



Universitätsklinikum  
Hamburg-Eppendorf

# 10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät

Berichtszeitraum: Januar 2012 bis Dezember 2013

Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt  
Prof. Dr. Petra Arck  
Dr. Heidrun Lauke-Wettwer  
PD Dr. Andrea Kristina Horst  
Prof. Dr. Gisa Tiegs  
Elke Mätschke

# Inhalt

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Vorwort</b>  | <b>5</b>  |
| <b>2</b> | <b>Berufungsverfahren</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1      | Geschlechtsspezifische Auswertung der Bewerbungen und Einladungen zu einem Vortrag und Bewerbungsgespräch | 8         |
| 2.2      | Listenplätze, Ruferteilungen und Rufannahmen im Berichtszeitraum 2012-2013                                | 9         |
| 2.3      | Monita der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Universität                                   | 11        |
| 2.4      | Abgeschlossene Berufungsverfahren 2012-2013   | 11        |
| 2.5      | Hausberufungen  | 12        |
| 2.6      | Verfahren ohne Besetzung und noch nicht abgeschlossene Verfahren  | 12        |
| 2.7      | Zusammensetzung der Berufungskommissionen   | 13        |
| 2.8      | Ausscheiden von Professorinnen, externe Ruferteilungen und Bleibeverhandlungen                            | 14        |
| <b>3</b> | <b>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler</b>   | <b>15</b> |
| 3.1      | C-/W-Universitätsprofessuren  | 15        |
| 3.2      | C-/W-Stellen im bundesweiten Vergleich  | 17        |
| 3.3      | Professorentitel nach §17.1 HmbHG   | 17        |
| 3.4      | Wissenschaftliches Personal   | 18        |
| 3.5      | Wissenschaftliches Personal in den Zentren  | 20        |
| 3.6      | C-/W-Professorinnen in den Zentren  | 21        |
| 3.7      | Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen   | 22        |
| <b>4</b> | <b>Studienbeginn, Studienabschluss, Promotionen und Habilitationen</b>                                    | <b>24</b> |
| 4.1      | Studium an der Medizinischen Fakultät   | 24        |
| 4.2      | Studienabschlüsse   | 26        |
| 4.3      | Promotionen an der Medizinischen Fakultät   | 27        |
| 4.4      | Frauenanteil an Promotionen in der Medizin im bundesweiten Vergleich                                      | 30        |
| 4.5      | Promotionspreise des Freundes- und Förderkreises des UKE  | 30        |
| 4.6      | Hedwig Wallis - Promotionspreis   | 31        |
| 4.7      | Habilitationen an der Medizinischen Fakultät  | 31        |
| 4.8      | Habilitationen in der Medizin im bundesweiten Vergleich   | 32        |
| <b>5</b> | <b>Forschungs- und Nachwuchsförderung an der Medizinischen Fakultät</b>                                   | <b>33</b> |
| <b>6</b> | <b>Frauenförderung und Personalentwicklung</b>  | <b>36</b> |
| 6.1      | Ausgleichsstellen für erfolgreich abgeschlossene Habilitationen einer Frau                                | 36        |
| 6.2      | Forschungszeiten für Klinikerinnen  | 37        |
| 6.3      | MENTORING-Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen                                     | 37        |
| 6.4      | Seminarprogramm zur Nachwuchs- und Karriereentwicklung  | 40        |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| <b>7</b>  | <b>Studium, berufliche Orientierung und Karriereentwicklung</b>                               | <b>41</b> |
| 7.1       | Förderung von Medizinstudentinnen durch die Rol fing-Stiftung                                 | 42        |
| 7.2       | Gender in Forschung und Lehre   | 42        |
| <b>8</b>  | <b>Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</b>   | <b>43</b> |
| 8.1       | UKE-INside  | 43        |
| 8.2       | AG Balance Beruf, Familie, Freizeit   | 44        |
| 8.3       | Elterncafé für Studierende mit Kind   | 45        |
| 8.4       | Still- und Ruheraum im Campus Lehre   | 45        |
| 8.5       | DFG-Overheadmittel für Kinderbetreuung von Projektleiterinnen                                 | 45        |
| <b>9</b>  | <b>Frauen in der Medizin – neue Professorinnen im UKE</b>                                     | <b>46</b> |
| 9.1       | Symposium: 10 Jahre Förderung der Habilitation von Frauen in der Medizin                      | 46        |
| <b>10</b> | <b>Gremien, Arbeitsgruppen</b>  | <b>48</b> |
| 10.1      | Organe und Gremien des UKE  | 48        |
| 10.2      | Integration innerhalb der Medizinischen Fakultät  | 49        |
| 10.2.1    | Freundes- und Förderkreis des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf e.V.                    | 50        |
| 10.2.2    | Symposium: Science and Gender Equality  | 50        |
| 10.2.3    | Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal                            | 51        |
| 10.3      | Vernetzung innerhalb der Universität  | 51        |
| 10.3.1    | Kooperationen: Gleichstellung & Diversity   | 52        |
| 10.4      | Vernetzung auf lokaler Ebene  | 52        |
| 10.4.1    | Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten                                    | 52        |
| 10.4.2    | Pro Exzellenzia – ein hochschulübergreifendes Förderprogramm                                  | 53        |
| 10.5      | Vernetzung auf nationaler Ebene – BuKoF   | 54        |
| 10.6      | Forum Mentoring – eine bundesweite Dachorganisation der Mentoringprogramme                    | 54        |
| 10.7      | Beratung und Anfragen von Behörden und Kommissionen   | 55        |
| <b>11</b> | <b>Entwicklung des Frauenanteils in Studium, Lehre und Forschung am UKE seit 1919</b>         | <b>56</b> |
| <b>12</b> | <b>Zusammenfassung und Schlußfolgerung</b>  | <b>58</b> |
|           | <b>Tabellenanhang</b>   | <b>62</b> |
|           | Zu Kapitel 2: Berufungsverfahren  | 62        |
|           | Zu Kapitel 3: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler  | 64        |
|           | Zu Kapitel 4: Studienbeginn, Studienabschluss, promotionen und Habilitationen                 | 65        |
|           | Zu Kapitel 11: Entwicklung des Frauenanteils in Studium, Lehre und Forschung am UKE seit 1919 | 66        |



## 1 Vorwort

Die Medizinische Fakultät verfolgt eine Gleichstellungspolitik mit einem Gleichstellungsplan, der sich an der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg orientiert. Der Frauenförder-/Gleichstellungsplan der Fakultät sieht eine Berichtspflicht der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten haben seit 1988 regelmäßig dem Fachbereichs-/Fakultätsrat über den Anteil an Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen am UKE sowie über Fördermaßnahmen und Probleme in der Frauenförderung berichtet. Ein zentrales Thema stellte von Anfang an die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen dar, bzw. die Schwierigkeiten für Frauen, den Weg zu einer Führungsposition zu beschreiten.

Das Gleichstellungsteam des UKE setzt sich zur Zeit aus der Gleichstellungsbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen und der Frauenreferentin der Medizinischen Fakultät zusammen. Frau Prof. Richter-Appelt hat im Dezember 2009 nach zwölf Jahren als Stellvertreterin von Frau Prof. Platzer das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernommen. Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sind Frau Dr. Lauke-Wettwer seit 1998 und seit November 2013 Frau Prof. Arck und Frau PD Dr. Horst. Von 2009-2013 war Frau Prof. Tiegs stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Frau Mätschke arbeitet als Frauenreferentin seit 2001 im Gleichstellungsteam.

Der erste Bericht einer Frauenbeauftragten wurde im Juli 1988 von Frau Dr. Beisiegel, der heutigen Präsidentin der Universität Göttingen, im Fachbereichsrat vorgetragen. Im Jahr 1988 bestand nicht nur hinsichtlich der Professuren ein deutliches Ungleichgewicht zwischen Männern und Frauen (8,9 % der Besoldungsgruppen C4 bis C2 waren Frauen) sondern auch noch hinsichtlich der Promotionen mit 35 % Frauen, der Habilitationen mit 4,8 % und Neuberufungen (zwei (8 %) von 25 Professuren wurden in den Jahren 1986-1988 an Frauen vergeben). Über die Anzahl der Wissenschaftlerinnen am UKE konnte keine Aussage getroffen werden, da die Personalabteilung in ihrer Statistik keine Angabe über das Geschlecht des wissenschaftlichen Personals führte.

In den ersten Berichten der Frauenbeauftragten spielte daher die Forderung an die Personalverwaltung Zahlen zu erheben, um Aussagen über den Anteil der Frauen in den verschiedenen Positionen machen zu können, eine nicht unwichtige Rolle. Dieser Aufforderung konnte im Laufe der Jahre nachgekommen werden, was dazu führt, dass in der Zwischenzeit Anfragen von Behörden und der Bürgerschaft an das UKE durch das Gleichstellungsteam zeitnah beantwortet werden können. Die Gleichstellungsberichte und -konzepte lieferten auch einen wichtigen Beitrag bei der Begehung durch den Wissenschaftsrat, bei der Bewertung der Universität Hamburg hinsichtlich der Einhaltung der Gleichstellungsstandards durch die DFG und der Teilnahme am Professorinnenprogramm I und II des Bundesministerium für Bildung (BMBF) und Forschung und der Länder.

Eine zentrale – im HmbHG verankerte – Aufgabe der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterinnen war von Anfang an die Begleitung der Berufungskommissionen. Diese Tätigkeit war in den ersten Jahren eine ehrenamtliche Tätigkeit mit keinerlei Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit. Zunächst wurde auf Insistieren der Frauenbeauftragten eine halbe Sekretariatsstelle bewilligt. Um den steigenden Anforderungen hinsichtlich einer immer umfangreicher werdenden Berichtspflicht nachzukommen und eine gezielte Realisierung von Frauenfördermaßnahmen verwirklichen zu können, wurde die Stelle einer Frauenreferentin beantragt. Es gelang im Jahr 2001, diese Stelle mit Frau Elke Mätschke zu besetzen. Seit 2008 bekommen die Gleichstellungsbeauftragten einen Ausgleich für ihre Arbeit in Höhe von insgesamt einer  $\frac{3}{4}$  Stelle einer Wissenschaftlichen Angestellten.

Durch diese Erweiterung der Kapazitäten konnten Maßnahmen etabliert werden, die Frauen aus dem UKE die Gelegenheit bieten, spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten zu erlangen. Hierzu zählen Seminarreihen für Wissenschaftlerinnen, das Mentoringprogramm für Frauen auf dem Weg zur Habilitation und ein Seminar für habilitierte Frauen. Seit 2009 findet weiterhin die Veranstaltungsreihe „Frauen in der Medizin - Neue Professorinnen am UKE“ statt.

Schließlich muss betont werden, dass weitere gezielte Fördermaßnahmen für Frauen kurz vor der Habilitation in Form von Forschungsfreizeiten für Klinikerinnen sowie Ausgleichstellen für Institute und Kliniken als „Belohnung“ für eine abgeschlossene Habilitation einer Frau in Form einer halben Stelle über zwei Jahre sicherlich dazu beigetragen haben,

dass in den letzten beiden Jahren der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 29 % lag. In der Veranstaltung „10 Jahre Förderung der Habilitation von Frauen in der Medizin“ haben 2013 zehn Wissenschaftlerinnen, darunter zwei Professorinnen und acht Privatdozentinnen, die an Fördermaßnahmen am UKE teilgenommen hatten, ihre Forschungsarbeit vorgestellt und an einer Diskussion zu Karrieren als Wissenschaftlerinnen in der Medizin teilgenommen.

Ein Thema, das ebenfalls bereits in den ersten Berichten auftauchte, ist die Forderung nach mehr Kinderbetreuungsplätzen im UKE-Kindergarten auch für Kinder von Akademikerinnen (seit 2000 prinzipiell möglich). Leider ist dieses Problem nach inzwischen über 25 Jahren immer noch nicht zufriedenstellend gelöst.

Im Zusammenhang mit der in den letzten Jahren vermehrt auch von Männern in Anspruch genommenen Elternzeit hat sich das Gleichstellungsteam dafür eingesetzt, dass in jedem Fall eine Vertretung finanziert wird, auch bei einem defizitären Gesamtbudget eines Zentrums. Hier ging es v. a. darum, dass entsprechende Stellen nicht einer Wiederbesetzungssperre unterliegen.

### Externe Anerkennung der Gleichstellungsarbeit

Das Gleichstellungsteam des UKE erhielt zweimal den Frauenförderpreis der Universität in den Jahren 2004 und 2011. Das bedeutet eine besondere Auszeichnung für die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

In der Medizin ist es nach wie vor schwierig, die Anzahl der Professorinnen, vor allem unter den Klinikerinnen, zu erhöhen. Durch die Teilnahme der Universität Hamburg am Professorinnenprogramm I des BMBF erhielt die Medizinische Fakultät ab 2010 eine anteilige Finanzierung für eine Professur. Auf Grund der besonderen rechtlichen Situation in der Universitätsmedizin hat sich das UKE als selbständige Antragstellerin am Professorinnenprogramm II beworben. Unter 60 Antragstellerinnen kam das UKE in die engere Wahl und kann unter der Voraussetzung, dass auf eine ab 2013 ausgeschriebene Professorenstelle die Erstberufung einer Frau erfolgt, die entsprechenden Mittel aus dem Programm erhalten. Eine Förderung von bis zu drei Professuren wäre möglich. Mit den für die Gleichstellung einzusetzenden Mitteln sollen zusätzliche Maßnahmen zur gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen implementiert werden. Klinikerinnen auf dem Weg zur und nach der Habilitation, speziell aus der Gruppe der Oberärztinnen, sollen unter Berücksichtigung ihrer besonderen klinikbedingten Mehrfachbelastung gefördert werden.

Die Universität Hamburg und mit ihr die Medizinische Fakultät gingen mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG eine Selbstverpflichtung ein, mit dem Ziel, personelle und strukturelle Standards für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik zu etablieren. Die in dem Zusammenhang zu entwickelnden Gleichstellungskonzepte wurden von einer von der DFG eingesetzten Arbeitsgruppe für den Zeitraum von 2009 bis 2013 bewertet. Erklärtes Ziel war es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen analog zum Kaskadenmodell deutlich zu erhöhen. Insgesamt 68 Hochschulen beteiligten sich seit 2011 mit einem Zwischenbericht und einem Abschlussbericht zu den Gleichstellungsstandards. Die Universität Hamburg erreichte in der Bewertung des Abschlussberichts mit 22 weiteren Hochschulen die beste Bewertung. Eine mittelgradige Bewertung in Stufe zwei erhielten 19 und 22 Hochschulen wurden mit Stufe drei bewertet.

In den 10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal des UKE wurden Themen aufgenommen, die in der jährlichen Berichterstattung für die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, für die DFG, für die Beantwortung von Anfragen an den Senat, aber auch bei den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit der Behörde eine wichtige Rolle spielten.

Im Zusammenhang mit der Neugründung des Medizinhistorischen Museums am UKE im Oktober 2013 wurde u.a. die Frage nach der Rolle von Akademikerinnen in der Hamburger Universitätsmedizin gestellt. In Folge wurde der Versuch unternommen den Frauenanteil an Studierenden, Promotionen, Habilitationen und Professuren soweit die Daten geschlechtsspezifisch vorlagen für die zurückliegenden Jahre Zahlen zu recherchieren und auszuwerten. Diese wurden in den vorliegenden Bericht ergänzend aufgenommen, das erklärt die unterschiedlichen Zeiträume der Datensammlungen im Anhang.

Die vorliegende Fortschreibung des Berichts umfasst die Kalenderjahre 2012-2013. Folgende Themen wurden für den Berichtszeitraum unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung analysiert:

- Berufungsverfahren
- Besetzung von Professuren
- Wissenschaftliches Personal nach Zentren
- Studienanfänger/innen und Absolvent/innen
- Promotionen
- Habilitationen
- Personalentwicklung
- Forschungs- und Nachwuchsförderung
- Stiftungen und Stipendien
- Vereinbarkeit von Familienverantwortung mit Studium und Beruf
- Evaluation von Fördermaßnahmen
- Frauenanteil in Gremien
- Vernetzung und Kooperationen
- Akademikerinnen am UKE seit 1919

Der Bericht soll ermöglichen, zu prüfen, inwiefern das UKE der Frauenförderrichtlinie der Universität und den Forderungen des Hamburger Hochschulgesetzes entspricht und Hinweise für die Fortschreibung des neuen Förderplans geben.

Das Gleichstellungsteam:

Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt  
Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät

Prof. Dr. Petra Arck, seit November 2013  
PD Dr. Andrea Kristina Horst, seit November 2013  
Dr. Heidrun Lauke-Wettwer  
Prof. Gisa Tiegs von Dezember 2009 bis Oktober 2013  
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Elke Mätschke  
Frauenreferentin der Medizinischen Fakultät

Hamburg, April 2014

## 2 Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät und ihre Stellvertreterinnen begleiten alle Berufungsverfahren am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE). Sie sind von der Ausschreibung der vakanten Professur bis zur>Listenerstellung in den Ablauf der Verfahren beratend einbezogen. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragte des UKE als auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität haben das Recht, nach Erstellung der Liste ein Monitum vorzubringen.

In diesem 10. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät werden die Berufungsverfahren am UKE während des Zeitraums 2012 bis 2013 hinsichtlich folgender Aspekte analysiert:

- Anzahl der Berufungsverfahren
- Frauenanteil an den Bewerbungen auf die ausgeschriebenen Professuren
- Anzahl der zur Bewerbung aufgeforderten Frauen und Männer
- Anzahl der nach Aufforderung erfolgten Bewerbungen von Frauen und Männern
- Anzahl der zum Vortrag und Bewerbungsgespräch eingeladenen Frauen und Männer
- Ruferteilungen, Rufannahmen und Ablehnungen von Bewerberinnen
- Veto der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät
- Frauenanteil an den einzelnen Listenplätzen
- Frauenanteil an den Hausberufungen
- Monita der Gleichstellungsbeauftragten der Universität
- Zusammensetzung der Berufungskommissionen
- Ausscheiden von Professorinnen, externe Ruferteilungen und Bleibeverhandlungen

### 2.1 Geschlechtsspezifische Auswertung der Bewerbungen und Einladungen zu einem Vortrag und Bewerbungsgespräch

Im Zeitraum von 01.01.2012 bis 31.12.2013 begleiteten die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen insgesamt 42 Berufungsverfahren am UKE. Unter diesen 42 Verfahren erfolgten 20 Berufungen, 19 Verfahren sind noch nicht abgeschlossen und bei 3 Verfahren kam es zu keiner Besetzung. Von den 20 Rufannahmen im Berichtszeitraum sind acht den Besoldungsgruppen W3/W3 auf Zeit (a. Z.), weitere neun den Gruppen W2/W2 a. Z. und drei der W1-Gruppe zuzuordnen (Tabelle 1 und 2 im Anhang).

In den 20 abgeschlossenen Berufungsverfahren hatten sich insgesamt 147 Personen beworben, 118 Männer und 29 Frauen. Neben diesen Bewerbungen waren 19 Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert worden, fünf Frauen kamen dieser Aufforderung auch nach. Der Frauenanteil an den Bewerbungen betrug somit insgesamt 19,7%, ohne gezielte Aufforderung wäre dieser 17% gewesen (Tabelle 1). Nach Beratung der Berufungskommissionen und der Gleichstellungsbeauftragten wurden 12 Frauen und 46 Männer zur Vorstellung eingeladen, dies entspricht einem Frauenanteil von 20,7%. Die Gelegenheit für die Frauen, sich persönlich zu präsentieren, entspricht damit im Wesentlichen ihrem Anteil an den Bewerbungen.



|                                   | 2012       |    |       |        | 2013       |    |       |        | Gesamt     |     |       |        |
|-----------------------------------|------------|----|-------|--------|------------|----|-------|--------|------------|-----|-------|--------|
|                                   | Geschlecht |    |       |        | Geschlecht |    |       |        | Geschlecht |     |       |        |
|                                   | w          | m  | w + m | w in % | w          | m  | w + m | w in % | w          | m   | w + m | w in % |
| <b>Neuberufungen</b>              | 1          | 6  | 7     | 14,3   | 2          | 11 | 13    | 15,4   | 3          | 17  | 20    | 15,0   |
| Bewerber/innen ohne Aufgeforderte | 7          | 40 | 47    | 14,9   | 17         | 77 | 94    | 18,1   | 24         | 117 | 141   | 17,0   |
| Aufgeforderte Frauen/Männer       | 4          | 0  | 4     | 100    | 15         | 1  | 16    | 93,8   | 19         | 1   | 20    | 95,0   |
| Nach Aufforderung beworben        | 1          | 0  | 1     | 100    | 4          | 1  | 5     | 80,0   | 5          | 1   | 6     | 83,3   |
| Bewerber/innen insgesamt          | 8          | 40 | 48    | 16,7   | 21         | 78 | 99    | 21,2   | 29         | 118 | 147   | 19,7   |

**Tabelle 1: Bewerbungen – geschlechtsspezifisch – im Zeitraum 01.01.2012-31.12.2013<sup>1</sup>, alle Professuren sind auf Zeit ausgeschrieben**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

## 2.2 Listenplätze, Ruferteilungen und Rufannahmen im Berichtszeitraum 2012-2013

Bei den abgeschlossenen 20 Berufungsverfahren wurden insgesamt 35 Listenplätze vergeben, davon erhielten sieben Frauen einen Listenplatz. Somit wurden 20% der Listenplätze an Frauen vergeben (Tabelle 2). Von den 20 zu vergebenden ersten Listenplätzen wurde drei Mal eine Frau vorgeschlagen, das entspricht einem Frauenanteil von 15% der Vorschläge für den zu vergebenden *primo loco*. In den 20 im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren wurde weiterhin neun Mal der zweite Listenplatz besetzt. Hierbei wurde der *secundo loco* zwei Mal an eine Frau vergeben, das entspricht einem Anteil von 22,2% an dieser Listenplatzposition. Der dritte Platz wurde in diesen 20 Berufungsverfahren sechs Mal besetzt, hierbei wurde zwei Mal eine Frau für den *tertio loco* vorgeschlagen, das entspricht 33,3% an dieser Listenplatzposition.

| Berufungsverfahren       | 2012 |   |       |        | 2013 |    |       |        | Gesamt |    |       |        |
|--------------------------|------|---|-------|--------|------|----|-------|--------|--------|----|-------|--------|
|                          | w    | m | w + m | w in % | w    | m  | w + m | w in % | w      | m  | w + m | w in % |
| Listenplätze             | 2    | 9 | 11    | 18,2   | 5    | 19 | 24    | 20,8   | 7      | 28 | 35    | 20,0   |
| Platz 1                  | 1    | 6 | 7     | 14,3   | 2    | 11 | 13    | 15,4   | 3      | 17 | 20    | 15,0   |
| Platz 2                  | 1    | 2 | 3     | 33,3   | 1    | 5  | 6     | 16,7   | 2      | 7  | 9     | 22,2   |
| Platz 3                  | 0    | 1 | 1     | 0,0    | 2    | 3  | 5     | 40,0   | 2      | 4  | 6     | 33,3   |
| Ruf erhalten/ angenommen | 1    | 6 | 7     | 14,3   | 2    | 11 | 13    | 15,4   | 3      | 17 | 20    | 15,0   |

**Tabelle 2: Erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren 2012-2013**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

Zusammengefasst wurden bei den von Januar 2012 bis Dezember 2013 erfolgreich abgeschlossenen Berufungsverfahren Rufe auf den *primo loco* an 17 Männer und drei Frauen erteilt. Einen Ruf erhielten drei Frauen: Eine Frau eine W3-Position (Heisenbergprofessur) und zwei Frauen je eine W2-Positionen. Alle Berufenen nahmen die Rufe an das UKE an. Der Frauenanteil an Neuberufungen beträgt somit für den Berichtszeitraum 2012-2013 insgesamt 15% und die Chancen auf Berufung an das UKE bei erfolgter Bewerbung sind bei Frauen 10,3%. Bei Männern ist die Chance auf eine erfolgreiche Bewerbung durch Ruferteilung an das UKE 14,4% (Tabelle 3). In diesem Berichtszeitraum hat keine der aufgeförderten Bewerberinnen einen Listenplatz erreicht, im vergangenen Berichtszeitraum 2009-2011 waren es zwei Frauen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Trotz kleiner Zahlen, werden zur besseren Vergleichbarkeit in den folgenden Tabellen die jeweiligen Prozentangaben dargestellt.

<sup>2</sup> Seite 7, Tabelle 1 in 9. Gleichstellungsbericht, [www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte/downloads/gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbericht-2009-2011.pdf](http://www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte/downloads/gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbericht-2009-2011.pdf)

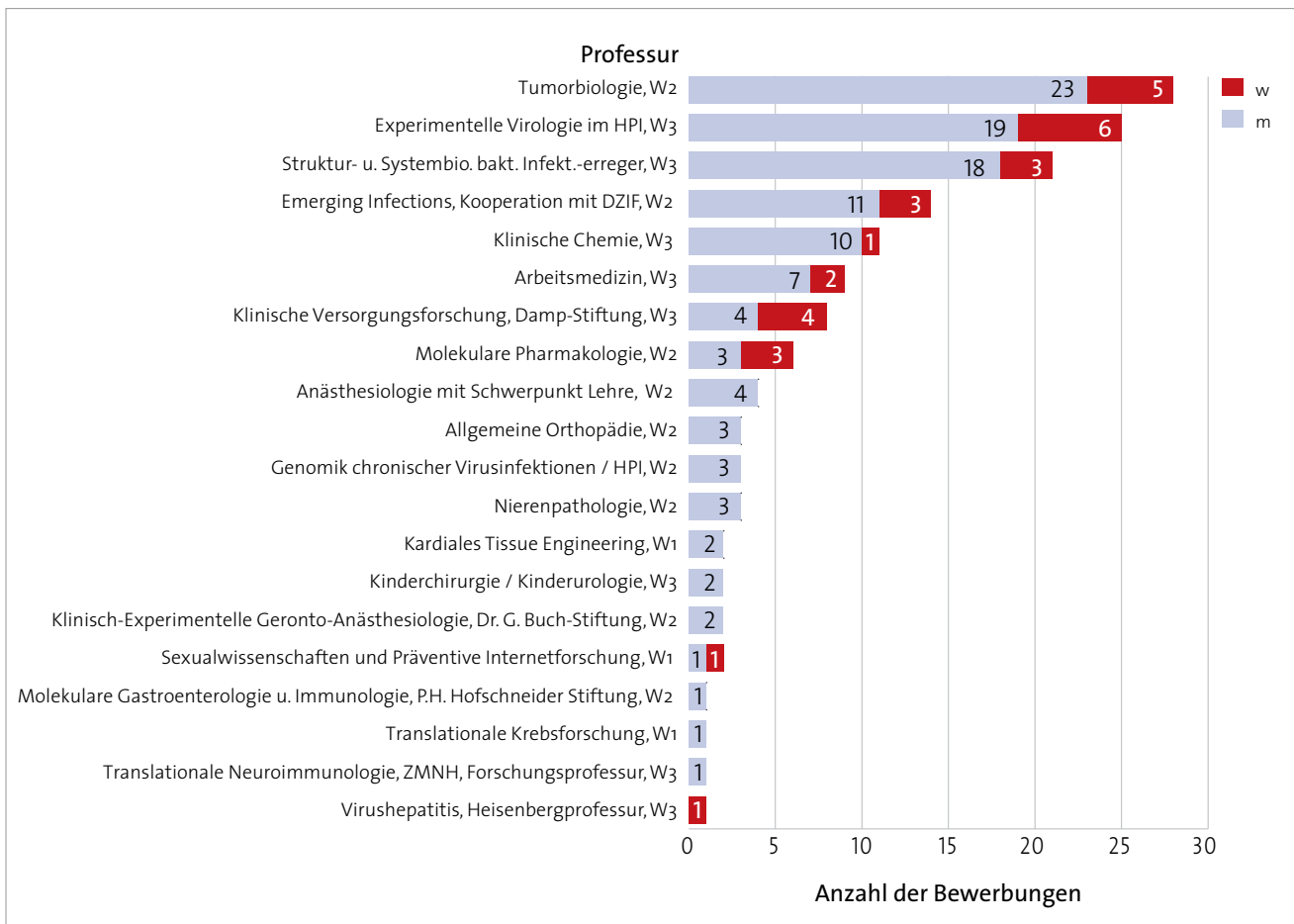
| Berufungsverfahren         | 2012  |        |        |      | 2013   |         |         |     | Gesamt |          |          |      |      |
|----------------------------|-------|--------|--------|------|--------|---------|---------|-----|--------|----------|----------|------|------|
|                            | w     | m      | w + m  | w%   | w      | m       | w + m   | w%  | w      | m        | w + m    | w%   | m%   |
| Ruferteilung / Bewerbungen | 1 / 8 | 6 / 40 | 7 / 48 | 12,5 | 2 / 21 | 11 / 78 | 13 / 99 | 9,5 | 3 / 29 | 17 / 118 | 20 / 147 | 10,3 | 14,4 |

**Tabelle 3: Verhältnis von Bewerbungen zu Ruferteilungen und Rufannahmen**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

In Abbildung 1 sind die abgeschlossenen Berufungsverfahren der Jahre 2012-2013 dargestellt und die Nomination der ausgeschriebenen Professur, Besoldungsgruppe und Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern aufgeführt. Dem Tabellenanhang (Tabellen 1-2) kann weitere Information zu diesen Verfahren entnommen werden. Es sei zu erwähnen, dass die Anzahl der Bewerbungen zwischen den jeweiligen Verfahren erheblich variiert. In vier der hier beschriebenen Berufungsverfahren gab es jeweils nur eine Bewerbung. Es handelte sich hierbei um Verfahren mit stark fokussierten Anforderungsprofilen im Zusammenhang mit der Berufung auf eine Heisenbergprofessur, eine Forschungsprofessur mit besonderem Anforderungsprofil, eine Stiftungsprofessur und eine Juniorprofessur. In zehn Verfahren gab es keine einzige Bewerbung von einer Frau und in dem Verfahren für die Heisenbergprofessur keine Bewerbung von einem Mann.

Abbildung 1 zeigt die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männer auf die im Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren.



**Abbildung 1: Anzahl der Bewerbungen, geschlechtsspezifisch in Berufungsverfahren 2012-2013**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

Nf bedeutet Nachfolge, ZMNH steht für Zentrum für Molekulare Neurobiologie Hamburg, HPI bedeutet Heinrich Pette Institut, DZIF steht für Deutsches Zentrum für Infektionsforschung

### 2.3 Monita der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Universität meldeten 2012 keine Monita an (Tabelle 2 im Anhang). Im Jahr 2013 meldeten beide Gleichstellungsbeauftragten zu ein und demselben Verfahren (Besetzung der Professur für Klinische Versorgungsforschung) ein Monitum an. Im Gegensatz zur vorgeschlagenen Listenplatzreihung der Berufungskommission und des Fakultätsrates (1. und 2. Platz vergeben an einen Mann, Drittplatzierung einer Frau) schlugen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Universität die Zweitplatzierung der Frau in diesem Verfahren vor. Den Monita der beiden Gleichstellungsbeauftragten wurde nicht entsprochen, es blieb bei der vorgeschlagenen Reihung der Berufungskommission und der erstberufene Mann hat den Ruf an das UKE auch angenommen.

### 2.4. Abgeschlossene Berufungsverfahren 2012-2013

Im Berichtszeitraum 2012-2013 haben 20 Neuberufene ihr Amt am UKE angetreten. In Tabelle 4 sind weitere Details zu diesen neuberufenen Personen nach Wertigkeit und chronologisch nach Amtsantritt aufgeführt.

|    | Professur   | Bes. Gr. | Berufene/Berufener                          | Amtsantritt |
|----|---|----------|---|-------------|
| 1  | Kinderchirurgie / Kinderurologie  | W3 a.Z.  | PD Dr. med. Konrad Reinshagen               | 01.01.2012  |
| 2  | Arbeitsmedizin (Nf. Prof. Baur)   | W3 a.Z.  | PD Dr. med. Volker Harth                    | 01.03.2013  |
| 3  | Translationale Neuroimmunologie am ZMNH, Forschungsprofessur                                | W3 a.Z.  | Dr. med. Manuel Friese                      | 01.04.2013  |
| 4  | Virushepatitis (Heisenbergprofessur)  | W3 a.Z.  | PD Dr. med. Maura Dandri-Petersen           | 01.04.2013  |
| 5  | Klinische Chemie (Nf. Prof. Wagener)  | W3 a.Z.  | Prof. Dr. med. rer. nat. Thomas Renné       | 01.07.2013  |
| 6  | Experimentelle Virologie im HPI (Nf. Prof. Will)  | W3 a.Z.  | Prof. Dr. med. Marcus Altfeld               | 01.08.2013  |
| 7  | Klinische Versorgungsforschung (Stiftungsprofessur der Dampf-Stiftung)                      | W3 a.Z.  | Prof. Dr. phil., Dipl.-Psych. Holger Schulz | 01.10.2013  |
| 8  | Struktur- u. Systembiologie bakterieller Infektionserreger                                  | W3 a.Z.  | PD Dr. Thomas Marlovits, PhD, M.A.S.        | 01.11.2013  |
| 9  | Nierenpathologie  | W2 a.Z.  | Dr. med. Thorsten Wiech                     | 01.01.2012  |
| 10 | Molekulare Pharmakologie (Nf. Prof. Wieland)  | W2 a.Z.  | Dr. rer. nat. Friederike Cuello             | 01.04.2012  |
| 11 | Tumorbiologie (Nf. Prof. Brandt)  | W2 a.Z.  | Prof. Dr. Steven A. Johnsen                 | 01.05.2012  |
| 12 | Allgemeine Orthopädie (Nf. Prof. Lohmann)   | W2 a.Z.  | PD Dr. med. Andreas Niemeier                | 01.06.2012  |
| 13 | Anästhesiologie mit Schwerpunkt Lehre (Nf. Prof. Schmidt)                                   | W2 a.Z.  | PD Dr. med. Jens Kubitz                     | 01.08.2012  |
| 14 | Molekulare Gastroenterologie und Immunologie (Peter- Hans- Hofschneider Stiftungsprofessur) | W2 a.Z.  | Dr. med. Samuel Markus Huber                | 01.01.2013  |
| 15 | Genomik chronischer Virusinfektionen (in Kooperation mit dem HPI)                           | W2 a.Z.  | Dr. rer. nat. Adam Grundhoff                | 01.06.2013  |
| 16 | Klinisch-Experimentelle Geronto-Anästhesiologie (Dr. Günther Buch-Stiftungsprofessur)       | W2 a.Z.  | PD Dr. med. Rainer Kiefmann                 | 01.07.2013  |
| 17 | Emerging Infections (in Kooperation mit dem DZIF)   | W2 a.Z.  | Dr. med. Marylin Martina Addo               | 15.09.2013  |
| 18 | Kardiales Tissue Engineering (Juniorprofessur)  | W1 a.Z.  | Dr. med. Arne Hansen                        | 01.12.2012  |
| 19 | Sexualwissenschaften und Präventive Internetforschung (Juniorprofessur)                     | W1 a.Z.  | Dr. phil. Dipl. Soz. Arne Dekker            | 01.07.2013  |
| 20 | Translationale Krebsforschung (Juniorprofessur)   | W1 a.Z.  | Dr. med. Thomas Lange                       | 01.08.2013  |

**Tabelle 4: Amtsantritte C-/W-Professuren 2012-2013**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013

## 2.5 Hausberufungen

Im Berichtszeitraum von 2012-2013 wurden zehn der 20 Rufe von neun Hausbewerbern und einer Hausbewerberin angenommen (Tabelle 5). Das entspricht einem Anteil an Hausberufungen am UKE von 50 %. Zu diesen zehn Hausberufungen zwischen 2012-2013 zählt die Besetzung von drei Stiftungsprofessuren (1 x W3, 2 x W2), einer Heisenbergprofessur, zwei W2-Professuren und drei Juniorprofessuren. Die Heisenbergprofessur war von einer Frau eingeworben und ist mit dieser Kandidatin besetzt worden, alle anderen Hausberufungen wurden an Männer erteilt.

Insgesamt stieg der Anteil der Hausberufungen zwischen 2012-2013 um 7,6 % auf im Vergleich zu dem Zeitraum 2009-2011, als 42,4 % der Rufe an das UKE an hausinterne Bewerber erteilt wurden. Betrachtet man den Frauenanteil an Hausberufungen über den Zeitraum der letzten fünf Jahren, so beträgt dieser 20,8 %, der Hausberufungsanteil von insgesamt 46,2 %.

| Jahr                          | erfolgreiche<br>Berufungsverfahren | w         | w %         | Hausberufungen (Hb) |             |          |             |          |          |          |          |          |          |
|-------------------------------|------------------------------------|-----------|-------------|---------------------|-------------|----------|-------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                               |                                    |           |             | Hb                  | Hb in %     | w von Hb | w % von Hb  | W3       |          | W2       |          | W1       |          |
|                               |                                    |           |             |                     |             |          |             | w        | m        | w        | m        | w        | m        |
| 2009                          | 11                                 | 2         | 18,2        | 5                   | 45,5        | 1        | 20,0        | 1        | 1        | 0        | 3        | 0        | 0        |
| 2010                          | 11                                 | 4         | 36,4        | 5                   | 45,5        | 2        | 40,0        | 1        | 3        | 1        | 0        | 0        | 0        |
| 2011                          | 11                                 | 2         | 18,2        | 4                   | 36,4        | 1        | 25,0        | 1        | 1        | 0        | 2        | 0        | 0        |
| Zwischensumme<br>2009-2011    | 33                                 | 8         | 24,2        | 14                  | 42,4        | 4        | 28,6        | 3        | 5        | 1        | 5        | 0        | 0        |
| 2012                          | 7                                  | 1         | 14,3        | 3                   | 42,9        | 0        | 0           | 0        | 0        | 0        | 2        | 0        | 1        |
| 2013                          | 13                                 | 2         | 15,4        | 7                   | 53,8        | 1        | 14,3        | 1        | 2        | 0        | 2        | 0        | 2        |
| Zwischensumme<br>2012-2013    | 20                                 | 3         | 14,8        | 10                  | 50,0        | 1        | 10,0        | 1        | 2        | 0        | 4        | 0        | 3        |
| <b>5 Jahre:<br/>2009-2013</b> | <b>53</b>                          | <b>11</b> | <b>20,8</b> | <b>24</b>           | <b>46,2</b> | <b>5</b> | <b>20,8</b> | <b>4</b> | <b>7</b> | <b>1</b> | <b>9</b> | <b>0</b> | <b>3</b> |

**Tabelle 5: Hausberufungen vom 01.01.2009-31.12.2013, Ausschreibung Professuren auf Zeit**  
Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

## 2.6 Verfahren ohne Besetzung und noch nicht abgeschlossene Verfahren

Am 31.12.2013 waren 19 der 42 Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen. In drei weiteren Verfahren kam es nicht zur Besetzung. Bei 19 laufenden Verfahren handelt es sich um acht W3-Professuren und zehn W2-Professuren, ein Verfahren wurde offen als W3 oder W2 ausgeschrieben. In zwei Verfahren erhielt vor dem 31.12.2013 eine Frau einen Ruf, die Berufungsverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

| Lfd. Nr. | Auf Zeit<br>ausgeschrieben*<br>Bes. Gr. | Professur  |
|----------|---|--|
| 1        | W3                                      | Biomedizinische Bildgebung / Magnetic Particle Imaging (MPI) |
| 2        | W3                                      | Epidemiologie  |
| 3        | W3                                      | Experimentelle Kardiologie (Stiftungsprofessur)              |
| 4        | W3                                      | Experimentelle Neuroimmunologie                              |
| 5        | W3                                      | Experimentelle Radioonkologie (Stiftungsprofessur)           |
| 6        | W3                                      | Gynäkologie  |
| 7        | W3                                      | Kinder- und Jugendmedizin                                    |
| 8        | W3                                      | Psychiatrie und Psychotherapie                               |
| 9        | W2/W3                                   | Gastrointestinale Karzinogenese (Forschungsprofessur)        |
| 10       | W2                                      | Experimentelle Entzündungsforschung                          |

| Lfd. Nr. | Auf Zeit<br>ausgeschrieben*<br>Bes. Gr. | Professur  |
|----------|---|--|
| 11       | W2                                      | Immunologische Krebsforschung und -therapie (Stiftungsprofessur)         |
| 12       | W2                                      | Interventionelle Rhythmologie  |
| 13       | W2                                      | Minimalinvasive und Interventionelle Herzchirurgie                       |
| 14       | W2                                      | Molekulare Genomik und Systembiologie                                    |
| 15       | W2                                      | Neuronale und zelluläre Signaltransduktion                               |
| 16       | W2                                      | Onkologische Dermatologie  |
| 17       | W2                                      | Pädiatrische Infektiologie und Epidemiologie (Stiftungsprofessur)        |
| 18       | W2                                      | Psychosomatische Therapie- und Versorgungsforschung (Stiftungsprofessur) |
| 19       | W2                                      | Seltene Erkrankungen mit Schwerpunkt Stoffwechselerkrankungen            |

**Tabelle 6: Am 31.12.2013 noch nicht abgeschlossene Berufungsverfahren,**

**\*In der Medizinischen Fakultät werden die Professuren grundsätzlich auf Zeit ausgeschrieben und ggf. nach einer Evaluation entfristet**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

## 2.7 Zusammensetzung der Berufungskommissionen

Dem Berufungsleitfaden der Fakultät entsprechend setzen sich die stimmberechtigten Mitglieder der Berufungskommissionen am UKE aus fünf VertreterInnen der Gruppe der HochschullehrerInnen (darunter zwei vom Dekan, von der Dekanin bestimmte externe Mitglieder), einem/einer VertreterIn der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und einem/einer VertreterIn der Studierenden zusammen. Darüber hinaus nimmt die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin, sowie mindestens je ein/e VertreterIn der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und des Technischen und Verwaltungspersonals an allen Berufungskommissionen beratend teil. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in der folgenden Tabelle 7 nicht als beratendes Mitglied aufgeführt. Weitere BeraterInnen, maximal jedoch nur zwei, können hinzugezogen werden. Diese weiteren BeraterInnen können entweder vom Fakultätsrat oder auf Vorschlag der Berufungskommission oder durch den Dekan ernannt werden. Die Teilnahme steht weiterhin den Mitgliedern des Vorstands offen. Sie haben (außer dem Dekan/der Dekanin, wenn er/sie der Kommission angehört) jedoch kein Stimmrecht.<sup>3</sup>

| Jahr         | Ver-<br>fahren | Mitglieder |            |             | Vorsitz/<br>Dekan | stimmberechtigte Mitglieder |            |             |           |            |             |             | beratende<br>Mitglieder |            |             | BeraterInnen |           |            | Beteiligte<br>insgesamt |            |             |
|--------------|----------------|------------|------------|-------------|-------------------|-----------------------------|------------|-------------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------------------|------------|-------------|--------------|-----------|------------|-------------------------|------------|-------------|
|              |                | w          | w+m        | w %         |                   | interne                     |            |             | externe   |            |             | Gesamt      |                         |            |             | w            | w+m       | w %        | w                       | w+m        | w %         |
| 2009         | 11             | 31         | 95         | 32,6        | 0                 | 13                          | 55         | 23,6        | 8         | 22         | 36,4        | 27,3        | 10                      | 18         | 55,6        | 1            | 2         | 50,0       | 32                      | 97         | 33,0        |
| 2010         | 11             | 31         | 105        | 29,5        | 7                 | 18                          | 61         | 29,5        | 3         | 22         | 13,6        | 25,3        | 10                      | 21         | 47,6        | 0            | 4         | 0          | 31                      | 109        | 28,4        |
| 2011         | 11             | 32         | 102        | 31,4        | 3                 | 18                          | 58         | 31,0        | 3         | 22         | 13,6        | 26,3        | 11                      | 22         | 50,0        | 0            | 6         | 0          | 32                      | 108        | 29,6        |
| 2012         | 7              | 19         | 65         | 29,2        | 2                 | 10                          | 37         | 27,0        | 2         | 14         | 14,3        | 23,5        | 7                       | 14         | 50,0        | 0            | 1         | 0          | 19                      | 66         | 28,8        |
| 2013         | 13             | 34         | 123        | 27,6        | 7                 | 18                          | 71         | 25,4        | 6         | 26         | 23,1        | 24,7        | 10                      | 26         | 38,5        | 1            | 13        | 7,7        | 35                      | 136        | 25,7        |
| <b>Summe</b> | <b>53</b>      | <b>147</b> | <b>490</b> | <b>30,0</b> | <b>19</b>         | <b>77</b>                   | <b>282</b> | <b>37,3</b> | <b>22</b> | <b>106</b> | <b>20,8</b> | <b>25,5</b> | <b>48</b>               | <b>101</b> | <b>47,5</b> | <b>2</b>     | <b>26</b> | <b>7,7</b> | <b>149</b>              | <b>516</b> | <b>28,9</b> |

**Tabelle 7: Zusammensetzungen der Berufungskommissionen 2009-2013**

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013

Der Frauenanteil aller an den abgeschlossenen Berufungsverfahren beteiligten Mitglieder der Berufungskommissionen betrug 28,8% im Jahr 2012 und 25,7% im Jahr 2013. Dieser Prozentsatz von weiblichen Mitgliedern der Berufungskommissionen ist somit leicht rückläufig im Vergleich zu den Jahren vor 2012 (Tabelle 7). Unter den stimmberechtigten UKE-internen Mitgliedern der Berufungskommissionen gab es einen Frauenanteil von 27 % im Jahr 2012 und 25,4% im Jahr 2013. Als externe Mitglieder der Berufungskommissionen am UKE wurden zwei Frauen zu den 7 Berufungsverfahren im Jahr 2012 hinzugezogen und sechs Frauen im Jahr 2013. Damit betrug der Anteil an stimmberechtigten weiblichen Kommissionsmitgliedern 23,5% im Jahr 2012 und 24,7% im Jahr 2013. Unter den beratenden Mitgliedern war der Anteil an Frauen 50% im Jahr 2012 und 38,5% im Jahr 2013. In einem Verfahren des Jahres 2013 wurde eine Frau als

zusätzliche Beraterin bestellt, daher war der Frauenanteil an diesen optionalen Mitgliedern von Kommissionen 7,7%. Betrachtet man den Anteil von stimmberechtigten Frauen in den Berufungskommissionen des UKE im Durchschnitt über die letzten fünf Jahre, so war dieser 25,5%.

## 2.8 Ausscheiden von Professorinnen, externe Ruferteilungen und Bleibeverhandlungen

Aussagekräftig für den Erfolg der Förderung der Gleichstellung wäre auch die Erfassung der Rufe, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an externe Einrichtungen erhalten haben und die Ergebnisse möglicher assoziierter Bleibeverhandlungen. Diese Daten sollen in zukünftigen Berichten systematisch erfasst werden.

Soweit nachvollziehbar, haben fünf Wissenschaftlerinnen im Berichtszeitraum einen Ruf an eine externe Einrichtung angenommen und zwei Bleibeverhandlungen geführt:

- Prof. Dr. rer. nat. Silke Wiegand-Grefe hat seit dem Wintersemester die Professur für Klinische Psychologie – Psychodynamische Therapie an der Medical School Hamburg inne.
- Prof. Dr. phil. Anja Mehnert ist seit April 2012 Professorin für Psychosoziale Onkologie an der Universität Leipzig.
- Prof. Dr. phil. Birgit Watzke leitet seit November 2012 die Klinische Psychologie mit Schwerpunkt Psychotherapieforschung an der Universität Zürich.
- Prof. Dr. med. Ulrike Bingel ist seit Juli 2013 Professorin für Funktionelle Bildgebung an der Medizinischen Fakultät der Universität Duisburg-Essen.
- Prof. Dr. med. Hanna Kaduszkiewicz leitet seit 15.01.2014 das Institut für Allgemeinmedizin am UKSH in Kiel.
- Prof. Dr. rer. nat. Ileana Hanganu-Opatz führte Bleibeverhandlungen und wechselte innerhalb des UKE in das Institut für Neuroanatomie.
- PD. Dr. Eva Tolosa, Institut für Immunologie erhielt einen Ruf auf eine W3-Professur aus Münster.

## 3 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

### 3.1 C-/W-Universitätsprofessuren

Am Stichtag, dem 31.12.2013, waren 129 berufene Professuren (inklusive Stiftungsprofessuren) am UKE besetzt. Der Frauenanteil unter diesen Professuren betrug mit 21 Professorinnen demnach 16,3% (Abbildung 2). Von den 21 Professorinnen bekleiden zwei Frauen eine Stiftungsprofessur und zwei Frauen haben eine Heisenbergprofessur erhalten. Im Tabellenanhang (Tabelle 3) ist die Entwicklung der Professuren differenziert nach den verschiedenen C- und W-Besoldungsgruppen seit 1997 dargestellt. Im Tabellenanhang (Tabelle 4) sind die Berufsgruppenbezeichnungen den C-/W-Besoldungsgruppen zugeordnet.

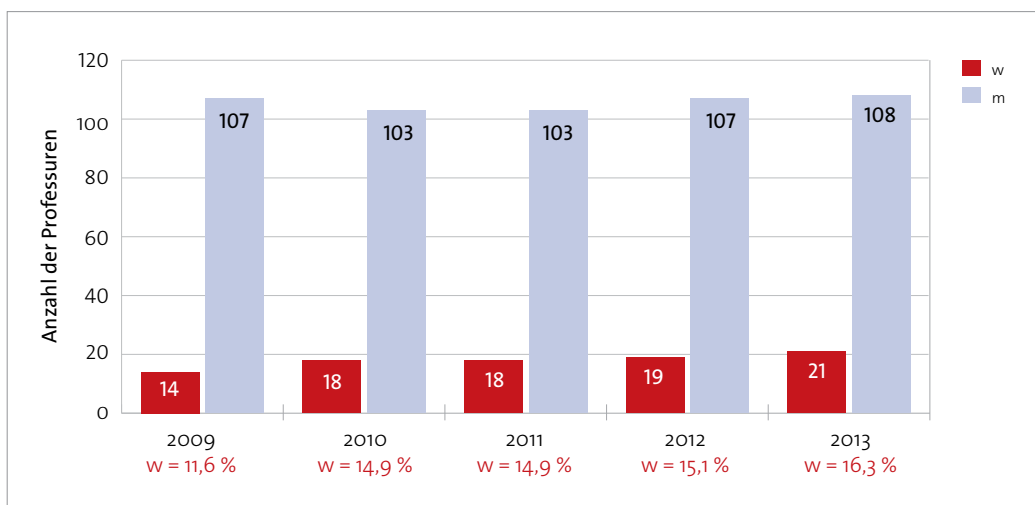


Abbildung 2: C-/W-Professuren 2009-2013

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013

Zur besseren Verdeutlichung der Entwicklung der Professuren, §17.1 Professorentitel, Habilitationen und Promotionen werden die Daten von 2009-2013 dargestellt.

In der Besoldungsgruppe C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub> stieg in den Jahren 2009-2013 der Frauenanteil von 13,6% auf 15,9% (Tabelle 8). Dieser Anstieg ist durch die Neuberufung von vier W<sub>3</sub>-Professorinnen seit dem Jahr 2009 bedingt, die Anzahl der Professorinnen stieg damit von neun auf 13 Frauen, die insgesamt in der Besoldungsgruppe C<sub>4</sub>/W<sub>3</sub> am UKE tätig sind.

In der Gruppe C<sub>3</sub>/W<sub>2</sub> stieg der Frauenanteil seit 2009 von 9,3% auf 17,8% im Jahr 2013, da drei Frauen den Ruf auf eine W<sub>2</sub>-Stelle an das UKE annahmen. Die Anzahl von Professorinnen stieg damit von fünf auf acht Frauen, die insgesamt in der Besoldungsgruppe C<sub>3</sub>/W<sub>2</sub> am UKE aktiv sind. Derzeit ist keine W<sub>1</sub>-Professur am UKE mit einer Frau besetzt.

| Jahr | C <sub>4</sub> /W <sub>3</sub> |    |        | C <sub>3</sub> /W <sub>2</sub> |    |        | W <sub>1</sub> |   |        | Gesamt |    |       |        |
|------|--------------------------------|----|--------|--------------------------------|----|--------|----------------|---|--------|--------|----|-------|--------|
|      | w                              | m  | w in % | w                              | m  | w in % | w              | m | w in % | m      | w  | m + w | w in % |
| 2009 | 9                              | 57 | 13,6   | 5                              | 49 | 9,3    | 0              | 1 | 0      | 107    | 14 | 121   | 11,6   |
| 2010 | 12                             | 60 | 16,7   | 6                              | 42 | 12,5   | 0              | 1 | 0      | 103    | 18 | 121   | 14,9   |
| 2011 | 11                             | 63 | 14,9   | 7                              | 39 | 15,2   | 0              | 1 | 0      | 103    | 18 | 121   | 14,9   |
| 2012 | 12                             | 67 | 15,2   | 7                              | 39 | 15,2   | 0              | 1 | 0      | 107    | 19 | 126   | 15,1   |
| 2013 | 13                             | 69 | 15,9   | 8                              | 37 | 17,8   | 0              | 2 | 0      | 108    | 21 | 129   | 16,3   |

Tabelle 8: C-/W-Professuren von 2009 - 2013, geschlechtsspezifisch

Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013

Von den insgesamt 21 Professorinnen der Besoldungsgruppen C4/W3 bzw. C3/W2 im Jahr 2013 sind zwölf Frauen Humanmedizinerinnen und zwei Frauen Zahnmedizinerinnen, wobei sieben in der Klinik und fünf überwiegend in der Forschung tätig sind. Außerdem sind zwei Klinikerinnen in der Zahnmedizin, zwei Professorinnen in der psychosozialen Medizin und sechs in den Naturwissenschaften.

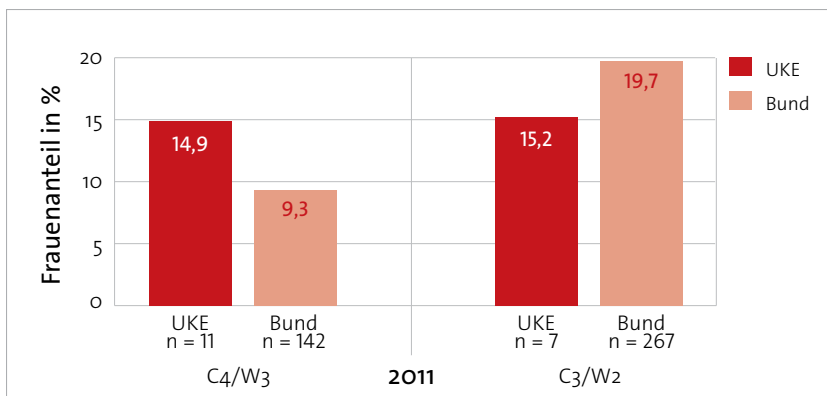
|    | Titel                | Vorname    | Name            | Abteilung  | Wertigkeit                |
|----|----------------------|------------|-----------------|--|---------------------------|
| 1  | Prof. Dr. med.       | Marylin    | Addo            | I. Medizinische Klinik und Poliklinik  | W2 Stiftungsprofessur     |
| 2  | Prof. Dr. med.       | Petra      | Arck            | Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin  | W3                        |
| 3  | Prof. Dr. phil.      | Monika     | Bullinger-Naber | Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie   | C3                        |
| 4  | Prof. Dr. rer. nat.  | Lucie      | Carrier         | Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie  | W3                        |
| 5  | Prof. Dr. rer. nat.  | Friederike | Cuello          | Zentrum für Innere Medizin / Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie                       | W2                        |
| 6  | Prof. Dr. rer. nat.  | Maura      | Dandri-Petersen | I. Medizinische Klinik und Poliklinik  | W3<br>Heisenbergprofessur |
| 7  | Prof. Dr. med.       | Margit     | Fisch           | Zentrum für Operative Medizin / Klinik / Poliklinik für Urologie   | W3                        |
| 8  | Prof. Dr. rer. nat.  | Ileana     | Hanganu-Opatz   | Institut für Neuroanatomie, ZEM  | W2                        |
| 9  | Prof. Dr. med.       | Sigrid     | Harendza        | Zentrum für Innere Medizin / III. Medizinische Klinik und Poliklinik   | W3                        |
| 10 | Prof. Dr. med. dent. | Bärbel     | Kahl-Nieke      | Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde, Poliklinik für Kieferorthopädie                                | C4                        |
| 11 | Prof. Dr. med.       | Martina    | Koch            | Zentrum für Innere Medizin / Klinik und Poliklinik für Hepatobiliäre Chirurgie und Transplantationschirurgie | W2<br>Stiftungsprofessur  |
| 12 | Prof. Dr. rer. nat.  | Kerstin    | Kutsche         | Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin / Institut für Humangenetik                              | W3                        |
| 13 | Prof. Dr. med.       | Ute        | Lockemann       | Zentrum für Diagnostik / Institut für Rechtsmedizin  | C3                        |
| 14 | Prof. Dr. med.       | Ingrid     | Moll            | Zentrum für Innere Medizin / Klinik und Poliklinik für Dermatologie und Venerologie                          | C4                        |
| 15 | Prof. Dr. med.       | Elke       | Oetjen          | Zentrum für Experimentelle Medizin / Institut für Klinische Pharmakologie und Toxikologie                    | W2                        |
| 16 | Prof. Dr. med.       | Cordula    | Petersen        | Onkologisches Zentrum / Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie                        | W3                        |
| 17 | Prof. Dr. med. dent. | Ursula     | Platzer         | Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde / Poliklinik für Zahnerhaltung und Präventive Zahnheilkunde     | C4                        |
| 18 | Prof. Dr. med.       | Gabriele   | Ravens-Sieberer | Zentrum für Psychosoziale Medizin / Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie             | W2                        |
| 19 | Prof. Dr. med.       | Gabriele   | Rune            | Zentrum für Experimentelle Medizin / Institut für Neuroanatomie  | C4                        |
| 20 | Prof. Dr. med.       | Sonja      | Schrepfer       | Universitäres Herzzentrum, Klinik und Poliklinik für Herz- und Gefäßchirurgie                                | W3<br>Heisenbergprofessur |
| 21 | Prof. Dr. rer. nat.  | Gisa       | Tiegs           | Zentrum für Experimentelle Medizin / Institut für Experimentelle Immunologie und Hepatologie                 | W3                        |

**Tabelle 9: Universitätsprofessorinnen an der Medizinischen Fakultät mit C-/W-Stellen (ohne Doppelmitgliedschaften) Stand 31.12.2013**  
Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013



### 3.2 C-/W-Stellen im bundesweiten Vergleich

In ihrer 17. Fortschreibung des Berichtes über Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK)<sup>4</sup>, im Jahr 2013 Daten zur Besetzung von C-/W-Stellen für Professorinnen und Professoren in dem Bereich Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften publiziert. Vergleicht man den Frauenanteil von Professorinnen am UKE mit den bundesweiten Daten des Jahres 2011 (aktuellere Ergebnisse sind bundesweit noch nicht veröffentlicht), so war der Frauenanteil auf C4-/W3-Professuren am UKE im Jahr 2011 mit 14,9% deutlich höher als im bundesweiten Durchschnitt von 9,3% (Abbildung 3). Der Frauenanteil auf den C3-/W2-Professuren im Jahr 2011 am UKE war 15,2%, bundesweit waren es 19,7%. Der Frauenanteil auf den C3-/W2-Professuren lag somit am UKE deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.



**Abbildung 3: Frauenanteil an C-/W-Professuren Bundesweit und UKE 2011**

Quelle: GWK 17. Fortschreibung des Datenmaterials 2011/12 Heft 34 und Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand 31.12.2013

### 3.3 Professorentitel nach §17.1 HmbHG

Die Universität kann gemäß §17.1 des Hamburgischen Hochschulgesetzes<sup>5</sup> (HmbHG) Personen, die sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet haben und in der Regel seit mindestens drei Jahren an einer Hochschule erfolgreich selbständig gelehrt haben, die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ verleihen<sup>6</sup>. Im Berichtszeitraum 2012 - 2013 erhielten drei Privatdozentinnen den Professorentitel nach §17.1 HmbHG. Hierbei handelt es sich um die folgenden Wissenschaftlerinnen:

Prof. Dr. rer. nat. Johanna Brandner, Experimentelle Dermatologie und Biochemie

Prof. Dr. rer. nat. Lygia T. Budnik, Arbeitstoxikologie

Prof. Dr. med. Ulrike Bacher, Innere Medizin/Schwerpunkt Hämatologie / Internistische Onkologie

Weiterhin erhielten 15 Männer zwischen 2012 und 2013 den Professorentitel nach §17.1 HmbHG, wodurch sich ein Frauenanteil von 16,7% ergibt. Über die letzten fünf Jahre wurden 61 Professorentitel nach §17.1 HmbHG vom UKE verliehen. Hiervon erhielten 51 Männer und zehn Frauen einen Professorentitel nach §17.1 HmbHG, das entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 16,4% (Abbildung 4).

4 [www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf)

5 Hamburgische Hochschulgesetz §17.1, [www.hh.juris.de/hh/HSchulG\\_HA\\_P17.htm](http://www.hh.juris.de/hh/HSchulG_HA_P17.htm)

6 Vgl. [www.uke.de/aerzte-wissenschaftler/index\\_59047.php](http://www.uke.de/aerzte-wissenschaftler/index_59047.php)

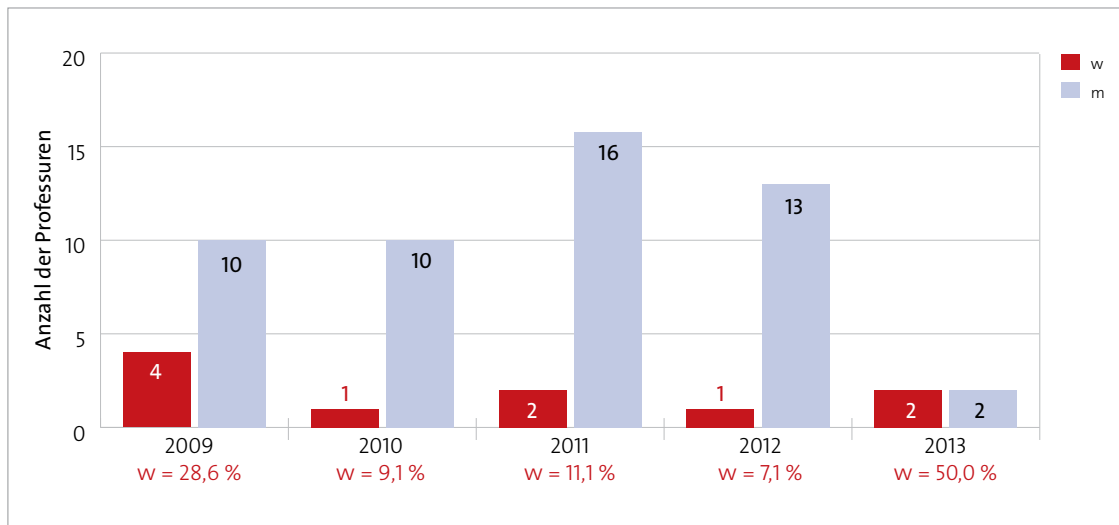


Abbildung 4: §17.1 HmbHG Professorentitel 2009-2013

Quelle: Referat 632 (2009) der Präsidialverwaltung der Universität, ab 2010 Fakultätsservice Medizinische Fakultät, Stand: 31.12.2013

Die Entwicklung des Frauenanteils an den erteilten §17.1 Professorentiteln über den Zeitraum von 1996-2013 ist im Tabellenanhang (Tabelle 5) dargestellt.

### 3.4 Wissenschaftliches Personal

Am Stichtag 31.12.2013 gehörten der Gruppe des Wissenschaftlichen Personals im UKE einschließlich des UHZ 2.207 Personen an, gegenüber 2012 haben sich die Zahlen nur unwesentlich verändert. Auf den ersten Blick ist das Geschlechterverhältnis von 1.097 Frauen (49,7%) zu 1.110 Männern (50,3%) ausgeglichen (Tabelle 10).

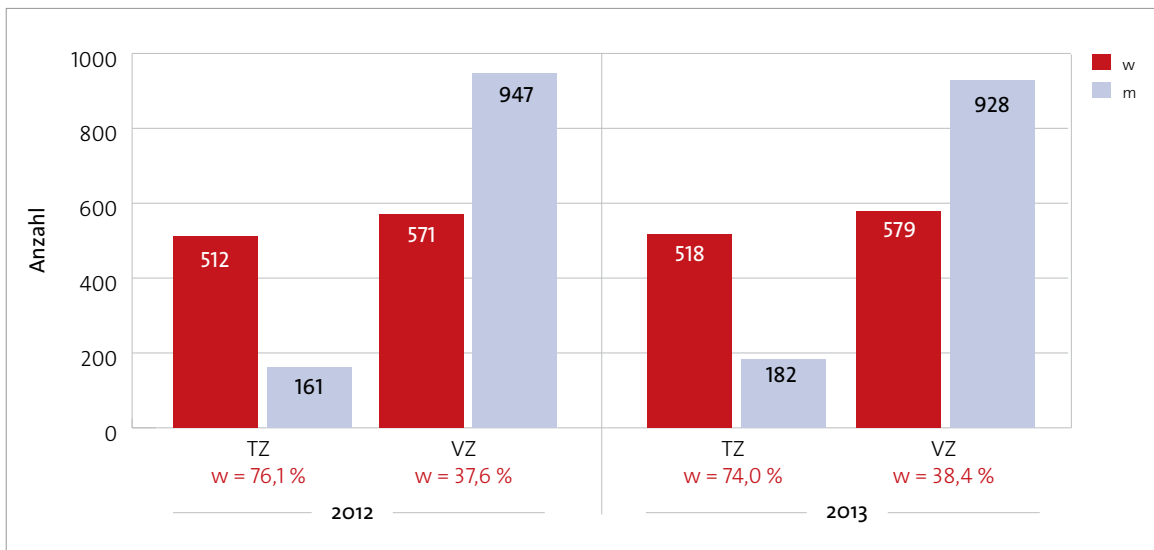
Dies ändert sich jedoch, zieht man die Rahmenbedingungen der Beschäftigung wie Voll-/Teilzeit, Drittmittel- oder Haushaltsfinanziert mit in Betracht.

|          | w     | w in %<br>n = 1.097 | m     | m in %<br>n = 1.110 | w + m | w + m in % | w in % | m in % von<br>n = 2.207 | w in % von<br>n = w + m |
|----------|-------|---------------------|-------|---------------------|-------|------------|--------|-------------------------|-------------------------|
| Teilzeit | 518   | 47,2                | 182   | 16                  | 700   | 31,7       | 23,5   | 8,2                     | 74,0                    |
| Vollzeit | 579   | 52,8                | 928   | 84                  | 1.507 | 68,3       | 26,2   | 42,0                    | 38,4                    |
| Summe:   | 1.097 | 100                 | 1.110 | 100                 | 2.207 | 100        | 49,7   | 50,3                    | 49,7                    |

Tabelle 10: wissenschaftliche MitarbeiterInnen im UKE und UHZ inklusive DrittmittlerInnen in Voll- und Teilzeit

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2013

2013 waren aus dieser Gruppe 518 Frauen (23,5%) und 182 Männer (8,2%) in Teilzeit beschäftigt, in Vollzeit waren es 579 Frauen (26,2%) und 928 Männer (42%). Abbildung 5 zeigt das Verhältnis von Frauen und Männern in Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung zueinander. Von den 700 Teilzeitbeschäftigten sind 74% (518) Frauen und von den 1.507 Vollzeitbeschäftigten sind nur 38,4% (579) Frauen. Im Vergleich zu 2012 ist der Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten minimal von 161 (23,9%) auf 182 (26%) gestiegen.

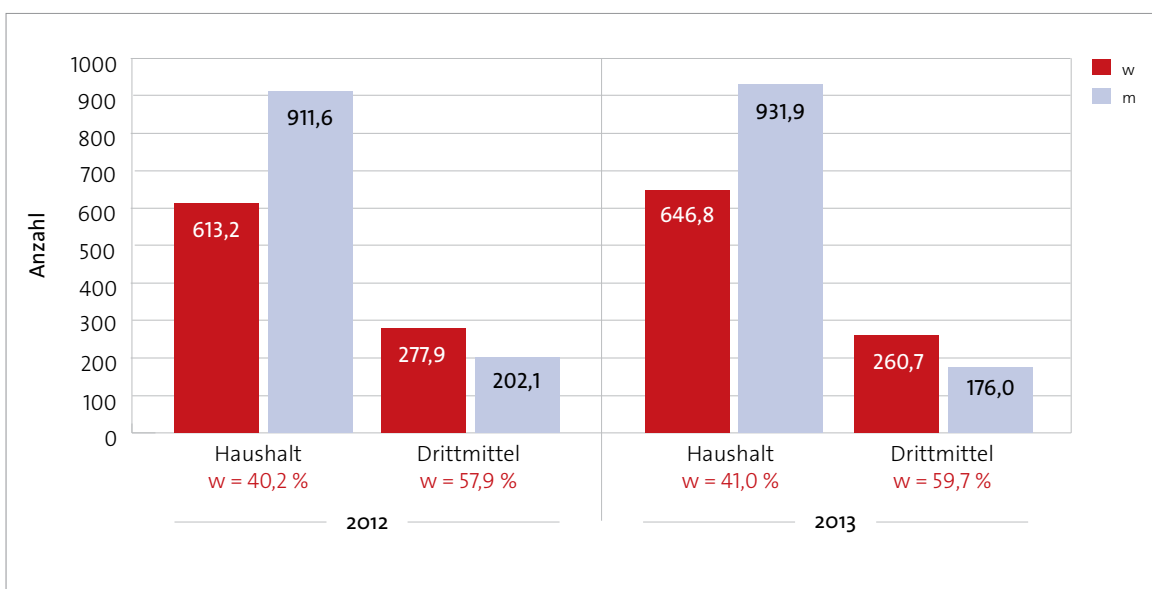


**Abbildung 5: wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Voll- und Teilzeit, 2012 und 2013**

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2012

Die Darstellung der Beschäftigungsverhältnisse nach Finanzierungsart auf Basis von Vollkräfteinheiten (VK) (Tabelle 11) zeigt, dass 2013 im UKE, einschließlich UHZ, das Wissenschaftliche Personal aus 2015,3 Vollkräften bestand. Frauen wurden 646,8 haushaltsfinanzierte VK (41%) zugerechnet und Männern 931,9 (Abbildung 6). Von den über Drittmittel finanzierten VKs (436,7) wurden 260,7 (59,7%) den Frauen und 176 den Männern zugeordnet. Bezogen auf die Gesamtgröße der VKs macht der Frauenanteil der drittmittelfinanzierten VKs 12,9% aus, das sind 260,7. Der Männeranteil beträgt nur 8,7%. Für haushaltsfinanzierte VKs stellt sich das Verhältnis 32,1% Frauenanteil zu 46,2% Männeranteil dar.

Frauen arbeiten also nicht nur auf weniger Vollzeitstellen, sondern sind auch deutlich häufiger auf drittmittelfinanzierten Stellen, was unter Umständen zu Planungsunsicherheit für die Stelleninhaberinnen führt. Vor allem aber setzt die Teilnahme an internen Förderprogrammen häufig eine haushaltsfinanzierte Stelle voraus.



**Abbildung 6: Vollkräfte (wP) nach Finanzierung – geschlechtsspezifisch mit UHZ**

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2013

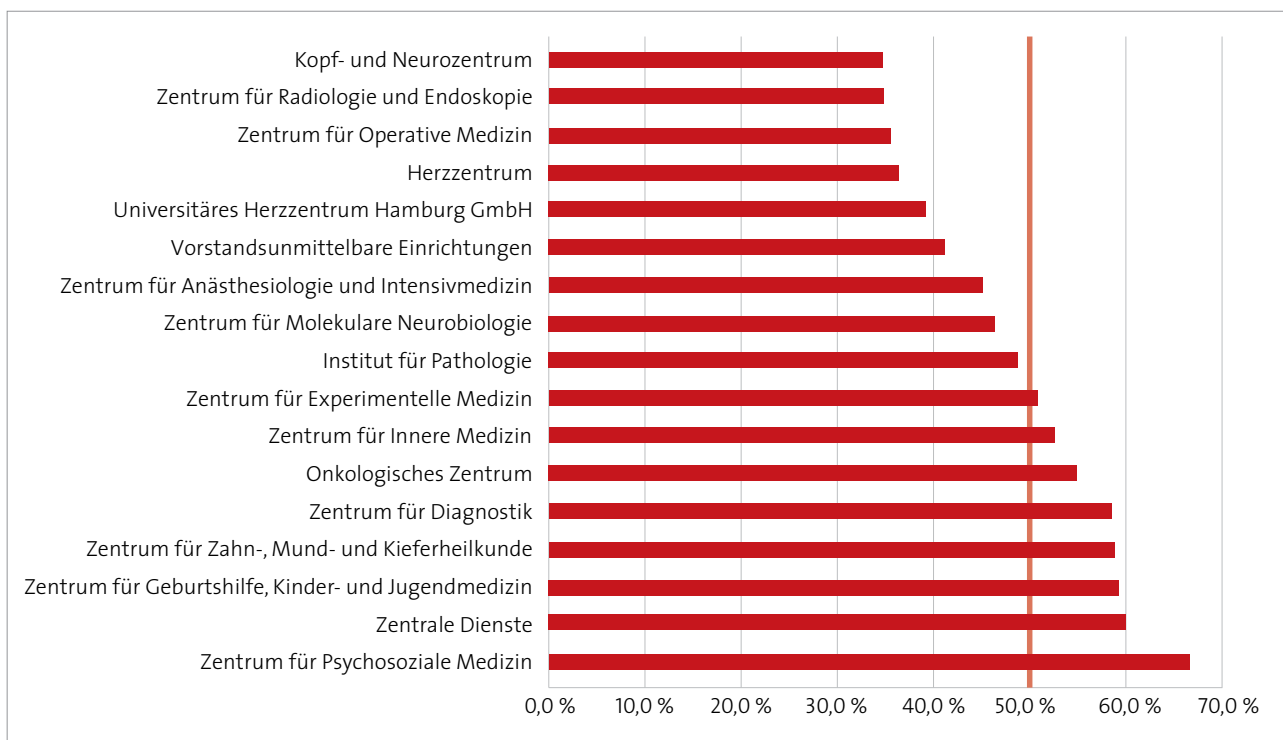
| 2013        | w     | w + m   | w in %<br>n = w + m | w in %<br>alle Frauen<br>n = 907,5 | w in %<br>Gesamt<br>n = 2.015,3 | m       | m in %<br>n = w + m | m in %<br>alle Männer<br>n = 1.107,8 | m in %<br>Gesamt<br>n = 2.015,3 |
|-------------|-------|---------|---------------------|------------------------------------|---------------------------------|---------|---------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Haushalt    | 646,8 | 1.578,6 | 41,0                | 71,3                               | 32,1                            | 931,9   | 59,0                | 84,1                                 | 46,2                            |
| Drittmittel | 260,7 | 436,7   | 59,7                | 28,7                               | 12,9                            | 176,0   | 40,3                | 15,9                                 | 8,7                             |
|             | 907,5 | 2.015,3 | 45,0                | 100                                | 45,0                            | 1.107,8 | 55,0                | 100                                  | 55,0                            |

**Tabelle 11: Vollkräfte (wP) nach Finanzierung – geschlechtsspezifisch / Stichtag 31.12.2013 detailliert mit UHZ**  
 Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2013

### 3.5 Wissenschaftliches Personal in den Zentren

Der Frauenanteil nominal und prozentual in den Zentren des UKEs, einschließlich des UHZ, wird in Tabelle 12 für die Jahre 2012 und 2013 aufgeschlüsselt. Die Abbildung 7 zeigt den prozentualen Frauenanteil Ende 2013. Zu den fünf Zentren in denen der Anteil im Jahr 2013 unter 40 % liegt, gehören Kopf- und Neurozentrum (34,7%), Zentrum für Radiologie und Endoskopie (34,8%), Zentrum für Operative Medizin (35,4%), das Herzzentrum (36,4%) und das Universitäre Herzzentrum Hamburg GmbH (39,2%) vgl. Tabelle 12.

Zu den Zentren in denen der Frauenanteil höher ist als der Männeranteil gehören sieben weitere Zentren, darunter das Zentrum für Psychosoziale Medizin mit einem Frauenanteil von 66,6%, sowie das wissenschaftliche Personal, welches den Zentralen Diensten zugeordnet ist.



**Abbildung 7: Prozentualer Frauenanteil (w P) in den Zentren**  
 Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2013

| Zentrum   | 2012         |              |             | 2013         |              |             |
|---|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
|   | w            | w + m        | w in %      | w            | w + m        | w in %      |
| Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH              | 55           | 144          | 38,2        | 60           | 153          | 39,2        |
| Herzzentrum   | 5            | 9            | 55,6        | 4            | 11           | 36,4        |
| Institut für Pathologie                             | 22           | 40           | 55,0        | 20           | 41           | 48,8        |
| Kopf- und Neurozentrum                              | 57           | 57           | 155         | 36,8         | 51           | 34,7        |
| Onkologisches Zentrum                               | 65           | 122          | 53,3        | 67           | 122          | 54,9        |
| Vorstandsunmittelbare Einrichtungen                 | 12           | 31           | 38,7        | 14           | 34           | 41,2        |
| Zentrale Dienste*                                   | 36           | 55           | 65,5        | 66           | 110          | 60,0        |
| Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin     | 76           | 171          | 44,4        | 79           | 175          | 45,1        |
| Zentrum für Diagnostik                              | 68           | 119          | 57,1        | 62           | 106          | 58,5        |
| Zentrum für Experimentelle Medizin                  | 128          | 249          | 51,4        | 121          | 238          | 50,8        |
| Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin | 94           | 153          | 61,4        | 89           | 150          | 59,3        |
| Zentrum für Innere Medizin                          | 94           | 186          | 50,5        | 92           | 175          | 52,6        |
| Zentrum für Molekulare Neurobiologie (ZMNH)         | 39           | 83           | 47,0        | 32           | 69           | 46,4        |
| Zentrum für Operative Medizin                       | 66           | 165          | 40,0        | 56           | 158          | 35,4        |
| Zentrum für Psychosoziale Medizin                   | 205          | 321          | 63,9        | 227          | 341          | 66,6        |
| Zentrum für Radiologie und Endoskopie               | 24           | 70           | 34,3        | 24           | 69           | 34,8        |
| Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde (ZMK)  | 24           | 43           | 55,8        | 20           | 34           | 58,8        |
| <b>Gesamt</b>                                       | <b>1.070</b> | <b>2.116</b> | <b>50,6</b> | <b>1.084</b> | <b>2.133</b> | <b>50,8</b> |

**Tabelle 12: Wissenschaftliches Personal nach Zentren, geschlechtsspezifisch 2012 und 2013**

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand 31.12.2013

\*Von den 110 ausgewiesenen wissenschaftlichen Beschäftigten in den Zentralen Diensten entfallen 95 auf die Medizinische Fakultät. Die größten Gruppen darin bilden: Forschungsförderungsfond mit 59, Frauenförderplan mit elf, Kompensation Studiengebühren mit neun, Förderfonds Lehre mit sieben Personen, Stand 31.12.2013.

### 3.6 C-/W-Professorinnen in den Zentren

Die Anzahl der C-/W-Professorinnen in den einzelnen Zentren ist sehr different, führend ist das Zentrum für Innere Medizin mit sieben Professorinnen. Eine von ihnen hat eine Heisenbergprofessur inne und zwei bekleiden eine Stiftungsprofessur (Tabelle 13).

Im Zentrum für Experimentelle Medizin sind vier Professorinnen. Im Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin, Zentrum für Psychosoziale Medizin und Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde sind jeweils zwei Professorinnen. Je eine Professorin ist im Onkologischen Zentrum, Zentrum für Diagnostik und Zentrum für Operative Medizin angesiedelt. Im Universitären Herzzentrum ist eine Professorin mit einer Heisenbergprofessur.

Zu den fünf Zentren ohne Professorinnen gehören das Institut für Pathologie, das Kopf- und Neurozentrum, das Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin, das Zentrum für Molekulare Neurobiologie sowie das Zentrum für Radiologie und Endoskopie. Auch in den Vorstandsunmittelbaren Einrichtungen und den Zentralen Diensten zugeordneten Wissenschaftlerinnen gibt es keine Professorin.

| Zentrum  | 2013         |              |             | Professorinnen              |
|--|--------------|--------------|-------------|-----------------------------|
|  | w            | w + m        | w in %      |                             |
| Universitäres Herzzentrum Hamburg GmbH               | 60           | 153          | 39,2        | 1 HP*                       |
| Herzzentrum  | 4            | 11           | 36,4        |                             |
| Institut für Pathologie                              | 20           | 41           | 48,8        | 0                           |
| Kopf- und Neurozentrum                               | 36,8         | 51           | 34,7        | 0                           |
| Onkologisches Zentrum                                | 67           | 122          | 54,9        | 1                           |
| Vorstandsunmittelbare Einrichtungen                  | 14           | 34           | 41,2        | 0                           |
| Zentrale Dienste                                     | 66           | 110          | 60,0        | 0                           |
| Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin      | 79           | 175          | 45,1        | 0                           |
| Zentrum für Diagnostik                               | 62           | 106          | 58,5        | 1                           |
| Zentrum für Experimentelle Medizin                   | 121          | 238          | 50,8        | 4                           |
| Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin  | 89           | 150          | 59,3        | 2                           |
| Zentrum für Innere Medizin                           | 92           | 175          | 52,6        | 7 davon 1 HP*<br>und 2 SP** |
| Zentrum für Molekulare Neurobiologie (ZMNH)          | 32           | 69           | 46,4        | 0                           |
| Zentrum für Operative Medizin                        | 56           | 158          | 35,4        | 1                           |
| Zentrum für Psychosoziale Medizin                    | 227          | 341          | 66,6        | 2                           |
| Zentrum für Radiologie und Endoskopie                | 24           | 69           | 34,8        | 0                           |
| Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde (ZMK)   | 20           | 34           | 58,8        | 2                           |
| <b>Gesamt</b>  | <b>1.084</b> | <b>2.133</b> | <b>50,8</b> | <b>21</b>                   |
| *HP = Heisenbergprofessur, **SP = Stiftungsprofessur |              |              |             |                             |

**Tabelle 13: Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Professorinnen in den Zentren**

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Fakultätsservice, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

### 3.7 Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen

In Tabelle 14 sind die Entgeltgruppen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich des UHZ, ohne Professuren nach C-/W-Besoldungen dargestellt.

Im Tabellenanhang (Tabelle 4) sind die Berufsgruppenbezeichnungen analog zu den Entgeltstufen der Tarifgruppen, sowie die Berufsbezeichnungen für die Besoldungsgruppen aufgeführt.

In den Entgeltstufen des TV-Ärzte Ä1-Ä4 ist das Geschlechterverhältnis 2013 in der Eingangsstufe Ä1 (Assistenzärztin) mit einem Frauenanteil von 49,3% ausgeglichen, in der 2. Stufe Ä2 (Fachärztin) ist der Frauenanteil mit 52,5% minimal darüber. Problematisch wird es in den Führungsebenen Ä3 und Ä4 (Oberärztin). Auf 193 Oberarztpositionen in der Stufe Ä3 sind nur 48 Frauen (24,9%), in der Stufe Ä4 sind nur vier Frauen (17,4%) unter 23 Führungskräften vertreten.

Im TV-Ärzte sind die Entgeltgruppen W1 und W2 aufgeführt, es handelt sich hier um nichtärztliche WissenschaftlerInnen wie z. B. PsychologInnen, PhysikerInnen u.a., nicht um ProfessorInnen mit W-Besoldungen.

In verbeamteten A13-A15 Positionen sind fünf Männer vertreten.

In den Entgeltgruppen des TV-KAH ist der Frauenanteil in der Einstiegsstufe E13 mit 413 (68,5%) von 603 Personen deutlich über 50%. Aber auch hier verringert sich der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe, ist jedoch in der Stufe E14 mit 92 Frauen (47,7%) von 193 Personen relativ ausgeglichen. In der Führungsposition E15 finden sich nur noch drei Frauen (13,6%) von 22 Personen.

Der Frauenanteil bei den außertariflich bezahlten Führungskräften ist 2013 ebenfalls mit 15,4% sehr gering, zehn Frauen von 65 Personen gehören zu dieser Gruppe.

| Tarif    | EG      | 2012  |       |        | 2013  |       |        |
|----------|---------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|
|          |         | w     | w + m | w in % | w     | w + m | w in % |
| TV-Ärzte | Ä1      | 322   | 664   | 48,5   | 329   | 667   | 49,3   |
|          | Ä2      | 170   | 318   | 53,5   | 171   | 326   | 52,5   |
|          | Ä3      | 41    | 175   | 23,4   | 48    | 193   | 24,9   |
|          | Ä4      | 4     | 21    | 19,0   | 4     | 23    | 17,4   |
|          | W1*     | 3     | 3     | 100,0  | 6     | 6     | 100,0  |
|          | W2*     | 4     | 20    | 20,0   | 5     | 24    | 20,8   |
| Beamte   | A13-A15 | 0     | 5     | 0,0    | 0     | 5     | 0,0    |
| AT**     | AT      | 7     | 60    | 11,7   | 10    | 65    | 15,4   |
| TV-KAH   | <E13    | 9     | 24    | 37,5   | 3     | 6     | 50,0   |
|          | E13     | 409   | 596   | 68,6   | 413   | 603   | 68,5   |
|          | E14     | 99    | 211   | 46,9   | 92    | 193   | 47,7   |
|          | E15     | 2     | 19    | 10,5   | 3     | 22    | 13,6   |
| Gesamt   |         | 1.070 | 2.116 | 50,6   | 1.084 | 2.133 | 50,8   |

\* Keine W-Besoldung, sondern Ärztetarif, \*\* Außertariflich

**Tabelle 14: MitarbeiterInnen nach Entgeltgruppen (inkl. UHZ; ohne C-/W-Besoldungen)**

Quelle: Personalkennzahlen für Gleichstellungsbericht des wissenschaftlichen Personals, Geschäftsbereich PRO, Personalcontrolling & Organisation, Stand: 31.12.2013

## 4 Studienbeginn, Studienabschluss, Promotionen und Habilitationen

### 4.1 Studium an der Medizinischen Fakultät

Im Berichtszeitraum wurde 2012 der Integrierte Modellstudiengang iMED an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg eingeführt. Es gibt verschiedene Zugänge zu einem Studienplatz. Zum Wintersemester 2008/2009 wurde ein Auswahlverfahren mit mehreren Tests eingeführt. Es beinhaltet für die medizinischen Studiengänge einen Naturwissenschaftsteil (HAM-NAT), einen Interviewteil (HAM-INT) und zusätzlich den Manuellen Teil (HAM-Man) für die Zahnmedizin.

| Wintersemester | Zulassung ohne Auswahlverfahren |     |        | Zulassung durch Auswahlverfahren<br>(HAM-Nat, HAM-Int / HAM-Man) |      |        | Zulassung Gesamt |       |        |        |
|----------------|---------------------------------|-----|--------|--|------|--------|------------------|-------|--------|--------|
|                | w                               | m   | w in % | w  | m    | w in % | w                | m     | Gesamt | w in % |
| 2007/2008      | 297                             | 131 | 69,4   | kADH   | kADH | -      | 297              | 131   | 428    | 69,4   |
| 2008/2009      | 81                              | 78  | 50,9   | 145  | 74   | 66,2   | 226              | 152   | 378    | 59,8   |
| 2009/2010      | 162                             | 118 | 57,9   | 101  | 69   | 59,4   | 263              | 187   | 450    | 58,4   |
| 2010/2011      | 156                             | 107 | 59,3   | 129  | 114  | 53,1   | 285              | 221   | 506    | 56,3   |
| 2011/2012      | 119                             | 82  | 59,2   | 133  | 132  | 50,2   | 252              | 214   | 466    | 54,1   |
| 2012/2013      | 131                             | 80  | 62,1   | 133  | 130  | 50,6   | 264              | 210   | 474    | 55,7   |
| 2013/2014      | 153                             | 99  | 60,7   | 157  | 122  | 56,3   | 310              | 221   | 531    | 58,3   |
| <b>Summe:</b>  | 1.099                           | 695 | 61,3   | 798  | 641  | 55,5   | 1.897            | 1.336 | 3.233  | 58,7   |

**Tabelle 15: Zulassungen über Auswahlverfahren in der Human- und Zahnmedizin 2007-2013**

Quelle: Prof. Hampe, Institut für Biochemie und Molekulare Zellbiologie, Zentrum für Experimentelle Medizin, Forschungsgruppe Auswahlverfahren, Stand 27.01.2014

Tabelle 15 zeigt die Entwicklung der Zulassungen zum Studium der Human- und Zahnmedizin in den letzten sieben Wintersemestern. Der Frauenanteil betrug im Durchschnitt 58,7%, das entspricht 1.897 Frauen und 1.336 Männern. Während bei der Zulassung ohne Auswahlverfahren der Frauenanteil 61,3% (1.099 Studentinnen) beträgt, liegt der Anteil der Zugelassenen durch Auswahlverfahren mit 55,5% (798 Studentinnen) um 5,8% niedriger. Die Zahl der Zulassungen sagt nichts über die angenommenen Studienplätze aus. Von den 531 im Wintersemester 2013/14 zugelassenen haben nur 468 das Studium begonnen.

Die Entwicklung der Studienanfängerinnenzahlen in der Human- und Zahnmedizin ist relativ stabil, der durchschnittliche prozentuale Frauenanteil von 2009 bis 2013 beträgt 56,4%. Der nominale Durchschnitt liegt bei 397 Studentinnen und 271 Studenten. Im Wintersemester 2013/2014 waren es 275 Frauen und 193 Männer (Abbildung 8).

Im Tabellenanhang sind die Zulassungen über das Auswahlverfahren getrennt nach Human- und Zahnmedizin von 2007-2013 aufgeführt (Tabelle 6 und Tabelle 7).



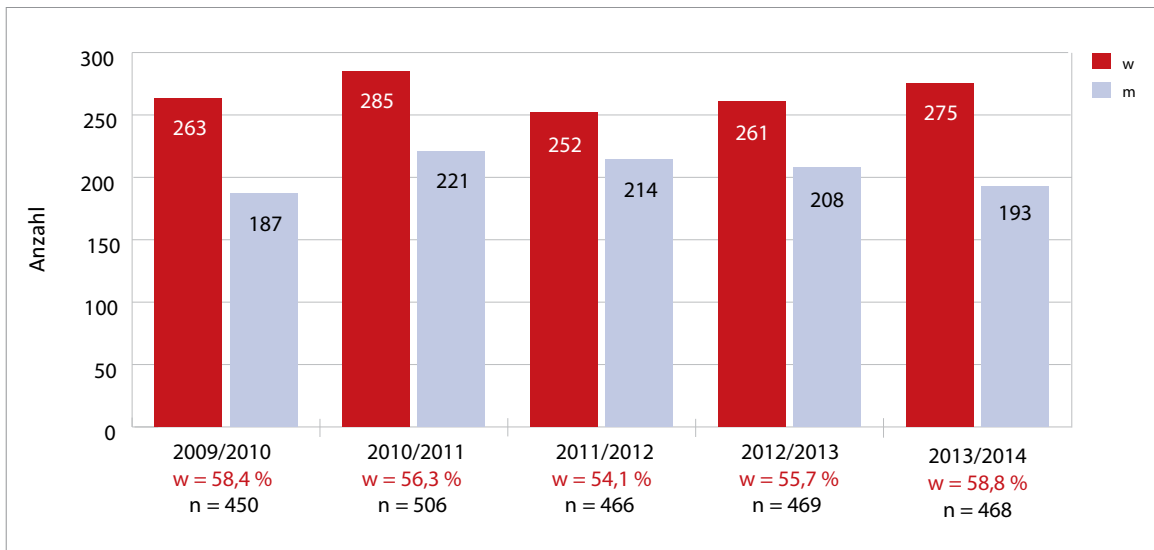


Abbildung 8: StudienanfängerInnen der Human- und Zahnmedizin in den Wintersemestern 2009-2014

Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Lehre, Stand 31.12.2013

Eine getrennte Betrachtung der Entwicklung in der Humanmedizin und in der Zahnmedizin zeigt, dass der Frauenanteil in der Zahnmedizin höher ist als in der Humanmedizin. Der prozentuale Anteil der Studienanfängerinnen in der Humanmedizin war mit 59,3 % für 2013/2014 am höchsten, Abbildung 9. In der Zahnmedizin sinkt der Frauenanteil von 2009/2010 mit 70,9 % auf 55,4 % in 2013/2014 (Abbildung 10). Das könnte mit der Einführung des Hamburger Auswahlverfahrens in Zusammenhang stehen.

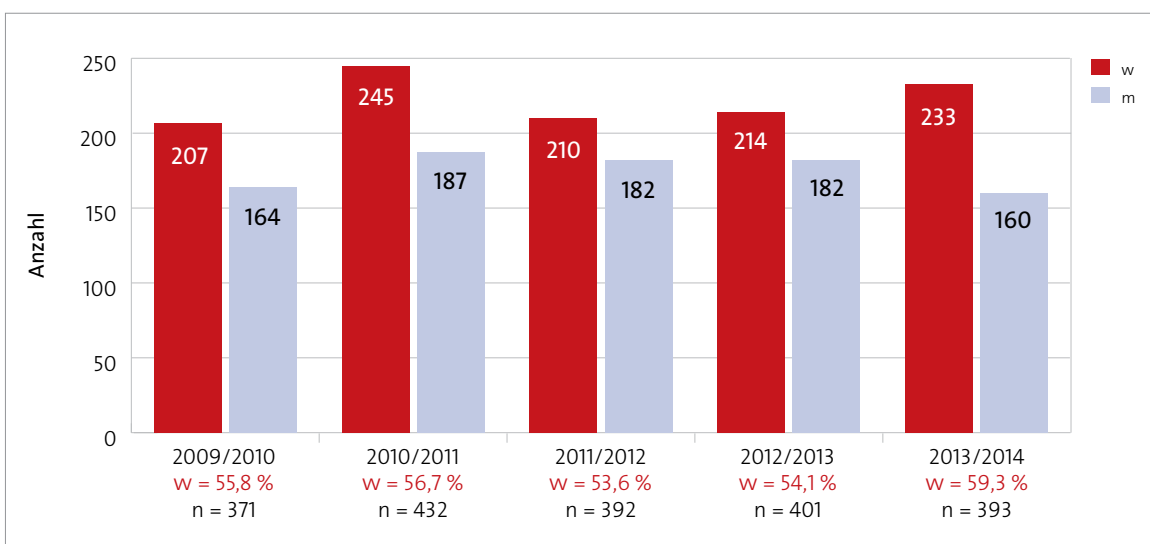


Abbildung 9: StudienanfängerInnen in der Humanmedizin in den Wintersemestern 2009-2014

Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Lehre, Stand: 31.12.2013

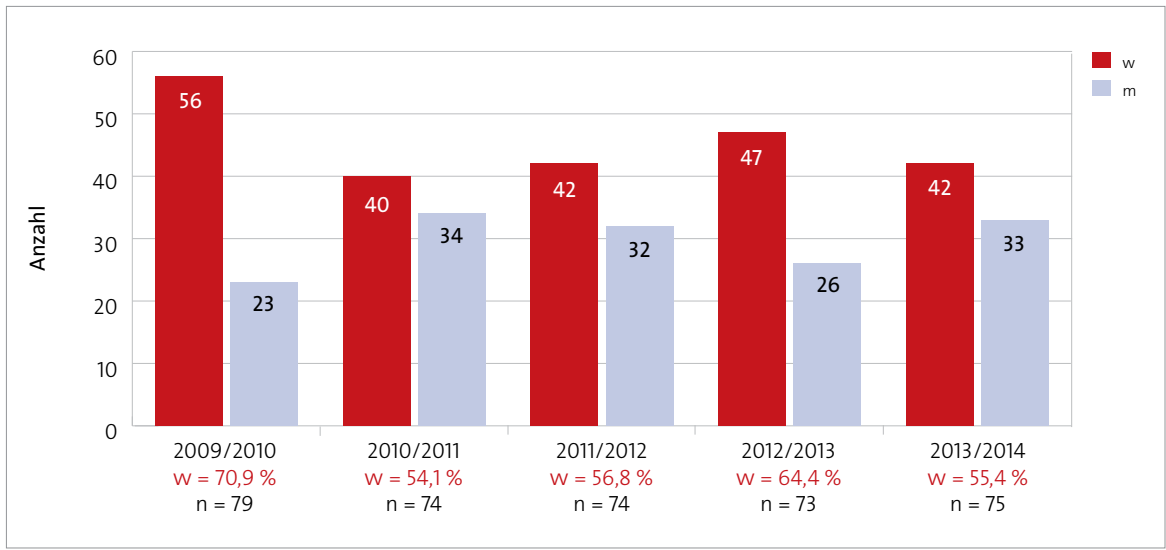


Abbildung 10: StudienanfängerInnen in der Zahnmedizin in den Wintersemestern 2009-2014  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Prodekanat für Lehre, Stand: 31.12.2013

4.2 Studienabschlüsse

Im Zeitraum 2009 - 2013 absolvierten 1.443 (61,7%) Frauen das Human- und Zahnmedizinstudium, das sind jährlich durchschnittlich 288, es schließen also deutlich mehr Frauen als Männer das Studium ab. Ob der Abschluss in der Regelzeit erfolgt, kann hier nicht beantwortet werden.

Für das Jahr 2013 liegen differenzierte Zahlen für den Abschluss in der Humanmedizin und Zahnmedizin vor<sup>7</sup>. 372 Personen schlossen das Humanmedizinstudium ab, davon 255 (68,7%) Frauen, d.h. der Frauenanteil in der Humanmedizin liegt 2013 noch höher als in der Zahnmedizin mit 48 (59,2%) Frauen von 81 Absolvierten und Absolventinnen.

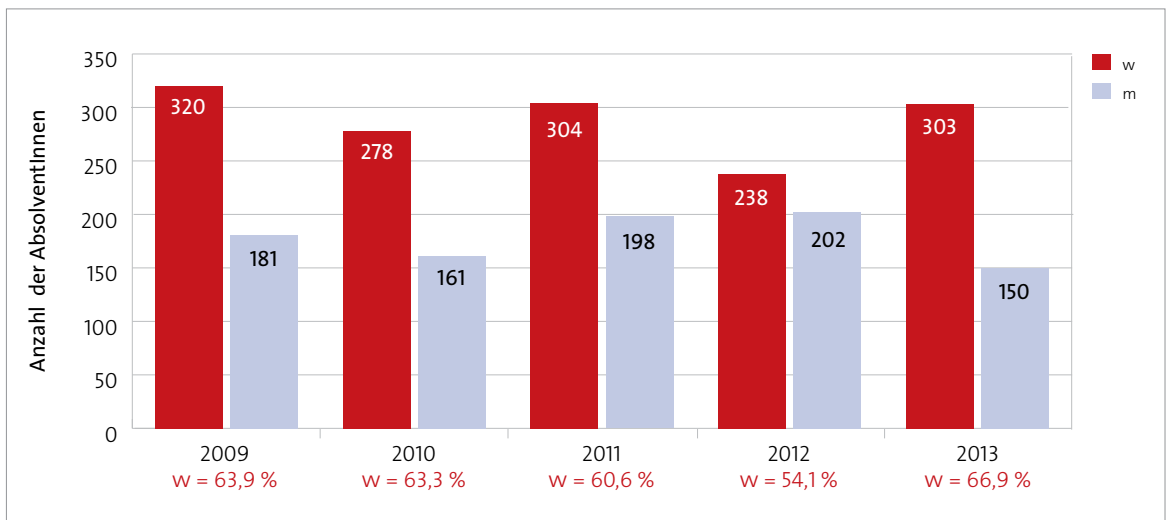


Abbildung 11: AbsolventInnen in Human- und Zahnmedizin 2009-2013  
 Quellen: Planungsinformationssystem (PLIS) der Universität Hamburg und Universität Hamburg Abteilung 1 – Universitätsentwicklung Referat 13 – Datenmanagement und Statistik, Stand: 31.12.2013

### 4.3 Promotionen an der Medizinischen Fakultät

In der Human- und Zahnmedizin promovieren seit 2005 mehr Frauen als Männer, im Durchschnitt der letzten fünf Jahre waren es 57,3%. Im Berichtszeitraum 2012 - 2013 blieb der Frauenanteil an den Promotionen mit 58,3% im Jahre 2012 und 58,8% im Jahr 2013 stabil (Abbildung 13). Im Jahr 2013 war die Anzahl der Promotionen mit insgesamt 301 die höchste in den letzten fünf Jahren.

Abbildung 12 zeigt die Entwicklung der Promotionen seit 1963. Im Jahr 2005 lag der Frauenanteil an den Promotionen mit 53% zum ersten Mal höher als der Männeranteil. Im Tabellenanhang (Tabelle 8) ist die Entwicklung der Promotionen der letzten 50 Jahre von 1963-2013 nominell dargestellt.

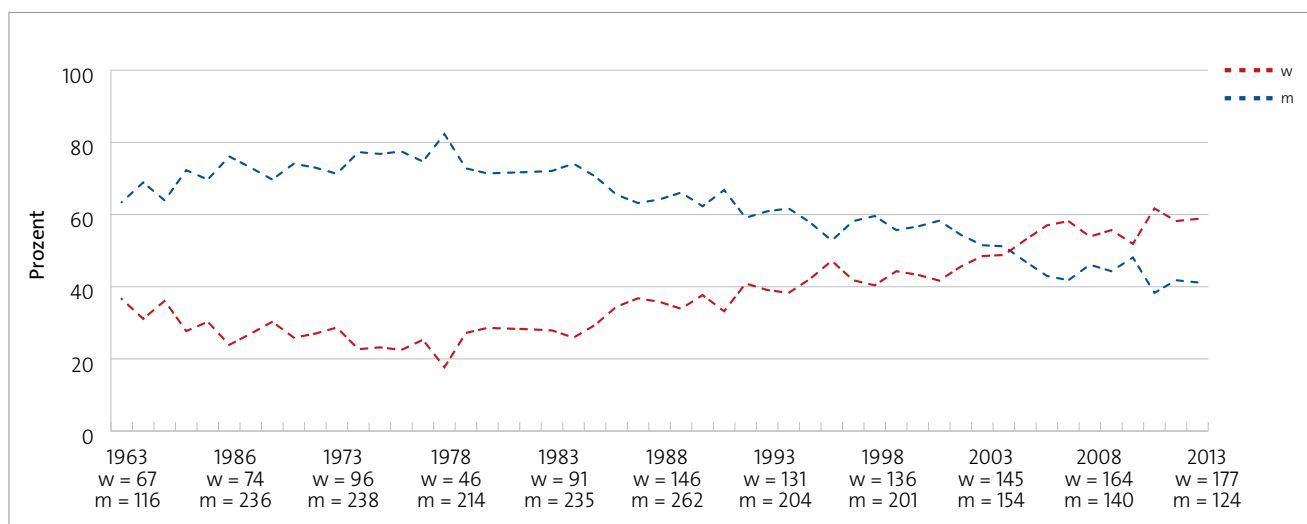


Abbildung 12: Anzahl der Promotionen, Frauenanteil in % sowie Gesamtzahl in der Human- und Zahnmedizin von 1963-2013  
Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat; Stand: 31.12.2013

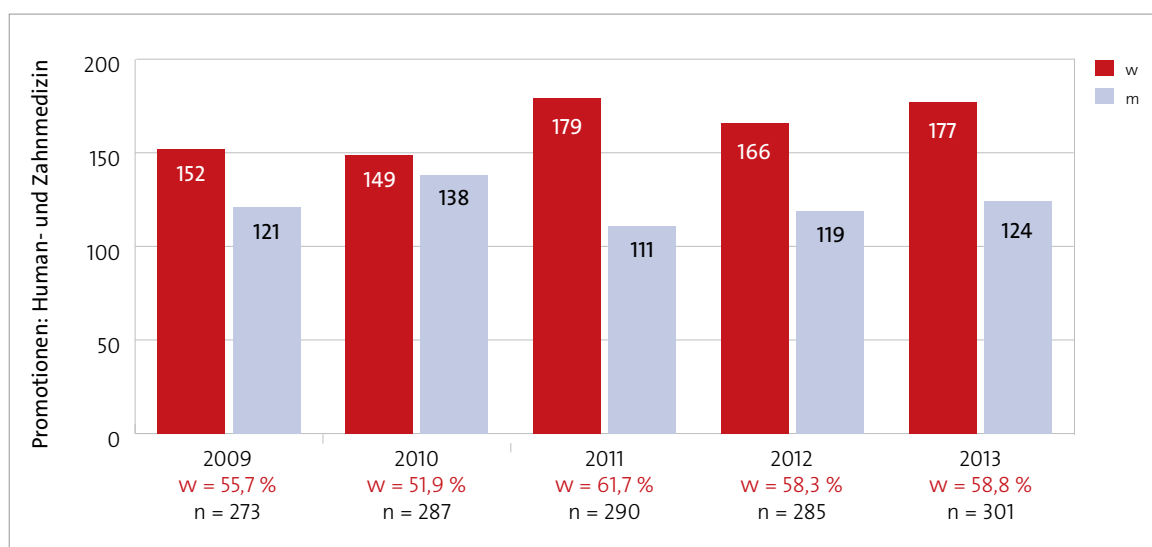
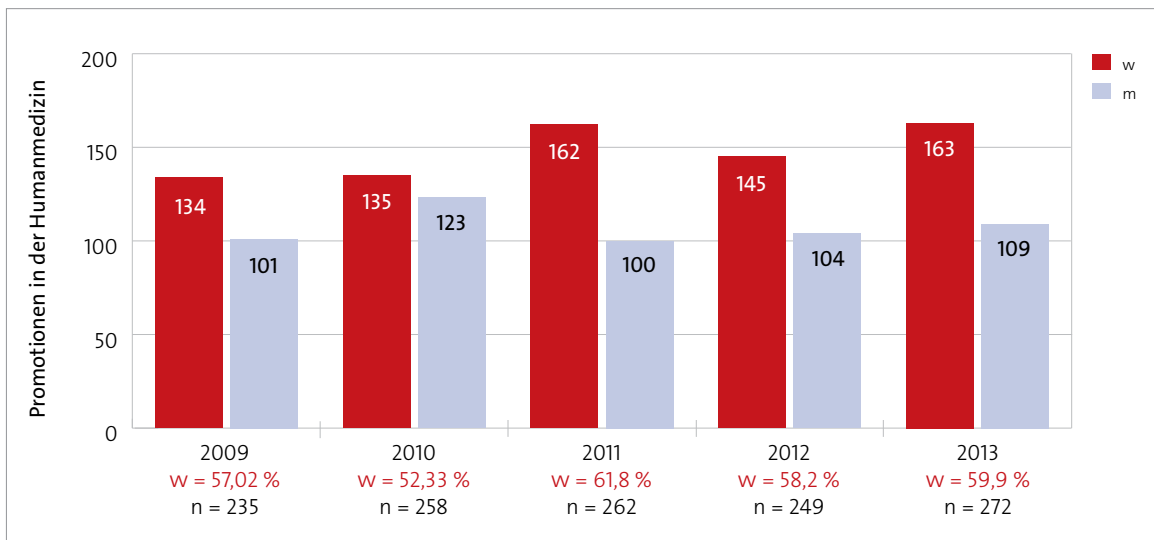


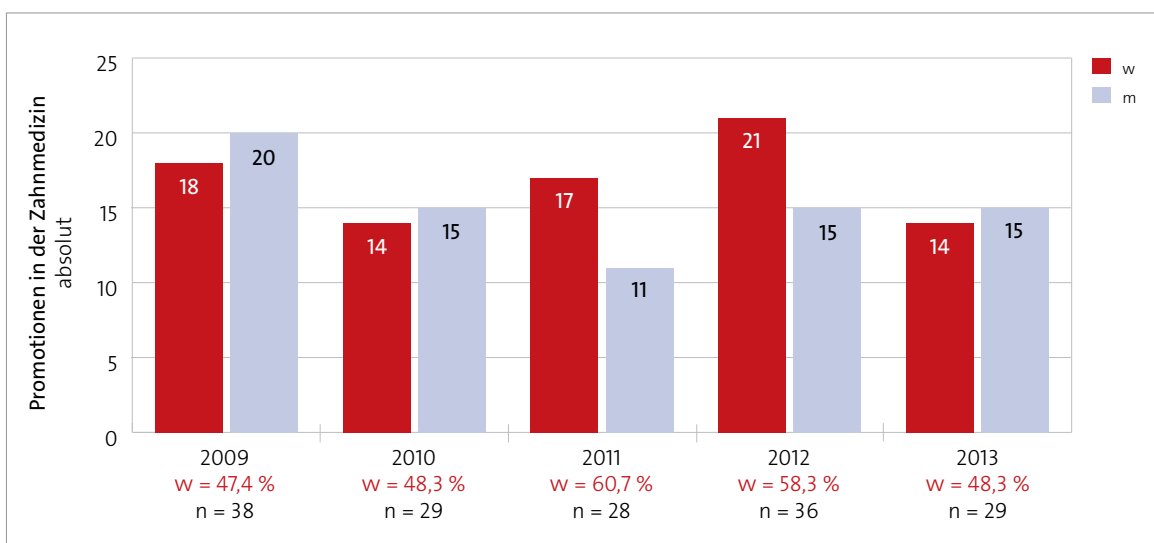
Abbildung 13: Anzahl der Promotionen, Frauenanteil in % sowie Gesamtzahl n in der Human- und Zahnmedizin von 2009-2013  
Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat; Stand: 31.12.2013

Eine Differenzierung der Daten in Humanmedizin und Zahnmedizin im Durchschnitt der letzten fünf Jahre zeigt, dass der prozentuale Frauenanteil an den Promotionen in der Humanmedizin mit 57,8 % höher liegt als in der Zahnmedizin mit 52,6 %.

Im Jahr 2013 lag der Anteil der promovierten Frauen in der Zahnmedizin mit 48,3 % etwas unter 50 % (Abbildung 15). Es promovierten 15 Männer und 14 Frauen. In der Humanmedizin promovierten 2013 mehr Frauen (163) als Männer (109) (Abbildung 14).

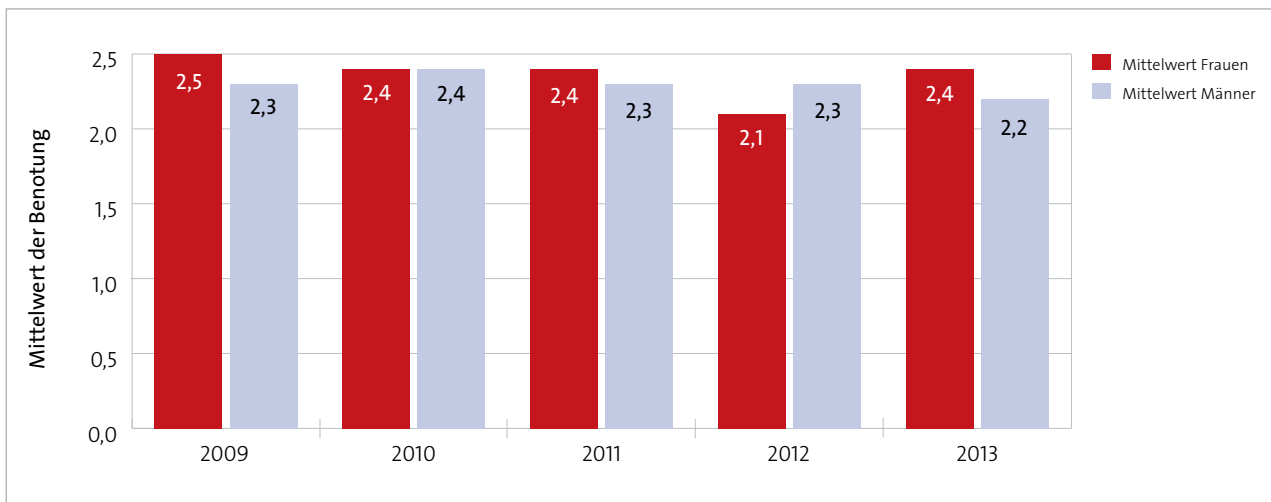


**Abbildung 14:** Anzahl der Promotionen, Frauenanteil in % sowie Gesamtzahl n in der Humanmedizin von 2009-2013  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

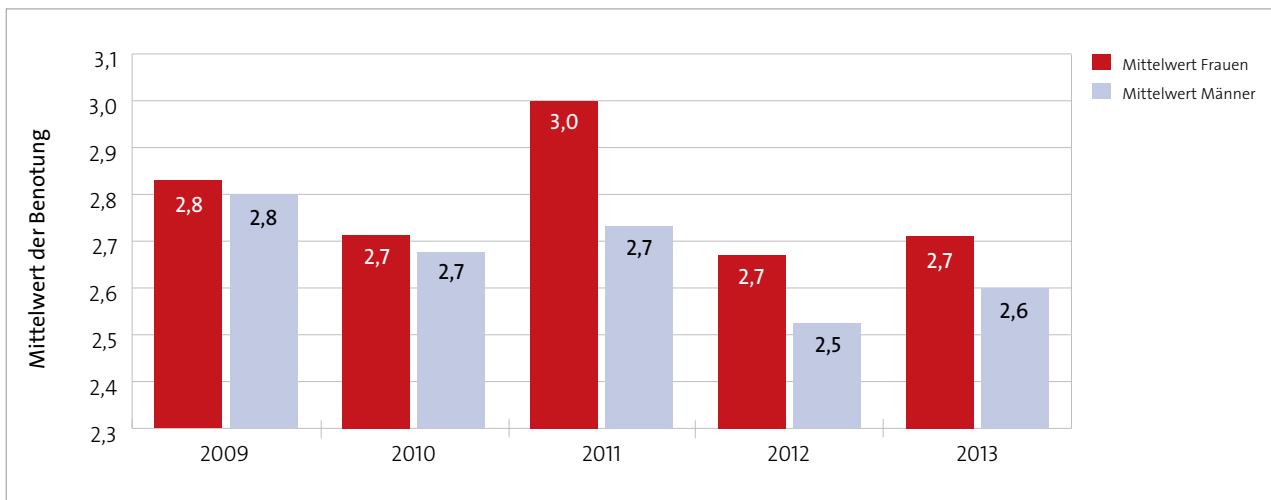


**Abbildung 15:** Anzahl der Promotionen, Frauenanteil in % sowie Gesamtzahl in der Zahnmedizin von 2009-2013  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

Die Mittelwerte der Bewertungen der Promotionen in der Human- und Zahnmedizin sind in Abbildung 16 und 17 in Säulendiagrammen dargestellt. Zur Interpretation ist zu beachten: Je niedriger die Säulen, umso besser die Bewertung. Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre sind in der Humanmedizin und in der Zahnmedizin die Leistungen der Männer minimal besser bewertet worden als die der Frauen. Einen differenzierten Einblick in die Bewertung erlaubt Tabelle 16: Bewertung der Promotionen in Medizin und Zahnmedizin 2012-2013.



**Abbildung 16: Bewertungen der Promotionen in der Humanmedizin 2009-2013, geschlechtsspezifisch**  
Quelle: Medizinische Fakultät, Promotionsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013



**Abbildung 17: Bewertungen der Promotionen in der Zahnmedizin 2009-2013, geschlechtsspezifisch**  
Quelle: Medizinische Fakultät, Promotionsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

| Promotionen in Medizin und Zahnmedizin 2012-2013, geschlechtsspezifisch |            |            |            |             |
|---|------------|------------|------------|-------------|
| Medizin   | Gesamt     | w          | m          | w in %      |
| summa cum laude   | 26         | 9          | 17         | 34,6        |
| magna cum laude   | 293        | 172        | 121        | 58,7        |
| cum laude   | 192        | 118        | 74         | 61,5        |
| rite  | 10         | 9          | 1          | 90,0        |
| <b>Zwischensumme Medizin</b>  | <b>521</b> | <b>308</b> | <b>213</b> | <b>59,1</b> |
| <b>Zahnmedizin</b>  |            |            |            |             |
| Zahnmedizin   | Gesamt     | w          | m          | w in %      |
| summa cum laude   | 3          | 1          | 2          | 33,3        |
| magna cum laude   | 18         | 10         | 8          | 55,6        |
| cum laude   | 43         | 23         | 20         | 53,5        |
| rite  | 1          | 1          | 0          | 100         |
| <b>Zwischensumme Medizin</b>  | <b>65</b>  | <b>35</b>  | <b>30</b>  | <b>53,8</b> |
| <b>Gesamt Human- und Zahnmedizin</b>                                    | <b>586</b> | <b>343</b> | <b>243</b> | <b>58,5</b> |

Tabelle 16: Bewertung der Promotionen in Medizin und Zahnmedizin 2012-2013

Quelle: Medizinische Fakultät, Promotionsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

#### 4.4 Frauenanteil an Promotionen in der Medizin im bundesweiten Vergleich

In der „17. Fortschreibung des Datenmaterials Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz“<sup>8</sup> liegen Daten zum Frauenanteil an Promotionen für Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften nicht getrennt vor. Es wird daher auch nicht differenziert nach Zahn- und Humanmedizin.

Vergleicht man dennoch die Ergebnisse der Promotionen in der Human- und Zahnmedizin aus Hamburg mit den letzten veröffentlichten bundesweiten Daten des Jahres 2011, so haben am UKE 290 Personen promoviert, bundesweit 7.771 Personen. Dabei handelte es sich um 179 Frauen am UKE und um 4.472 Frauen bundesweit. Dieses entspricht einem etwas höheren prozentualen Frauenanteil von 61,7% am UKE gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 57,5%.

#### 4.5 Promotionspreise des Freundes- und Förderkreises des UKE

Der Freundes- und Förderkreis des UKE e.V. lobt jährlich 12 bis 15 Promotionspreise in verschiedenen Fachgebieten aus. Die Preise sind nach der Wissenschaftlerin Hedwig Wallis und weiteren vierzehn Wissenschaftlern mit verdienstvollem Bezug zum UKE benannt.

Durch die Wertschätzung ihrer besonders guten Arbeit sollen junge Menschen mit Hilfe eines Promotionspreises zu weiterer wissenschaftlicher Arbeit motiviert werden. In den fünf Jahren von 2009 - 2013 verlieh der Freundes- und Förderkreis des UKE 71 Promotionspreise, 38 gingen an Männer, 33 an Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 46,5%. Es gibt starke Schwankungen am Frauenanteil, so betrug er 2009 mehr als 66%, 2010 nur 37,5% und 2013 sogar nur 26,7% (Tabelle 17).

| Jahr  | w  | m  | w + m | w in % |
|-------|----|----|-------|--------|
| 2009  | 10 | 5  | 15    | 66,7   |
| 2010  | 6  | 10 | 16    | 37,5   |
| 2011  | 7  | 5  | 12    | 58,3   |
| 2012  | 6  | 7  | 13    | 46,2   |
| 2013  | 4  | 11 | 15    | 26,7   |
| Summe | 33 | 38 | 71    | 46,5   |

Tabelle 17: Anzahl der Promotionspreise 2009-2013, geschlechtsspezifisch

Quelle: Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

#### 4.6 Hedwig Wallis-Promotionspreis

Das Dekanat hat zu Ehren von Frau Prof. Dr. med. Hedwig Wallis einen Promotionspreis gestiftet, der seit 2008 jährlich verliehen wird. Frau Wallis war Direktorin der Abteilung für Psychosomatik des Kindes- und Jugendalters an der Kinderklinik des UKE. Der vom Freundes- und Förderkreis des UKE e.V. verliehene Hedwig-Wallis-Preis ist mit 1.250 Euro dotiert und wird jährlich für die beste Dissertation im Fachgebiet Psychosoziale Medizin vergeben.

Im Jahr 2012 ging der Preis an Dr. med. Philipp von Issendorff, Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie und 2013 an Dr. phil. Timo Ole Nieder, Institut für Sexualforschung und Forensische Psychiatrie.

#### 4.7 Habilitationen an der Medizinischen Fakultät

Der prozentuale Anteil der Frauen, die habilitierten bzw. umhabilitierten, ist in den letzten 15 Jahren deutlich gestiegen. Der Durchschnitt der letzten fünf Jahre (2009-2013) liegt bei 26%. Im Vergleich zu 21% im Zeitraum von 2004-2008 und 16% von 1999-2003 (Abbildung 18). Das sind 38 Habilitationen von Frauen in den letzten fünf Jahren. 2013 betrug er 28,1% (Abbildung 19). Im Tabellenanhang (Tabelle 9) ist die Entwicklung der Habilitationen seit 1984 aufgeführt.

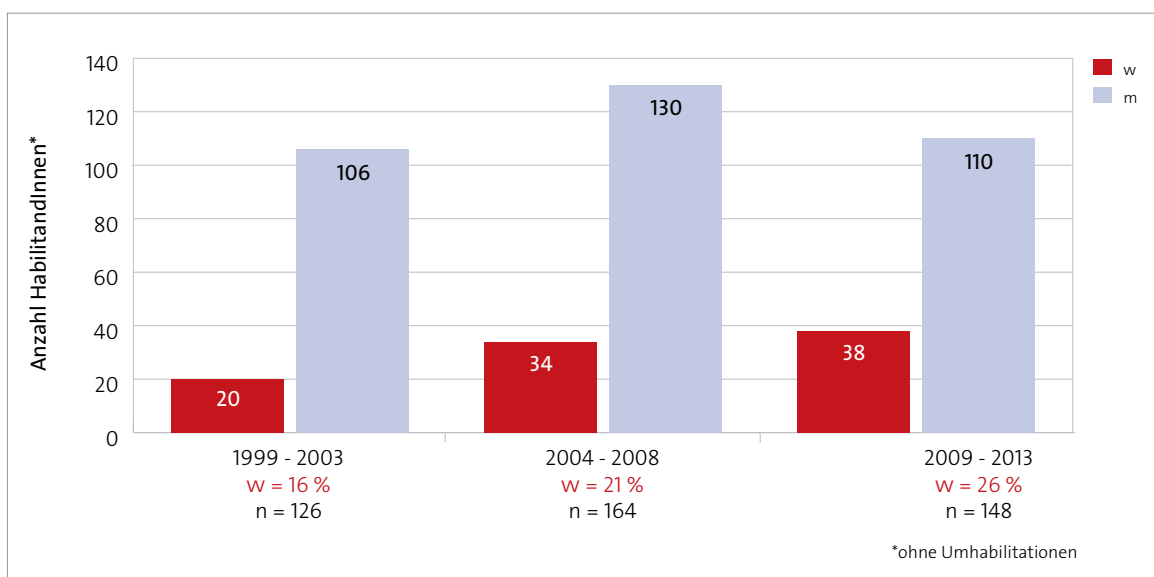
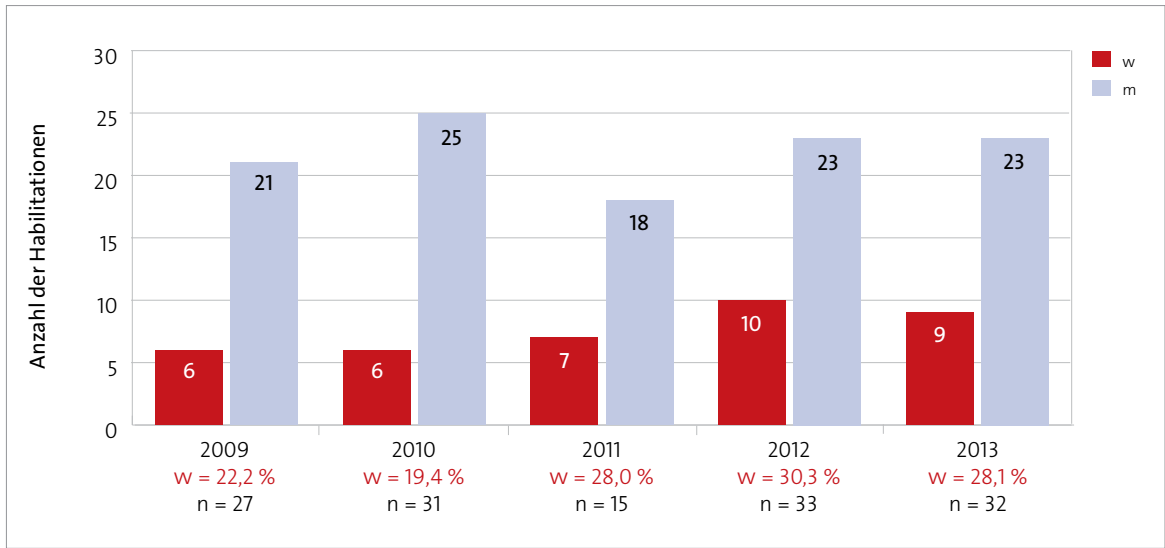


Abbildung 18: Habilitationen in 5-Jahreszeiträumen 1999-2013

Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

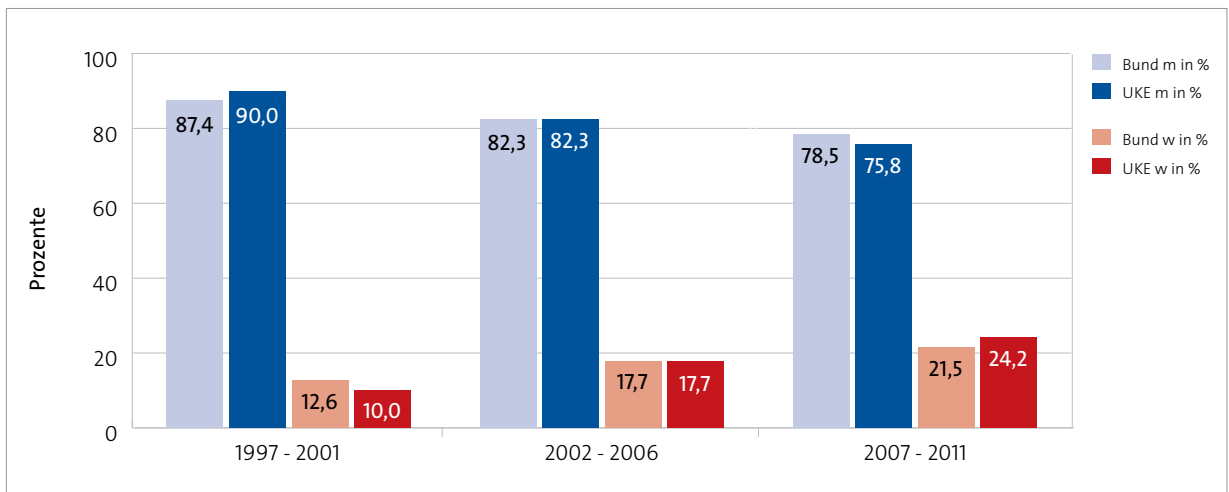


**Abbildung 19: Habilitationen in der Medizinischen Fakultät von 2009-2013, geschlechtsspezifisch**  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

**4.8 Habilitationen in der Medizin im bundesweiten Vergleich**

Vergleicht man die Hamburger Ergebnisse mit den bundesweiten Daten des Jahres 2011<sup>9</sup> (aktuellere Zahlen liegen nicht vor) für Medizin und Gesundheitswissenschaften, so haben bundesweit 799 Personen habilitiert, davon sind 178 Frauen. Im UKE haben 25 Personen habilitiert, davon sieben Frauen. Dies entspricht einem prozentualen Frauenanteil im Bundesdurchschnitt von 22,3% und im UKE von 28% im Jahr 2011. Es wurden nur die Habilitationen an der Medizinischen Fakultät Hamburg berücksichtigt, nicht die in den Gesundheitswissenschaften.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Entwicklung des Frauenanteils an den Habilitationen bundesweit und am UKE wurde in Abbildung 20 ein Zeitraum von 15 Jahren in 5-Jahresintervallen dargestellt. Der prozentuale Zuwachs im UKE vom Zeitraum 1997-2001 bis 2007-2011 beträgt 14,2%. Bundesweit stieg der Frauenanteil im gleichen Zeitraum um 8,9%.



**Abbildung 20: Habilitationen Bund und UKE in 5-Jahres-Intervallen 1997-2011, geschlechtsspezifisch**  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat und [www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-34-Chancengleichheit.pdf), Stand: 31.12.2013



## 5 Forschungs- und Nachwuchsförderung an der Medizinischen Fakultät

Die Medizinische Fakultät hat unabhängig von der gezielten Frauenförderung, die im Gleichstellungsplan verankert ist, folgende Forschungsfördermaßnahmen etabliert:

- Projektförderung
- Freies Forschungsjahr
- Komplementäre investive Förderung
- Anschubfinanzierung
- Postdoc Übergangsstipendien, neues Förderprogramm (seit 2013)
- Personalstellen im PhD Programm für MedizinerInnen (seit 2013)

Die einzelnen Fördermaßnahmen und Antragsanforderungen sind auf der Website des Forschungsdekanats ausführlich beschrieben<sup>10</sup>. Im Folgenden wird analysiert, in welchem Verhältnis und Umfang Frauen und Männer diese Maßnahmen der Forschungsförderung erhielten. Da sich der Umfang der Fördermaßnahmen 2013 verändert hat, werden die Jahre 2012 und 2013 getrennt dargestellt. Im Jahr 2012 wurden insgesamt 68 Anträge für die oben genannten Fördermaßnahmen gestellt, 31 davon von Frauen (45,6%). Von den beantragten Maßnahmen wurden insgesamt 23 bewilligt, 8 von Frauen (34,8%) und 15 von Männern. Frauen erhielten somit 272.150 Euro (28,2%) im Rahmen dieser Fördermaßnahmen und Männer 694.450 Euro.

Im Jahr 2013 wurden zwei weitere Förderinstrumente eingeführt und das Fördervolumen auf 1.750.000 Euro erhöht. Es gab 53 (51,5%) Antragstellerinnen und 50 Antragsteller. Bewilligungen erhielten insgesamt 42 Personen, davon 15 (35,7%) Wissenschaftlerinnen. Der Umfang der Fördersumme für Frauen erreichte 745.000 Euro (42,6%), hier stieg der prozentuale Anteil für geförderte Frauen deutlich um 14,4% im Vergleich zum Vorjahr, war aber mit 260.000 Euro geringer als die Förderung der Wissenschaftler.

Die *Projektförderung* wurde 2012 von 39 Personen beantragt, davon 24 (61,5%) von Frauen. Bewilligungen erhielten elf Personen, davon fünf (45,5%) Wissenschaftlerinnen. Die Fördersumme für Wissenschaftlerinnen betrug 200.250 Euro, das entspricht einem Anteil von 45,5% (Tabelle 18). Es ist erfreulich, dass es eine so hohe Zahl von Antragstellerinnen gab und ein relativ ausgeglichenes Verhältnis von geförderten Frauen und Männern.

Drei Frauen (18,8%) und 13 Männer beantragten das *Freie Forschungsjahr* 2012/13, Bewilligungen erhielten eine Frau (16,7%) und fünf Männer. Der Frauenanteil ist mit 16,7% sehr gering.

Die *Anschubfinanzierung* wurde von sechs Wissenschaftlern und einer Wissenschaftlerin beantragt, deren Antrag jedoch nicht erfolgreich war. Zwei Wissenschaftler erhielten eine *Anschubfinanzierung* von insgesamt 190.000 Euro.

| Maßnahmen   | 2012      |           |           |             |               |           |           |             |                     |                |                |             |
|---|-----------|-----------|-----------|-------------|---------------|-----------|-----------|-------------|---------------------|----------------|----------------|-------------|
|   | Anträge   |           |           |             | Bewilligungen |           |           |             | Fördersumme in Euro |                |                |             |
|   | w         | m         | w+m       | w in %      | w             | m         | w+m       | w in %      | w                   | m              | w+m            | w in %      |
| Projektförderung  | 24        | 15        | 39        | 61,5        | 5             | 6         | 11        | 45,5        | 200.250             | 239.600        | 439.850        | 45,5        |
| Freies Forschungsjahr<br>2012/2013<br>Umfang 6 Stellen<br>à 50.000 Euro | 3         | 13        | 16        | 18,8        | 1             | 5         | 6         | 16,7        | 50.000              | 250.000        | 300.000        | 16,7        |
| Komplementäre<br>investive Förderung                                    | 3         | 3         | 6         | 50,0        | 2             | 2         | 4         | 50,0        | 21.900              | 14.850         | 36.750         | 59,6        |
| Anschubfinanzierung   | 1         | 6         | 7         | 14,3        | 0             | 2         | 2         | 0,0         | 0                   | 190.000        | 190.000        | 0,0         |
| <b>Gesamt</b>   | <b>31</b> | <b>37</b> | <b>68</b> | <b>45,6</b> | <b>8</b>      | <b>15</b> | <b>23</b> | <b>34,8</b> | <b>272.150</b>      | <b>694.450</b> | <b>966.600</b> | <b>28,2</b> |

**Tabelle 18: Forschungsförderung, Anträge, Bewilligungen Fördersumme 2012**

Quelle: Forschungsdekanat und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

2013 wurde die Projektförderung von 43 Personen beantragt, davon 22 (51,2%) von Frauen, Bewilligungen erhielten elf Anträge, davon fünf (45,5%) von Wissenschaftlerinnen (Tabelle 19). Zwar erhielten wie im Vorjahr diese Förderung mehr Männer als Frauen, aber im Ganzen ist das Verhältnis mit einem Frauenanteil an der Fördersumme von 247.850 Euro (48%) fast ausgeglichen.

| Maßnahmen  | 2013      |           |            |             |               |           |           |             |                     |                  |                  |             |
|--|-----------|-----------|------------|-------------|---------------|-----------|-----------|-------------|---------------------|------------------|------------------|-------------|
|  | Anträge   |           |            |             | Bewilligungen |           |           |             | Fördersumme in Euro |                  |                  |             |
|  | w         | m         | w+m        | w in %      | w             | m         | w+m       | w in %      | w                   | m                | w+m              | w in %      |
| Projektförderung mit Sach-<br>und Personalmittel   | 22        | 21        | 43         | 51,2        | 5             | 6         | 11        | 45,5        | 247.850             | 268.650          | 516.500          | 48,0        |
| Freies Forschungsjahr<br>2013/14: Umfang 6 Stellen<br>à 60.000 Euro  | 7         | 10        | 17         | 41,2        | 2             | 4         | 6         | 33,3        | 120.000             | 240.000          | 360.000          | 33,3        |
| Komplementäre<br>investive Förderung   | 1         | 6         | 7          | 14,3        | 1             | 5         | 6         | 16,7        | 7.150               | 97.850           | 105.000          | 6,8         |
| Anschubfinanzierung  | 5         | 12        | 17         | 29,4        | 3             | 8         | 11        | 27,3        | 130.000             | 232.000          | 362.000          | 35,9        |
| Post-doc Übergangs-<br>stipendien, neues Förder-<br>programm seit 2013,<br>60.000 Euro pro Stelle<br>Kalkulationsgröße | 17        | 4         | 21         | 81,0        | 4             | 2         | 6         | 66,7        | 240.000             | 120.000          | 360.000          | 66,7        |
| Personalstellen PhD-<br>Programm seit 2013   | 1         | 3         | 4          | 25,0        | 0             | 1         | 1         | 100,0       | 0                   | 46.500           | 46.500           | 0,0         |
| <b>Gesamt</b>  | <b>53</b> | <b>56</b> | <b>109</b> | <b>51,5</b> | <b>15</b>     | <b>26</b> | <b>41</b> | <b>35,7</b> | <b>745.000</b>      | <b>1.005.000</b> | <b>1.750.000</b> | <b>42,6</b> |

**Tabelle 19: Forschungsförderung, Anträge, Bewilligungen Fördersumme 2013**

Quelle: Forschungsdekanat und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

Sieben Frauen (41,2%) und zehn Männer beantragten das Freie Forschungsjahr 2013/2014, Bewilligungen erhielten zwei Frauen (33,3%) und vier Männer, das entspricht einen Frauenanteil von einem Drittel, auch hier sollte der Frauenanteil noch gesteigert werden.

Zwölf Wissenschaftler und fünf Wissenschaftlerinnen (29,4%) beantragten 2013 eine Anschubfinanzierung für ein Forschungsprojekt. Drei Wissenschaftlerinnen (27,3%) erhielten insgesamt eine Förderung in Höhe von 130.000 Euro, das entspricht 35,9% des Volumens des Förderinstrumentes „Anschubfinanzierung“. Acht Wissenschaftler erhielten insgesamt 232.000 Euro (64,1%).

Das Förderinstrument *Post-doc Übergangsstipendien* wurde 2013 eingeführt, 17 Wissenschaftlerinnen beantragten dieses Übergangsstipendium, vier erhielten eine Bewilligung. Somit gingen 240.000 Euro (66,7%) von dieser Fördersumme an Wissenschaftlerinnen, das sind 60.000 Euro Kalkulationsgröße pro Stelle.

Im Rahmen des PhD-Programms für MedizinerInnen beantragte eine Frau (25%) und drei Männer diese Förderung, ein Wissenschaftler erhielt die Fördersumme von 46.500 Euro.

Eine Betrachtung der gesamten Forschungsförderungssumme für 2013 von 1.750.000 Euro im Verhältnis zu den 42 Bewilligungen (Tabelle 19) zeigt, dass der durchschnittlich bewilligte Förderbetrag für die 27 Wissenschaftler bei 37.222 Euro liegt und bei den 15 Wissenschaftlerinnen mit 49.667 Euro deutlich höher ist. Der Unterschied erklärt sich durch die höhere Summe für eine Anschubfinanzierung pro Wissenschaftlerin.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass 2013 die 27 Wissenschaftler insgesamt mehr Forschungsförderung erhielten, 1.005.000 Euro (57,4%), als die 15 Wissenschaftlerinnen, sie erhielten 745.000 Euro. Das sind 43% der Gesamtfördersumme, dennoch erhielt die einzelne Forscherin im Durchschnitt eine höhere Fördersumme.

## 6 Frauenförderung und Personalentwicklung

Das Gleichstellungsteam setzte die im Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät verankerten etablierten Personalentwicklungsinstrumente für Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen um. Die Fakultät hat 2008 im dritten Gleichstellungsplan wirksame Anreizsysteme festgeschrieben<sup>11</sup>, dazu gehören:

- Ausgleichsstellen nach erfolgreich abgeschlossener Habilitation einer Frau
- Zusätzliche Forschungszeiten für Klinikerinnen
- MENTORING-Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen
- Seminarangebote zur Nachwuchsförderung

### 6.1 Ausgleichsstelle für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau

Auf zwei Jahre befristete halbe Ausgleichsstellen für erfolgreich habilitierte Wissenschaftlerinnen wurden von 2001-2013 für 74 Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation bewilligt. Diese Stelle erhält die Klinik/das Institut, in der die Wissenschaftlerin habilitiert hat. Die neue Stelle ist mit einer Frau zu besetzen. Die Ausgleichsstelle ist im Zeitraum von sechs Monaten nach der Habilitation zu beantragen und zu besetzen. Abbildung 21 stellt dar, in welchem Umfang die Zentren dieses Förderinstrument genutzt haben.

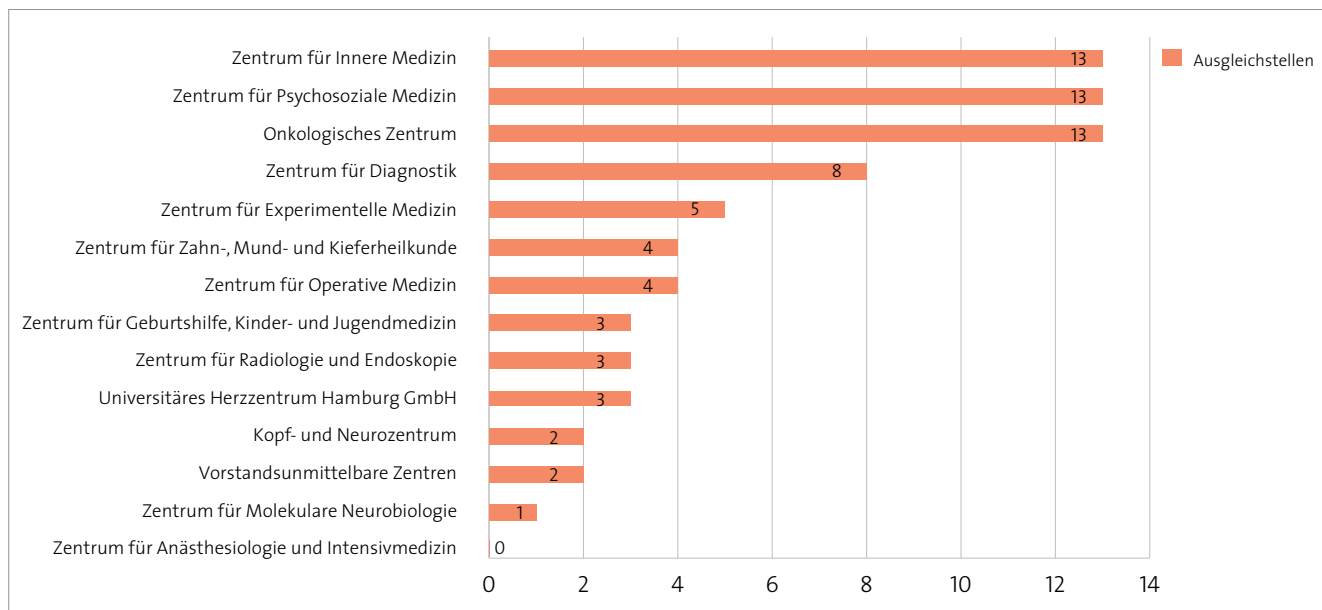


Abbildung 21: Ausgleichsstellen: Zuordnung nach Zentren 2001-2013

Quelle: Prodekanat für Forschung, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

11 3. Gleichstellungs-/ Frauenförderplan der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf – Universität Hamburg  
[www.uke.de/der-vorstand/dekanat/downloads/geschaeftsfuehrung-dekanat/Gleichstellungsplan\\_final2008-2013Dezo8.pdf](http://www.uke.de/der-vorstand/dekanat/downloads/geschaeftsfuehrung-dekanat/Gleichstellungsplan_final2008-2013Dezo8.pdf)

## 6.2 Forschungszeiten für Klinikerinnen

Das im Gleichstellungsplan verankerte Förderinstrument zur Erhöhung der Forschungsleistungen von Frauen wurde den Anforderungen der Kliniken angepasst. Frauen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, können auf Antrag der Klinik- bzw. Institutsleitung über einen Zeitraum von 18 Monaten eine zusätzliche flexible Forschungszeit von maximal sechs Monaten erhalten. In dieser Zeit sind die Frauen 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 Kliniken/Institute.

2009-2011 haben 17 Frauen diese Freistellung erhalten, von 2012-2013 waren es 18 Klinikerinnen.

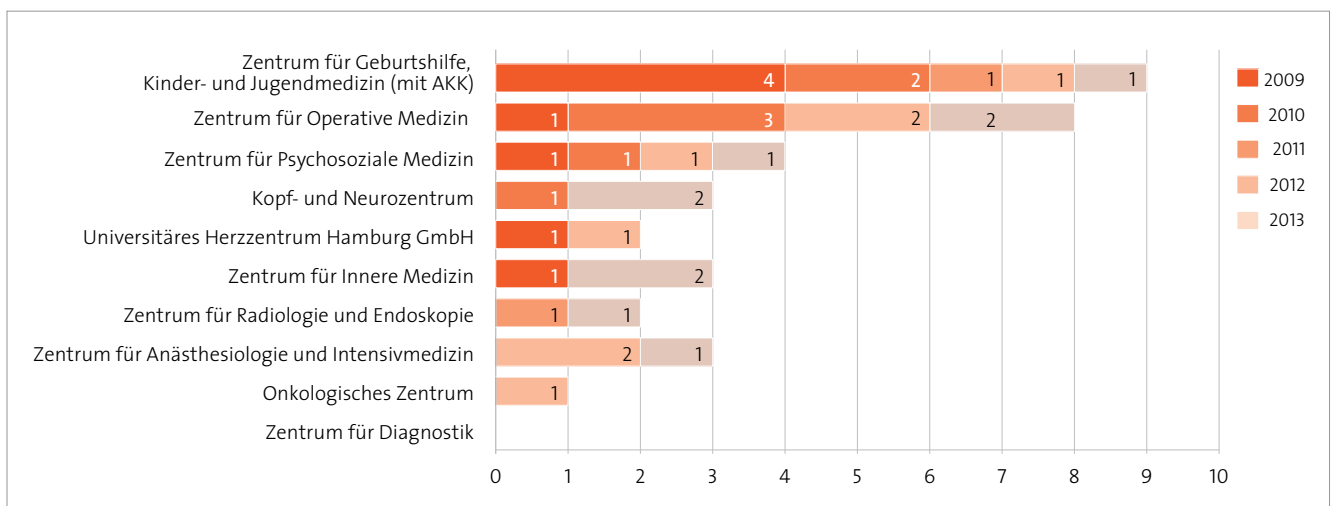


Abbildung 22: Zusätzliche Forschungszeiten für Klinikerinnen – Zuordnung nach Zentren 2009 - 2013, Stand 31.12.2013

Quelle: Prodekanat für Forschung, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

## 6.3 MENTORING-Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen



Abbildung 23: Die vier Säulen des MENTORING – Programms für Postdoc-Wissenschaftlerinnen

Quelle: Gleichstellungsreferat, Frauenreferentin, Stand: 31.12.2013

Seit 2008 ist das im Gleichstellungsplan als personenbezogene Personalentwicklungsmaßnahme verankerte MENTORING-Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen umgesetzt. Im September 2014 wird mit der Abschluss- und Auftaktveranstaltung die 3. Staffel „verabschiedet“ und die Bewerbungsphase für die 4. Staffel „eingeläutet“. Das 18-monatige Programm richtet sich an Frauen in der Postdoc-Phase, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Die Mentorinnen sind Professorinnen der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg und Expertinnen anderer Forschungseinrichtungen im norddeutschen Raum. Die Bewerbungsunterlagen und das persönliche Bewerbungsgespräch vor einem Gremium bilden die Grundlage für die Auswahl. Neben der elementaren Tandembeziehung zwischen Mentee und Mentorin bildet das umfangreiche begleitende Seminarprogramm für die Mentees und das sich daraus ergebende Peer-Group-Mentoring den Kern des Programms (Abbildung 23). Das Programm wäre nicht möglich ohne die engagierte Unterstützung der Mentorinnen, die überwiegend aus dem UKE kommen.

Ziel des Programms ist es, bessere Voraussetzungen zur Erhöhung des Anteils qualifizierter Wissenschaftlerinnen auf allen Hierarchieebenen zu schaffen. Es soll die Karrierechancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die Initiierung von nachhaltigen und verbindlichen Netzwerken für Mentees und Mentorinnen sowie der Entwicklung der Mentees, der Mentorinnen und des UKEs optimieren <sup>12</sup>.

In den drei Staffeln waren 52 Mentees über den Zeitraum von 2008-2014 beteiligt (Tabelle 20). Die Staffeln sind interdisziplinär besetzt: 32 (61,5%) sind Humanmedizinerinnen, 12 (23,1%) Naturwissenschaftlerinnen und 5 (9,6%) Psychologinnen. Außerdem nahmen je eine Sozialwissenschaftlerin, Veterinärmedizinerin und eine Pharmazeutin an dem Programm teil. Kinder haben 22 (42,3%) der Mentees, elf Mentees (21,2%) nutzten auch die Elternzeit, um an dem Programm teilzunehmen. Der Altersdurchschnitt liegt bei 34 Jahren, die jüngste Teilnehmerin war 27 Jahre und die älteste 46 Jahre alt zum jeweiligen Staffelbeginn.

|  | 1. Staffel         | 2. Staffel         | 3. Staffel         | Gesamt | w in %<br>n = 52 |
|--|--------------------|--------------------|--------------------|--------|------------------|
| <b>Anzahl der Mentees</b>                  | 16                 | 18                 | 18                 | 52     | 100              |
| Humanmedizinerinnen                        | 10                 | 13                 | 9                  | 32     | 61,5             |
| Naturwissenschaftlerinnen                  | 5                  | 3                  | 4                  | 12     | 23,1             |
| Psychologinnen                             | 1                  | 0                  | 4                  | 5      | 9,6              |
| Sozialwissenschaftlerinnen                 | 0                  | 1                  | 0                  | 1      | 1,9              |
| Veterinärmedizinerinnen                    | 0                  | 1                  | 0                  | 1      | 1,9              |
| Pharmazeutin                               | 0                  | 0                  | 1                  | 1      | 1,9              |
| Durchschnittsalter                         | 32 Jahre von 27-41 | 36 Jahre von 29-46 | 34 Jahre von 29-45 | 34     |                  |
| Mentees mit Kindern                        | 9                  | 6                  | 7                  | 22     | 42,3             |
| Teilnahme teilweise während der Elternzeit | 5                  | 3                  | 3                  | 11     | 21,2             |

**Tabelle 20: Demographische Daten der drei Mentoring-Staffeln**

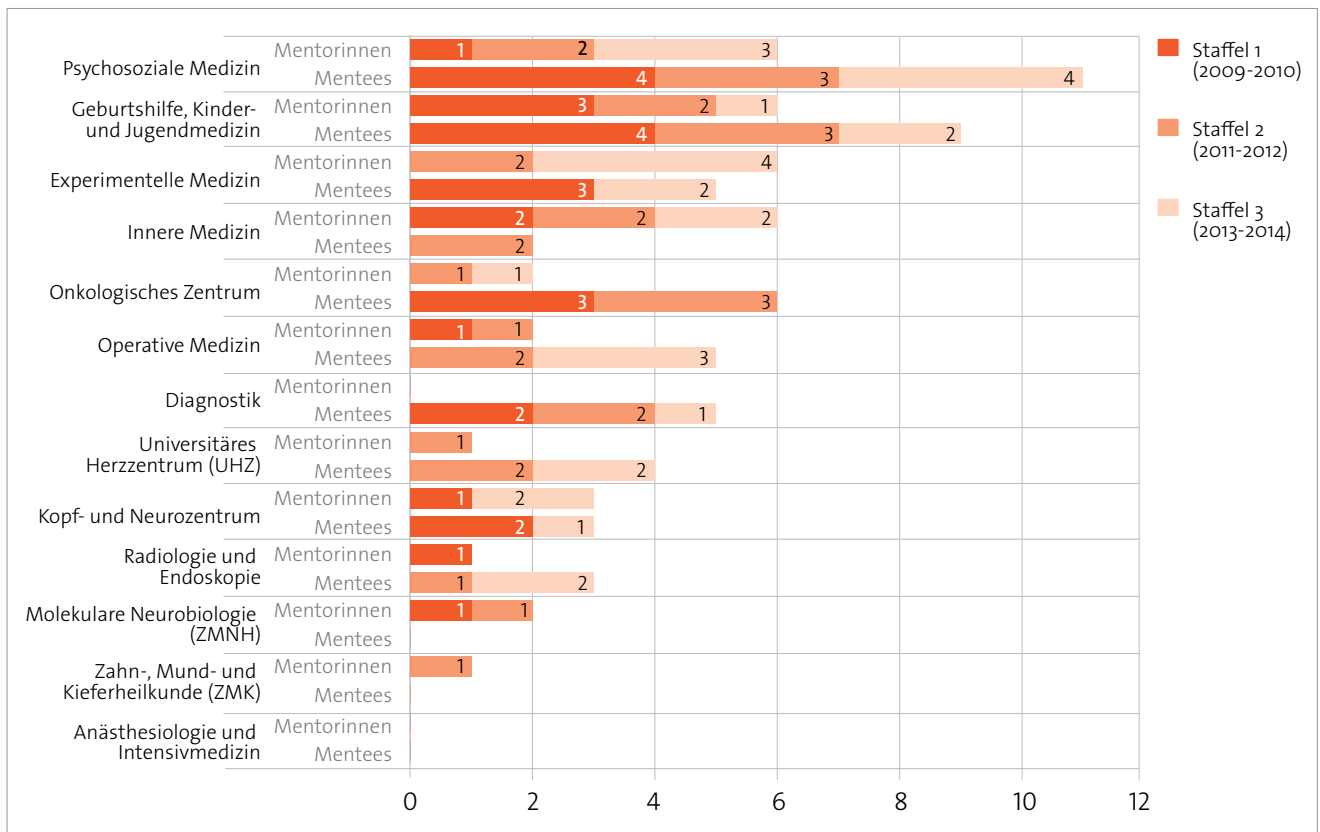
Quelle: Gleichstellungsreferat, Frauenreferentin, Stand: 31.12.2013

Abbildung 24 gibt Aufschluss über Ansiedlung der Mentees und Mentorinnen in den Zentren, elf Mentees waren aus dem Zentrum Psychosoziale Medizin, neun aus dem Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin, sechs kamen aus dem Onkologischen Zentrum, jeweils fünf aus der Experimentellen Medizin, Operativen Medizin (ZOM) und aus dem Zentrum für Diagnostik. Aus dem Universitären Herzzentrum Hamburg (UHZ) kamen vier, jeweils drei Mentees aus dem Zentrum für Radiologie und Endoskopie sowie dem Kopf- und Neurozentrum, das Zentrum für Innere Medizin war mit zwei Mentees vertreten. Drei Zentren waren nicht mit einer Mentee vertreten, dazu gehören das Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin, das Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde (ZMK) und das Zentrum für Molekulare Neurobiologie (ZMNH).

12

Vgl. ausführliche Beschreibung in Kapitel 6. des 9. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten  
[www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte/downloads/gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbericht-2009-2011.pdf](http://www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte/downloads/gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbericht-2009-2011.pdf)

Die Mentorinnen haben in einer Staffel maximal zwei Mentees begleitet. Mit Mentorinnen aus dem Zentrum für Innere Medizin, Zentrum für Experimentelle Medizin, Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin sowie Psychosoziale Medizin konnten jeweils Tandems für sechs Mentees gebildet werden. Mit Mentorinnen aus dem Kopf- und Neurozentrum konnten drei Tandems gematcht werden, mit denen aus dem Onkologischen Zentrum, dem ZOM und dem ZMNH jeweils zwei. Aus dem UHZ, ZMK und der Radiologie und Endoskopie unterstützte jeweils eine Mentorin je ein Tandem. Aus dem Zentrum für Diagnostik sowie dem Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin waren keine Mentorinnen im Programm vertreten. Im Zentrum für Anästhesiologie und Intensivmedizin gibt es keine C-/W-Professorin. Die Mentorinnen waren in der Regel nicht aus dem Zentrum, in dem die Mentee tätig ist, damit keine Abhängigkeit innerhalb des Tandems bestand. Dies stellt aber auch ein gutes Beispiel für interinstitutionelle und interdisziplinäre Vernetzung dar.



**Abbildung 24: Anzahl Mentees/Mentorinnen nach Zentren und Staffeln**

Quelle: Gleichstellungsreferat, Frauenreferentin, Stand: 31.12.2013

Zum Verbleib der Mentees der ersten Staffel (2008-2010) können auf der Basis einer kurzen Nachbefragung folgende Angaben gemacht werden. Vier (25%) der Teilnehmerinnen arbeiten nicht mehr am UKE, sie haben ihre Karriere u.a. im Ausland und/oder an anderen Kliniken in Deutschland fortgesetzt. Eine Teilnehmerin machte einen Wechsel ins Wissenschaftsmanagement. Bis heute haben zwei Humanmedizinerinnen und eine Naturwissenschaftlerin habilitiert, für eine weitere Mentee wurde das Habilitationsverfahren eröffnet.

Von den Mentees der zweiten Staffel (2010-2012) haben bis zum 1.3.2014 eine Humanmedizinerin und eine Naturwissenschaftlerin habilitiert, für zwei weitere Humanmedizinerinnen wurde das Verfahren eröffnet. Auch in der noch laufenden 3. Staffel kam es schon zur Eröffnung eines Habilitationsverfahrens für eine Humanmedizinerin.

#### 6.4 Seminarprogramm zur Nachwuchs- und Karriereentwicklung

Das Seminarprogramm zur Nachwuchsförderung von Ärztinnen, Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen wird kontinuierlich weiterentwickelt. Externe Referentinnen führen die Workshops durch und es wird mit kleinen Seminargruppen gearbeitet. Themenbereiche des Seminarangebotes sind:

- Strategische Karriereplanung
- Einwerbung von Drittmitteln
- Networking
- Führung und Teamentwicklung
- Kommunikation und Präsentation
- Technikfortbildung
- Bewerbung und Berufung

Darüber hinaus gibt es zielgruppenspezifische Angebote, zum Beispiel für Oberärztinnen oder Privatdozentinnen. Die Wochenendseminare finden freitags von 16.00-20.00 Uhr und samstags von 9.30-17.00 Uhr statt. Die Anmeldung erfolgt online. Verschiedene Seminare sind durch die Hamburger Ärztekammer akkreditiert und werden mit Fortbildungspunkten bewertet.

In den letzten fünf Jahren wurden Seminare von mehr als 750 Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen besucht, (Mehrfachnennungen sind möglich). Im Durchschnitt wurden (ohne die Workshops im MENTORING-Programm) jährlich mehr als 19 Seminare durchgeführt. Teilnehmerinnen unterschiedlicher Hierarchieebenen waren in den Seminaren und Workshops vertreten.

Die Seminare werden aus Haushaltsmitteln der Medizinischen Fakultät finanziert. Die Teilnehmerinnen zahlen einen Kostenbeitrag aus dem u.a. das Catering bezahlt wird.

Das Seminarangebot schafft Qualifizierungsmöglichkeiten, die den Arbeitsalltag unabhängig vom speziellen Forschungsgebiet erleichtern sollen, gleichzeitig dient es den Wissenschaftlerinnen zur Vernetzung. Die heterogenen Teilnehmerinnengruppen bieten „jüngeren“ Wissenschaftlerinnen Kontaktmöglichkeiten zu den wenigen Frauen an der Spitze der akademischen Karriereleiter.



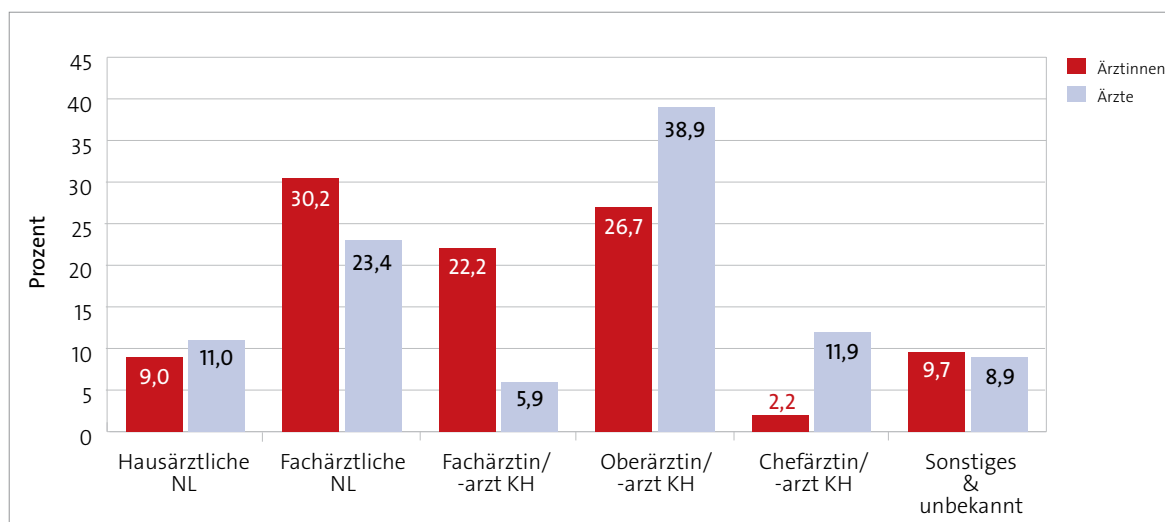
## 7 Studium, berufliche Orientierung und Karriereentwicklung

Auch wenn mehr Frauen als Männer das Medizin- oder Zahnmedizinstudium beginnen und abschließen, sind Maßnahmen zur Frauenförderung weiterhin notwendig, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Studium und Familie für Studenten und Studentinnen zu unterstützen.

Bereits bei PJlerinnen und PJlern werden in der Studie „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung“ (KarMed)<sup>13</sup> gender- und familienspezifische Unterschiede bei den präferierten beruflichen Endpositionen nach der Weiterbildung festgestellt. Während mehr PJlerinnen ihre berufliche Zukunft in einer Fachärztlichen Niederlassung ( $w = 30,2\%$ ,  $m = 23,4\%$ ) oder in einem Krankenhaus als Fachärztin ( $w = 22,2\%$ ,  $m = 5,9\%$ ) sehen, streben deutlich mehr PJler die Position eines Oberarztes ( $w = 26,7\%$ ,  $m = 38,9\%$ ) an (Abbildung 25). Bei der Frage nach angestrebten Chefarztpositionen setzt sich dieses Ungleichverhältnis fort ( $w = 2,2\%$ ,  $m = 11,9\%$ ). In der Hamburger Studie „Haben Frauen am Ende des Medizinstudiums andere Vorstellungen über Berufstätigkeit und Arbeitszeit als ihre männlichen Kollegen?“ fassen die Autoren die Studie wie folgt zusammen:

„Die Ergebnisse weisen auf die weitgehende Persistenz traditioneller Vorstellungen zu Beginn der fachärztlichen Weiterbildung bezüglich Beruf und Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern hin.“<sup>14</sup> Das zeigt sich nicht nur in den angestrebten Positionen, sondern auch in der Fokussierung auf bestimmte Fachgebiete sowie die anvisierte Arbeitszeit. Frauen sehen ihre berufliche Zukunft bevorzugt in der Frauenheilkunde und Kinderheilkunde sowie in der Dermatologie, Männer bevorzugen die chirurgischen Disziplinen und Spezialbereiche der Inneren Medizin<sup>15</sup>. Nur 40% der Absolventinnen, gegenüber 80% der Absolventen, möchten nach fachärztlicher Anerkennung eine Vollzeitätigkeit ausüben.

In dem Handbuch für Studierende, das jährlich für die StudienanfängerInnen in der Orientierungseinheit erstellt wird, macht das Gleichstellungsteam die Studierenden schon früh auf die divergenten Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Medizin aufmerksam. Durch die Entwicklung gezielter Seminarangebote für Studentinnen und PJlerinnen werden die zukünftigen Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits im Studium dazu motiviert, auch Spitzenpositionen in der Wissenschaft, Lehre und Krankenversorgung anzustreben.



**Abbildung 25: Gender- und familienspezifische Unterschiede, präferierte berufliche Endposition nach der Weiterbildung nach Angaben der PJ-ler;  $p < 0,001$ .**

Quelle: DMW 2012, 137: 1242-7. [www.mft-online.de/files/2012\\_omft\\_referat\\_vdbussche.pdf](http://www.mft-online.de/files/2012_omft_referat_vdbussche.pdf), Stand: 31.12.2013

13 [www.mft-online.de/files/2012\\_omft\\_referat\\_vdbussche.pdf](http://www.mft-online.de/files/2012_omft_referat_vdbussche.pdf) DMW 2012; 137: 1242-7

14 In: B Gedrose, C Wonneberger, J Jünger, B P Robra, A Schmidt, C Stosch, R Wagner, M Scherer, K Pöge, K Rothe, H van den Bussche, Institut für Allgemeinmedizin, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf. DMW - Deutsche Medizinische Wochenschrift 03/2012; 137(23):1242-7. DOI:10.1055/s-0032-1304872, <https://www.thieme-connect.de/ejournals/html/10.1055/s-0032-1304872#N66024>

15 ebenda

## 7.1 Förderung von Medizinstudentinnen durch die Rolwing-Stiftung

Die Rolwing-Stiftung fördert in Kooperation mit dem Freundes- und Förderkreis des UKE und dem Gleichstellungsteam leistungsstarke und sozialbedürftige Medizinstudentinnen mit einer einmaligen Studienbeihilfe. Von 2009 - 2013 wurden 39 Studentinnen mit einer Gesamtsumme von mehr als 60.000 Euro gefördert. Die Mehrzahl der Studentinnen setzt die einmalige Studienbeihilfe für die Finanzierung eines PJTertials im Ausland ein, während andere sie nutzen, um sich ohne zeitraubende Nebentätigkeit ihrem Studium bzw. der Promotion widmen zu können.<sup>16</sup>

| Jahr                  | Anzahl der Stipendiatinnen | Summe der finanziellen Unterstützung in Euro | Durchschnittlicher Betrag pro Stipendiatin in Euro |
|-----------------------|----------------------------|--|--|
| 2009                  | 7                          | 13.000                                       | 1.857  |
| 2010                  | 11                         | 13.100                                       | 1.191  |
| 2011                  | 9                          | 13.000                                       | 1.444  |
| 2012                  | 6                          | 10.800                                       | 1.800  |
| 2013                  | 6                          | 10.500                                       | 1.750  |
| <b>Summe / Mittel</b> | <b>39</b>                  | <b>60.400</b>                                | <b>1.549</b>                                       |

**Tabelle 21: Einmalige Studienbeihilfe der Rolwing Stiftung 2009-2013**

Quelle: Gleichstellungsreferat, Rolwing-Stiftung, Stand: 31.12.2013

## 7.2 Gender in Forschung und Lehre

Das Gleichstellungsteam verfolgt weiterhin auf verschiedenen Ebenen das Ziel, die Entwicklung von individueller, passgenauer Medizin zu unterstützen. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden explizit aufgefordert in ihren Forschungsprojekten geschlechtsspezifische Aspekte zu berücksichtigen und ggf. darzustellen.

Zum Austausch mit anderen Fakultäten und Universitäten nahm die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Frau Dr. Lauke-Wettwer im Mai 2013 an einem ganztägigen Workshop „Genderkompetenz für die Lehr-Lernpraxis“ an der Fakultät für Erziehungswissenschaft, Psychologie und Bewegungswissenschaft der Universität Hamburg teil sowie im Juni 2013 an der Fortbildungsveranstaltung „Geschlechtersensible Medizin“, die vom Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) von der Charité Berlin, ausgerichtet wurde. Ebenfalls vom Gleichstellungsteam unterstützt, beteiligte sich Frau Dr. Birgit Wulff (UKE, Rechtsmedizin, Mitglied des Ausschusses „Ärztinnen der Ärztekammer“) am Tag der Lehre 2013 der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg, um neue Ansätze zur Etablierung von mehr Diversität im Curriculum und Unterricht zu erarbeiten.

Im Wintersemester 2012/13 ging der integrierte Modellstudiengang Medizin (iMED) in Hamburg an den Start. Das neue Curriculum versteht sich als innovatives, integriertes Konzept für eine zukunftsgerichtete Ausbildung und spiegelt ein interdisziplinäres Krankheitsverständnis sowie longitudinale Aspekte wieder. Genderaspekte werden dabei berücksichtigt, allerdings ohne diese detailliert auszuführen.

In unsere Lehrdatenbank können und sollen Lernziele mit geschlechtsspezifischem Inhalt von den Modulfächern eingetragen werden. In verschiedenen medizinischen Bereichen gibt es bereits exzellente, durch Studien belegte Daten (z. B. Kardiologie, Pharmakologie). Als Beispiel dafür kann der POL-Fall „Herzinfarkt“ dienen. Die Sammlung an geschlechtsspezifischen Lerninhalten ist aber durchaus noch ausbaufähig. Das Gleichstellungsteam begleitet die weitere Entwicklung des Hamburger Modellstudiengangs, um dafür Sorge zu tragen, dass die Ergebnisse geschlechtsspezifischer Forschung selbstverständlicher Teil der Lehre werden, ganz im Sinne des Kriterienkataloges des Hamburger Lehrpreises 2012 „Reflexion von Gender-Aspekten: Lehr- und Lernverhalten wird geschlechtsspezifisch reflektiert und zum Gegenstand des Unterrichts gemacht“.

<sup>16</sup> Das Gleichstellungsteam ist der Stiftung, den Stiftungsverwaltern und dem Freundes- und Förderkreis des UKE sehr dankbar für die Form der Förderung.

## 8. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

### 8.1 UKE-INSide

Unter UKE-INSide wird auf der Website die beschäftigtenorientierte Personalpolitik<sup>17</sup>, mit dem breit gefächerten Angebot, das unterschiedlichsten Bedürfnissen, Interessen und Lebenslagen gerecht werden will, dargestellt. „Die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf, die Erlangung einer individuellen Gesundheitskompetenz und ein gemeinsames Führungsverständnis sind die zentralen Themen, um die UKE Beschäftigten in verschiedenen Lebensbereichen und Lebensphasen zu unterstützen“<sup>18</sup>. Themenschwerpunkte sind: Arbeitsorganisation, Weiterbildung, Krisenbewältigung, Gesundheitskompetenz, Beratungsangebote vom Sozialdienst speziell für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter<sup>19</sup> oder Familienfragen<sup>20</sup>. Die verschiedenen Arbeitsgruppen, AG-Gesundheit, AG-Führung, AG Balance Beruf, Freizeit und Familie setzen sich u.a. aus Vertreterinnen und Vertretern des Vorstands, des Geschäftsbereichs Personal und Organisation, der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalräte, den Betriebsärztinnen und -ärzten sowie Vertretungen, der Kliniken und Institute zusammen. Die AGs verfügen über einen Etat, der für die geplanten Projekte eingesetzt werden kann.

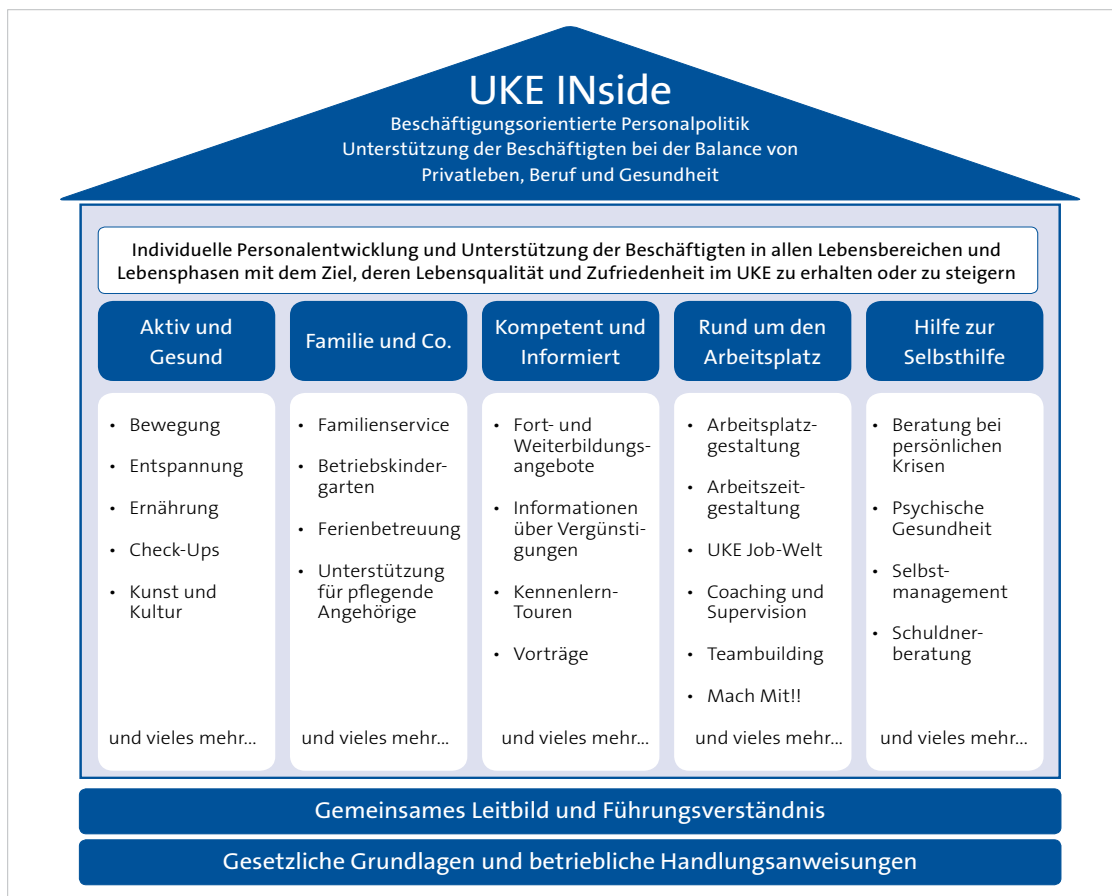


Abbildung 26: UKE-INSide, Beschäftigtenorientierte Personalpolitik

Quelle: [www.qm-app1.uke.uni-hamburg.de:8080/ukeWebPortal/GetITADocument?PARAM=OE:UKE;DOKNR:1.05.38;ANLAGE:02](http://www.qm-app1.uke.uni-hamburg.de:8080/ukeWebPortal/GetITADocument?PARAM=OE:UKE;DOKNR:1.05.38;ANLAGE:02)

17 [www.uke.de/gruen/index\\_42173.php](http://www.uke.de/gruen/index_42173.php)

18 [www.qm-app1.uke.uni-hamburg.de:8080/ukeWebPortal/GetITADocument?PARAM=OE:UKE;DOKNR:1.05.38;ANLAGE:02](http://www.qm-app1.uke.uni-hamburg.de:8080/ukeWebPortal/GetITADocument?PARAM=OE:UKE;DOKNR:1.05.38;ANLAGE:02)

19 [www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index\\_90548.php?id=-1\\_-1&as\\_link=http%3A//www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index\\_90548.php](http://www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index_90548.php?id=-1_-1&as_link=http%3A//www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index_90548.php)

20 [www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php?](http://www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php?)

## 8.2 AG Balance- Beruf, Familie, Freizeit

Das UKE trägt seit 2011 das Zertifikat „Familienfreundlichkeit“<sup>21</sup>, zertifiziert wurde es durch den Germanischen Lloyd SE, Competence Centre Systems Certifications, Hamburg. Diese Organisation hat das UKE seit 2008 auch nach ISO9001 in seiner Gesamtheit auditiert.

Die AG Balance Beruf, Familie, Freizeit (BBFF), aktiv seit 2011, entwickelt die unterschiedlichsten Angebote zur Unterstützung der Vereinbarung von Arbeit, beruflicher Entwicklung und Freizeit. Sie entscheidet über den Einsatz von jährlich 50.000 Euro, die seit 2011 für familienfreundliche Maßnahmen eingesetzt werden können. Es wurden Kennzahlen entwickelt, die über die Entwicklung Aufschluss geben sollen<sup>22</sup>.

Das UKE bietet in Zusammenarbeit mit dem Fürstenberg Institut einen Familienservice an. Das Beratungsangebot ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos. Das Team des Fürstenberg Instituts berät vertraulich zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bietet folgenden kostenlosen Familienservice<sup>23</sup>:

- Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. Elternzeit, Väter im Beruf, beruflicher Wiedereinstieg)
- Partnerschafts- und Familienberatung
- Erziehungs- und Entwicklungsfragen
- Krippen und Kita-Betreuung
- Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten (z. B. Tagesmütter, Babysitter, bei der Vermittlung von AuPairs entstehen Kosten)
- Vermittlung von Kindernotbetreuungsplätzen
- Hilfe bei Schulschwierigkeiten / Lese- und Rechtschreibschwäche
- Vermittlung von Ferienbetreuung und Ferienprogrammen

Darüber hinaus gibt es Angebote zur Schuldnerberatung.

Zu den Arbeitsfeldern der AG-BBFF gehören u.a. Ausbau der Telearbeit, Erweiterung des Kontakthalteprogramms, Ausbau der Ferienbetreuung, Flexibilisierung der FÄ-Weiterbildung, Einführung von Langzeitkonten, Frauenförderplan und Gleichstellungsbericht und Nutzung der Elternzeit.

Anregungen und Feedback zu den Angeboten wünscht sich die AG von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Über das Gleichstellungsteam [gleichstellung@uke.de](mailto:gleichstellung@uke.de) oder den Ideenwettbewerb am UKE „Mach mit!“ können Anregungen und Optimierungsvorschläge eingereicht werden.

[www.uke.de/zentrale-dienste/medizinische-qualitaetssicherung/index\\_3920.php](http://www.uke.de/zentrale-dienste/medizinische-qualitaetssicherung/index_3920.php)

Trotz dieses Engagements erfährt das Gleichstellungsteam, insbesondere Frau Lauke-Wettwer als aktives Mitglied der Kindergartenkommission, von Engpässen in der Kinderbetreuung. Die Nachfrage von Krippenbetreuungsplätzen und Kindergartenplätzen ist nach wie vor größer als das bestehende Angebot. Die Wochenendbetreuung, die nur einmal im Monat für Kinder über drei Jahre angeboten wird, ist nicht auf spontane Bedarfe ausgerichtet und genügt den Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern, die z. B. an Wochenendseminaren des MENTORING-Programms für postgraduierte Frauen teilnehmen, nicht.

21 [www.uke.de/zentrale-dienste/medizinische-qualitaetssicherung/index.php](http://www.uke.de/zentrale-dienste/medizinische-qualitaetssicherung/index.php)? Zertifikat, Auditbericht: 3.2.2012 im Intranet

22 [www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php?id=-1\\_-1&as\\_link=http%3A//www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php](http://www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php?id=-1_-1&as_link=http%3A//www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/index.php)

23 Fürstenberg, Informationsflyer: [www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/downloads/gb-unternehmenskommunikation/Flyer\\_Familienservice\\_online\\_korr.pdf](http://www.uke.de/mitarbeiter-auszubildende/gesundheitsfoerderung/downloads/gb-unternehmenskommunikation/Flyer_Familienservice_online_korr.pdf)

Das UKE ist weiterhin aufgefordert, dem individuellen Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die verschiedenen Zielgruppen der Beschäftigten und Studierenden nachzukommen, um der erfolgten Zertifizierung zur Familienfreundlichkeit besser gerecht zu werden.

### 8.3 Elterncafé für Studierende mit Kind

Das Gleichstellungsteam setzt sich für die Vereinbarkeit von Studium und Familie ein. Das informelle Elterncafé wird von einer Studentin koordiniert und findet einmal monatlich in der Villa Garbrecht statt. Die Termine und Aktuelles sind auf Facebook [www.facebook.com/elterncafe.uke](http://www.facebook.com/elterncafe.uke) und der Moodleplattform zu finden:

**[www.elearning.uke.uni-hamburg.de/moodle/mod/resource/index.php?id=498](http://www.elearning.uke.uni-hamburg.de/moodle/mod/resource/index.php?id=498)**

Kontaktaufnahme ist auch unter [studieren-mit-kind@medizin-hamburg.de](mailto:studieren-mit-kind@medizin-hamburg.de) möglich. Das Prodekanat für Lehre und das Gleichstellungsreferat unterstützen das Projekt mit Studentischen Hilfskraftstunden und Sachmitteln. Während der Elterncafézeiten steht eine Ansprechpartnerin des Prodekanats für Lehre für studienorganisatorische Fragen zur Verfügung.

### 8.4 Still- und Ruheraum im Campus Lehre

Im Campus Lehre N55 befindet sich der Still- und Ruheraum im 1. Stock sowie ein zusätzlicher Wickeltisch im Erdgeschoss. Der Raum wird regelmäßig von Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kind und bei Tagungen von Besuchern genutzt. Die Anregung einer Nutzerin, ein Waschbecken einzubauen, konnte umgesetzt werden. Die Gestaltung des Raumes konnte mit Mitteln der AG BBFF optimiert werden. Die Einrichtung wird gut frequentiert und sehr geschätzt.

### 8.5 DFG-Overheadmittel für Kinderbetreuung von Projektleiterinnen

Nach wie vor setzt sich die Fakultät dafür ein, dass selbsteingeworbene DFG-Overheadmittel für Kinderbetreuung der Projektleiterinnen verwendet werden können. Am 23. März 2011 beschloss der Fakultätsrat:

„Das Dekanat hat nach Rücksprache mit der DFG beschlossen, den Einsatz der DFG-Overheadmittel für Kinderbetreuung mit folgenden Eckpunkten zu ermöglichen:

Vergütet werden die Kosten für individuelle Kinderbetreuung (Tagesmutter) aus den Overhead-Einnahmen der Projektleiterin. Die Maßnahme dient der Frauenförderung und wird solange ermöglicht, bis die Anzahl der Drittmittel-Projektleiterinnen so hoch ist wie die der Projektleiter. Die Kostenübernahme kommt nur für Kinder im Alter unter einem Jahr in Betracht, danach sollte eine öffentliche Kinderbetreuung (UKE-Kita) genutzt werden können. Der Fakultätsrat beauftragt das Dekanat, die entsprechenden Verfahrensschritte einzuleiten, um dieses Instrument der Frauenförderung in den Gleichstellungsplan aufzunehmen.“<sup>24</sup>

Der Beschluss wurde umgesetzt. Eine entsprechende Vorlage für den Honorarvertrag ist im Qualitätshandbuch unter 6.04.10 Anlage 06 Honorarvertrag zu finden.

## 9 Frauen in der Medizin – neue Professorinnen im UKE

Seit 2008 führt das Gleichstellungsteam die Veranstaltung „Frauen in der Medizin - neue Professorinnen im UKE“ durch.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät stellt den Werdegang der neuberufenen Professorin im UKE vor. Die Professorin präsentiert ihr Forschung und diskutiert die Ergebnisse. Die Veranstaltung dient auch der Vernetzung. Im Anschluss an den Vortrag gibt es Raum für Gespräche im Kreis der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

2012 stellten sich vor:

- **Frau Prof. Dr. rer. nat. Lucie Carrier**, Zentrum für Experimentelle Medizin, Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie: „Hypertrophic cardiomyopathy: From identification of gene defects to novel RNA-based therapy“
- **Frau Prof. Dr. med. Elke Oetjen**, Zentrum für Experimentelle Medizin, Institut für Klinische Pharmakologie und Toxikologie: „Diabetes mellitus und die Dual Leucine Zipper Kinase“
- **Frau Prof. Dr. med. Martina Koch**, Zentrum für Innere Medizin, Hepatobiliäre Chirurgie und Transplantationschirurgie: „Wissen – Forschen – Heilen: Transplantationschirurgie“

2013 präsentierten sich:

- **Frau Prof. Dr. rer. nat. Friederike Cuello**, Zentrum für Experimentelle Medizin, Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie: „Oxidation state of pentraxin 3 as a novel biomarker for resolution of inflammation and survival in septic patients“
- **Frau Prof. Dr. rer. nat. Maura Dandri-Petersen, PhD**, Zentrum für Innere Medizin, 1. Medizinische Klinik: „Translational models to study human hepatitis viruses and interactions with their hosts“

### 9.1 Symposium: 10 Jahre Förderung der Habilitation von Frauen in der Medizin

Seit zehn Jahren fördert die Medizinische Fakultät gezielt die Habilitation von Frauen u.a. mit dem Anreizsystem „Ausgleichstellen“. Seit der Umsetzung des Anreizsystems im Jahr 2001 wurden 76 zusätzliche auf zwei Jahre befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen. Mit dem Symposium „10 Jahre Förderung der Habilitation von Frauen in der Medizin“ hat das Gleichstellungsteam am 23. Mai 2013 im Festsaal des Erikahauses den habilitierten Wissenschaftlerinnen einen Rahmen geschaffen, ihre aktuelle Forschung zu präsentieren. Die Veranstaltung wurde vom Ärztlichen Direktor Prof. Dr. Zeitz eröffnet. Die Veranstaltung war in drei Themenböcke mit je zwei bis vier Vorträgen gegliedert:

- **Prävention**  
 „Risikoprädiktion von Vorhofflimmern in der Allgemeinbevölkerung“  
**PD Dr. med. Renate Schnabel, MSc**, Klinik und Poliklinik für Allgemeine und Interventionelle Kardiologie, Universitäres Herzzentrum Hamburg  
  
 „Human Biomonitoring in der Arbeit- und Umweltmedizin: neue Methoden für alte Probleme“  
**Prof. Dr. rer. nat. Lygia Budnik**, Leitung der Arbeitstoxikologie und Immunologie Zentralinstitut für Arbeitsmedizin und Maritime Medizin, UKE

- **Diagnostik**

„Gastrointestinale Funktionen und Funktionsdiagnostik“

**PD Dr. med. Jutta Keller**, Leiterin der Funktionsdiagnostik, Israelitisches Krankenhaus, Hamburg

„Moderne Krebsforschung - from bench to bedside and back“

**PD Dr. rer. nat. Dr. med. Sonja Loges**, Institut für Tumorbioogie, Zentrum für Experimentelle Medizin, UKE

„Learning from Nature: Überwindung der immunologischen Hürde in der pluripotenten Stammzelltransplantation“

**Prof. Dr. med. Sonja Schrepfer**, Klinik und Poliklinik für Herz- und Gefäßchirurgie, Universitäres Herzzentrum Hamburg

„Das Mammakarzinom - neue Aspekte bei Diagnostik und Therapie“

**PD Dr. med. Isabell Witzel**, Klinik und Poliklinik für Gynäkologie, Zentrum für Operative Medizin, UKE

- **Psyche**

„Placeboeffekte in der Neurologie - Implikationen für die klinische Versorgung“

**PD Dr. med. Ulrike Bingel**, Klinik und Poliklinik für Neurologie, Kopf- und Neurozentrum, UKE

„Die Rolle der Stresshormon-Achse bei kognitiven Störungen in der Depression“

**PD Dr. med. Kim Hinkelmann**, Neurologie, Neurochirurgie und Psychiatrie, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Charité

„Pfleger und Hausärzte in der Versorgung zu Hause lebender Menschen mit Demenz: Probleme und Chancen der interprofessionellen Zusammenarbeit“

**PD Dr. med. Hanna Kaduszkiewicz**, Institut für Allgemeinmedizin, Zentrum für Psychosoziale Medizin, UKE

„Psychoneuroendokrinologie der Borderline-Persönlichkeitsstörung“

**PD Dr. rer. nat. Katja Wingenfeld**, Leitende Psychologin, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie, Charité

Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt sowie Frau Dr. Lauke moderierten die Veranstaltung. Zudem gab es nach jedem Themenblock eine Diskussion, auch mit dem Dekan Prof. Koch-Gromus. In der Pause bestand die Gelegenheit des gegenseitigen Austausches und der Vernetzung.

## 10 Gremien, Arbeitsgruppen

### 10.1 Organe und Gremien des UKE

Organe des UKE sind nach dem Gesetz zur Errichtung der Körperschaft Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKEG) das Kuratorium, der Vorstand, der/die DekanIn und der Fakultätsrat.

Der erfreulich hohe Frauenanteil im Kuratorium (40%) setzt sich zusammen aus der Vorsitzenden Dr. Dorothee Stapelfeldt, zweite Bürgermeisterin, Senatorin der Behörde für Wissenschaft und Forschung, den benannten Mitgliedern Dr. Ingrid Nümann-Seidewinkel, Rechtsanwältin, Senatorin a. D. und Dr. Sibylle Roggenkamp, Leiterin des Amtes für Vermögens- und Beteiligungsmanagement sowie den von den Beschäftigten gewählten Vertreterinnen Diana Donner, Fachgesundheits- und Kinderkrankenpflegerin sowie Ricarda Schackmann MTD-Zentrumsleitung für Radiologie und Endoskopie.

Sowohl die Mitglieder des Vorstands als auch die Posten der Dekane sind mit Männern besetzt, derjenige der Geschäftsführung des Dekanats mit einer Frau. Wünschenswert wäre es, den geringen Frauenanteil unter den Fakultätsratsmitgliedern gerade in der Gruppe der Hochschullehrenden mit nur drei Frauen (15%) -zwei Mitglieder (20%) und eine Vertretung (10%)- zu steigern. In den Statusgruppen Akademische Mitarbeitende und Studierende beträgt der Frauenanteil jeweils nur 25% mit einer Frau von vier Mitgliedern, bei den Vertretungen sind es 50%. Die Gruppe der sonstigen MitarbeiterInnen ist paritätisch besetzt. Unter der Vertretung der Akademischen Lehrkrankenhäuser ist erstmals eine Frau im Fakultätsrat als Stellvertreterin.

Dem Fakultätsrat arbeiten verschiedene Ausschüsse zu, Tabelle 22 zeigt den Frauenanteil in den jeweiligen Ausschüssen. Insbesondere der geringe Frauenanteil (13,6%) einschließlich der Stellvertretungen im Strukturausschuss ist nicht zufriedenstellend. Der differenzierte Blick auf die Zusammensetzung des Strukturausschusses zeigt, dass weder in der Gruppe der Hochschullehrenden noch in der Gruppe der Assistentinnen/Assistenten eine Frau unter den Hauptmitgliedern ist, die Assistentinnen/Assistenten stellen ein weibliches Vertretungsmitglied (Tabelle 23).

| Ausschuss  | Mitglieder |     |        | Stellvertretungen |     |        | Gesamt |     |        |
|--|------------|-----|--------|-------------------|-----|--------|--------|-----|--------|
|  | w          | w+m | w in % | w                 | w+m | w in % | w      | w+m | w in % |
| Strukturausschuss                                | 2          | 11  | 18,2   | 1                 | 11  | 9,1    | 3      | 22  | 13,6   |
| Promotionsausschuss                              | 2          | 10  | 20,0   | 0                 | 1   | 0,0    | 2      | 11  | 18,2   |
| Ausschuss Studium und Lehre                      | 4          | 10  | 40,0   | 1                 | 2   | 50,0   | 5      | 12  | 41,7   |
| Ausschuss für Angelegenheiten der Forschung      | 3          | 8   | 37,5   | 4                 | 7   | 57,1   | 7      | 15  | 46,7   |
| Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung | 8          | 8   | 100    | 5                 | 7   | 71,4   | 13     | 15  | 86,7   |
| Evaluationsausschuss für Zeitprofessuren         | 2          | 8   | 25,0   | 2                 | 7   | 28,6   | 4      | 15  | 26,7   |
| Ausschuss zur Verleihung des Ehrentitels         | 1          | 7   | 14,3   | 0                 | 0   | -      | 1      | 7   | 14,3   |
| Promotionsausschuss Medizin für PhD              | 3          | 6   | 50,0   | 4                 | 6   | 66,7   | 7      | 12  | 58,3   |
| Promotionsausschuss NichtmedizinerInnen für PhD  | 1          | 6   | 16,7   | 2                 | 6   | 33,3   | 3      | 12  | 25,0   |

**Tabelle 22: Mitglieder und Stellvertretungen der verschiedenen Ausschüsse, Legislaturperiode XXIII**

Quelle: [www.uke.de/der-vorstand/fachbereichsrat/index\\_11470.php](http://www.uke.de/der-vorstand/fachbereichsrat/index_11470.php), Gleichstellungsreferat, Stand: Oktober 2013



| Ausschuss  | Professorinnen/<br>Professoren |     |        | Assistentinnen/<br>Assistenten (bzw.<br>Promovierte Mitglieder) |     |        | Studentinnen/Studenten |     |        | Sonstige MitarbeiterInnen |     |        |
|--|--------------------------------|-----|--------|---|-----|--------|------------------------|-----|--------|---------------------------|-----|--------|
|  | w                              | w+m | w in % | w   | w+m | w in % | w                      | w+m | w in % | w                         | w+m | w in % |
| Strukturausschuss                                      | 0                              | 10  | 0,0    | 1   | 6   | 16,7   | 1                      | 4   | 25     | 1                         | 2   | 50     |
| Promotionsausschuss                                    | 2                              | 7   | 28,6   | 0   | 2   | 0      | 0                      | 2   | 0      | 0                         | 0   | -      |
| Ausschuss Studium<br>und Lehre                         | 2                              | 5   | 40,0   | 1   | 2   | 50     | 2                      | 5   | 40     | 0                         | 0   | -      |
| Ausschuss für<br>Angelegenheiten<br>der Forschung      | 2                              | 8   | 25,0   | 2   | 4   | 50     | 1                      | 1   | 100    | 2                         | 2   | 100    |
| Ausschuss für<br>Frauenförderung und<br>Gleichstellung | 6                              | 7   | 85,7   | 3   | 4   | 75     | 2                      | 2   | 100    | 2                         | 2   | 100    |
| Evaluationsausschuss<br>für Zeitprofessuren            | 2                              | 8   | 25,0   | 1   | 4   | 25     | 0                      | 1   | 0      | 1                         | 2   | 50     |
| Ausschuss zur<br>Verleihung des<br>Ehrentitels         | 1                              | 4   | 25,0   | 0   | 1   | 0      | 0                      | 1   | 0      | 0                         | 1   | 0      |
| Promotionsausschuss<br>MD für PhD                      | 5                              | 8   | 62,5   | 2   | 2   | 100    | 0                      | 2   | 0      | 0                         | 0   | -      |
| NichtmedizinerInnen<br>für PhD                         | 1                              | 8   | 12,5   | 0   | 2   | 0      | 2                      | 2   | 100    | 0                         | 0   | -      |
| Gesamt:  | 21                             | 65  | 32,3   | 10  | 27  | 37,0   | 8                      | 20  | 40     | 6                         | 9   | 66,7   |

**Tabelle 23: Mitglieder und Stellvertretungen der verschiedenen Ausschüsse, Legislaturperiode XXIII**

Quelle: Fakultätsservice, Gleichstellungsreferat Stand 31.12.2013

## 10.2 Integration innerhalb der Medizinischen Fakultät

Das Gleichstellungsteam hat einen Jour Fixe mit dem Dekan Prof. Koch-Gromus und der Geschäftsführerin der Medizinischen Fakultät Frau Heike Koll, in dem die aktuellen Entwicklungen z.B. der Fördermaßnahmen, v.a. aber im Berufungsgeschehen besprochen werden.

Der Vernetzung innerhalb der Medizinischen Fakultät dienen die Präsenz der Vertreterinnen des Gleichstellungsteams in Gremien, Ausschüssen, Arbeitsgruppen sowie die Jour Fixe-Termine mit einem der Leiter des Geschäftsbereichs Personal, Recht und Organisation (PRO).

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen des Fakultätsrats teil und äußert sich zu gleichstellungsrelevanten Themen, zwei Mitglieder des Gleichstellungsteams sind darüber hinaus zur Zeit auch gewählte Mitglieder des Gremiums. Eine Vertreterin des Teams war in der Arbeitsgruppe Hamburgisches Hochschulgesetz aktiv.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht an allen Ausschüssen des Fakultätsrats teilzunehmen und sind regelmäßig im Strukturausschuss und Ausschuss für Forschungsangelegenheiten vertreten. Im Ausschuss für Gleichstellung führt die Gleichstellungsbeauftragte qua Amt den Vorsitz. Weitere Mitglieder des Gleichstellungsteams sind gewählte Mitglieder in Ausschüssen.

Innerhalb der Fakultät unterstützt das Gleichstellungsteam Vernetzungsprozesse der Wissenschaftlerinnen. Regelmäßige Frauenkonferenzen verbunden mit Fachvorträgen, die Veranstaltungsreihe „Frauen in der Medizin – Neue Professorinnen im UKE“, das interne MENTORING, die Seminare für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen, Treffen der Oberärztinnen und das neue Programm für Privatdozentinnen tragen zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen bei.

Die Frauenreferentin arbeitet aktiv bei UKE-INside und den Arbeitsgruppen AG-Gesundheit, AG-BBFF, AG-Demografie und AG-Diversity mit.

Das Gleichstellungsteam nutzt zentrale Veranstaltungen wie den Forschungstag, um auf die Arbeit und Angebote des Gleichstellungsreferats aufmerksam zu machen. Persönliche Gespräche, ein Poster und Informationsmaterial am Infotisch unterstützen den Vernetzungsprozess.

Zur Eröffnung des Medizinhistorischen Museums erstellte das Gleichstellungsteam eine Stellwand für einen Ausstellungsraum:

„Medizinerinnen: Studium, Lehre und Forschung an der Medizinischen Fakultät des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorf.“

### 10.2.1 Freundes- und Förderkreis des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf e.V.

Von der konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Freundes- und Förderkreis des UKE profitieren besonders die Studentinnen. Medizinstudentinnen, die sich durch eine hohe Leistungsbereitschaft auszeichnen und ggf. sozialbedürftig sind, werden auf Vorschlag des Gleichstellungsteams mit einer einmaligen Studienbeihilfe durch die Rolfing-Stiftung in Kooperation mit dem Freundes- und Förderkreis gefördert. Die Auslobung der Promotionspreise dient ebenfalls der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und ehrt verdiente Wissenschaftlerinnen. (vgl. Ausführungen in Kapitel 4). Dem Vorsitzenden des Freundes- und Förderkreis Prof. em. Dr. Adolf-Friedrich Holstein ist das Gleichstellungsteam für das Engagement besonders dankbar.

### 10.2.2 Symposium: Science and Gender Equality

Junge Nachwuchswissenschaftlerinnen des Zentrums für Molekulare Neurobiologie organisierten mit Unterstützung des Gleichstellungsreferats das Symposium „Science and Gender Equality – SAGE“<sup>25</sup>. Fünf international herausragende Wissenschaftlerinnen stellten am 25.10.2013 im Fritz Schumacher Hörsaal ihre Arbeit, ihre Karriereverläufe sowie Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männer in der Wissenschaft und Forschung dar.

Referentinnen waren:

„Does Gender Matter in Science?“

**Harriet Wallberg**, Ehemalige Präsidentin des Karolinska-Instituts und derzeitiges Mitglied der Nobelversammlung am Karolinska-Institut

„Gender, Math and Science: Perspectives from Cognitive Development“

**Elizabeth Spelke**, Professorin für kognitive Psychologie an der Harvard University

„Complexity: Where Science Meets Life“

**Marcia Barbosa**, Physikerin und UNESCO-L'Oréal-Preisträgerin des Programms „For Women in Science“

„All about Dopamine“

**Birgit Liss**, Neurowissenschaftlerin und Alfried Krupp Preisträgerin 2008

„Women in Science - Views of a Nature Editor“

**Magdalena Helmer**, Chefredakteurin bei Nature

Die Vorträge der erfolgreichen Veranstaltung veröffentlichte das Team der Nachwuchswissenschaftlerinnen unter: [www.youtube.com/watch?v=7yfrXC4AhwI](http://www.youtube.com/watch?v=7yfrXC4AhwI)

Die Veranstaltung war mit mehr als 100 Teilnehmerinnen sehr gut besucht und führte zu einer lebhaften Diskussion über die Möglichkeiten und Schwierigkeiten von Karrieren für Frauen in der Medizin.

### 10.2.3 Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal

Seit Oktober 2009 hat Frau Frauke von der Heide das Amt der Gleichstellungsbeauftragten für das nichtwissenschaftliche Personal inne. Auf der Website [www.uke.de/zentrale-dienste/gleichstellungsbeauftragte-nwp/](http://www.uke.de/zentrale-dienste/gleichstellungsbeauftragte-nwp/) stellt sie Angebote und Aufgaben vor. Der erste Frauenförderplan für das nichtwissenschaftliche Personal 2012-2014<sup>26</sup> sowie die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit sind ebenfalls auf der Website zu finden. Eine Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam gibt es insbesondere in den Themenbereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Sexuelle Diskriminierung am Arbeits-/Studienplatz“. Die Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal ist auch Mitglied des Ausschusses für Gleichstellung und Frauenförderung.

### 10.3 Vernetzung innerhalb der Universität

Eine Vertreterin des Gleichstellungsteams nimmt regelmäßig an den Konferenzen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität teil und sichert so den Informationsfluss von der Universität in die Fakultät und umgekehrt. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Frau Prof. Ramminger, führt diese Konferenz mindestens zweimal pro Semester durch.

Im Ausschuss für Gleichstellung an der Universität, ein Ausschuss des Akademischen Senates, arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Statusgruppen zusammen: Frau Prof. Moll und Frau Prof. Platzer sind, zwei der vier Mitglieder der Gruppe der Professorinnen und Professoren, beide aus der Medizinischen Fakultät. Frau Mätschke ist Stellvertretendes Mitglied in der Gruppe des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals. Der Ausschuss entscheidet u.a. über die Vergabe des jährlichen Frauenförderpreises und des Frauenförderfonds der Universität Hamburg.

### 10.3.1 Kooperationen: Gleichstellung & Diversity

Ab 2014 wird sich die Medizinische Fakultät an dem fakultätsübergreifenden **Agathe-Lasch-Coachingprogramm**<sup>27</sup> der Universität Hamburg beteiligen und Habilitandinnen des UKE die Möglichkeit bieten, Themen aus ihrem Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen eines Einzelcoachings zu reflektieren.

Eine Vertreterin des Gleichstellungsteams nimmt regelmäßig an den von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität initiierten Runden Tisch Diversity teil. Themen sind u.a.:

- AGG-Beschwerdestelle – Funktion und Sinn
- Umgang mit Gewalt und Diskriminierung durch/an Studierende(n)
- Diversity: Meilensteine und Ziele und Diversity-Training

## 10.4 Vernetzung auf lokaler Ebene

### 10.4.1 Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen LaKoG ist ein hochschulübergreifender Zusammenschluss, der sich für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Studium einsetzt<sup>28</sup>.

In der LaKoG Hamburg sind folgende Hochschulen vertreten:

- Hafen City Universität Hamburg (HCU),
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW),
- Hochschule für bildende Künste (HfBK),
- Hochschule für Musik und Theater (HfMT),
- Helmut-Schmidt-Universität Hamburg (HSU),
- Universität Hamburg (Uni HH) mit dem Universitätsklinikum Eppendorf (UKE),
- Technische Universität Hamburg (TUHH).

Die Leiterin des Zentrums Genderwissen ist beratendes Mitglied der LaKoG.

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg) engagiert sich für die

- Beachtung der Gleichstellungsziele bei der strategischen Planung und Entwicklung des Hochschulsektors in Hamburg,
- Einführung der Prinzipien des Gender Mainstreamings und
- Integration der Genderstudies in die Lehr- und Forschungs- und Weiterbildungsangebote der Hochschulen.

27 [www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/foerderung/agathe-lasch-coaching.html](http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/foerderung/agathe-lasch-coaching.html)

28 [www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/netzwerk/lakog.html](http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/netzwerk/lakog.html)

Die LaKoG Hamburg bringt sich im erweiterten Vorstand und in den verschiedenen Kommissionen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, (BuKoF) ein.

Die LaKoG kooperiert mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung sowie mit den Frauenbeauftragten in den Hamburger Behörden. Mit der Senatorin Dr. Stapelfeldt finden regelmäßige Treffen statt. Die LaKoG unterstützt Initiativen, die die Arbeit von Frauen an den Hochschulen auf allen Ebenen sichtbar machen und fördern. Die Frauenreferentin oder eine der Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an den Tagungen der Landeskongress teil. Die LaKoG hat u.a. eine Stellungnahme zum Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts und zum neuen Hamburger Hochschulgesetz mit besonderem Fokus auf die Entwicklung der Gleichstellung verfasst.

#### 10.4.2 Pro Exzellenzia – ein hochschulübergreifendes Förderprogramm

Ein wesentlicher Erfolg der LaKoG ist die Initiierung des Programms Pro Exzellenzia, das erste hochschulübergreifende Hamburger Wissenschaftsförderungsprojekt für Frauen, das 2010 startete. Pro Exzellenzia wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds sowie der Behörde für Wissenschaft und Forschung der Stadt Hamburg gefördert. Koordiniert wird es von der Hamburg Innovation GmbH.

Das erfolgreiche hochschulübergreifende Programm Pro Exzellenzia<sup>29</sup> wurde bis 2016 verlängert. Es richtet sich u.a. an Postdocs, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur anstreben. Pro Exzellenzia möchte den Anteil von Frauen in Hamburger Führungspositionen deutlich und nachhaltig erhöhen. Ziel ist es, die Absolventinnen effektiv auf ihrem Weg in eine akademische und außerakademische Laufbahn zu unterstützen und sie für Führungspositionen zu qualifizieren. Wesentliche Elemente des Programms sind Stipendien, Qualifizierung, Coaching, Mentoring und Netzwerkbildung zu einem Konzept vereint. Die Auswahl der Stipendiatinnen obliegt den zuständigen Gremien der sieben teilnehmenden Hochschulen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

Nicht nur die Stipendiatinnen sondern auch andere Hochschulabsolventinnen, Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen aus Hamburg können an den Programmangeboten teilnehmen:

- Seminare und Workshops, geleitet von anerkannten Expertinnen und Experten, beispielsweise zu Konfliktmanagement, Selbstdarstellung, Mitarbeiterführung, Potenzialerkennung
- Kontakte zu kooperierenden Institutionen und Unternehmen
- Vorträge und Werkstattgespräche

Die Medizinische Fakultät hat seit Einführung des Programms im September 2010 sechs Stipendien für Postdoc-Naturwissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation eingeworben (Tabelle 24). Bis zum Ende des Jahres 2014 werden für 63 Frauen 125.700 Euro aus diesem Programm für Stipendien und Familienzuschläge abgerufen. Für die Jahre 2015 und 2016 kann noch jeweils ein Stipendium für 12 Monate in Höhe von je 18.000 Euro vergeben werden. Erfreulich ist, dass eine der Stipendiatinnen erfolgreich habilitiert hat und zwei weitere ihre Habilitationen im März und April 2014 einreicht haben.

| Stipendium    | Zeitraum                | Monate | Stipendium in Euro | Familienzuschlag in Euro | Summe in Euro |
|---------------|-------------------------|--------|--------------------|--------------------------|---------------|
| 1             | 01.09.2010 - 31.08.2012 | 24     | 1.500              | 500                      | 48.000        |
| 2             | 01.03.2012 - 31.08.2012 | 6      | 1.500              | 500                      | 12.000        |
| 3             | 01.06.2012 - 31.08.2012 | 3      | 1.500              |                          | 4.500         |
| 4             | 01.09.2012 - 31.08.2013 | 12     | 1.500              | 600                      | 25.200        |
| 5             | 01.11.2012 - 30.04.2013 | 6      | 1.500              | 500                      | 12.000        |
| 6             | 01.01.2014 - 31.12.2014 | 12     | 1.500              | 500                      | 24.000        |
| <b>Summe:</b> |                         | 63     |                    |                          | 125.700       |

**Tabelle 24: Pro Exzellenzia, Stipendien, Förderzeiträume und Fördersummen 2010-2014**

Quelle: Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

### 10.5 Vernetzung auf nationaler Ebene – BuKoF

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultäten und der Universitätsklinika in Deutschland, kurz Kommission Klinika, ist eine Kommission der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Die jährliche Mitglieder-versammlung fand in den Universitätskliniken Mainz (2012) und Freiburg (2013) statt. Als stellvertretende Sprecherin der BuKoF unterstützte die Frauenreferentin Elke Mätschke die Entwicklung der Außendarstellung und Vernetzung der Kommission. Aktuelle Informationen finden sich auf der Website: [www.bukof.de/index.php/Klinika.html](http://www.bukof.de/index.php/Klinika.html).

### 10.6 Forum Mentoring – eine bundesweite Dachorganisation der Mentoringprogramme

Die Medizinische Fakultät ist Mitglied im Forum Mentoring<sup>30</sup>, eine bundesweite Dachorganisation der Mentoringprogramme in der Wissenschaft. Ziele des Verbands sind Initiierung, konzeptionelle Weiterentwicklung, Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung. Mentoring-Programme müssen als Teil eines erfolgreichen Personalmanagements dauerhaft zum festen Bestandteil einer auf Chancengleichheit zielenden Personalentwicklung des Wissenschaftsnachwuchses an Universitäten, Universitätsklinika und wissenschaftlichen Einrichtungen werden. Die institutionelle Eingebundenheit sichert die Chancen auf strukturelle Veränderungen im Hinblick auf Aufstiegsmechanismen, aktive Entwicklung und Akquise von Frauen für gehobene und hohe Leitungstätigkeiten sowie sichtbare weibliche Role Models in der Wissenschaft<sup>31</sup>.

Die „AG Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“, eine Gruppe des Forum Mentoring tagt regelmäßig. Die Frauenreferentin nutzt diesen Rahmen für einen konstruktiven Austausch zu Mentoringprogrammen in der Medizin (vergleiche Kapitel 6.3 MENTORING – Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen).

<sup>30</sup> [www.forum-mentoring.de/index.php/verband\\_top/verband/ziele](http://www.forum-mentoring.de/index.php/verband_top/verband/ziele)

<sup>31</sup> Vergleiche ebenda

### **10.7 Beratung und Anfragen von Behörden und Kommissionen**

Jährlich erhebt die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz Daten zu „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, das Gleichstellungsteam trägt zu dieser Erhebung bei. Die Parameter der Anfrage haben sich verändert und fordern in Zukunft die systematische Erhebung von Angaben zur Vorqualifikation wie Habilitationen von Berufenen.

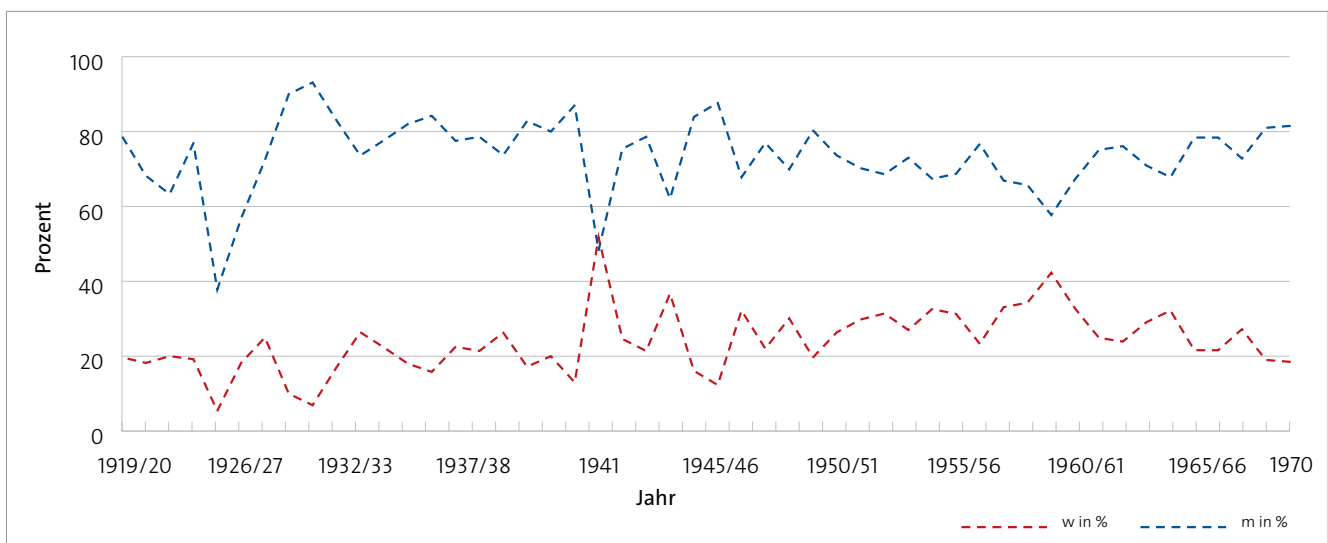
Daten zur Beantwortung der Anfragen der Behörden werden regelmäßig zusammengestellt. Den vielfältigen regionalen und nationalen Anfragen liegen häufig unterschiedliche Zeiträume und Parameter zugrunde.

## 11 Entwicklung des Frauenanteils in Studium, Lehre und Forschung am UKE seit 1919

Das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät des UKE plant in Kooperation mit dem Institut für Geschichte und Ethik der Medizin eine Sonderausstellung, die die Entwicklung von Frauen in Studium, Lehre und Forschung sowie die Pflege am Universitätskrankenhaus Hamburg-Eppendorf seit 1919 darstellt. Eine Finanzierung könnte über Gelder aus dem Professorinnenprogramm, die für Gleichstellung einzusetzen sind, erfolgen.

Um zur Eröffnung des Medizinhistorischen Museums Hamburg im Oktober 2013 das Thema „Frauen und Medizin-studium“ sichtbar zu machen, erstellte das Gleichstellungsteam eine erste Stellwand mit folgendem Inhalt:

„Mit Gründung der Hamburgischen Universität im Jahr 1919 war auch Frauen das Medizinstudium in Hamburg möglich, die in Deutschland erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts zum Studium zugelassen worden waren. Bereits im ersten Semester schrieben sich 120 Studierende, davon 20 Frauen (16,7%) in den ersten Präparierkurs Anatomie ein. Das ergab die Auswertung der Einschreibebücher von 1919 nach eindeutig zuzuordnenden weiblichen und männlichen Vornamen<sup>32</sup>. Der Frauenanteil im Medizinstudium betrug in den ersten 50 Jahren durchschnittlich 26%. Er stieg überproportional im Kriegsjahr 1943/44 auf 60,7% und fiel im Wintersemester 1945/46 auf 4,8%. In den 50iger Jahren (WS 49/50 - WS 58/59, n = 1.404) steigerte er sich allmählich auf durchschnittlich 33% und sank in den 60igern (WS 59/60 - 68/69, n = 2.584) wieder auf durchschnittlich 26% bei einer deutlich steigenden Studierendenzahl.



**Abbildung 27: Teilnehmende StudentInnen am Präparierkurs Kurs II 1919-1970**

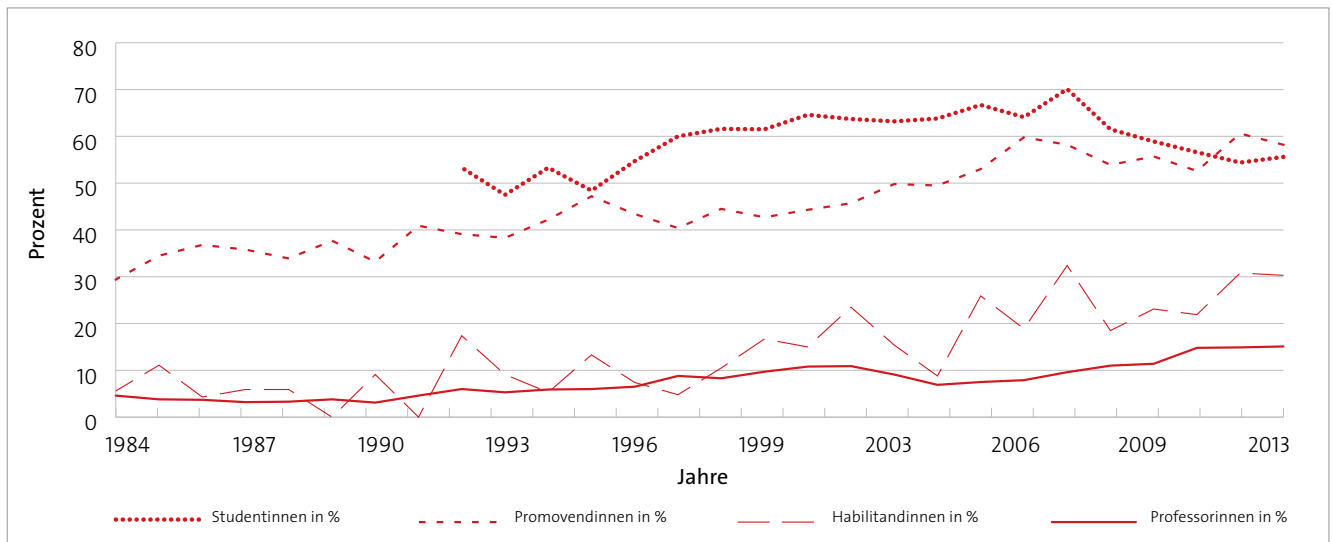
Quelle: Studierende im Präparierkurs I 1919 - 1969 nach Wintersemestern, geschlechtsspezifisch, Präparierkursbücher im Medizinhistorischen Museum, Stand: 31.12.2013

Die Zahlen von 1971-1992 liegen -zur Zeit- nicht vor. Erst ab 1993 gibt es wieder belastbare geschlechtsspezifisch zugeordnete Zahlen. Anfang der 90iger lag der Frauenanteil teilweise über, teilweise unter 50% und seit 1997 gibt es jedes Jahr mehr weibliche als männliche Studienanfängerinnen in der Medizin. Im Zeitraum 1997-2007 variierte der Anteil von 54% bis zu 70%. Seit Veränderung des Auswahlverfahrens für das Studium im Jahr 2008 sank er wieder und beträgt 2012 entgegen dem bundesweiten Trend nur noch 55%.“

Im Tabellenanhang, Tabelle 10, ist die Anzahl der im Präparierkurs eingeschriebenen Frauen und Männer von 1919-1970 aufgeführt.

32 Studierende im Präparierkurs I der Universität Hamburg 1919 - 1970, Quelle: Studierende im Präparierkurs I 1919 - 1969 nach Wintersemestern, geschlechtsspezifisch, Präparierkursbücher im Medizinhistorischen Museum Hamburg





**Abbildung 28: Entwicklung des Frauenanteils an den Studienanfängerinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen im Vergleich zum Frauenanteil an Professorinnen in den jeweiligen Jahren von 1984-2012**

Quelle: Entwicklung des Frauenanteils in den Karrierestufen in 10-Jahreszeiträumen am UKE 1984-2013, Studierende: Präparationskursbücher, Promovendinnen: Promotionsbüro, Professorinnen: Vorlesungsverzeichnisse und Fakultätsratsservice, Stand: 31.12.2013

Seit 1984 hat sich im Vergleich des 10-Jahresdurchschnitts der Anteil der Habilitationen von Frauen im Zeitraum 1984-1993 von 6,8 % auf 12,8 % (1994-2003) und auf 23,3 % von 2004-2012 ebenfalls vervielfacht.

Setzt man diese Karriereschritte mit der Anzahl an Professorinnen am UKE in Beziehung so kann man feststellen, dass die Entwicklung bei den Professuren langsam aber stetig ist. Hier verdreifachten sich Anteil und Anzahl der Frauen mit C-/W-Besoldung seit 1984. Sie stiegen von 4,6 % (7 Frauen, von 160) im Jahr 1984 bis zu 15,1 % (19 Frauen, von 126) im Jahr 2012. Nach wie vor sind mit steigender Qualifikationsstufe deutlich weniger Frauen repräsentiert.

## 12. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

### Neuberufungen und Frauenanteil an den Professuren

Vergleicht man den Anteil an Professorinnen am UKE mit den bundesweiten Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) zu Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, so lag der Frauenanteil an C4-/W3-Professuren am UKE im Jahr 2011 – aktuellere bundesweite Daten der GWK liegen noch nicht vor – mit 14,9 % über dem bundesweiten Durchschnitt von 9,3 %. Der Frauenanteil an den C3-/W2-Professuren lag mit 15,2 % unter dem bundesweiten Durchschnitt von 19,7 %. Am UKE stieg der Frauenanteil in der Besoldungsgruppe C4/W3 bis zum 31.12.2013 weiter auf 15,9 % an und in der Besoldungsgruppe C3/W2 beträgt er mittlerweile 17,8 %. Insgesamt wurde somit ein Professorinnenanteil von 16,3 % erreicht. Ein Anstieg gegenüber 2009-2012 von 1,4 % ist als minimal zu bezeichnen und entspricht nicht der vereinbarten Vorgabe von 30 % für das Jahr 2013 (vgl. Gleichstellungsplan Abs. 2.1.1)<sup>33</sup> und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Bei den Neuberufungen wurde im Gleichstellungsplan ein Anteil von 40 % für die Jahre 2012/13 festgeschrieben, erreicht wurden nur 15 %. Diese Steigerungsrate ist unbefriedigend, hier besteht weiterhin Handlungsbedarf. Die Beteiligung des UKE am Professorinnenprogramm des BMBF und der Länder ist eine vielversprechende Möglichkeit, den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen, wird aber allein nicht ausreichen, vor allem unter Berücksichtigung des altersbedingten Ausscheidens von Professorinnen. Folglich ist insbesondere in den Berufungskommissionen darauf zu achten, potentielle Bewerberinnen zu berücksichtigen.

Zusammenfassend sind für den Berichtszeitraum 2012-2013 folgende Erfolge und Veränderungen zu verzeichnen:

- Die Zahl der Professorinnen stieg von 18 (14,9 %) im Jahr 2011 auf 21 (16,3 %) bis zum 31.12.2013.
- Im Vergleich zum Berichtszeitraum 2009-2011 hat sich der Frauenanteil an den Neuberufungen von 24,2 % auf 15 % verringert.
- In den 20 abgeschlossenen Berufungsverfahren wurden 19 Frauen aufgefordert, sich zu bewerben. Fünf Frauen bewarben sich nach Aufforderung.
- Der Frauenanteil an den ersten Listenplätzen ist mit 15 % im Vergleich zu den Vorjahren (2009-2011 mit 30,3 %) fallend, während der Frauenanteil an den zweiten mit 22,2 % (17,9 % von 2009-2011) und 33,3 % an dritten Plätzen (15 % von 2009-2011) steigend ist.
- Von 2012-2013 betrug die Anzahl an Hausberufungen 10 (50 % aller Berufungen) darunter war eine Frau (10%). Von 2009-2011 lag der Anteil mit 14 Hausberufungen bei 42,5 %, vier Frauen wurden in diesem Zeitraum intern berufen (28,3 %).
- Fünf Professorinnen haben im Berichtszeitraum einen externen Ruf angenommen, eine hat erfolgreich Bleibeverhandlungen geführt und eine weitere hat einen externen Ruf erhalten.
- Der Prozentsatz von weiblichen Mitgliedern der Berufungskommissionen ist mit 28,8 % im Jahr 2012 und 25,7 % im Jahr 2013 rückläufig im Vergleich zu den Jahren vor 2012.

Betrachtet man den Anteil von stimmberechtigten Frauen in den Berufungskommissionen des UKE im Durchschnitt über die letzten fünf Jahre, so war dieser 25,5 %. Die Frauenförderrichtlinie der Universität und der Entwurf des neuen HmbHG sehen 40 % vor. Bei der Besetzung der Berufungskommissionen sind alle Statusgruppen mit Stimmberechtigung besonders aufgefordert, Frauen in die Kommissionsarbeit einzubeziehen.

In Zukunft sollten auch die externen Rufannahmen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erfasst werden, um auch hier mögliche Auswirkungen der Frauenförderung deutlich zu machen. Darüber hinaus ist es in Zukunft notwendig, z. B. für die jährlichen Datenabfragen der GWK die Vorqualifikation der Berufenen zu erheben, dazu gehören Habilitation, Habilitationsäquivalente Leistungen. Aussagen über Facharztabschlüsse und Zusatzqualifikationen sowie Approbationen von Psychologischen Psychotherapeuten.

### Besonders förderungsbedürftige Bereiche:

#### Akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“, §17.1 HmbHG

Zwischen 2012 und 2013 erhielten 15 Männer und drei Frauen den Professorentitel nach §17.1 HmbHG, was einem Frauenanteil von 16,7% entspricht. Dieser Anteil ist im Vergleich zu den letzten fünf Jahren rückläufig. Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, die Gruppe der Privatdozentinnen gezielt auf diese Möglichkeit hinzuweisen und gegebenenfalls zu fördern.

#### Förderung von Privatdozentinnen

Um perspektivisch den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, ist es notwendig, auch die Förderung nach der Habilitation zu forcieren. Erfahrungen des Gleichstellungsteams aus der Berufungskommissionsarbeit zeigen, dass Bewerberinnen häufiger weniger Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbungen aufzeigen als ihre männlichen Mitbewerber. Eine transparente und geschlechtsspezifische Darstellung dieser Leistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in dem Forschungsinformationssystem der Medizinischen Fakultät Hamburg ist notwendig, um gezielte Fördermaßnahmen zu initiieren. Insbesondere sollen Erstautorenschaft, Projekt- und Forschungsgruppenleitungsfunktionen wie auch „Principal Investigators“ bei internationalen Projekten erhoben werden. Eine neue Seminarreihe und Vernetzungsinitiativen für die Gruppe der Privatdozentinnen wurden durch das Gleichstellungsteam ins Leben gerufen.

#### Förderung der Habilitation von Frauen

Das im März 2012 beschlossene „Gleichstellungspolitische Rahmenprogramm 2013-2015 des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg“<sup>34</sup> legt die Grundsätze und Leitlinien der Hamburger Gleichstellungspolitik fest und bildet die Basis für die gleichstellungspolitische Arbeit aller Behörden der Stadt. In dem umfangreichen Maßnahmenkatalog wurde unter der federführenden Verantwortung der Behörde für Wissenschaft und Forschung und des UKE die Maßnahme 82 „Prüfung inwieweit Klinikerinnen auf dem Weg zur Habilitation mehr zeitlichen Freiraum für Forschung eingeräumt werden kann“<sup>35</sup> festgeschrieben.

Ein Kernstück der Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät ist die Förderung der Habilitation von Frauen. Erfolgreiche Maßnahmen sind hier, die Ausgleichstellen für ein Institut oder eine Klinik nach einer erfolgreichen Habilitation einer Frau, die Freistellung von Klinikerinnen für ihre Forschung, das Mentoringprogramm sowie die Stipendien durch das hochschulübergreifende Programm Pro Exzellenzia. Der Anstieg der Habilitationen betrug seit 1999 10 %, im Zeitraum 1999-2003 waren 16 % erreicht, 21 % von 2004-2008 und insgesamt 26 % von 2009-2013.

- Für erfolgreiche Habilitationen von Frauen wurden von 2012-2013 zusätzlich 18 Ausgleichsstellen finanziert. Seit 2001 sind insgesamt 74 Ausgleichstellen vergeben worden.
- Achtzehn Klinikerinnen erhielten im Berichtszeitraum die im Gleichstellungsplan vorgesehene zusätzliche Freistellung für Forschungstätigkeiten.
- Das MENTORING-Programm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen wurde erfolgreich etabliert. An dem gegenwärtig laufenden Programm nehmen 18 Mentees und 14 Mentorinnen teil.

34 [www.hamburg.de/contentblob/3876940/data/gleichstellungspolitisches-rahmenprogramm.pdf](http://www.hamburg.de/contentblob/3876940/data/gleichstellungspolitisches-rahmenprogramm.pdf)

- Das hochschulübergreifende Frauenförderprogramm Pro Exzellenzia in Hamburg für eine Naturwissenschaftlerinnen konnte erfolgreich bis 2016 verlängert werden. Bisher wurden insgesamt sechs Stipendien über 63 Monate in einer Gesamthöhe von 125.700 Euro vergeben

### Studium und Promotion

Der Frauenanteil bei den Studienanfängern in der Humanmedizin im UKE ist seit 2009 auf 59,3% leicht angestiegen, in der Zahnmedizin von 70,9% auf 55,4% gefallen. 2013 betrug der Frauenanteil in Human- und Zahnmedizin 58,8%. Die bundesweiten Vergleichszahlen lagen 2011 höher, mit 67%, im UKE 2011 dagegen bei 61,7%. Langfristig wird sich zeigen, ob das Hamburger Zulassungsverfahren mit dem naturwissenschaftlichen Test HAM-Nat<sup>36</sup>, dem Interviewteil HAM-Int und der manuellen Arbeitsprobe auf die Zulassung auswirkt.

Betrachtet man die absoluten Zahlen der Promovenden, so nimmt die Anzahl der Frauen, die promovieren, seit 30 Jahren kontinuierlich zu (von n=91 in 1983 auf n=177 in 2013) und die Anzahl der Studenten, die promovieren, kontinuierlich ab (von n=235 in 1983 auf n=124 in 2013). In den Jahren 2012-2013 waren unter den Promovenden in Humanmedizin 59% Frauen und in der Zahnmedizin 53,3%.

Die Ergebnisse der *KarMed Studie – Karriereverläufe und Karrierebrüche bei Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung*<sup>37</sup> machen deutlich, dass zur langfristigen Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen der Medizin eine Sensibilisierung für die eigenen traditionellen Vorstellungen bezüglich Beruf und Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern in der frühen Phase der Aus- und Weiterbildung der Mediziner und Medizinerinnen notwendig ist.

### Audit Familienfreundliches Unternehmen

Alle Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung sind wirkungsvoller, wenn die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsleben, Studium und Familienverantwortung zufriedenstellend geklärt ist. Das UKE hat 2011 die Zertifizierung mit dem Audit „Familienfreundliches Unternehmen“ erhalten. Ziel muss es sein, die Familienfreundlichkeit auch in allen Bereichen zu leben.

In diesem Bericht wurden auf allen Ebenen der wissenschaftlichen und klinischen Karriere zusätzliche Handlungsfelder und Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung identifiziert. Um die im Gleichstellungspolitischen Rahmenprogramm der Stadt Hamburg festgeschriebenen Ziele zu erreichen, den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft gerecht zu werden und die Vorgaben in den Ziel- und Leistungsvorgaben des UKE mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung zu erfüllen, sind im neu zu entwickelnden Gleichstellungsplan der Fakultät weitere Maßnahmen zu verankern, die die Zielerreichung möglich machen.

36 [www.uke.de/studierende/index\\_64518.php](http://www.uke.de/studierende/index_64518.php)

37 [www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index\\_47027.php](http://www.uke.de/institute/allgemeinmedizin/index_47027.php)

## Danksagung

Bei der Sammlung der Daten für diesen Bericht fand das Gleichstellungsteam breite Unterstützung, dafür bedanken wir uns. Ein besonderer Dank geht an die studentische Mitarbeiterin Pia Schmidt-Ropertz, die über fünf Jahre die Arbeit des Gleichstellungsteams unterstützt hat, an Mareike Poburski und Ira Haufe. Frau Ellen Scafetta danken wir besonders für die sorgfältige Dokumentation der Berufungsverfahren.

Unser Dank gilt außerdem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsdekanats und des Prodekanats für Lehre, sowie aus dem Bereich Personalcontrolling.

Prof. em. Adolf-Friedrich Holstein danken wir besonders für die Zusammenarbeit bei der Erhebung der Daten aus den Präparierkursbüchern ab 1919.

## Tabellenanhang

Die Anlagen sind den Kapiteln des Berichts zugeordnet. Je nach Vorhandensein der geschlechtsspezifischen Daten umfassen die Datensammlungen unterschiedliche Zeiträume.

### Zu Kapitel 2: Berufungsverfahren

| Professur  | Bes. Gr. | Berufene/<br>Berufener             | Bewerbungen<br>insgesamt | davon<br>w | Aufgeforderte w | nach<br>Aufforderung<br>beworben w | Vortrag<br>w | Listenplätze<br>1./2./3.Platz   | Hausberufung | Amtsantritt |
|--|----------|------------------------------------|--------------------------|------------|-----------------|------------------------------------|--------------|---|--------------|-------------|
| 1<br>Kinderchirurgie/<br>Kinderurologie                              | W3       | PD Dr. med.<br>Konrad Reinshagen   | 2                        | 0          | 0               | 0                                  | 0            | m/0/0   | nein         | 1.1.2012    |
| 3<br>Allgemeine<br>Orthopädie<br>(Nf. Prof. Lohmann)                 | W2       | PD Dr. med.<br>Andreas Niemeier    | 3                        | 0          | 1               | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja           | 1.6.2012    |
| 5<br>Anästhesiologie mit<br>Schwerpunkt Lehre<br>(Nf. Prof. Schmidt) | W2       | PD Dr. med.<br>Jens Kubitz         | 4                        | 0          | 0               | 0                                  | 0            | m/m/0   | ja           | 1.8.2012    |
| 4<br>Molekulare<br>Pharmakologie<br>(Nf. Prof. Wieland)              | W2       | Dr. rer. nat.<br>Friederike Cuello | 6                        | 3          | 2               | 1                                  | 3            | w/w/m   | nein         | 1.4.2012    |
| 2<br>Nierenpathologie  | W2       | Dr. med.<br>Thorsten Wiech         | 3                        | 0          | 1               | 0                                  | 0            | m/0/0   | nein         | 1.1.2012    |
| 6<br>Tumorbilogie<br>(Nf. Prof. Brandt)                              | W2       | Prof. Dr.<br>Steven A. Johnsen     | 28                       | 5          | 0               | 0                                  | 0            | m/m/0   | nein         | 1.5.2012    |
| 7<br>Kardiales Tissue<br>Engineering<br>(Juniorprofessur)            | W1       | Dr. med.<br>Arne Hansen            | 2                        | 0          | 0               | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja           | 1.12.2012   |
|  |          | <b>Summe:</b>                      | 48                       | 8          | 4               | 1                                  | 3            | <b>1. Platz:<br/>6m + 1w<br/>2. Platz:<br/>2m + 1w<br/>3. Platz: 1m</b> | 3m           |             |

**Tabelle 1: Medizinische Fakultät: Erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren 2012**  
Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

| Professur  | Bes. Gr. | Berufene/<br>Berufener                      | Bewerbungen<br>insgesamt | davon w | Aufgeforderte<br>w | nach<br>Aufforderung<br>beworben w | Vortrag<br>w | Listenplätze<br>1./2./3.Platz                           | Haus-<br>berufung | Amts-<br>antritt |
|--|----------|---|--------------------------|---------|--------------------|------------------------------------|--------------|---|-------------------|------------------|
| 1 Arbeitsmedizin (Nf. Prof. Baur)  | W3       | PD Dr. med. Volker Harth                    | 9                        | 2       | 5                  | 0                                  | 2            | m/0/0   | nein              | 01.03.13         |
| 2 Experimentelle Virologie im HPI (Nf. Prof. Will)   | W3       | Prof. Dr. med. Marcus Altfield              | 25                       | 6       | 2w und 1m          | 2w und 1m                          | 2            | m/m/w   | nein              | 01.08.13         |
| 3 Klinische Chemie (Nf. Prof. Wagener)   | W3       | Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Thomas Renné   | 11                       | 1       | 0                  | 0                                  | 0            | m/m/0   | nein              | 01.07.13         |
| 4 Klinische Versorgungsforschung* (neue Stelle, Stiftungsprofessur der Damp-Stiftung)  | W3       | Prof. Dr. phil., Dipl.-Psych. Holger Schulz | 8                        | 4       | 3                  | 1                                  | 1            | m/m/w   | ja                | 01.10.13         |
| 5 Struktur- u. Systembiologie bakterieller Infektionserreger (neue Stelle)   | W3       | PD Dr. Thomas Marlovits, PhD, M.A.S.        | 21                       | 3       | 2                  | 0                                  | 1            | m/w/m   | nein              | 01.11.13         |
| 6 Translationale Neuroimmunologie am ZMNH, Forschungsprofessur   | W3       | Dr. med. Manuel Friese                      | 1                        | 0       | 0                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja                | 01.04.13         |
| 7 Virushepatitis (Heisenbergprofessur)   | W3       | PD Dr. med. <b>Maura Dandri-Petersen</b>    | 1                        | 1       | 0                  | 0                                  | 1            | w/m/m   | ja                | 01.04.13         |
| 8 Emerging Infections (neue Stelle, in Kooperation mit dem DZIF)   | W2       | Dr. med. <b>Marylin Martina Addo</b>        | 14                       | 3       | 2                  | 1                                  | 2            | w/m/m   | nein              | 15.09.13         |
| 9 Genomik chronischer Virusinfektionen/HPI (neue Stelle)   | W2       | Dr. rer. nat. Adam Grundhoff                | 3                        | 0       | 0                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | nein              | 01.06.13         |
| 10 Klinisch-Experimentelle Gerontologie Anästhesiologie (neue Stelle, Dr. Günther Buch-Stiftungsprofessur)   | W2       | PD Dr. med. Rainer Kiefmann                 | 2                        | 0       | 0                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja                | 01.07.13         |
| 11 Molekulare Gastroenterologie und Immunologie (Peter-Hans-Hofschneider Stiftungsprofessur)   | W2       | Dr. med. Samuel Markus Huber                | 1                        | 0       | 3                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja                | 01.01.13         |
| 12 Sexualwissenschaften und Präventive Internetforschung (Juniorprofessur)   | W1       | Dr. phil. Arne Dekker                       | 2                        | 1       | 0                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja                | 01.07.13         |
| 13 Translationale Krebsforschung (Juniorprofessur)   | W1       | Dr. med. Thomas Lange                       | 1                        | 0       | 0                  | 0                                  | 0            | m/0/0   | ja                | 01.08.13         |
| * In diesem Verfahren gab es je ein Monitum der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und der Universität; es wurde nicht geheilt und die ursprünglich vorgeschlagene Reihung blieb bestehen. |          |   | 99                       | 21      | 17w 1m             | 4w 1m                              | 9            | 1. Platz: 12m+2w<br>2. Platz: 5m+1w<br>1. Platz: 3m+ 1w | 6m+1w             |                  |

**Tabelle 2: Medizinische Fakultät: Erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren 2013**  
 Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

## Zu Kapitel 3: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

| Jahr | C4/W3 |    | C3/W2 |    | C2 |    | W1 |   | Gesamt: |     | w in % |
|------|-------|----|-------|----|----|----|----|---|---------|-----|--------|
|      | w     | m  | w     | m  | w  | m  | w  | m | w       | m   |        |
| 1997 | 6     | 56 | 6     | 73 | 1  | 15 | -  | - | 13      | 144 | 8,3    |
| 1998 | 7     | 56 | 6     | 74 | 1  | 13 | -  | - | 14      | 143 | 8,9    |
| 1999 | 7     | 54 | 6     | 77 | 1  | 11 | -  | - | 14      | 142 | 9,0    |
| 2000 | 6     | 51 | 8     | 72 | 1  | 11 | -  | - | 15      | 134 | 10,1   |
| 2001 | 8     | 54 | 7     | 78 | 1  | 11 | -  | - | 16      | 143 | 10,1   |
| 2002 | 8     | 56 | 7     | 71 | 1  | 9  | -  | - | 16      | 136 | 10,5   |
| 2003 | 7     | 57 | 6     | 75 | 1  | 8  | -  | - | 14      | 140 | 9,1    |
| 2004 | 6     | 55 | 4     | 73 | 0  | 5  | 0  | 1 | 10      | 134 | 6,9    |
| 2005 | 6     | 55 | 4     | 63 | 0  | 5  | 0  | 1 | 10      | 124 | 7,5    |
| 2006 | 6     | 55 | 4     | 55 | 0  | 4  | 0  | 2 | 10      | 116 | 7,9    |
| 2007 | 7     | 50 | 4     | 49 | 0  | 3  | 0  | 2 | 11      | 104 | 9,6    |
| 2008 | 8     | 54 | 5     | 47 | 0  | 2  | 0  | 2 | 13      | 105 | 11,0   |
| 2009 | 9     | 57 | 5     | 49 | 0  | 2  | 0  | 1 | 14      | 109 | 11,4   |
| 2010 | 12    | 60 | 6     | 42 | 0  | 1  | 0  | 1 | 18      | 104 | 14,8   |
| 2011 | 11    | 63 | 7     | 39 | -  | -  | 0  | 1 | 18      | 103 | 14,9   |
| 2012 | 12    | 67 | 7     | 39 | -  | -  | 0  | 1 | 19      | 107 | 15,1   |
| 2013 | 13    | 69 | 8     | 37 | -  | -  | 0  | 2 | 21      | 108 | 16,2   |

**Tabelle 3: Professuren nach Besoldungsgruppen an der Medizinischen Fakultät 1997 bis 2013, inklusive Stiftungsprofessuren**Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat  
Quelle: Medizinische Fakultät, Struktur und Verfahren, Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

| Berufsgruppenbezeichnung |  |
|--------------------------|--|
| Tarif-<br>gruppen        | Bezeichnung  |
| Ä1                       | Assistenzärztin/arzt   |
| Ä2                       | Fachärztin/arzt  |
| Ä3                       | Oberärztin/arzt  |
| Ä3/Ä4                    | Oberärztin/arzt  |
| A13H                     | Wissenschaftliche/r Oberrätin/rat                                  |
| A14                      | Akademische/r Oberrätin/rat oder Wissenschaftliche/r Oberrätin/rat |
| A15                      | Gerichtsärztl. Dienst (Medizinaldirektor/in)                       |
| AT                       | Außertarifliche Vergütung (Festgehalt)                             |
| E12                      | Wissenschaftliche/r Angestellte/r                                  |
| E13                      | Wissenschaftliche/r Angestellte/r                                  |
| E14                      | Wissenschaftliche/r Angestellte/r                                  |
| E15                      | Wissenschaftliche/r Angestellte/r                                  |
| C1                       | Hochschulassistenten / Hochschulassistentinnen                     |
| C2                       | Professor/in Abteilungsdirektor/in                                 |
| C3                       | Universitätsprofessor/in   |
| C4                       | Universitätsprofessor/in   |
| W1                       | Professor/in (Junior) / Wissenschaftliche/r Angestellte/r          |
| W2                       | Universitätsprofessor/in / Wissenschaftliche/r Angestellte/r       |
| W3                       | Universitätsprofessor/in   |

**Tabelle 4: Berufsgruppenbezeichnung inkl. Ärztetarif**  
Quelle: SAP/HR, Personalcontrolling, Stand: 31.12.2013



| Jahr | w+m | w | m  | w in % |
|------|-----|---|----|--------|
| 1996 | 6   | 0 | 6  | 0,0    |
| 1997 | 5   | 1 | 4  | 20,0   |
| 1998 | 3   | 0 | 3  | 0,0    |
| 1999 | 5   | 0 | 5  | 0,0    |
| 2000 | 3   | 0 | 3  | 0,0    |
| 2001 | 8   | 1 | 7  | 12,5   |
| 2002 | 4   | 1 | 3  | 25,0   |
| 2003 | 6   | 0 | 6  | 0,0    |
| 2004 | 4   | 1 | 3  | 25,0   |
| 2005 | 9   | 1 | 8  | 11,1   |
| 2006 | 11  | 3 | 8  | 27,3   |
| 2007 | 10  | 0 | 10 | 0,0    |
| 2008 | 10  | 0 | 10 | 0,0    |
| 2009 | 14  | 4 | 10 | 28,6   |
| 2010 | 11  | 1 | 10 | 9,1    |
| 2011 | 18  | 2 | 16 | 11,1   |
| 2012 | 14  | 1 | 13 | 7,1    |
| 2013 | 4   | 2 | 2  | 50,0   |

**Tabelle 5: Vergabe des §17.1 Professorentitels Medizinische Fakultät 1996 bis 2013**

Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Ursula Platzer (1995-2004) und Referat 632 (ab 2005) der Präsidialverwaltung der Universität, ab 2009 Fakultätsservice FO3, Stand 31.12.2013

### Zu Kapitel 4: Studienbeginn, Studienabschluss, Promotionen und Habilitationen

| Wintersemester | Zulassung ohne Auswahlverfahren |     |        | Zulassung Auswahlverfahren<br>(HAM-Nat, HAM-Int) |         |        | Zulassung Gesamt |       |        |        |
|----------------|---------------------------------|-----|--------|--|---------|--------|------------------|-------|--------|--------|
|                | w                               | m   | w in % | w  | m       | w in % | w                | m     | Gesamt | w in % |
| 2007/2008      | 297                             | 131 | 69,4   | k. AdH*  | k. AdH* | -      | 297              | 131   | 428    | 69,4   |
| 2008/2009      | 81                              | 78  | 50,9   | 145  | 74      | 66,2   | 226              | 152   | 378    | 59,8   |
| 2009/2010      | 141                             | 113 | 55,5   | 66   | 51      | 56,4   | 207              | 164   | 371    | 55,8   |
| 2010/2011      | 137                             | 95  | 59,1   | 108  | 92      | 54,0   | 245              | 187   | 432    | 56,7   |
| 2011/2012**    | 98                              | 68  | 59,0   | 112  | 114     | 49,6   | 210              | 182   | 392    | 53,6   |
| 2012/2013      | 106                             | 72  | 59,6   | 111  | 112     | 49,8   | 217              | 184   | 401    | 54,1   |
| 2013/2014      | 127                             | 85  | 59,9   | 134  | 102     | 56,8   | 261              | 187   | 448    | 58,3   |
| <b>Summe:</b>  | 987                             | 511 | 65,9   | 676  | 545     | 55,4   | 1.663            | 1.187 | 2.850  | 58,4   |

\*aktive Studierende (ohne Beurlaubte), die den Abschluss „Staatsexamen“ anstreben

### Tabelle 6: StudienanfängerInnen in der Humanmedizin 2007/08 - 2013/14

Quelle: Prodekanat für Lehre und Arbeitsgruppe Auswahlverfahren, Stand: 31.12.2013

| Wintersemester | Zulassung ohne Auswahlverfahren |     |        | Zulassung Auswahlverfahren<br>(HAM-Nat, HAM-Man) |         |        | Zulassung Gesamt |     |        |        |
|----------------|---------------------------------|-----|--------|--|---------|--------|------------------|-----|--------|--------|
|                | w                               | m   | w in % | w  | m       | w in % | w                | m   | Gesamt | w in % |
| 2007/2008      | 71                              | 27  | 72,4   | k. AdH*  | k. AdH* | -      | 71               | 27  | 98     | 72,4   |
| 2008/2009      | 57                              | 23  | 71,3   | k. AdH*  | k. AdH* | -      | 57               | 23  | 80     | 71,3   |
| 2009/2010      | 21                              | 5   | 80,8   | 35   | 18      | 66,0   | 56               | 23  | 79     | 70,9   |
| 2010/2011      | 19                              | 12  | 61,3   | 21   | 22      | 48,8   | 40               | 34  | 74     | 54,1   |
| 2011/2012**    | 21                              | 14  | 60,0   | 21   | 18      | 53,8   | 42               | 32  | 74     | 56,8   |
| 2012/2013      | 25                              | 8   | 75,8   | 22   | 18      | 55,0   | 47               | 26  | 73     | 64,4   |
| 2013/2014      | 26                              | 14  | 65,0   | 23   | 20      | 53,5   | 49               | 34  | 83     | 59,0   |
| <b>Summe:</b>  | 240                             | 103 | 70,0   | 122  | 96      | 56,0   | 362              | 199 | 561    | 64,5   |

### Tabelle 7: StudienanfängerInnen in der Zahnmedizin 2007/08 - 2013/14

Quelle: Prodekanat für Lehre und Arbeitsgruppe Auswahlverfahren, Stand: 31.12.2013

| Jahr | w+m | w   | m   | w in % |
|------|-----|-----|-----|--------|
| 1963 | 183 | 67  | 116 | 36,6   |
| 1964 | 209 | 65  | 144 | 31,1   |
| 1965 | 202 | 73  | 129 | 36,1   |
| 1966 | 260 | 72  | 188 | 27,7   |
| 1967 | 254 | 77  | 177 | 30,3   |
| 1968 | 310 | 74  | 236 | 23,9   |
| 1969 | 293 | 79  | 214 | 27,0   |
| 1970 | 337 | 102 | 235 | 30,3   |
| 1971 | 343 | 89  | 254 | 25,9   |
| 1972 | 315 | 85  | 230 | 27,0   |
| 1973 | 334 | 96  | 238 | 28,7   |
| 1974 | 321 | 73  | 248 | 22,7   |
| 1975 | 366 | 85  | 281 | 23,2   |
| 1976 | 316 | 71  | 245 | 22,5   |
| 1977 | 269 | 68  | 201 | 25,3   |
| 1978 | 260 | 46  | 214 | 17,7   |
| 1979 | 246 | 67  | 179 | 27,2   |
| 1980 | 290 | 83  | 207 | 28,6   |
| 1981 | 282 | 80  | 202 | 28,4   |
| 1982 | 298 | 84  | 214 | 28,2   |
| 1983 | 326 | 91  | 235 | 27,9   |
| 1984 | 309 | 80  | 229 | 25,9   |
| 1985 | 316 | 93  | 223 | 29,4   |
| 1986 | 345 | 119 | 226 | 34,5   |
| 1987 | 372 | 137 | 235 | 36,8   |
| 1988 | 408 | 146 | 262 | 35,8   |

**Tabelle 8: Promotionen in der Medizin und Zahnmedizin 1963 bis 2013**

Quelle: Fachbereich Medizin der Universität Hamburg, Promotionsprotokolle; ab 1994 Medizinische Fakultät, Promotions- und Habilitationsbüro und Gleichstellungsreferat, Stand: 31.12.2013

| Jahr | w+m | w   | m   | w in % |
|------|-----|-----|-----|--------|
| 1989 | 422 | 143 | 279 | 33,9   |
| 1990 | 326 | 123 | 203 | 37,7   |
| 1991 | 388 | 129 | 259 | 33,2   |
| 1992 | 372 | 152 | 220 | 40,9   |
| 1993 | 335 | 131 | 204 | 39,1   |
| 1994 | 334 | 128 | 206 | 38,3   |
| 1995 | 315 | 133 | 182 | 42,2   |
| 1996 | 318 | 150 | 168 | 47,2   |
| 1997 | 287 | 120 | 167 | 41,8   |
| 1998 | 337 | 136 | 201 | 40,4   |
| 1999 | 309 | 137 | 172 | 44,3   |
| 2000 | 305 | 132 | 173 | 43,3   |
| 2001 | 302 | 126 | 176 | 41,7   |
| 2002 | 316 | 144 | 172 | 45,6   |
| 2003 | 299 | 145 | 154 | 48,5   |
| 2004 | 295 | 144 | 151 | 48,8   |
| 2005 | 321 | 170 | 151 | 53,0   |
| 2006 | 207 | 118 | 89  | 57,0   |
| 2007 | 232 | 135 | 97  | 58,2   |
| 2008 | 304 | 164 | 140 | 53,9   |
| 2009 | 273 | 152 | 121 | 55,7   |
| 2010 | 287 | 149 | 138 | 51,9   |
| 2011 | 290 | 179 | 111 | 61,7   |
| 2012 | 285 | 166 | 119 | 58,2   |
| 2013 | 301 | 177 | 124 | 58,8   |

| Jahr* | w  | m  | w+m | w in % |
|-------|----|----|-----|--------|
| 1984  | 1  | 13 | 14  | 7,1    |
| 1985  | 1  | 17 | 18  | 5,6    |
| 1986  | 1  | 8  | 9   | 11,1   |
| 1987  | 1  | 22 | 23  | 4,3    |
| 1988  | 1  | 16 | 17  | 5,9    |
| 1989  | 1  | 16 | 17  | 5,9    |
| 1990  | 0  | 24 | 24  | 0,0    |
| 1991  | 1  | 10 | 11  | 9,1    |
| 1992  | 0  | 20 | 20  | 0,0    |
| 1993  | 4  | 19 | 23  | 17,4   |
| 1994  | 2  | 20 | 22  | 9,1    |
| 1995  | 1  | 18 | 19  | 5,3    |
| 1996  | 2  | 13 | 15  | 13,3   |
| 1997  | 2  | 25 | 27  | 7,4    |
| 1998  | 1  | 20 | 21  | 4,8    |
| 1999  | 2  | 17 | 19  | 10,5   |
| 2000  | 3  | 15 | 18  | 16,7   |
| 2001  | 3  | 17 | 20  | 15,0   |
| 2002  | 8  | 26 | 34  | 23,5   |
| 2003  | 6  | 33 | 39  | 15,4   |
| 2004  | 3  | 31 | 34  | 8,8    |
| 2005  | 7  | 20 | 27  | 25,9   |
| 2006  | 7  | 30 | 37  | 18,9   |
| 2007  | 12 | 25 | 37  | 32,4   |
| 2008  | 5  | 22 | 27  | 18,5   |
| 2009  | 6  | 20 | 26  | 23,1   |
| 2010  | 7  | 25 | 32  | 21,9   |
| 2011  | 8  | 18 | 26  | 30,8   |
| 2012  | 10 | 23 | 33  | 30,3   |
| 2013  | 9  | 23 | 32  | 28,1   |

**Tabelle 9: Habilitationen ohne Umhabilitationen 1984-2013, \* venia legendi erhalten bzw. Habilitationsverfahren abgeschlossen**

Quelle: Fachbereich Medizin der Universität Hamburg, Promotions- und Habilitationsbüro, Stand: 31.12.2013

Zu Kapitel 11: Entwicklung des Frauenanteils in Studium, Lehre und Forschung am UKE seit 1919

| Wintersemester | w   | m             | Gesamt | Wintersemester | w  | m   | Gesamt |
|----------------|-----|---------------|--------|----------------|----|-----|--------|
| 1919/20        | 20  | 100           | 120    | 1945/46        | 9  | 178 | 187    |
| 1920/21        | 24  | 82            | 106    | 1946/47        | 71 | 235 | 306    |
| 1921/22        | 15  | 51            | 66     | 1947/48        | 45 | 100 | 145    |
| 1922/23        | 7   | 17            | 24     | 1948/49        | 36 | 121 | 157    |
| 1923/24        | 7   | 24            | 31     | 1949/50        | 18 | 61  | 79     |
| 1924/25        | 10  | 29            | 39     | 1950/51        | 29 | 52  | 81     |
| 1925/26        | 9   | 30            | 39     | 1951/52        | 38 | 68  | 106    |
| 1926/27        |     | nicht zählbar |        | 1952/53        | 38 | 84  | 122    |
| 1927/28        | 15  | 28            | 43     | 1953/54        | 53 | 87  | 140    |
| 1928/29        | 21  | 52            | 73     | 1954/55        | 60 | 105 | 165    |
| 1929/30        | 11  | 214           | 225    | 1955/56        | 53 | 114 | 167    |
| 1930/31        | 26  | 264           | 290    | 1956/57        | 44 | 83  | 127    |
| 1931/32        | 36  | 84            | 120    | 1957/58        | 73 | 126 | 199    |
| 1932/33        | 38  | 151           | 189    | 1958/59        | 63 | 155 | 218    |
| 1933/34        | 21  | 87            | 108    | 1959/60        | 86 | 179 | 265    |
| 1934/35        | 10  | 47            | 57     | 1960/61        | 73 | 189 | 262    |
| 1935/36        | 32  | 70            | 102    | 1961/62        | 86 | 182 | 268    |
| 1936/37        | 21  | 47            | 68     | 1962/63        | 67 | 180 | 247    |
| 1937/38        | 21  | 81            | 102    | 1963/64        | 66 | 116 | 182    |
| 1938/39        | 27  | 63            | 90     | 1964/65        | 58 | 221 | 279    |
| 1939/40        | 31  | 305           | 336    | 1965/66        | 62 | 239 | 301    |
| 1940/41*       | 53  | 230           | 283    | 1966/67        | 64 | 184 | 248    |
| 1941/42        | 31  | 89            | 120    | 1967/68        | 51 | 220 | 271    |
| 1942/43        | 118 | 118           | 236    | 1968/69        | 51 | 210 | 261    |
| 1943/44        | 145 | 94            | 239    | 1969/70        | 70 | 223 | 293    |
| 1944/45        | 8   | 27            | 35     |                |    |     |        |

Tabelle 10: Studierende im Präparierkurs I 1919 - 1969 nach Wintersemestern, geschlechtsspezifisch  
 Quelle: FPräparierkursbücher im Medizinhistorischen Museum, Stand: 31.12.2012



## Impressum

Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf  
Medizinische Fakultät, Gleichstellungsreferat  
[www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uke.de/der-vorstand/gleichstellungsbeauftragte)

Redaktion:  
Prof. Dr. Hertha Richter-Appelt und Elke Mätschke

Gestaltung:  
SiNAdesign, Sina Hofmann  
[www.sina-design.net](http://www.sina-design.net)

Druck:  
Osterkuss[S] gGmbH, Hamburg  
[www.osterkuss.de](http://www.osterkuss.de)

Veröffentlicht: 31. 04. 2014 / nach Korrektur: 21. 08. 2014

