



Dieser Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät wurde am 18.12.2008 in der Sitzung des Akademischen Senats der Universität beschlossen.

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

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (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.

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 im vollen Umfang Bezug genommen.

Die Medizinische Fakultät Hamburg und der Akademische Senat der Universität beschließen den Gleichstellungs-/Frauenförderplan für 5 Jahre. Der Dekan oder die Dekanin sind beauftragt, im Vorstand für die notwendige Finanzierung zu sorgen.

1. Geschlechtergerechtigkeit an der Medizinischen Fakultät - Analyse des Ist- Zustandes

Es entscheiden sich kontinuierlich mehr Frauen als Männer für das Studium an der Medizinischen Fakultät Hamburg-Eppendorf. Der Anteil der Studienanfängerinnen liegt in der Medizin seit 2005 über 65%, in der Zahnmedizin bei 63%. Das Studium absolviert haben in den letzten 3 Jahren 65% Frauen, mit einer Promotion schlossen im Durchschnitt der Jahre 2003 bis 2007 54% Frauen ab. Das heißt - im Gesamtergebnis liegen in den ersten Qualifikationsstufen einer Medizinkarriere die Frauen vorn.

In der Qualifikationsstufe zur Habilitation verändert sich die Situation drastisch. In den letzten 5 Jahren betrug der Frauenanteil an Habilitationen an der Medizinischen Fakultät 19%. Die W- und C- Professuren sind im Durchschnitt der letzten 5 Jahre zu 8% mit Professorinnen besetzt. Im Zeitraum von Oktober 2001 bis einschließlich Dezember 2007 beträgt der Anteil der neuberufenen Frauen nur 3,4%.

Der mit zunehmender Qualifikationsstufe abnehmende Frauenanteil fordert zusätzliche und weitergehende Fördermaßnahmen. Um sicherzustellen, dass die existierenden strukturellen Barrieren erkannt werden und die Erfolge und Misserfolge auf dem Karriereweg von Wissenschaftlerinnen in der Medizin nicht ausschließlich individuell zugeschrieben werden, tritt die Medizinische Fakultät für den Abbau der diskriminierenden Strukturen ein.

Der Vorstand, das Dekanat, der Fakultätsrat und die Zentrumsleitungen setzen sich in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam für die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter und die nachhaltige und konsequente Umsetzung des Gender Mainstreamingprinzips innerhalb des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf ein.

Dies erfordert einerseits die Integration der Gleichstellungsmaßnahmen in die Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät und andererseits die stringente Überprüfung der Struktur- und Entwicklungsentscheidungen im Hinblick auf Gleichstellungsaspekte.

Die Sensibilisierung für den Prozess und die Auswahl von potentiellen Promotorinnen und Promotoren zur Planung und Implementierung von entsprechenden Projekten gehört zu den vorrangigen Aufgaben. Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit.

2. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals

Im gesamten wissenschaftlichen Personal ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Entsprechend der verschiedenen Hierarchiestufen werden organisations- und personenbezogene Maßnahmen und Anreizsysteme entwickelt und angewandt.

2.1 Ziel der Organisations- und Personalentwicklung - Erhöhung des Frauenanteils

Die Umsetzung des Gender Mainstreamingansatzes in Lehre und Forschung wird erreicht, indem u.a. die Entwicklung, die Umsetzung neuer und die Fortführung bestehender nachhaltiger Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung (PE) praktiziert werden. Da mehr als 40% der adäquat besetzten Professuren im Zeitraum von 2008 – 2013 frei werden, ergeben sich enorme Umstrukturierungen. In diesen Prozess sind, dem Prinzip der Exzellenzförderung folgend, besonders die Potentiale der Wissenschaftlerinnen einzubeziehen.

Die Maßnahmen der PE konzentrieren sich auf die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen, um mittelfristig 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 01/2008 bis 12/2013 werden an der Medizinischen Fakultät voraussichtlich von 114 adäquat besetzten Stellen auf Grund von Emeritierung 50 Professuren frei und stehen vorbehaltlich der Umstrukturierungsmaßnahmen zur Wiederbesetzung an. Ziel ist es, von den wieder zu besetzenden Professuren in den ersten 2,5 Jahren 20% und in den folgenden 2,5 Jahren 40% mit Frauen zu besetzen. Im Jahr 2013 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

Die Analyse des Ist-Stands zeigt die Notwendigkeit der Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen. Mit zusätzlichen organisationsbezogenen und personenbezogenen Fördermaßnahmen weitet die Medizinische Fakultät das bestehende Programm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses aus.

Die Leitungen der Zentren mit einem geringen Frauenanteil entwickeln in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam besondere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils, um einen durchschnittlichen Frauenanteil von mindestens 30% bei den Habilitationen zu erreichen.

2.1.3 Frauenanteil in den Zentren - Zielvorgaben

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit 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 z.B. 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 eine ½ Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen-Stelle zusätzlich für 2 Jahre. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin und wird aus dem Forschungsförderungsfond (FFM), Kostenstelle Frauenförderung, der Medizinischen Fakultät finanziert.

2.2.2 Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungs- und Lehrkräften

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. Dies ist als ein Teilschritt im Prozess der Einführung von Gender Mainstreaming zu sehen. Die Vermittlung der Genderkompetenz wird integraler Bestandteil des „Teach the Teacher“ Trainings sein.

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 einem 1 Tag in der Woche - maximal 70 Arbeitstagen (1/5 Stelle)*. In dieser Zeit sind sie von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen. Finanziert werden die Kosten der Freistellung anteilig aus den Mitteln der Frauenförderung und dem Budget der Zentren.

2.3.2 Förderung der Forschungsvorhaben von Frauen

Mindestens ein Drittel der forschungsförderungsfond finanzierten, thematisch und zeitlich begrenzten Forschungsvorhaben wird an Frauen vergeben. Aus dem Forschungsförderungsfonds der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg werden Sachbeihilfen bis zu einer Höhe von 50.000 Euro für einen Zeitraum von einem Jahr (analog den DFG-Richtlinien) gewährt. Es können Personal-, Sach- und Reisemittel sowie Mittel für Kleingeräteinvestitionen (d.h. max. 10.000 Euro je Einzelgerät) bereitgestellt werden.

2.3.3 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 auszubauen. Neben dem regelmäßigen langfristig geplanten Angebot muss die Finanzierung und Implementierung zeitnah entwickelter Pilotprojekte gewährleistet sein.

2.3.4 Mentoring für Frauen in der Medizin

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, ist ein Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu etablieren. Die Konzepte für ein In-house Mentoring und das überregionale Programm **WiMeN – Wissenschaftlerinnen in der Medizin im Nord-Netzwerk** liegen vor. Entsprechende Finanzierungsmittel werden zur Verfügung gestellt.

3. Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Stellenbesetzung

3.1 Berufungsverfahren / Professorinnenprogramm

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält von der Verwaltung den Text der § 14 Verfahren, bevor darüber im Strukturausschuss der Medizinischen Fakultät beraten wird.

Ausschreibungen von Professuren sollen nach Möglichkeit weit gefasst werden, um dem potentiellen Bewerberinnenspektrum gerecht zu werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist deshalb an der Verfassung des Ausschreibungstextes zu beteiligen.

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. Die Kommission bzw. das Dekanat muss die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften und die BetreiberInnen der Datenbank FemConsult, gezielt ansprechen, um die Bewerbung potentieller Kandidatinnen zu erreichen.

In *Auswahlkommissionen* für Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Stellen, die sich vorrangig mit den Belangen von Wissenschaft und Forschung beschäftigen, sollen von der Gleichstellungsbeauftragten ernannte Frauen mit Sitz und Stimme vertreten sein.

4. Vereinbarkeit von Erwerbsleben, Familienverantwortung und Privatleben

Ein vorrangiger Handlungsbereich der Medizinischen Fakultät ist die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal. Aufbauend auf bestehende Fördermaßnahmen sind organisations- und personengebundene Fördermaßnahmen an ein verlässliches Konzept zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu knüpfen. Es ist sicherzustellen, dass erziehende Väter und Mütter sowie betreuende Familienangehörige Berufstätigkeit und Familienverantwortung miteinander vereinbaren können. Entsprechende flexible Arbeitszeitmodelle sind zu entwickeln und umzusetzen.

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 1 - 3 Jahren ein.

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, der Inanspruchnahme von Mutterschutz sowie Elternzeit nicht besetzt sind, müssen unabhängig von Budgetsperren unverzüglich durch eine Vertretung besetzt werden. Die Finanzierung muss aus einem Zentralbudget übernommen werden.

4.2 Einbeziehung der beurlaubten Fachkräfte in Personalplanung und Personalentwicklung

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. Gezielte Maßnahmen des Wiedereingliederungsmanagement sind von dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation in Kooperation mit dem Gleichstellungsteam zu entwickeln.

4.3 Gefahrenbeurteilung von Arbeitsplätzen - Mutterschutz

Jeder Arbeitsplatz wird beurteilt und ist dem systematischen Prozess der Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen – dies ist eine Kernaufgabe der Arbeitssicherheit. 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 fortzusetzen. Der Arbeitsgruppenleitung (Zentrumsleitung) bietet dies mehr Flexibilität in der Personaleinteilung.

5. Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizin – Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Lehre und Forschung

Die Medizinische Fakultät fördert die *Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen* in Lehr- und Forschungsinhalten. Im Hamburger Lernzielkatalog „KLINICUM“ finden übergeordnete Lernziele im Sinne einer geschlechtssensiblen Lehre Eingang. Somit 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 einzuberufene 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 Büros für die Gleichstellung

Das Gleichstellungsbüro ist als Stabstelle beim Dekanat angesiedelt, die inhaltliche Leitung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Personell ausgestattet ist das Büro für die Gleichstellung mit einer vollen Stelle *Frauenreferentin der Medizinischen Fakultät und einer halben AfT-Stelle*. Die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Stellvertreterinnen erhalten zusammen eine Stellenkompensation von mindestens einer 3/4 Stelle entsprechend einer Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

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

6.3 Frauenkonferenz der Wissenschaftlerinnen

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

6.4 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte legt alle 2 Jahre dem Fakultätsrat einen *Informations- und Rechenschaftsbericht* vor. Dieser basiert auf nach Geschlecht differenzierten Daten aus dem Geschäftsbereich Personal, Recht & Organisation und dem Fakultätsservice.

6.5 Geschlechtsspezifische Datenerhebung

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, dem Fakultätsservice und dem Prodekanat für Lehre zur Verfügung gestellt.

7. Gültigkeit

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