Promovenden tendenziell erhöht (Abbildung 2).

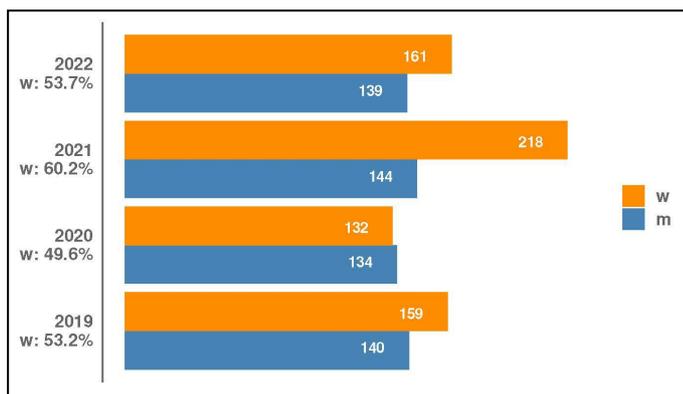


Abbildung 2 : Anzahl der Promotionen in den Studiengängen iMED und iMED DENT in den Jahren 2019 bis 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Akademische Verfahren.

Promotionen im PhD-Programm Medizin und im PhD-Programm Nicht-Medizin

Am UKE wird neben der Promotion zum Dr. med. bzw. Dr. med. dent. ein zweijähriges Doctor of Philosophy (PhD)-Programm angeboten, welches nach dem medizinischen Studienabschluss die Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit vermittelt. Das Ziel dieses strukturierten Ausbildungsprogramms ist die erleichterte Verzahnung von Klinik, klinischer Forschung und Grundlagenforschung. In den Jahren 2019 bis 2022 promovierten in dem Programm insgesamt acht Frauen und 12 Männer, was einem Frauenanteil von 40 % entspricht.

An der Medizinischen Fakultät am UKE ist es auch für postgraduierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler aus den Bereichen Biowissenschaften (Humanbiologie, Biochemie, Chemie, Life Science, Molecular Sciences, Pharmazie), Psychologie und Public Health bzw. Versorgungsforschung möglich, den akademischen Grad eines PhD zu erwerben. Ziel des 3-jährigen PhD-Programms ist eine forschungsbezogene, interdisziplinäre Ausbildung von Doktorand:innen. Im Zeitraum von 2019 bis 2022 wurde 148 Doktorand:innen den Titel des PhD verliehen, wobei 73 % der Absolvent:innen Frauen waren.

Habilitationen

Die Anzahl aller Habilitationen von Naturwissenschaftler:innen und Mediziner:innen an der Medizinischen Fakultät am UKE ist in Abbildung 3 dargestellt. In den Jahren 2019 bis 2022 wurden insgesamt 152 Personen an der medizinischen Fakultät am UKE habilitiert. Der durchschnittliche Frauenanteil betrug 37,5 %. In der Tendenz ist ein Anstieg der habilitierten Frauen um 3 % zu erkennen.

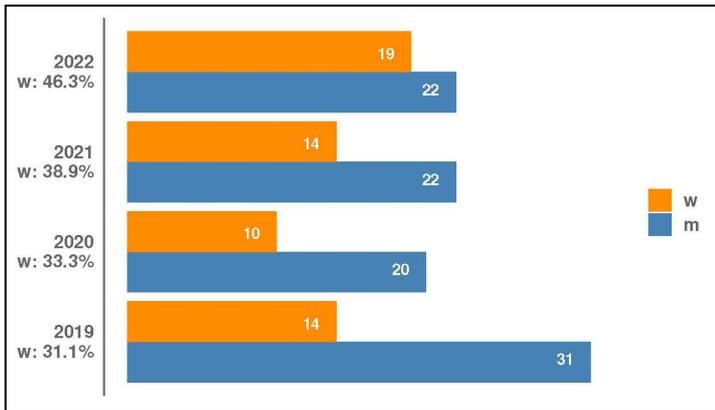


Abbildung 3 Anzahl der Habilitationen von Naturwissenschaftler:innen und Mediziner:innen an der Medizinischen Fakultät am UKE in den Jahren 2019 bis 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Akademische Verfahren.

Professuren, Berufungen und Berufungsverfahren

Ordentliche Berufungen

Die Berufung auf eine Professur ist im akademischen Bereich als eine der höchsten Karrierestufen zu betrachten. Die Gesamtzahl der Professorinnen am UKE hat sich seit 2019 in der Tendenz von 21,8 % auf aktuell 25,5 % erhöht. Der Anteil der Professorinnen, die ausschließlich aus Budgetmitteln finanziert werden, liegt mit 25,8 % in 2022 noch etwas höher (Tabelle 1).

	2019			2020			2021			2022			2019 - 2022		
	m	w	w%	m	w	w%									
Professuren	122	34	21,8	129	38	22,8	129	37	22,3	123	42	25,5	503	151	23
davon: budgetfinanziert	96	27	22,0	100	31	23,7	103	31	23,1	98	34	25,8	397	123	24

Tabelle 1: Frauenanteil an Professuren am UKE Gesamtzahl und budgetfinanziert in den Jahren 2019 bis 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Fakultätsservice

Die Anzahl der ordentlich berufenen Professuren aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppen an der Medizinischen Fakultät am UKE über die letzten vier Jahre ist in Abbildung 4 dargestellt. Hier wird deutlich, dass sich der Frauenanteil recht gleichmäßig auf die Stufen C4/W3 und C3/W2 aufteilt, wobei in den Jahren 2021 und 2022 bei den W1 Professuren ein erhöhter Frauenanteil von 50 % in 2021 und 66,7 % in 2022 ersichtlich wird.

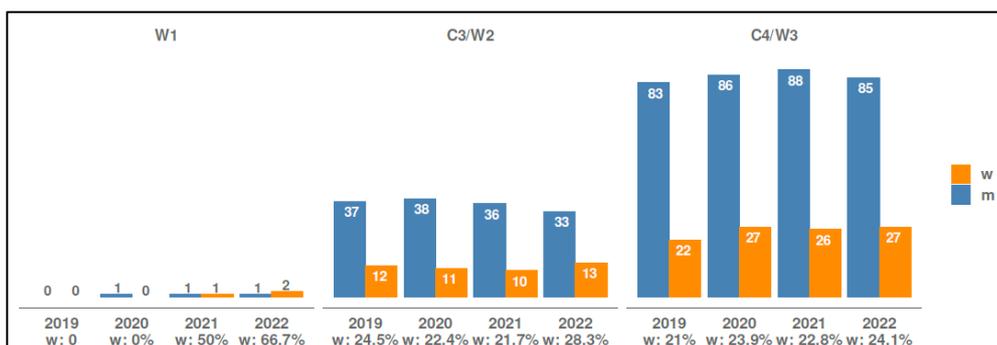


Abbildung 4: Frauenanteil an Professuren am UKE aufgeschlüsselt nach Besoldungsgruppe in den Jahren 2019 bis 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Fakultätsservice

Verleihungen von Professuren nach §17.1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) (Außerordentliche Berufungen)

Über die Universität Hamburg können am UKE außerplanmäßige Professuren über den §17.1 des HmbHG verliehen werden. Hierüber wird Personen, die sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen sowie selbstständige Lehre ausgezeichnet haben, die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ verleihen. Die Anzahl der Verleihungen von Professuren nach §17.1 an der Medizinischen Fakultät am UKE in den Bereichen Humanmedizin, Zahnmedizin und der Naturwissenschaften betrug von 2019 bis 2022 insgesamt 32, mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 25 % (Tabelle 2).

	2019			2020			2021			2022			2019 - 2022		
	m	w	w%	m	w	w%									
Professuren nach §17.1 HmbHG	5	1	16,7	10	3	23,1	3	3	50,0	6	1	14,3	24	8	25,0

Tabelle 2 : Anzahl und Frauenanteil der Verleihungen von Professuren nach §17.1 HmbHG an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2019-2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Fakultätsservice

Berufungsverfahren und Neuberufungen

Die abgeschlossenen Berufungsverfahren inklusive der Bewerbungen von Frauen, an Frauen vergebene Listenplätze sowie die abschließenden Rufannahme von Frauen (2019 bis 2022) an der Medizinischen Fakultät am UKE sind in der Tabelle 3 aufgeführt. Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen in den in Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren lag im Schnitt bei 33,3 %. Die Anzahl der ersten Listenplätze, die an Frauen vergeben wurden, sowie die Zahl der neuberufenen Professorinnen schwankten dabei erheblich. In den Jahren 2019 und 2022 waren bei etwa der Hälfte der Verfahren eine Frau auf „Listenplatz 1“ und der Ruf wurde entsprechend angenommen, wohingegen in den Jahren 2020 und 2021 erheblich weniger Frauen die Listen anführten (Tabelle 3). Hervorzuheben ist, dass im Jahr 2022 zum ersten Mal Parität bei den Neuberufungen erzielt wurde.

	2019	2020	2021	2022	2019-2022
Anzahl der abgeschlossenen Berufungsverfahren	10	15	12	14	51
Bewerbungen von Frauen (%)	33,3	40,0	27,5	31,9	33,3
Listenplatz 1 sowie Rufannahme von Frauen (%)	40,0	26,7	16,7	50,0	33,3

Tabelle 3: Übersicht der Berufungsverfahren, Anteil weiblicher Bewerberinnen und Vergabe von „Listenplatz 1 sowie Rufannahme“ an und von Frauen im Zeitraum 2019 und 2022. Quelle: Medizinische Fakultät, Fakultätsservice

Gremien und Ausschüsse

Berufungskommissionen

Es gehört zu den Aufgaben des Fakultätsrates der Medizinischen Fakultät am UKE, eine Kommission zur Berufung eines/r neuen Professor:in einzusetzen. Laut Berufsordnung muss in einer Berufungskommission neben der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät jedes Geschlecht mit mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder der verschiedenen Statusgruppen der Fakultät vertreten sein, darunter mindestens eine Professor:in. In den Jahren 2019 bis 2022 lag der Frauenanteil unter den Mitgliedern der Berufungskommissionen kontinuierlich über den empfohlenen 40 %.

Fakultätsrat und seine Ausschüsse

Der Fakultätsrat ist das wichtigste Entscheidungsgremium der Medizinischen Fakultät und setzt sich aus gewählten Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrer:innen, Vertreter:innen der Studierenden, des akademischen Mittelbaus sowie des Technischen und Verwaltungspersonals zusammen. Der Fakultätsrat (aktuell in der Legislaturperiode XXVII 2021-2023) setzt Ausschüsse ein und überträgt diesen bestimmte Themen zur Beratung und Vorbereitung. Die Mitglieder der Ausschüsse werden vom Fakultätsrat gewählt. In Tabelle 4 ist die geschlechtsspezifische Darstellung der Mitglieder und Stellvertretungen des Fakultätsrates und dessen Ausschüsse abgebildet. Grundsätzlich besteht eine Unterrepräsentanz von weiblichen Mitgliedern im Fakultätsrat. Bei den Ausschüssen gibt es eine höhere Beteiligung von Frauen, ein Frauenanteil von 50 % wird allerdings nur bei vier von zehn Ausschüssen erreicht.

Gremium	Mitglieder			Stellvertretungen		
	m	w	w%	m	w	w%
Fakultätsrat	17	6	26,1	12	11	47,8
Struktur	7	5	41,7	8	3	27,3
Habilitationen	19	7	26,9	NA	NA	NA
Promotionen	3	4	57,1	6	1	14,3
Studium und Lehre	6	4	40,0	4	4	50,0
Angelegenheiten der Forschung	5	4	44,4	6	2	25,0
Frauenförderung und Gleichstellung	3	6	66,7	2	6	75,0
Evaluation für Zeitprofessuren	3	5	62,5	5	2	28,6
Ehrenpromotion	6	3	33,3	NA	NA	NA
Promotionen Medizin für PhD	4	3	42,9	2	5	71,4
Promotion Nichtmediziner:inner für PhD	3	4	57,1	3	4	57,1

Tabelle 4 : Frauenanteil der Mitgliedern und Stellvertretenden des Fakultätsrats und seiner Ausschüsse in der Legislaturperiode XXVII 2021-2023). Quelle: Medizinische Fakultät, Fakultätsservice

Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Drittmittelakquise

Um die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede besser bewerten zu können, wurden die Quote der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten sowie die Finanzierungsquellen der Beschäftigungsverhältnisse für die Jahre 2019 bis 2022 erfasst. Hier wird deutlich, dass insgesamt etwas über 50% aller Mitarbeiter:innen Frauen sind, der prozentuale Frauenanteil unter den Teilzeitarbeitenden aber signifikant höher ist als der unter den in Vollzeit arbeitenden Männern (Tabelle 5). Seit 2019 beträgt der Anteil der in Vollzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen konstant bei um die 40 %, während ebenfalls kontinuierlich die Quote der Teilzeit arbeitenden Frauen bei etwa 70 % liegt.

	2019		2020		2021		2022		2019-2022	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Teilzeit	71,8	987	69,9	1.138	70,8	1.116	70,9	1.208	70,8	4.449
Vollzeit	43,4	1.905	42,7	1.960	43,3	1.990	44,5	2.027	43,5	7.882
Gesamt	53,1	2.892	52,7	3.098	53,2	3.106	54,4	3.235	53,3	12.331

Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen am UKE in Voll- und Teilzeit zwischen 2019 bis 2022. Quelle: Zentrale Dienste – Personal

Betrachtet man das in Vollzeit tätige wissenschaftliche Personal nach der Finanzierungsart, so lässt sich erkennen, dass Frauen im Berichtszeitraum 2019 bis 2022 überdurchschnittlich häufig über Drittmittel- geförderte Stellen finanziert wurden (Tabelle 6).

	2019			2020			2021			2022		
	m	w	w%									
Haushalt	944	818	46,4	967	819	45,9	1.005	1.022	50,4	1.165	1.179	50,3
Drittmittel	235	390	62,4	271	438	61,8	311	537	63,3	310	581	65,2
Gesamt	1.179	1.208	50,6	1.238	1.257	50,4	1.316	1.559	54,2	1.475	1.760	54,4

Tabelle 6: Wissenschaftliche UKE Mitarbeiter:innen in Vollzeit nach Finanzierungsquellen zwischen 2019 bis 2022. Quelle: Zentrale Dienste - Personal

Des Weiteren liegt der Frauenanteil der UKE Mitarbeiter:innen nach Entgeltgruppen innerhalb der als Wissenschaftler:innen erfolgten E13 Eingruppierung bzw. unter den Ärzt:innen der Stufe Ä2 stets über 50% und sinkt jedoch mit steigender deutlich Tarifgruppe ab. Im ärztlichen Tarifbereich (TV-Ärzte) ist dieser Unterschied im Übergang von der Tarifgruppe Ä2 (Fachärzt:innen) zu Ä3 (Oberärzt:innen) besonders auffällig (Tabelle 7).

Tarif	EG	2019		2020		2021		2022		2019-2022	
		Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%
TV-Ärzte	Ä1	720	52,8	734	51,4	772	51,8	930	49,0	3.156	51,1
	Ä2	380	56,1	424	56,8	407	54,1	452	58,6	1.663	56,5
	Ä3	236	35,6	244	34,0	265	37,4	337	35,0	1.082	35,5
	Ä4	23	21,7	24	25,0	24	29,2	22	31,8	93	26,9
Beamte	A13-A16	4	0	4	25,0	4	25,0	2	50,0	14	21,4
TV-KAH	AT	136	23,5	149	24,8	159	24,5	173	26,6	617	25,0
	E13	829	68,6	915	67,8	900	68,6	962	70,7	3.606	68,9
	E14	207	49,8	206	50,5	210	52,9	220	51,8	843	51,2
	E15	25	40,0	23	39,1	22	40,9	23	39,1	93	39,8

Tabelle 7: Wissenschaftlich-ärztliche UKE Mitarbeiter:innen nach Entgeltgruppen zwischen 2019 bis 2022. Quelle: Zentrale Dienste – Personal. Gestrichelte Linien markieren die Entgeltgruppen, ab denen der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen deutlich sinkt.

Drittmittleinwerbungen sind relevant für eine erfolgsversprechende wissenschaftliche Karriere. In Tabelle 8 sind die Projektleitungen der Drittmittelausgaben sowie die Volumina der Drittmittelausgaben aufgeführt. Hier zeigt sich, dass der Frauenanteil unter den Projektleitungen zwar in den letzten Jahren kontinuierlich steigt, sich aber grundsätzlich auf einem sehr niedrigen Niveau bewegt. Dies zeigt sich auch in den Volumina der eingeworbenen Drittmittel. Zwar steigt der Anteil an durch Frauen eingeworbene und verwaltete Drittmittel in den letzten Jahren tendenziell an, jedoch liegt dieser Anteil mit durchschnittlich 26,4 % noch immer auf einem geringen Niveau.

	Anzahl Projektleitungen		Volumina eingeworbene Drittmittel		Deutsche Forschungsgemeinschaft		Bundesministerium für Bildung und Forschung		Europäische Union	
	Gesamt	w%	Gesamt (€)	w%	Projektleitungen	w%	Projektleitungen	w%	Projektleitungen	w%
2019	1703	26,25	80.769.505	22,94	389	27,76	153	23,53	57	29,82
2020	1811	28,27	82.134.517	26,24	398	30,90	176	20,45	56	25,00
2021	1839	31,38	103.281.911	31,39	383	30,03	157	30,57	61	22,95
2022	2074	30,18	99.979.150	28,12	426	28,87	162	31,48	61	19,67
Summe	7427	29,08	366.165.083	27,17	1596	29,40	648	26,40	235	24,30

Tabelle 8: Anteil Frauen als Leitungen von drittmittelfinanzierten Projekten sowie Volumina an Drittmittleinwerbungen gesamt sowie DFG, BMBF und EU zwischen 2019 bis 2022. Quelle: Prodekanat für Forschung, Medizinische Fakultät 3.

Zusammenfassung und Diskussion der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen: Stärken und Schwächen

Die Darstellung der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen an der Medizinischen Fakultät am UKE (2019 bis 2022) zeigt eine positive Entwicklung auf. Gleichzeitig wird deutlich, dass gerade in den fortgeschrittenen Karrierelevel – Habilitation und Professuren, weiterhin Handlungsbedarf besteht (Abbildung 5).



Abbildung 5: Zusammenfassende Darstellung der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen am UKE. Dargestellt sind die prozentualen Frauenanteile basierend auf den Zahlen der Jahre 2019-2022.

Dies wird auch anhand der klassischen „Schere“⁴ ab der Karrierestufe „Habilitation“ deutlich (Abbildung 6). Obwohl sogar mehr Frauen als Männer ein Medizin- und Zahnmedizinstudium erfolgreich abschließen und anschließend auch die Anzahl an promovierten Frauen die der promovierten Männer übersteigt, kehrt sich dieses Verhältnis ab der Karrierestufe der Habilitation deutlich um. Hier macht der Frauenanteil an allen Habilitationen an der Medizinischen Fakultät nur noch etwa ein Drittel aus. Diese Tendenz setzt sich sowohl bei den außerordentlich berufenen Professuren (Paragraph 17 (1) HmbgHG) als auch bei den ordentlich berufenen Professuren fort. Hier sind Frauen sogar nur noch zu weniger als einem Viertel vertreten.

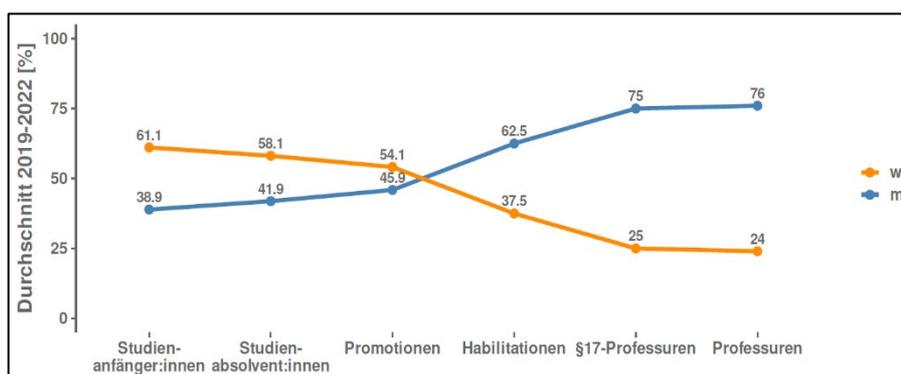


Abbildung 6: Qualifikationsstufen der Karrierelevel am UKE nach Geschlecht (Durchschnitt 2019 bis 2022). Quelle: Prodekanat für Lehre, Prodekanat für akademische Verfahren, Fakultätsservice.

Diese Erkenntnisse zeigen deutlich, dass das weibliche Nachwuchspotenzial für akademische Karrieren am UKE durchaus vorhanden ist, Frauen aber zwischen dem Erreichen der Promotion und der Habilitation „verloren“ gehen.

Somit muss die Förderung weiblicher Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Promotion (Post-

⁴ Die Darstellung des Scherendiagramms wird vielfach mit dem Bild der „leaky pipeline“ in Verbindung gebracht: Die wissenschaftliche Karriere wird als „pipeline“ konzeptionalisiert und mit jeder Qualifikationsstufe verändert sich das Geschlechterverhältnis zu Ungunsten von Frauen.

Docs) im Zentrum der Bemühungen der Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät stehen und weiterfortgeführt werden.

Genau diese Schwerpunktsetzung in der Gleichstellungsarbeit wurde in den letzten Jahren am UKE vorangetrieben und hat sich bereits ausgezahlt. Der Anteil an Habilitationen von Frauen stieg am UKE im Durchschnitt von 2019 bis 2022 (Vergleich zu 2017 bis 2020) um 3 %. Auch der Frauenanteil unter der gesamten Professor:innenschaft hat sich, zwar auf einem niedrigen Niveau aber dennoch konstant, in den letzten vier Jahren von 21,8 % auf 25,5 % in 2022 erhöht. Ein Blick auf die zwischen 2019 und 2022 abgeschlossenen Berufungsverfahren zeigt, dass der Frauenanteil unter den Bewerber:innen bei ungefähr einem Drittel lag. Die Zahl der neuberufenen Professorinnen schwankte in den letzten Jahren erheblich. Im Jahr 2022 konnte jedoch sogar erstmalig Parität bei den Neuberufungen erreicht werden. Trotzdem liegt die Gesamtzahl an Professorinnen mit 25,5 % im Jahr 2022 auf einem noch ausbaufähigen Niveau. Daher muss ein weiterer Fokus der Gleichstellungsarbeit ein Berufungsmanagement sein, welches Professorinnen aktiv über vakante Stellen informiert und aktiv rekrutiert.

Im Hinblick auf das wissenschaftliche Personal am UKE lässt sich feststellen, dass Frauen mit einem Anteil von 54,4 Prozent stark präsent sind. Jedoch arbeiten Frauen mit einem Anteil von etwa 70 % in Teilzeit und ihre Stellen sind mit 65,2 % in 2022 gegenüber ihren männlichen Kollegen deutlich öfter über Drittmittel finanziert. Schlüsselt man die Gehaltsklassen für Ärzt:innen und anderes wissenschaftliches Personal nach Geschlecht auf, sieht man eine stetige Abnahme der Repräsentation von Frauen mit steigender Entgeltgruppe (ärztlicher Tarifbereich: Ä2 (Fachärzt:innen) auf Ä3 (Oberärzt:innen) Abfall von 20%; nicht-ärztlicher Tarifbereich: EG E13 (vornehmlich „Post-Docs“) auf EG E14/15 (vornehmlich Mitarbeiter:innen mit Personalverantwortung) Abfall von 30%).

Die Gruppe des wissenschaftlichen Personals ist in ganz unterschiedliche Berufsgruppen gefächert, zudem unterscheiden sich die strukturellen Bedingungen je nach Tätigkeitsfeld und/oder Klinik stark voneinander. Daher ist es notwendig, diese Beschäftigungsbedingungen noch differenzierter zu analysieren, um passgenaue Maßnahmen zu entwickeln. Hier ist eine Ausweitung des Gleichstellungscontrollings hinsichtlich der Art, Dauer und Umfang der Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlich-ärztlichen Personals notwendig.

Für eine wissenschaftliche bzw. wissenschaftlich-klinische Karriere an einer medizinischen Fakultät ist es neben dem Publizieren der Forschungsergebnisse in hochrangigen Fachzeitschriften immens wichtig, eigene Drittmittel einzuwerben und sich in der akademischen Selbstverwaltung, d.h. in Gremienarbeit zu engagieren. Untersucht man den Anteil von Frauen am UKE, welche Drittmittel eingeworben haben und damit verantwortliche Projektleitungen sind, wird deutlich, dass sich dieser Anteil bei unter einem Drittel bewegt. Dies ist auch insofern wichtig, da Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen über Drittmittel finanziert sind. Die Daten zeigen weiterhin, dass Frauen durchaus in der Gremienarbeit engagiert sind. Der Anteil an Frauen in den strukturell wichtigen Gremien (wie Fakultätsrat, Strukturausschuss, Habilitationsausschuss) ist jedoch eher im unteren Drittel angesiedelt. Auch hier müssen Angebote geschaffen und Anreize implementiert werden, Wissenschaftlerinnen bei der Beantragung von Drittmitteln zu unterstützen und für die Gremienarbeit zu begeistern.

In den folgenden Kapiteln werden zum einen die bestehenden, im Gleichstellungsplan verankerten gleichstellungsfördernden Programme an der Medizinischen Fakultät dargestellt, zum anderen werden Maßnahmen beschrieben, welche die bestehenden Programmlandschaft passgenau ergänzen. Die bestehenden und ergänzenden Aktivitäten ergeben zusammen das Gleichstellungskonzept für Parität an der Medizinischen Fakultät am UKE.

Bestehende Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung an der Medizinischen Fakultät am UKE

Um den im vorherigen Abschnitt dargestellten strukturell schwierigeren Ausgangslage für eine akademische Karriere für Frauen an der Medizinischen Fakultät am UKE zu begegnen, wird bereits eine Fülle von gleichstellungsfördernden Maßnahmen umgesetzt. Hierbei ist positiv herauszustellen, dass die Gleichstellungsarbeit in sehr guter Kooperation mit dem Dekanat erfolgt und die Medizinische Fakultät von einer Dekanin geleitet wird (Frau Prof. Dr. Schwappach-Pignataro, Dekanin der Medizinischen Fakultät und Mitglied des Vorstandes des UKE) sowie durch eine Geschäftsführerin vertreten wird. Dies hat eine große Wirkung im Sinne des Rollenmodells und zeigt auf, dass am UKE die Wege für Frauen in medizinisch-wissenschaftlichen Spitzenpositionen offen sind.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Das UKE bietet eine Vielzahl von Angeboten zur Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler:innen am UKE an.

Mentoring und „Vorbilder“: Derzeit werden zwei Mentoringprogramme im Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät am UKE koordiniert: Das langjährig etablierte Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm sowie die Pilotstaffel des International Mentoring Programme. Das Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses wurde im Oktober 2008 durch die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsreferentin ins Leben gerufen. Namensgeberin des Programms ist die erste habilitierte Frau der Medizinischen Fakultät am UKE – Rahel Liebeschütz-Plaut (Abbildung 7). Das Programm richtet sich an Klinikerinnen und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Die Mentees streben eine wissenschaftliche Karriere an. Die Mentor:innen sind Professorinnen der Medizinischen Fakultät am UKE, der Universität Hamburg und bei Bedarf Expertinnen anderer Medizinischer Fakultäten und Hochschulen. Das zweijährige Programm beinhaltet eine umfangreiche Vorbereitungs- und Bewerbungsphase. Wesentliche Bestandteile des Programms sind One-to-One Mentoringbeziehung



Abbildung 7: Teilnehmerinnen der 6. Staffel des Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoring Programms 2022/23.

von Mentee und Mentor:in, One-to-One Coaching mit externen Coaches, eine begleitende Seminarreihe mit ergänzenden Vorträgen von Expert:innen und Vernetzungsangeboten, sowie Peer-to-Peer Mentoring durch die Mentees mit kollegialer Beratung. Von 2008 bis 2022 absolvierten insgesamt 81 Mentees in fünf Staffeln das Programm, aktuell läuft die sechste Staffel des Programms. Eine Evaluation nach der vierten Staffel (2014 bis 2016) ergab eine Habilitations- bzw. Berufenenquote von 52,3 %.

Um die Internationalität und Diversität zu intensivieren, startete das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende im September 2021 die 1. Staffel des International Mentoring-Programme für die Dauer von zwei Jahren. Zielgruppe dieses englischsprachigen Programms sind Post-Docs und Clinical Researchers an der Medizinischen Fakultät am UKE mit einem internationalem Hintergrund oder Wissenschaftler:innen die planen, ihre Karriere internationaler auszurichten. Die Pilotstaffel des International Mentoring Programme wird im Herbst 2023 enden und anschließend einer intensiven Evaluation unterzogen, und weiterentwickelt werden.

Forschungszeiten plus Divers: Für Klinikerinnen ist eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere neben den Anforderungen durch den Klinikbetrieb eine Herausforderung. Häufig fehlt der Freiraum zur Forschung. Die „Zusätzlichen Forschungszeiten für Klinikerinnen“ bieten den Geförderten flexible zeitliche Freiräume von bis zu sechs Monaten, in denen sie ihre Forschung voranbringen können. Finanziert wird diese Maßnahme anteilig aus Mitteln der Gleichstellung und der jeweiligen Kliniken. Seit 2016 konnten 70 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden.

Bonusstelle Habilitation: Um Anreize für die interne Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Habilitation zu bieten, erhalten die Kliniken und Institute der Medizinischen Fakultät am UKE für die abgeschlossene Habilitation einer Frau auf Antrag finanzielle Mittel durch das Dekanat/Gleichstellungsreferat zur Besetzung einer weiteren Stelle (50 %) für 18 Monate. Diese ist ebenfalls mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin zu besetzen, welche sich auf dem Weg zur Habilitation befindet. Dabei müssen die Kliniken im Rahmen der Bewerbung einen konkreten Qualifizierungsplan für die Nachwuchswissenschaftlerin sowie ein Gleichstellungskonzept für Ihre Klinik/Ihr Institut vorlegen. Diese Maßnahme hat den Vorteil, dass das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende in regelmäßigen Abständen Einblick in die Gleichstellungsaktivitäten der dezentralen Institute und Kliniken erhält, was bei der gegliederten, und mitunter schwer zu überschauenden Struktur des UKE von enormem Wert ist. Seit 2016 konnten insgesamt 49 Stellen (0.5 VE) zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen des Bonusstellenprogrammes bereitgestellt werden.

Close the Publication Gap: Das durch die Hamburger Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke anschubfinanzierte Projekt „Close the Gap“ wurde im Kontext der Corona Pandemie 2021 erstmalig ausgeschrieben und soll dazu beitragen, die Publikationsleistung von postgraduierten, am UKE beschäftigten Klinikerinnen, Natur- sowie Geisteswissenschaftlerinnen zu stärken. Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen, die bereits ein Manuskript als Erst- bzw. Letztautorin eingereicht haben, welches in einer fachspezifisch hochwertigen Zeitschrift *in revision* ist. Der Förderbetrag (es können bis zu 10.000 Euro beantragt werden) soll dafür eingesetzt werden, die zügige Umsetzung der Revisionen sicherzustellen, um die Publikation zeitnah wieder einreichen zu können. Die geförderte Wissenschaftlerin kann die Summe für Sach- oder Personalmittel (ausgenommen Finanzierung der eigenen Stelle) und Betreuungskosten (von Familienangehörigen) flexibel einsetzen. In 2021 und 2022 konnten insgesamt 14 Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Förderung ihre Publikationen überarbeiten, wieder einreichen und erfolgreich publizieren. In 2023 konnten insgesamt 9 Wissenschaftlerinnen unterstützt werden.

Förderprogramme mit der Universität Hamburg: Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät am UKE kooperiert für verschiedene Förderprogramme mit der Universität Hamburg.

Das Programm **Agathe-Lasch-Coaching plus divers** wurde 2013 fakultätsübergreifend implementiert. Es bietet Teilnehmenden die Möglichkeit, Ihren Arbeitsalltag sowie Karriereentwicklung im Rahmen von Coachings zu reflektieren. Das Programm richtet sich an Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdoktorandinnen, welche innerhalb eines Jahres bis zu fünf Einzelcoachings in Anspruch nehmen können. Darüber werden Vernetzungsmöglichkeiten für die Coaches und die Coachees angeboten. Von 2017 bis 2022 wurden 40 Förderungen ausgesprochen.

Gemeinsam mit der MIN-Fakultät, und den Exzellenzclustern QU (Quantum Universe) und CUI: Advanced Imaging of Matter veranstaltet das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät am UKE seit 2015 die englischsprachige Qualifikationsreihe **Academic Leadership** Programme zur Förderung von Führungskompetenz und zur Unterstützung beim Karriere-Management.

Es umfasst bis zu fünf Trainingseinheiten innerhalb eines Jahres. Die Veranstaltungen finden auf Englisch statt und richten sich an fortgeschrittene Postdoktorandinnen, die bereits Führungsaufgaben im Wissenschaftsbetrieb innehaben oder diese in näherer Zukunft anstreben.

Das **dynaMent Mentoring for Woman in Natural Science** ist ein Programm für Frauen in den Naturwissenschaften, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Über einen Zeitraum von 12 bis 24 Monaten treffen sich erfahrene Mentor:innen mit den Teilnehmenden, um bei der individuellen Karriereplanung zu unterstützen. Darüber hinaus werden englischsprachige Trainings und Netzwerkveranstaltungen organisiert, um die Persönlichkeitsentwicklung der Mentees zu stärken und Netzwerkbildung anzuregen. Das dynaMent Programm ist ein Kooperationsprogramm des DESY, der MINT Fakultät der Universität Hamburg sowie der Exzellenzcluster QU (Quantum Universe) und CUI: Advanced Imaging of Matter mit unter anderem dem UKE.

Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät am UKE kooperiert mit dem Projekt **Pro Exzellenzia plus**. Hierbei handelt es sich um ein hochschulübergreifendes Stipendienprogramm für Promovendinnen (cis und trans), aus den Bereichen MINT, Kunst, Musik und Architektur, die eine Führungsposition in der Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung und andere Institutionen anstreben. Ziel ist es, Frauen mit einem maßgeschneiderten Qualifizierungsprogramm aus Coachings, Workshops/Online-Workshops, Beratung, Stipendiatinnennetzwerk und Vortragsveranstaltungen in ihrer Karriereplanung zu stärken und sie überfachlich zu qualifizieren. Das Stipendium wird für 12 aufeinander folgende Monate vergeben. Seit 2010 wurden 14 Stipendien vergeben.

Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende bietet weiterhin regelmäßig **offene Seminarreihen** für Wissenschaftler:innen aller Karrierelevel an der Medizinischen Fakultät am UKE zu den Themen Berufungsverfahren, Habilitationsverfahren, wissenschaftliche Karriereplanung und weitere an.

Berufungsmanagement

Das Berufsmanagement am UKE wird durch die Berufsordnung und den darauf basierenden Berufsleitfaden geregelt. Im Folgenden werden die gleichstellungsrelevanten Aspekte der Berufsordnung sowie des Berufsleitfadens dargelegt.

Die Berufsordnung regelt hinsichtlich der Ausschreibung von Professuren, dass in besonders begründeten Fällen Professuren ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden können. Darüber hinaus ist der Hinweis enthalten, dass das Dekanat und der Berufungsausschuss besonders nach geeigneten Wissenschaftlerinnen suchen soll. Berufungsausschüsse sollen mit jedem Geschlecht zu mindestens 40 % stimmberechtigter Mitglieder vertreten sein. Ausnahmen müssen durch das Dekanat im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertretungen nehmen an allen Berufungsausschüssen teil. Der Beschluss über den Berufungsvorschlag wird unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Fakultätsrates und der Gleichstellungsbeauftragten durch das Dekanat gefasst. Weicht das Votum der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbeauftragten von der Stellungnahme des Fakultätsrats ab, holt das Dekanat vor Beschlussfassung einvernehmlich zwei externe Gutachten ein. Ein Gutachten muss von einer Professorin erstellt werden. Berufungsvorschlagslisten sollen mindestens eine Frau ausweisen, deren Qualifikation der ausgeschriebenen Stelle entspricht und die Aufnahme in den Listenvorschlag rechtfertigt. Frauen sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenanteil an den Professuren insgesamt 50 Prozent nicht erreicht.

Der 2019 zuletzt überarbeitete Berufungsleitfaden dient der Konkretisierung der Berufsordnung des UKE. Hier sind verschiedene gleichstellungsrelevante Maßnahmen für das Berufungsverfahren noch einmal spezifiziert. So ist festgeschrieben, dass das Anhörungsprotokoll die Sicht der Gleichstellungsbeauftragten festhalten sollte. Bei Vor-Ort-Besuchen von Kandidat:innen reist eine Vertretung der Gleichstellung mit. Die Recherche nach geeigneten potentiellen Kandidatinnen bei FemConsult wird regelhaft vom Dekanat durchgeführt. Dem/der Vorsitzenden des Berufungsausschusses steht es frei, ggf. noch bei weiteren Gesellschaften nach potentiellen weiblichen Kandidatinnen anzufragen. Wenn bei der Recherche potenzielle Kandidatinnen identifiziert werden, bittet der Berufungsausschuss den Dekan/die Dekanin, die potentiellen Kandidatinnen zu einer Bewerbung zu ermuntern.

Sichtbarkeit von Professorinnen

Seit 2009 führte das Gleichstellungsteam die Veranstaltungsreihe „Neue Professorinnen im UKE“ durch. In diesem Format begrüßen die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät die neuberufenen Professorinnen. Diese präsentieren ihren Werdegang und ihr spezifisches fach- bzw. Forschungsgebiet. Zur Unterstützung der Vernetzung gibt es im Anschluss des Vortrags Raum für Gespräche im Kreis der Wissenschaftler:innen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familien-freundliches Unternehmen: Es besteht eine Vielzahl an gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Anreizen und Strukturen am UKE. Seit 2017 ist das UKE und die Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg über das „audit berufundfamilie“ als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Im Fokus der Auditierung stehen u.a. die flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bezogen auf Arbeitszeit und Arbeitsort, sowie die Lebensbereiche und die Lebensphasen. Im Rahmen der fachübergreifenden Arbeitsgruppe „Balance zwischen Beruf, Familie, und Freizeit“ wird das Thema Vereinbarkeit als Querschnittsaufgabe bearbeitet. Die strategischen Ziele sind im Qualitäts- und Entwicklungsplan des UKE verankert. Zu den durch die AG gesteuerten Angeboten zählen die Ferienbetreuung für Kinder von UKE-Beschäftigten, Angebote für Gastkinder sowie das Kontakthalteprogramm zu Mitarbeitenden in Elternzeit und Beurlaubten sowie die Ermöglichung von mobiler Telearbeit und Teilzeit.

Kindertagesstätte und Ferienbetreuung: Die medizinische Fakultät betreibt eine UKE-Kita. Hier werden Kinder von UKE Mitarbeitenden sowie Studierenden betreut. Über die Aufnahme von Kindern entscheidet eine Kita-Kommission, in welcher Mitglieder des Gleichstellungsteams mitwirken. Das besondere an der UKE-Kita sind die langen Öffnungszeiten, welche auch die Randzeiten abdeckt und damit die Kinderbetreuung während der unterschiedlichen Dienstzeiten erleichtert. Zudem hat die UKE-Kita ganzjährig geöffnet und bietet regelmäßig auch Wochenendbetreuung für alle Kinder von UKE-Beschäftigten an. Ebenso bietet das UKE in den Hamburger Frühjahrs-, Sommer- und Herbstferien ein Angebot zur Kinderferienbetreuung an. Kinder zwischen sechs und 12 Jahren können hierbei während der schulfreien Zeit ein abwechslungsreiches, altersgerechtes und individuell gestaltetes Programm genießen. Die Ferienbetreuung ist für UKE Mitarbeitende grundsätzlich kostenlos, lediglich die Ausflugskosten müssen übernommen werden.

Betreuungsangebote: Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende kooperiert mit verschiedenen Vereinen und vermittelt auf Anfrage kurzfristige Betreuungsangebote für Wissenschaftler:innen. Auf allen Veranstaltungen, die durch das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende organisiert werden, wird Kinderbetreuung angeboten.

Elterncafé und Ruheraum: Es besteht in Kooperation mit dem Prodekanat für Lehre eine Unterstützung für das Elterncafé für Studierende mit Kind, welches von Medizinstudierenden betrieben wird. Zudem gibt es auf dem Campus Lehre einen Still- und Ruheraum, welcher Studierenden mit Kind zur Verfügung steht.

Beratung: Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende berät Antragstellende und Projektleitungen von Verbundprojekten bei der Beantragung von finanziellen Mitteln für Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere sowie der Stärkung von Diversität im Rahmen der zu beantragenden Projekte.

Studienbeihilfe durch die Rolfing-Stiftung

Über eine Kooperation mit der Rolfing-Stiftung fördert und unterstützt das Gleichstellungsreferat erfolgreiche, jedoch bedürftige Medizinstudentinnen mit einer einmaligen Studien(sach)beihilfe (Abbildung 8). Zwischen 2008 und 2023 wurden bisher 107 Medizinstudentinnen mit insgesamt 163.575 Euro gefördert.

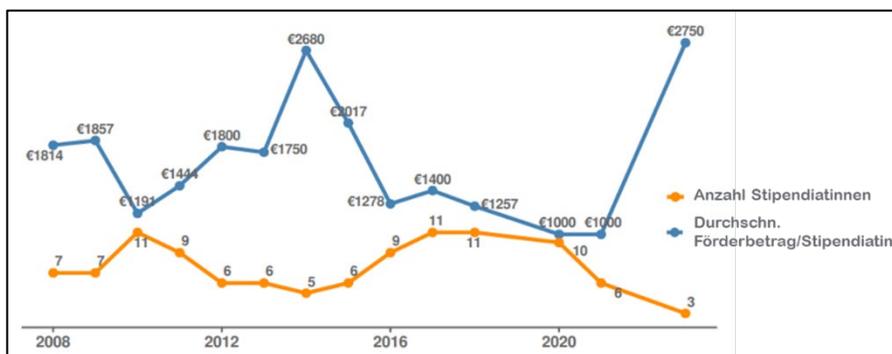


Abbildung 8: Studien(sach)beihilfe für Medizinstudentinnen durch die Rolfing Stiftung über die Jahre 2008 bis 2023

Gleichstellungspreis

Seit 2022 wird jährlich der UKE Gleichstellungspreis ausgeschrieben. Mit dieser Würdigung soll besonderes Engagement im Bereich der Gleichstellung ausgezeichnet, und damit eine Sichtbarkeit für Best-Practice Initiativen hergestellt werden. Bewerbungen können sich einzelne Mitarbeitende, Gruppen oder Organisationseinheiten des UKE. Ausgezeichnet werden innovative Projekte, Ideen und Strategien zur Verbesserung der Gleichstellung, Diversität oder Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Karriere am UKE. Der Preis wird im Rahmen einer festlichen Veranstaltung durch die Dekanin überreicht (Abbildung 9).



Abbildung 9: Vergabe des Gleichstellungspreis 2022 im Rahmen der UKE Gleichstellungskonferenz.

Gleichstellungscontrolling

An der Medizinischen Fakultät am UKE besteht ein gut etabliertes Gleichstellungscontrolling. Auf Basis der oben genannten Gleichstellungsrichtlinie bzw. des Gleichstellungsplans wird alle vier Jahre ein Gleichstellungsbericht erstellt, der wesentliche Kennzahlen zu gleichstellungsrelevanten Parametern enthält. Darin veröffentlicht werden u.A. nach Geschlecht aufgeschlüsselte Zahlen zu den verschiedenen Karrierestufen am UKE und Professorinnenquote im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu Gremienbeteiligung, zum wissenschaftlichen Personal und zur Nachwuchsförderung. Darüber hinaus werden die Gleichstellungsmaßnahmen des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal und Studierende dargelegt und evaluiert.

Diskriminierung und Diversität

Im UKE-Konzernleitbild ist der gegenseitige respektvolle und anerkennende Umgang miteinander verankert. Die unter dem Oberbegriff Diversity gebündelten Themen werden am UKE als ein wichtiger Bestandteil der beschäftigungsorientierten Personalpolitik durch das etablierte Programm UKE INside umgesetzt. Mitarbeiter:innen, Führungskräfte und Vertreter:innen der Gleichstellung erarbeiten gemeinsam Konzepte, die sich mit den Themen Führung, Qualifizierung und Diversität befassen. Bei der Gestaltung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen orientiert sich die Medizinische Fakultät auch an dem Diversity-Konzept der Universität Hamburg und der Selbstverpflichtung der Charta der Vielfalt, die das UKE 2014 unterzeichnete (Abbildung 10).



Abbildung 10: Etablierte Maßnahmen zur Gestaltung und Umsetzung von Diversitätsaspekten an der Medizinischen Fakultät am UKE.

Sexuelle Belästigung und Gewalt sind Handlungen, die vom UKE Vorstand ausdrücklich abgelehnt werden. Der vom UKE für Beschäftigte eingerichteten Beschwerdestelle AGG, liegt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zugrunde. Die AGG-Beschwerdestelle ist mit einer Frau und einem Mann besetzt, damit sich Beschwerdeführende vertrauensvoll an eine Person des eigenen Geschlechts wenden können. Die INside-Unterarbeitsgruppe „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal hat verschiedene Maßnahmen zum Gewaltschutz entwickelt. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere die Broschüre „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ welche einen Prozessablauf bei Eintreten eines Falles sexueller Belästigung definiert und damit Handlungsorientierung für Betroffene und Führungskräfte gibt. In Fällen von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung kann sich an die Schwerbehindertenvertretung für das wissenschaftliche Personal und Studierende, sowie die Schwerbehindertenvertretung für das nicht wissenschaftliche Personal gewandt werden. Bei rassistischer Diskriminierung steht die Beauftragte für Inklusion und Antirassismus als Ansprechperson zur Verfügung. Im Jahr 2019 veröffentlichte das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende das UK(e)-Book, welches die vielfältigen Aspekte der Gleichstellung abbildet und in einen zukunftsweisenden Kontext stellt.

Die verschiedenen Vielfaltdimensionen werden übergeordnet bei der Auswahl der Begünstigten der Fördermaßnahmen des Gleichstellungsreferates berücksichtigt (z.B. Forschungszeiten plus Divers, Close the Gap, Mentoringprogramme). Näheres zu den Diversity-sensiblen Auswahlkriterien ist in der Beschreibung der bestehenden Förderprogramme zu finden.

Die skizzierten Gleichstellungsmaßnahmen machen deutlich, dass in den letzten Jahren eine engagierte Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät am UKE vorangetrieben wurde. Dies zeigt sich auch hinsichtlich der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen, die sich in vielerlei Hinsicht positiv entwickelt haben. Dennoch besteht nach wie vor ein erheblicher Handlungsbedarf bei der Herstellung von Parität für wissenschaftliche Karrieren von Frauen und Männern. Im folgenden Kapitel wird dargestellt, wie die bestehende Gleichstellungslandschaft optimal durch neue Maßnahmen fokussiert, optimiert und weiterentwickelt werden soll.

Gleichstellungskonzept für Parität am UKE: Fokussierung, Optimierung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit

Trotz der Verbesserungen im Laufe der vergangenen Jahre treffen Frauen und Männer an der Medizinischen Fakultät am UKE noch immer auf unterschiedliche strukturelle Bedingungen, wenn sie eine akademische Karriere anstreben. Zwar gibt es immer mehr weibliche Studierende und Promoventinnen, allerdings sinkt deren Repräsentanz auf den höheren Karriereniveaus deutlich ab. Diese „Schere“ öffnet sich dabei zwischen der Promotion und der Habilitation, also auf dem Post-Doc Level. Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeiten häufiger in Teilzeit und ihre Stellen werden überdurchschnittlich oft über Drittmittel finanziert. Bei der Einwerbung von Drittmitteln sind Frauen als Antragstellerinnen weiterhin unterrepräsentiert. Da diese grundsätzlichen Befunde nicht neu sind, gibt es bereits seit vielen Jahren eine engagierte Gleichstellungsarbeit am UKE.

Diese Gleichstellungsarbeit soll mit dem vorgelegten „Gleichstellungskonzept für Parität an der Medizinischen Fakultät am UKE“ fokussiert, optimiert und weiterentwickelt werden. Auf der Grundlage der Auswertung der gleichstellungsrelevanten Daten sowie in Ergänzung zu der bestehenden Gleichstellungslandschaft werden im folgenden Abschnitt die im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 geplanten Maßnahmen skizziert. Die strategischen Schwerpunkte des „Gleichstellungskonzeptes für Parität an der Medizinischen Fakultät am UKE“ bilden dabei die in Abbildung 11 zusammengefassten Aspekte:



Abbildung 11: Strategische Schwerpunkte des Gleichstellungskonzeptes für Parität an der Medizinischen Fakultät am UKE.

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Da das UKE im Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftler:innen auf dem Weg zu Professur bereits wie oben skizziert über ein breites Maßnahmenportfolio verfügt, wird der Schwerpunkt im Bereich der Nachwuchsförderung auf der Fortführung, der Evaluation sowie der Weiterentwicklung der bestehenden Förderprogramme liegen. Insbesondere das International Mentoring Programme wird nach der durchgeführten Pilotstaffel (bis Ende 2023) einer intensiven Evaluation unterzogen und weiterentwickelt werden. Die bisherigen Erfahrungen der ersten Staffel zeigten Bedarfe von internationalen Wissenschaftler:innen auf, denen durch eine intensivere Betreuung Rechnung getragen werden muss. Dieses innovative Projekt ist insofern von besonderer Bedeutung, als es die Zielgruppe der internationalen Wissenschaftler:innen passgenau adressiert. Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende wird weiterhin im Bereich der Nachwuchsförderung ein neues Förderprogramm implementieren, welches auf eine verbesserte

Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und deren wissenschaftliche Erfolge abzielt. Hierbei werden künftig „Post-Docs“ Reisekostenzuschüsse für Fachkonferenzen beantragen können, sofern sie ihre wissenschaftlichen Ergebnisse in Form eines Posters bzw. eines Vortrags präsentieren. Dabei werden die Pauschalbeträge gestaffelt ausgezahlt, bei größeren Präsentationen bzw. Vorträgen wird ein höherer Betrag erstattet.

Verstärkte Einbindung von Studierenden

Die Grundlagen für eine wissenschaftliche Karriere werden bereits während des Studiums gelegt. Künftig wird es eine stärkere Einbindung der Studierenden in die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät des UKE geben. Den Auftakt für diese Kooperation soll eine Bedarfsabfrage aller Studierenden zum Thema Gleichstellung bilden, aus deren Auswertung entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden können. Aus Vorgesprächen mit der Statusgruppe der Studierenden des Studiengangs Medizin am UKE konnten bereits Maßnahmen abgeleitet werden, welche entsprechend mit dem beantragten Konzept umgesetzt werden sollen. Dies umfasst – gemeinsam mit den Studierenden, die Organisation von Informationsveranstaltungen, welche insbesondere darauf abzielen, mögliche Karrierewege nach dem Studium sowie die damit verbundenen Möglichkeiten und Anforderungen aufzuzeigen. Somit soll das Interesse der (weiblichen) Studierenden für eine akademische Karriere an einer Medizinischen Fakultät gestärkt werden und frühzeitig die möglichen Herausforderungen und deren Lösungen aufzeigen. Weiterhin werden, wie unten beschrieben, geschlechtsspezifische Aspekte verstärkt in die medizinische Lehre am UKE eingebunden und somit das Bewusstsein für Gemeinsamkeiten aber insbesondere die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im medizinischen Kontext gestärkt.

Aktives Berufsmanagement

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, wird das Berufsmanagement am UKE durch die Berufsordnung und den darauf basierenden Berufungsleitfaden geregelt. Zentrale Maßnahmen zur Gleichstellung von Bewerber:innen sind hier bereits vorhanden und werden am UKE entsprechend umgesetzt. Wie den oben genannten Zahlen zu Berufungsverfahren und der Anzahl an Bewerber:innen jedoch zu entnehmen ist, bewerben sich im Durchschnitt weniger Frauen auf eine ausgeschriebene Position. Auch die Recherche nach geeigneten potentiellen Kandidatinnen bei FemConsult, welche bereits regelhaft über das Dekanat durchgeführt wird, hat bisher nicht zu einer verbesserten Rekrutierung weiblicher Kandidatinnen geführt. Es hat sich jedoch in einzelnen Berufungsverfahren gezeigt, dass ein direktes Ansprechen möglicher Kandidatinnen im Zeitraum von Ausschreibung bis Ende der Bewerbungsfrist erfolgreich(er) ist und sich für diese Verfahren vermehrt geeignete Kandidatinnen (erfolgreich) beworben haben.

Um die Bewerbungen von geeigneten Kandidatinnen zu erhöhen, soll die aktive Suche nach solchen Kandidatinnen verbessert werden. Hierfür sind vorgesehen, direkt nach Bekanntmachung der entsprechenden Ausschreibung einer Professur (und somit noch vor dem Einsetzen der jeweiligen Berufungskommission) aktiv geeignete Kandidatinnen ausfindig und diese auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen und zu einer Bewerbung zu motivieren. Diese „aktive Bekanntmachung“ der Ausschreibung kann durch das Dekanat bzw. den/die Vorsitzende der Berufungskommission erfolgen. Gleichzeitig wird die Stellenausschreibung an alle relevanten Fachgesellschaften mit der Bitte um Bekanntmachung, verschickt. Eine entsprechende Übersicht aller relevanten Fachgesellschaften im medizinischen und im „Life Science“ Bereich sind bereits vorhanden und wird regelmäßig aktualisiert. Im Falle eines abweichenden Votums der/des Gleichstellungsbeauftragten von der Stellungnahme des

Fakultätsrats, ist bereits zum aktuellen Zeitpunkt in der Berufsordnung des UKE geregelt, dass über das Dekanat einvernehmlich zwei externe Gutachten einzuholen sind, wovon ein Gutachten von einer Professorin erstellt werden muss. Dem Dekanat wird vorgeschlagen, dass die Auswahl dieser Gutachter:innen in direkter Abstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten erfolgt.

Bei Bekanntwerden einer (baldigen) vakanten Professur wird über das Dekanat, den Strukturausschuss und abschließend den Fakultätsrat geprüft, ob die vakante Professur ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden kann, wie es in der Berufsordnung bereits verankert ist.

Weiterhin werden die Ausschreibungen für Mitarbeiter:innen aller Karrierestufen bis hin zu Professuren angepasst und ein Passus integriert, welche darauf hinweist, dass Angaben zu Verzögerungen im Lebenslauf, wie beispielsweise Anzahl von Kindern, anerkannte Betreuungs- und Pflegezeiten ausschließlich positiv aufgenommen werden.

Vorbilder - Sichtbarkeit von Medizinerinnen und Wissenschaftlerinnen erhöhen

Um die Sichtbarkeit der Professorinnen bzw. von innovativen Frauen am UKE zu erhöhen und damit gleichzeitig „Vorbilder“ für Frauen an einer Medizinischen Fakultät aufzuzeigen, wird zusätzlich zur bestehenden Vortragsreihe „Neue Professorinnen am UKE“ eine breit angelegte Kampagne durchgeführt. Dazu wird in einem ersten Schritt eine Website mit Portraits und kurzen Interviews aller Professorinnen bzw. innovativer Frauen am UKE – und insbesondere unserer Dekanin, der Prodekanin für Forschung und der Geschäftsführerin der Medizinischen Fakultät angelegt. Um diese Website zu bewerben, wird eine Plakatkampagne an zentralen Orten am UKE durchgeführt. Nach einer Evaluation der Kampagne soll diese Kampagne zur Sichtbarkeit auch auf Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Karrierelevel sowie Studierende ausgeweitet werden. In jeder Phase werden Netzwerkveranstaltungen organisiert, um das Networking der „innovativen Frauen“ am UKE zu stärken.

Interne Finanzierung geschlechtergerecht gestalten

Am UKE werden interne Gelder anhand eines „Forschung und Lehre Modells“ (F&L-Modell) an die jeweiligen Kliniken und Institute verteilt. Innerhalb dieses Modells gibt es leistungsorientierte Bestandteile (LOM), die sich an der Publikations- sowie Lehrleistung der Kliniken und Institute orientieren. Wie weiter oben dargelegt, besteht eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen bei der Akquise von Drittmitteln und der Projektleitung von drittmittel-finanzierten Projekten. Um dem zu begegnen wird dem Fakultätsrat vorgeschlagen, das LOM System auf folgende Art und Weise anzupassen: Es wird ein Faktor in die LOM-Vergabe eingebaut, welcher das Geschlecht des/der Drittmittelinwerbenden einbezieht. Wurden die Drittmittel von Frauen eingeworben, werden die zugewiesenen LOM Mittel um den entsprechenden Faktor erhöht. Somit kann ein Anreiz für die Institute und Kliniken entstehen, Frauen bei der Drittmittelantragstellung zu unterstützen. Die Anpassung des LOM Systems wird zunächst über das Dekanat in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Gremien sowie der Gleichstellung erarbeitet und im Weiteren als Vorschlag in den Fakultätsrat einbracht und von diesem geprüft. Die finale Entscheidung zur Anpassung des LOM Systems erfolgt über den Fakultätsrat.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Betreuung von Familienangehörigen: Wie oben beschrieben, sinkt der Frauenanteil maßgeblich zwischen der Karrierestufe der Promotion und der Habilitation. Dieser Umstand ist mit Sicherheit nicht von den Umständen vieler Frauen in diesen Lebensjahren zu trennen. Oft werden in dieser Zeit Kinder geboren, deren Betreuung Zeit und Ressourcen beansprucht. Es bestehen bereits gute Angebote zur Kinderbetreuung im Rahmen der UKE-Kita sowie der Ferienbetreuung. Jedoch ist eine „Flexibilisierung“ dieser Angebote notwendig, um den Lebens- und Arbeitswirklichkeiten vieler Frauen am UKE zu entsprechen. Die Kooperation des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal und Studierende mit Vereinen zur Betreuung von Familienangehörigen wird zukünftig ausgebaut und mit weiteren finanziellen Mitteln hinterlegt werden.

Hierüber können Wissenschaftlerinnen zu besonderen Anlässen (z.B. die Teilnahme an Konferenzen; außerplanmäßige Arbeitszeiten, um Forschungsprojekte voranzubringen) Gelder beantragen. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei die flexible Auswahlmöglichkeit der Betreuungsmöglichkeiten bzw. der Betreuenden. Dies ermöglicht es den Wissenschaftlerinnen die „Betreuung ihrer Wahl“ zu nutzen und somit die Betreuung so einfach und reibungslos wie möglich zu gestalten.

Weiterhin zeigen die Zahlen zur Geschlechterverteilung der Gremienmitglieder eine Unterrepräsentanz von Frauen im Fakultätsrat sowie weiteren wichtigen Ausschüssen. Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen sowie weiblicher Studierender mit Gremienverantwortung soll diesen die Möglichkeit gegeben werden, auf Antrag einmalig oder regelhaft finanzielle Unterstützung für die Betreuung ihrer Angehörigen während Gremiensitzungen oder besonderer beruflich bedingter Anlässe zu erhalten.

Operationskurse für Frauen in chirurgischen Fächern: An einem Universitätsklinikum ist die Entwicklung für klinisch tätige Wissenschaftler:innen maßgeblich an den Fortschritt bei der ärztlichen Ausbildung gekoppelt. Frauen, die in chirurgischen Fächern praktizieren und forschen werden hinsichtlich ihrer ärztlichen Karriere strukturell benachteiligt, da Ihnen bei Eintritt einer Schwangerschaft in der Regel das Operieren untersagt wird. Dies führt dazu, dass Frauen ihren Anforderungskatalog zur Erlangung der Facharztstufe sehr viel später vervollständigen können als ihre männlichen Kollegen. Um diesen Nachteil auszugleichen, wird ein Programm implementiert, welches Frauen mit Kindern bzw. denen, die in der Vergangenheit schwanger waren, Zuschüsse zu chirurgischen Fortbildungskursen zahlt. Hierdurch erlernen die Frauen die entsprechenden Fähigkeiten des Operierens und können somit schneller Verzögerungen hinsichtlich der praktisch-chirurgischen Weiterbildung ausgleichen.

Modellprojekt „Duale Stellenbesetzung“: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist gerade in der anforderungsreichen Position einer Führungskraft häufig schwer zu organisieren. Eine Reduzierung der Arbeitszeiten bzw. des Arbeitsumfangs für einen bestimmten Zeitraum kann helfen, den verschiedenen Bereichen des Lebens gerecht zu werden. In diesem Zusammenhang ist ein Modellprojekt zur dualen Stellenbesetzung einer Führungsposition (Professur, Oberärzt:innenstelle, Klinikleitung) geplant.

Erweiterung des Gleichstellungscontrollings

An der Medizinischen Fakultät besteht bereits ein gut ausgebautes Gleichstellungscontrolling auf Basis der regelmäßig erscheinenden Gleichstellungspläne sowie Gleichstellungsberichte. Bisher legte das Gleichstellungscontrolling den Schwerpunkt auf die wissenschaftlichen Karrierestufen und die Aufteilung der Professuren. Hier gibt es noch Potenzial, gleichstellungsrelevante Kennzahlen für den klinischen Bereich differenzierter auszuwerten und die Ziele der Gleichstellungsarbeit damit messbarer

und nachvollziehbarer zu machen.

So wird zum einen ein genauerer Blick auf die Beschäftigungsbedingungen der Geschlechter bei der Gruppe des wissenschaftlichen Personals geworfen. Konkret heißt dies, die Entgeltgruppen, sowie die Art, den Umfang und die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen nach Geschlecht und aufgeschlüsselt nach Institut/Klinik auszuwerten. Darüber hinaus wird das Gleichstellungscontrolling um eine Aufarbeitung der Geschlechterverteilung hinsichtlich der ersten und zweiten Leitungsebene unterhalb des Vorstandes erweitert. Ein weiterer wichtiger Aspekt im Gleichstellungscontrolling ist die Transparenz hinsichtlich verhandelter Berufungszulagen. Hierfür soll in Abstimmung mit dem Dekanat und den entsprechenden Kliniken eine Auswertung der neu berufenen Professor:innen nach Geschlecht vorgenommen werden. Darüber hinaus wird das Gleichstellungscontrolling auch in Bezug auf die eigenen Fördermaßnahmen des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal und Studierende ausgeweitet.

Stärkung von geschlechtersensibler Medizin und Diversitätsaspekten in Lehre und Forschung

Mit dem Ziel, die Gendermedizin am UKE zu stärken, soll im Forschungsbereich ein klinisch-translationales Verbundprojekt umgesetzt werden. Es ist geplant, die Förderung eines "wissenschaftlichen Netzwerks Gendermedizin" durch die DFG zu beantragen, welches im klinisch-interdisziplinären Forschungsansatz fakultätsweit geschlechtsspezifische Aspekte von Krankheit beforscht. Grundlage dieser Initiative sind verschiedene Arbeitsgruppen am UKE, die an Projekten zu krankheitsbezogenen Geschlechtsunterschieden und den differentiellen Effekten der Geschlechtshormone bei biologischen Männern und Frauen forschen.

Zur finanziellen Unterstützung von geschlechtssensiblen Forschungsprojekten wird es einmal jährlich eine Ausschreibung geben, auf welche sich Projekte bewerben können, die zu Genderaspekten in der Medizin am UKE forschen. Berücksichtigt werden Einzelpersonen sowie Gruppen- und Verbundprojekte.

Am UKE wird monatlich das „Paper of the Month“ durch ein unabhängiges Auswahlgremium gekürt, was der Sichtbarkeit besonderer wissenschaftlicher Leistungen dienen soll. Dieses Instrument wird um Geschlechteraspekte erweitert: Künftig soll einmal pro Quartal das „Gender Paper of the Month“ prämiert werden, um insbesondere geschlechtersensibler Forschung zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen.

Auch in der Lehre sollen geschlechterspezifische Aspekte stärker verankert werden. Es ist geplant, in den Modellstudiengängen, zunächst insbesondere in den jeweiligen wissenschaftlichen Wahlpflichtbereichen („second track“), die Darstellung geschlechtsspezifischer Aspekte von Krankheiten fest zu integrieren. Dies kann in Abhängigkeit des jeweiligen second tracks geschlechtsspezifische Aspekte mit direkter klinischer Relevanz aber auch geschlechtsspezifische Aspekte in experimentellen Bereichen umfassen. Die Darstellung dieser geschlechtsspezifischen Aspekte wird anschließend durch die Studierenden evaluiert. Basierend darauf wird ein Leitfaden "Geschlechtsspezifische Aspekte von Krankheiten in der Lehre" ausgearbeitet. Dieser dient abschließend als Grundlage, um geschlechterspezifische Aspekte in allen Lehrformaten und Evaluationen verbindlich als Richtlinie zu verankern.

Darüber hinaus werden im Rahmen des Kooperationsprojektes „360 ° - Geschlecht in der Forschung“ gemeinsam mit dem Zentrum für Gender und Diversity Hamburg Unterstützungsangebote für Forschende und Forschungsförderberatung umgesetzt, was sich wiederum positiv auf den Frauenanteil bei der Drittmittelakquise auswirken kann.

Diversität mitdenken

Die Diversity-Dimensionen werden bei der Vergabe aller Fördermaßnahmen des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal und Studierende berücksichtigt. Allerdings zeigen die Erfahrungen aus der Pilotstaffel des International Mentoringprogrammes speziell für internationale Wissenschaftlerinnen, dass diese einen gesteigerten Unterstützungsbedarf bei der Integration in das deutsche akademische System zeigen. Ein Mentoringprogramm im klassischen Format deckt dabei die Bedarfe nicht vollständig ab. Es soll in Kooperation mit den zuständigen Akteur:innen des UKE eine zentrale Ansprechstruktur etabliert werden, die den Prozess des „Ankommens“ erleichtert. Darüber hinaus soll die Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Rassismus und Integration sowie für Schwerbehinderte des Personals und der Studierenden ausgeweitet werden, um gemeinsam im Rahmen von Austauschformaten für verschiedene Diskriminierungsmechanismen zu sensibilisieren und somit das Bewusstsein für jegliche Formen der Diversität zu vermitteln.

Geplante Nutzung Finanzen aus dem Professorinnenprogramm – Exemplarischer Finanzplan

Da zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschließend geklärt ist, wie viele Professorinnen nach ggf. erfolgreicher Begutachtung zur Förderung angemeldet werden können, wird im vorliegenden Finanzplan mit der Förderung einer Regelprofessur kalkuliert.

Finanzplan kalkuliert auf Grundlage der Förderung einer Regelprofessur		Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5
		€	€	€	€	€
Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030 (82.500 Euro)	Personalkosten					
	Referentin zur Umsetzung neuer Projekte E13/3 0,5 VK	43.503	44.808	46.152	47.537	48.963
	Mitarbeiterin für aktive Rekrutierung im Fakultätsservice E9b/3 0,4 VK	26.248	27.035	27.847	28.682	29.542
	Projektmittel	12.749	10.657	8.501	6.281	3.995
	Zwischensumme	82.500	82.500	82.500	82.500	82.500
Eigenmittel Gleichstellung Medizinische Fakultät UKE	Personalkosten Bestandspersonal (Referentin, Projektassistentz, Stud.Hilfskraft)	170.535	175.651	180.921	186.348	191.938
	Förderprogramme	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
	Zwischensumme	670.535	675.651	680.921	686.348	691.938
Gesamtkosten	753.035	758.151	763.421	768.848	774.438	

Zur Umsetzung der in dem Antrag dargestellten Projekte werden in erster Linie Personalmittel benötigt. Es soll ein/e Referent:in (E13/3 (geschätzter Wert) mit dem Beschäftigungsvolumen von 0,5 VK für fünf Jahre eingestellt werden. Die Aufgaben dieser Personalstelle umfassen die Koordination der oben skizzierten neuen Projekte im Gleichstellungsreferat. Darüber hinaus soll die Personalstelle einer/s Mitarbeiter:in (E9b/3, Beschäftigungsvolumen 0,4 VK für fünf Jahre) für den Fakultätsservice innerhalb des Dekanats finanziert werden, welche im Rahmen der Berufungsverfahren die aktive Rekrutierung von Frauen administriert. Die verbleibenden Projektmittel werden für die jährliche Ausschreibung für Projekte, die zu Genderaspekten in der Medizin forschen, reserviert.

Fazit

Die Gleichstellungsarbeit ist an der Medizinischen Fakultät des UKE fest verankert und wird durch das Gleichstellungsteam mit Unterstützung des Dekanats entschlossen vorangetrieben. Dies zeigt sich in den bereits bestehenden gleichstellungsfördernden Maßnahmen an der Medizinischen Fakultät am UKE, die nicht zuletzt durch die bisherige Finanzierung im Rahmen der vorangegangenen Professorinnenprogramme möglich war. Diese Maßnahmen haben sich bereits positiv auf die gleichstellungsrelevanten Kennzahlen in den verschiedenen Bereichen an der Medizinischen Fakultät am UKE ausgewirkt. Dennoch besteht weiterhin keine Chancengleichheit für die Geschlechter und damit eindeutiger Handlungsbedarf, einen Kulturwandel hinsichtlich der strukturellen Rahmenbedingungen an der Fakultät voranzutreiben. Mit dem oben dargestellten Gleichstellungskonzept für Parität soll die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät am UKE passgenau weiterentwickelt und optimiert werden.

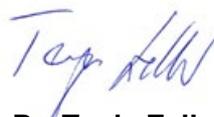
Um eine Verankerung der dargestellten Maßnahmen zu erzielen, erfolgte die Erstellung dieses Antrags und der darin enthaltenen Maßnahmen in enger Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende und dem Dekanat der Medizinischen Fakultät des UKE. Weiterhin wurden die Ideen und das Potenzial der verschiedenen Maßnahmen mit den Vertreter:innen aller Statusgruppen – Studierende, Technisches und Verwaltungspersonal, Mittelbau sowie Professor:innen, diskutiert und erweitert. Der Antrag und alle final darin enthaltenen Maßnahmen wurden dem Fakultätsrat der Medizinischen Fakultät am UKE vorgestellt.

Wir bitten um positive Begutachtung unseres vorgelegten Gleichstellungskonzeptes für Parität für die Medizinische Fakultät am UKE und die damit in Verbindung stehende Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030.

Hamburg, 29. August 2023



Prof. Dr. Blanche Schwappach-Pignataro
Dekanin der Medizinischen Fakultät des
Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf



Prof. Dr. Tanja Zeller
Gleichstellungsbeauftragte für das
wissenschaftliche Personal und Studierende