

# **Frauenförderplan des Fachbereichs Medizin des Universitätsklinikums Eppendorf, Universität Hamburg**

**vorgelegt von der Kommission zur Erstellung eines neuen Frauenförderplans im Fachbereich  
Medizin:**

**Frau Prof. Bullinger  
Herr Prof. Holstein  
Frau Dr. Kleinkauf-Houcken  
Herr Prof. Krausz  
Frau Prof. Platzer  
Herr Prof. Püschel  
Frau Prof. Richter-Appelt**

## **6. Kommissionsentwurf 01.07.1998**

(1. Entwurf 20.02.1998, 2. Entwurf 03.03.1998, 3. Entwurf 20.04.1998, 4. Entwurf 13.5.1998,  
5. Entwurf 29.05.1998)

### **0. *Präambel***

Entsprechend der Frauenförderrichtlinie (FFR) der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997 erstellt der Fachbereich Medizin einen Frauenförderplan für den Zeitraum von fünf Jahren (Wintersemester 1997/98 bis Ende Sommersemester 2002).

Wie die Zahlen aus dem 7. Bericht zur Frauenförderung des Präsidenten der Universität Hamburg (Anlage1) für den Fachbereich Medizin zeigen, nimmt die Zahl der in der Hochschulmedizin tätigen Frauen proportional zum Lebensalter und zu den steigenden Qualifikationsstufen stark ab.

Im Vergleich zur Gesamtuniversität ist der Frauenanteil am Fachbereich Medizin auf Assistenturen und Professuren überproportional niedrig. Wesentlich sind deshalb zunächst die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf C1- und C3 a.Z.-Stellen und weiterhin verstärkte Anstrengungen zur Besetzung von Professuren mit Frauen.

Vor diesem Hintergrund beschließt der Fachbereich Medizin folgenden Frauenförderplan und beauftragt den Dekan, im Direktorium für die Finanzierung der Punkte 2.1, 2.2 und 6.3 zu sorgen.

### **1. *Zielvorgaben***

- 1.1 Im Zeitraum 10/97 bis 9/2002 werden am Fachbereich Medizin voraussichtlich aufgrund von Emeritierung 17 von 134 Professuren (Lebenszeit) frei und stehen zur Wiederbesetzung an (vgl. Anlage 2). Hier gibt es bereits jetzt qualifizierte Bewerberinnen, die gezielt anzusprechen sind; gleichzeitig gilt es den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs für die Bewerbung um solche Professuren zu fördern.
- 1.2 Ziel ist, von den wieder zu besetzenden Professuren 50% (bei 17 Professuren also 9 Professuren) mit Frauen zu besetzen, so daß der Frauenanteil an den Professuren des FB Medizin im Jahre 2002 bei 20% liegt. Dieses Ziel steht unter dem Vorbehalt der Wiederbesetzung aller genannten Professuren.
- 1.3 Der Anteil von Frauen auf C3-Stellen a.Z. (nur 5 der 64 C3- Stellen a.Z. sind mit Frauen besetzt, vgl. Anlage 1) soll innerhalb dieses Zeitraumes auf mindestens 33% der zu besetzenden Stellen erhöht werden. Dies erfordert u. a. eine Bereitschaft zur Nutzung aller drei (statt nur einem) Listenplätze und Zurückhaltung in der Berücksichtigung von Hausbewerbungen.
- 1.4 Der Frauenanteil von durchschnittlich 26 % bei akademischen Mitarbeitern auf C1-Stellen in den vergangenen Jahren soll bis zum Jahre 2002 auf 50% der neu zu besetzenden Stellen erhöht werden (vgl. Anlage 3, die auf einer Auszählung des Vorlesungsverzeichnisses WS 1997 beruht).
- 1.5 Zur Qualifizierung des wissenschaftlichen und ärztlichen Nachwuchses sollen entsprechend dem Frauenanteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe Stellen an Frauen vergeben werden. Der Frauenanteil in den jeweiligen Qualifikationsstufen ist derzeit nicht verfügbar, wird aber aus der von der Verwaltung des Universitätskrankenhauses Eppendorf aufzustellenden jährlichen Übersicht ersichtlich sein (vgl. Punkt 6.6).

## 2. ***Strukturbildung und Anreizsystem***

- 2.1 *Stellenpool*: Schwangerschaftsurlaub, Zeiten des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs und qualifikationsbedingte Freistellungen (mindestens ein halbes Jahr bei Habilitationen) werden durch einen Stellenpool des Fachbereichs ausgeglichen, der durch eine regelhafte Bereitstellung von UKE-Haushaltsmitteln finanziert wird. Die aus dem Stellenpool finanzierten Vertretungen setzen bereits 3. Monate vor der Freistellung ein, damit eine Überlappungszeit zur Einarbeitung der Vertretung und damit ein reibungsloser Fortgang

der Arbeiten gewährleistet ist. Hierbei sind rasche Entscheidungen bzgl. der Besetzung von Vertretungen und ein zügiges Procedere nötig.

Der Stellenpool finanziert sich aus 2,5% des jährlichen Zuschusses von rund 200 Mio. DM des Landes an das UKE und beträgt damit 5 Mio. DM (die aktuellen Zahlen sind der Kommission derzeit nicht bekannt). Hiermit stünden 50 Stellen à 100.000 DM für den Stellenpool zur Verfügung.

## 2.2 *Anreizsystem:*

- a) Für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau erhält die jeweilige Abteilung (Institut, Klinik) aus dem Stellenpool zusätzlich eine Teilzeitstelle für 2 Jahre.
- b) Bei der Besetzung einer C1-Stelle mit einer Frau verkürzt sich die stellenassoziierte Vakanzzeit um drei Monate.
- c) Für die wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen (Publikationen, Vorträge, Drittmittelwerbung), ausgenommen Professorinnen in C4- und C3-Abteilungsdirektorinnen-Positionen erhält die Abteilung (Institut, Klinik) einen 1,5-fachen Anrechnungspunktwert im aktuell zu entwickelnden Evaluationssystem. Somit wird die wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen auch als Bonus bei der Mittelverteilung bewertet.

2.3 *Informations- und Beratungsangebote:* Der Fachbereich Medizin wählt auf Vorschlag der Frauenbeauftragten eine habilitierte Person (eine Wissenschaftlerin / einen Wissenschaftler) zur Laufbahnberatung und Berufsplanung von Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Ein Ausgleich für andere dienstliche Aufgaben der Wissenschaftlerin / des Wissenschaftlers ist sicherzustellen.

2.4 *Verankerung:* Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen sind von den zuständigen Stellen in die Struktur- und Personalentwicklungsplanung zu integrieren.

## 3. *Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

3.1 *Flexible Arbeitszeiten:* Stellen und Dienstpläne sollen weitestgehend die individuellen Bedürfnisse der wissenschaftlichen/ärztlichen Beschäftigten berücksichtigen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen. Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten sollen fest etabliert werden. In Abhängigkeit vom Stellenkontingent sollte jeder Abteilung (Klinik/Institut) eine Teilzeitstelle auf 10 wissenschaftliche Angestelltenstellen zur Verfügung stehen.

2.2 *Kinderbetreuungsangebote* sind für Kinder auch der wissenschaftlich/ärztlich Beschäftigten und für Promovierende zu öffnen, auch für Kinder im Alter von 0 - 3 Jahren.

3.1 *Anbindung:* Beschäftigten, die zur Kinderbetreuung oder aus sonstigen familiären Gründen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen, sollen durch gezielte Informationen und Weiterbildungsangebote Kontakte zur Klinik (Abteilung/Institut) ermöglicht werden.

Durch die Anbindung an die Institution im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit oder Werkaufträgen soll den Beurlaubten Gelegenheit gegeben werden, ihre beruflichen Qualifikationen zu pflegen bzw. zu erweitern.

#### **4. Stellenbesetzung**

- 4.1 *Assistentenstellen* (C1) und Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden hochschulöffentlich ausgeschrieben. Während der Ausschreibungsfrist sollen die verantwortlichen Stellen sich gezielt um die Bewerbung potentieller Kandidatinnen bemühen.
- 4.2 In *Auswahlkommissionen für* C1-Stellen und Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen von der Frauenbeauftragten ernannte Frauen mit Sitz und Stimme vertreten sein (vgl. auch Ziffern III 1.4 der FFR). Bei Erfüllung der formalen Qualifikation sind so viele Frauen wie Männer zum Bewerbungsgespräch einzuladen.
- 4.3 Die Frauenbeauftragte erhält von der Klinik (Abteilung, Institut), in der eine Professur zur Besetzung ansteht, den verfaßten *Ausschreibungstext* samt Fragenkatalog zu Forschung und Lehre zugesandt, bevor darüber im Strukturausschuß des Fachbereichs beraten wird.
- 4.4 *Ausschreibungen von Professuren* sollen nach Möglichkeit weit gefaßt werden, um dem potentiellen Bewerberinnenspektrum gerecht zu werden. Die Frauenbeauftragte ist deshalb an der Verfassung des Ausschreibungstextes zu beteiligen (vgl. auch die Ziffern VII 3.4 und VII 4 der FFR).
- 4.5 In dem *Berufungsausschuß* für die Besetzung einer Professur sollen entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Gruppe stimmberechtigte Frauen mitwirken, mindestens eine von ihnen soll Professorin sein. Weiterhin soll die Kommission sich um externe Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen bemühen (vgl. auch die Ziffern III 1.4 und III 1.6 sowie Ziffern III 2.2.2 und III 2.2.3 der FFR).

#### **5. Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizin**

- 5.1 Der Fachbereich fördert die Auseinandersetzung mit medizinischen Entwicklungen unter der Perspektive der *Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen* in die Lehr- und Forschungsinhalte.
- 5.2 Der Fachbereich Medizin unterstützt die *Entwicklung von Forschungsvorhaben*, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen und ist bemüht, bereits vorliegende Forschungsergebnisse zu diesem Thema einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Dazu sind Ringvorlesungen durch den Fachbereich finanziell zu unterstützen.

#### **6. Frauenbeauftragte**

- 6.1 Die *Frauenbeauftragte* und zwei Stellvertreterinnen werden von der Frauenkonferenz vorgeschlagen und vom Fachbereich für zwei Jahre gewählt. Die Frauenkonferenz ist eine von der Frauenbeauftragten einberufene Versammlung aller im Fachbereich dem wissenschaftlichen Personal angehörenden Frauen. Die Frauenbeauftragte hat das Recht,

für bestimmte Kommissionen andere weibliche Fachbereichsangehörige aus der Gruppe der Frauenkonferenz als Vertreterin zu benennen.

- 6.2 *Rechte der Frauenbeauftragten (wissenschaftliches Personal)* sind beschrieben in Ziffer VII 4 der Universitätsfrauenförderrichtlinie (FFR).
- 6.3 *Ausstattung der Frauenbeauftragten:* Die am Fachbereich etablierte 1/2 AFT-Stelle, die der jeweiligen Frauenbeauftragten zugeordnet ist, wird als Mindestunterstützung dauerhaft zum Amt gehörend sichergestellt. Darüber hinaus ist das Büro der Frauenbeauftragten mit einer Frauenreferentin auszustatten. Sachmittel sind in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Die Frauenbeauftragte hat die fachliche Leitung des Frauenbüros.
- 6.4 Die Frauenbeauftragte lädt Wissenschaftlerinnen des UKE mindestens einmal im Jahr zu einer *Frauenkonferenz* ein. Geladen werden auch alle Gremienvertreterinnen, Vertreterinnen der Studierenden und die Frauenbeauftragte des nicht-wissenschaftlichen Personals am UKE.
- 6.5 Die Frauenbeauftragte legt alle 2 Jahre dem Fachbereichsrat einen ausführlichen *Informations-* und *Rechenschaftsbericht* vor. Dieser basiert auf nach Geschlecht differenzierten Angaben aus der Personalabteilung und dem Fachbereichsbüro. Zusätzlich verfaßt die Frauenbeauftragte jährlich einen Kurzbericht über die aktuelle Situation bzgl. der Realisierung der Ziele der Frauenförderung im Fachbereich Medizin.
- 6.6 Die *Personalabteilung* des Universitätskrankenhauses Eppendorf legt der Frauenbeauftragten jährlich ein gründliche Bestandsaufnahme und *geschlechtsdifferenzierte Analyse* der Beschäftigtenstruktur als Grundlage für die Bewertung der Ergebnisse der Frauenförderung vor. Hierzu gehören insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben zu:
- der Anzahl der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
  - der Anzahl der Teilzeitbeschäftigten jeweils in den entsprechenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (mit Teilzeitanteilen)
  - der Anzahl der Neueinstellungen,
- den in den kommenden 5 Jahren voraussichtlich frei werdenden Stellen nach Besoldungs-Vergütungs- oder Lohngruppen in allen Fächern
- der Anzahl der in der Kindertagesstätte verfügbaren Plätze und deren Nutzung,
  - der Anzahl der Anträge auf einen Kindergartenplatz (einschließlich der bewilligten und abgelehnten Anträge).
- 6.7 Das *Fachbereichsbüro* des Fachbereichs der Medizin legt der Fachbereichsfrauenbeauftragten jährlich eine Information über die Situation in Lehre und Forschung, ebenfalls geschlechtsdifferenziert, vor. Dazu gehören Angaben über:

- die Anzahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern, mit Angaben über die Fachsemesterzahl,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen mit Angabe der Abschlußnoten,
- die Anzahl der Promotionen, Habilitationen und Berufungen,
- eine Statistik über den Punktwert der am Universitätsklinikum in den einzelnen Abteilungen erreichten wissenschaftlichen Leistungen (d.h. eingeworbene Drittmittel, Publikationen, Preise, Vorträge etc.).

**7. *Gültigkeit***

Der Frauenförderplan des Fachbereichs Medizin tritt nach Beschlußfassung im Fachbereichsrat am **08. Juli 1998** in Kraft.