

Daten & Fakten

12. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten – wissenschaftliches Personal und Studierende

Berichtszeitraum: Januar 2017 bis Dezember 2020

Inhalt

Vorwort	4
Team der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum	5
Qualifikationsstufen der akademischen Karriere	6
Daten zum Studiumsbeginn und -abschluss	7
Anfänger:innen: Human- und Zahnmedizin	7
Anfängerinnen: Hebammenwissenschaft	7
Studienabsolvent:innen: Human- und Zahnmedizin	8
Promotionen in der Medizin	9
Human- und Zahnmedizin an der Medizinischen Fakultät UKE	9
Frauenanteil in der Medizin – bundesweiter Vergleich	9
PhD-Abschlüsse an der Medizinischen Fakultät	10
Promotionspreise an der Medizinischen Fakultät	11
Freundes- und Förderkreis des UKE	11
Hedwig Wallis	11
Habilitationen an der Medizinischen Fakultät UKE	12
Vergleich Medizinische Fakultät und Bund	13
Titelvergabe Professor:in nach § 17 (1) HmbHG	14
Berufungen und Bestandsprofessuren	15
C-/W-Stellen im bundesweiten Vergleich	16
Berufungsverfahren im Berichtszeitraum	17
Zusammensetzung der Berufungskommissionen	18
Geschlechtsspezifische Auswertung der Berufungsverfahren	19
Listenplätze, Ruferteilung und Rufannahmen	22
Interne Kandidat:innen	23
Universitätsprofessorinnen an der Medizinischen Fakultät	24
Gremien, Arbeitsgruppen, Vernetzung	26
Wissenschaftliches Personal – Geschlechterverhältnis	27
Wissenschaftliches Personal in den Zentren	28
Forschungs- und Nachwuchsförderung	30
Fakultätsinterne Forschungsförderung 2017 – 2020	30
Drittmittelausgaben 2017 – 2020: Projektleitungen und Volumina	31

Inhalt

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung	34
UKE – Antragstellerin im Professorinnen-Programm II-III	34
Stelle für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau	35
Forschungszeiten für Klinikerinnen	36
Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen	37
Fördermaßnahmen in Kooperation mit Hamburger Hochschulen	39
Agathe-Lasch-Coachingprogramm	39
Academic Leadership Programme	40
dynaMENT Mentoring	40
Close the Gender Publication Gap	41
Pro Exzellenzia plus – 10 Jahre hochschulübergreifendes Programm	
Postdoc-Stipendien für Naturwissenschaftlerinnen	42
Kooperation mit Hamburger Stiftung	43
Förderung von Medizinstudentinnen durch die Rolwing-Stiftung	43
Gender in Forschung und Lehre	44
Gender-Projekte	44
Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf	45
Projekt FAM UROL: Operieren in der Schwangerschaft	46
Diversität	47
Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung	48
Veranstaltungsreihe: Neue Professor:innen im UKE	49
Vernetzungsaktivitäten: Gleichstellung regional und national	50
Bundes- und Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen- / Gleichstellungsbüros	50
Forum Mentoring	50
Veröffentlichungen und Ausstellungen	51
Broschüre: Gleichstellungsarbeit an den Hamburger Hochschulen	51
Dauerausstellung im Campus Lehre	51
UK(e)-Book -Diversity	52
100 Jahre Universität Hamburg – Jubiläum	52
Danksagung	53
Tabellen	54
Impressum	60

Vorwort

Der vorliegende Bericht gibt einen Einblick in den Stand der verschiedenen Qualifikationsschritte von Wissenschaftler:innen und Studierenden an der Medizinischen Fakultät. Er umfasst vier Kalenderjahre von 2017 – 2020.

Schwerpunktmäßig wird auf die Geschlechtergerechtigkeit in den verschiedenen Qualifikationsstufen der akademischen Karriere eingegangen. Während der Frauenanteil in frühen Qualifikationsstufen (Studium, Promotion) die 50 %-Marke überschritten hat, sinkt dieser ab der Habilitation deutlich. Bei den Berufungen und Bestandsprofessuren liegt der Frauenanteil unter 25 %. Auch bei den Drittmittelwerbungen und Anzahl der Projektleitungen besteht weiterhin ein Ungleichgewicht zum Nachteil der Frauen. Die Gründe für dieses Ungleichgewicht sind vielschichtig.

Um ein ausgewogenes Verhältnis in den verschiedenen Karrierestufen zu erreichen, wurden Zielvorgaben im Gleichstellungsplan formuliert. Das Gleichstellungsteam arbeitet durch verschiedene Förderangebote und Anreizsysteme kontinuierlich darauf hin, Frauen und Männern die gleichen beruflichen Verwirklichungschancen an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg bieten zu können. Zu den zentralen Tätigkeiten im Gleichstellungsteam für das wissenschaftliche Personal und Studierende gehört, alle Berufungsverfahren und Kommissionen zu begleiten und regelmäßig im Dialog mit dem Dekanat, dem Vorstand und weiteren Vertreter:innen der Leitungsebene zu stehen. Des Weiteren setzt sich das Gleichstellungsteam für Diversität ein, die gelebte Vielfalt und Chancengleichheit aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen und Studierenden sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium. In regelmäßigen Abständen veröffentlicht das Gleichstellungsteam einen Gleichstellungsbericht.

Dieser Bericht besteht aus zwei Teilen. Im ersten Teil finden sich inhaltliche Zusammenhänge und Darstellungen. Im zweiten Teil sind Erweiterungen zu einigen verkürzten Tabellen des ersten Teils aufgeführt. Auf Erweiterungen wird mit einem Pfeil → hingewiesen. Einige der Zahlen wurden im nationalen Kontext, andere in größeren Zeitabschnitten dargestellt, um eine Einordnung zu erlauben.

Die Auseinandersetzung mit dem Bericht zeigt Bereiche in der Medizinischen Fakultät, die bereits erfolgreich Gleichstellungsaspekte umgesetzt haben, weist aber auch auf Themen hin, an denen zukünftig aktiv gearbeitet werden sollte, um den Zielen der Gleichstellung näher zu kommen. Die Zahlen und Fakten in diesem Bericht können dazu dienen, Abläufe zu hinterfragen und schaffen die Grundlage für erforderliche Veränderungen der Rahmenbedingungen. Auf den Erkenntnissen der Datengrundlage zu diesem Bericht wurde die Gleichstellungsrichtlinie der Medizinischen Fakultät im April 2021 durch den Fakultätsrat mit einer Gültigkeit von acht Jahren verabschiedet. Ziel dieser Richtlinie ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Darauf basierend wurde im August 2021 der Gleichstellungsplan, in dem u. a. konkrete Fördermaßnahmen festgeschrieben sind, für den Zeitraum 2021 – 2026 beschlossen.

Ihr Gleichstellungsteam für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. med.
Isabell Witzel



PD Dr. med.
Ghazal Aarabi



Dr. med. Anna
Sophie Hoffmann



PD Dr. med.
Mahir Karakas



Prof. Dr. rer. nat.
Tanja Zeller



Elke Mätschke M.A.

Team der Gleichstellungsbeauftragten im Berichtszeitraum

Während des Berichtszeitraumes gab es mehrere Wahlen und Nachwahlen für die Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen. Im Januar 2020 wurde aufgrund der großen Anzahl an zu begleitenden Berufungsverfahren das Gleichstellungsteam um drei Stellvertretungen erweitert. Das aktuelle Team wurde im April 2021 für drei Jahre vom Fakultätsrat gewählt. Die Stelle der Gleichstellungsreferentin hat seit September 2001 Elke Mätschke inne.

Seit 4/2021:

Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. med. Isabell Witzel
Stellvertretungen: PD Dr. med. Ghazal Aarabi
Dr. med. Anna Sophie Hoffmann
PD Dr. med. Mahir Karakas
Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller

9/2020 – 3/2021

Komm. Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. med. Isabell Witzel
Stellvertretungen: Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller
PD Dr. med. Ghazal Aarabi
Dr. med. Anna Sophie Hoffmann
PD Dr. med. Mahir Karakas

4/2018 – 8/2020:

Gleichstellungsbeauftragter: PD Dr. med. Christian Brünahl (bis 8/2020)
Stellvertretungen: Dr. Heidrun Lauke-Wettwer (bis 12/2018)
Prof. Dr. med. Isabell Witzel
Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller (seit 4/2018)
Zusätzliche Stellvertretungen: PD Dr. med. Ghazal Aarabi
seit 1/2020 Dr. med. Anna Sophie Hoffmann
PD Dr. med. Mahir Karakas

1/2017 – 3/2018:

Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. med. Petra Arck (seit 11/2015)
Stellvertretungen: Dr. med. Christian Brünahl (seit 12/2015)
Dr. Heidrun Lauke-Wettwer (seit 12/1999)
PD Dr. med. Isabell Witzel (seit 12/2015)

Qualifikationsstufen der akademischen Karriere

Für ein Studium an der Medizinischen Fakultät entscheiden sich mehr Frauen als Männer. Der Anteil der Studienanfängerinnen beträgt zwischen 2017 und 2020 in der Humanmedizin 59,2 % und in der Zahnmedizin 64,1 % (Gesamt 59,9 %, Tabelle 1). Dieser Trend setzt sich fort. So promovierten im gleichen Zeitraum mehr Frauen als Männer, im Durchschnitt 53,1 %. In der folgenden Qualifikationsstufe, der Habilitation, ändert sich dieses Verhältnis jedoch zu Gunsten der Männer. Der Frauenanteil an Habilitationen liegt nur noch bei 34,5 %, bei den § 17 (1) Professuren sind 22,2 % und bei den Bestandsprofessuren sind 22,8 % Frauen (Abbildung 1). Die Betrachtung der Qualifikationsstufen macht deutlich, dass das Ziel der Gleichstellungsarbeit sein muss, kontinuierlich den Frauenanteil an den Habilitationen und den Berufungen zu erhöhen.

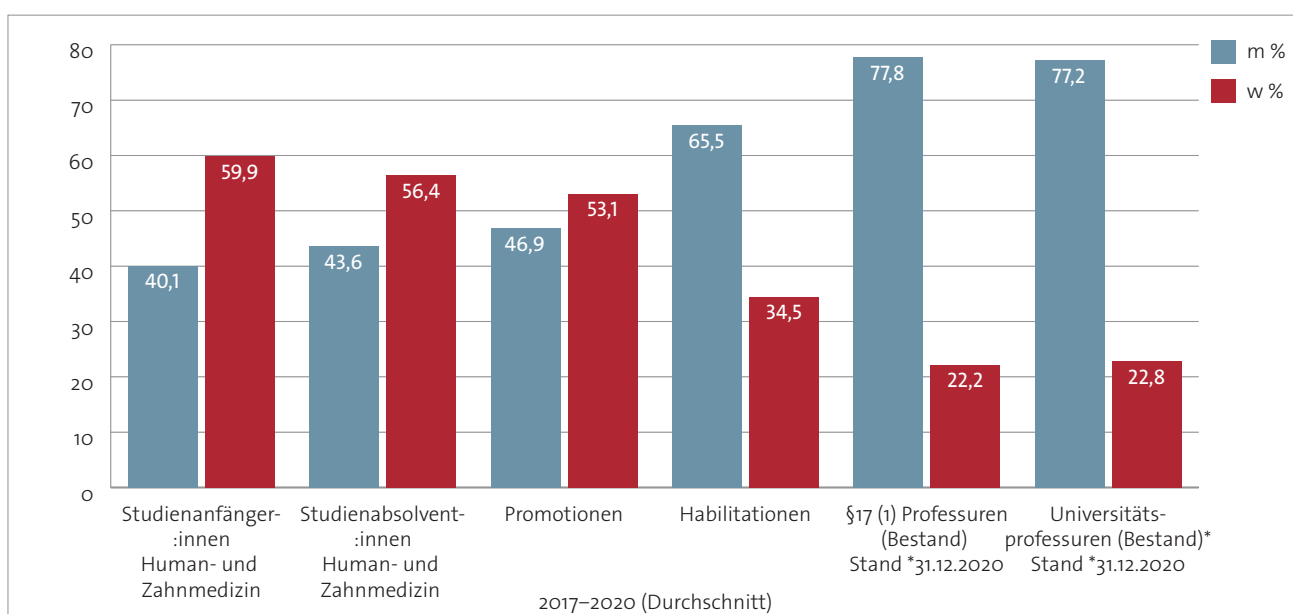


Abbildung 1: Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den Qualifikationsstufen von Studienbeginn bis Professur

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Prodekanat für Lehre

Stand: 11.05.2021

Daten zum Studiumsbeginn und -abschluss

Anfänger:innen: Human- und Zahnmedizin

Seit dem Jahr 2012 wird das Studium der Humanmedizin als integrierter Modellstudiengang Medizin (iMED) an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg angeboten. Der Fokus von iMED liegt auf der Verknüpfung von theoretischen Grundfächern mit der klinischen Praxis. Verschiedene Zugänge zu einem Studienplatz sind möglich. Seit dem Wintersemester 2008/2009 beinhaltet das Auswahlverfahren mehrere Tests. Für die medizinischen Studiengänge müssen ein Naturwissenschaftstest (HAM-Nat) und ein Interviewteil (HAM-Int) absolviert werden. Für die Zahnmedizin ist der manuelle Teil (HAM-Man) zu absolvieren. Tabelle 1 zeigt die Entwicklung der Studienanfänger:innen in den Bereichen Human- und Zahnmedizin von 2017 - 2020.

Der durchschnittliche Frauenanteil betrug im Bereich der Humanmedizin 59,2 %. Die absolute Zahl lag bei 922 Studentinnen und 635 Studenten. Für den Bereich der Zahnmedizin betrug der durchschnittliche Frauenanteil 64,1 %, dies entsprach 186 Studentinnen und 104 Studenten.

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Humanmedizin	56,2	395	60,6	401	59,2	390	60,6	371	59,2	1557
Zahnmedizin	69,1	68	61,4	70	65,4	78	60,8	74	64,1	290
Gesamt	58,1	463	60,7	471	60,3	468	60,7	445	59,9	1847

Tabelle 1: Studienanfänger:innen in den Bereichen Humanmedizin und Zahnmedizin von 2017 - 2020 → Tabelle (erweitert) a
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Prodekanat für Lehre; Stand: 11.05.2021

Anfängerinnen: Hebammenwissenschaft

Hebammenwissenschaft ist ein hochschulübergreifender dualer Studiengang, den die Studierenden mit dem Bachelor of Science abschließen. Angeboten wird dieser seit dem Wintersemester 2020/2021 in Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg und der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg. Das Studium ist modularisiert aufgebaut und verknüpft genau wie die iMED Theorie und Praxis miteinander. Mit dem Start des Studiengangs im Herbst 2020 begannen 65 Studentinnen ihr Studium (Tabelle 2).

	2020	w%	Gesamt
Hebammenwissenschaft	Einführung des Studiengangs im Herbst 2020	100	65

Tabelle 2: Studienanfängerinnen Hebammenwissenschaft 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Prodekanat für Lehre; Stand: 11.05.2021

Daten zum Studiumsbeginn und -abschluss

Studienabsolvent:innen: Human- und Zahnmedizin

Der Anteil der Absolventinnen lag zwischen 2017 und 2020 in der Humanmedizin bei 55,5 % und in der Zahnmedizin bei 62,6 % (Gesamt 56,4 %), Tabelle 3. Das spiegelt das Verhältnis der Studienanfängerinnen aus den Vorjahren wider.

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Humanmedizin	54,3	341	55,9	388	55,3	358	56,4	328	55,5	1.415
Zahnmedizin	60,0	65	61,4	44	57,1	49	71,4	56	62,6	214
Gesamt	55,2	406	56,5	432	55,5	407	58,6	384	56,4	1.629

Tabelle 3: Studienabsolvent:innen in den Bereichen Human- und Zahnmedizin von 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Prodekanat für Lehre; Stand: 31.08.2021

→ Tabelle (erweitert) b

Promotionen in der Medizin

Human- und Zahnmedizin an der Medizinischen Fakultät UKE

An der Medizinischen Fakultät Hamburg stieg der Anteil der abgeschlossenen Promotionsverfahren von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten kontinuierlich. Im Berichtszeitraum 2017-2020 promovierten durchschnittlich 51,6 % Frauen in der Humanmedizin und 64,8 % Frauen in der Zahnmedizin (Tabelle 4).

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Humanmedizin	59,9	202	48,7	238	50,9	273	48,0	227	51,6	940
Zahnmedizin	56,0	25	68,6	35	76,9	26	59,0	39	64,8	125
Gesamt	59,5	227	51,3	273	53,2	299	49,6	266	53,1	1065

Tabelle 4: Anteil weiblicher Promovierender in % am UKE in Human- und Zahnmedizin 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Prodekanat für Lehre; Stand: 31.12.2020

→ Tabelle (erweitert) c

Frauenanteil in der Medizin – bundesweiter Vergleich

In der 25. Fortschreibung des Datenmaterials 2019/2020 „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)¹ wird der Anteil von Frauen an Promotionen nicht in Human- und Zahnmedizin unterteilt, er inkludiert auch die Gesundheitswissenschaften. 2017 lag der Anteil der weiblichen Promovierenden im UKE noch über dem bundesweiten Vergleichswert (Abbildung 2), in den Folgejahren sank er, liegt aber weiterhin über 50%.

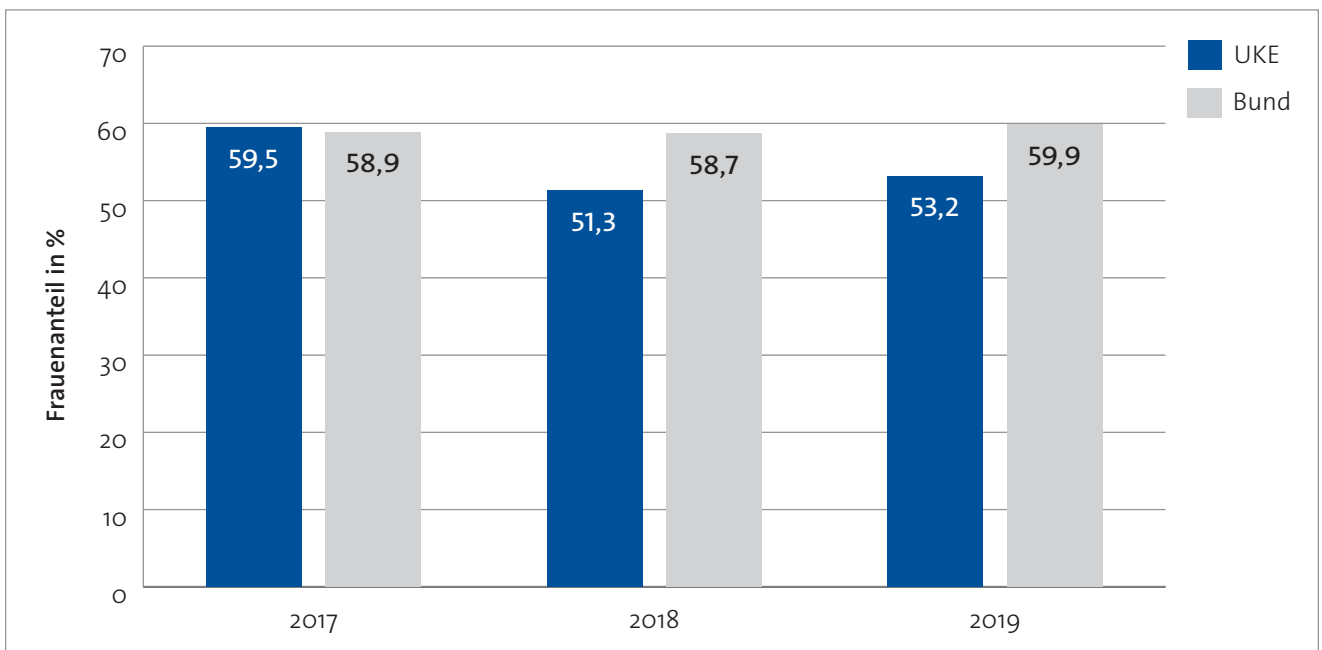


Abbildung 2: Anteil weiblicher Promovierender in % am UKE und bundesweit von 2017 - 2019

Quelle: GWK Bonn und Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Im Bund beinhalten die Zahlen die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften (GWK), im UKE nur Humanmedizin.

¹ 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 75, Bonn, <https://www.gwk-bonn.de/dokumente/materialien-der-gwk> ISBN: 978-3-947282-07-4 zuletzt aufgerufen am 30.11.2021

Promotionen in der Medizin

PhD-Abschlüsse an der Medizinischen Fakultät

An der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg wird ein zweijähriges Doctor of Philosophy-Programm (PhD-Programm) für die Absolvent:innen der Human- und Zahnmedizin angeboten. In den Jahren 2017-2020 nahmen 16 Frauen an dem PhD-Programm Medizin teil, dies entspricht einem durchschnittlichen Frauenanteil von 31,3 % (Tabelle 5).

Seit einigen Jahren können Nachwuchswissenschaftler:innen aus den Biowissenschaften, der Psychologie und anderer thematisch verwandter Studiengänge (kurz: „Nicht-Medizin“) den akademischen Grad des PhD erlangen. An dem PhD-Programm „Nicht-Medizin“ nahmen 120 Frauen teil. Dies entspricht einem Frauenanteil von 69,2 % (Tabelle 5).

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
PhD-Programm Medizin	25,0	4	33,3	3	40,0	5	25,0	4	31,3	16
PhD-Programm Nicht-Medizin	47,1	17	63,6	33	82,4	34	72,2	36	69,2	120
Gesamt	42,9	21	61,1	36	76,9	39	67,5	40	64,7	136

Tabelle 5: PhD Abschlüsse an der Medizinischen Fakultät 2017 - 2020

→ Tabelle (erweitert) d

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Promotionspreise an der Medizinischen Fakultät

Freundes- und Förderkreis des UKE

Der Freundes- und Förderkreis des UKE e.V. würdigt jährlich die Leistung junger Wissenschaftler:innen durch Promotionspreise. Bis zu 20 Preise wurden im Berichtszeitraum pro Jahr für bestimmte Fachgebiete ausgeschrieben. Zur Förderung der Gedenkkultur sind die Preise nach der Wissenschaftlerin Prof. Dr. med. Hedwig Wallis und weiteren 19 Wissenschaftlern mit verdienstvollem Bezug zum UKE benannt. Die Promotionspreise sind jeweils mit 1.250 Euro dotiert. Informationen zu Stiftern, Preisen und Preisverleihungen finden sich auf der Website des UKE – **Freundes- und Förderkreis des UKE e.V. – Promotionspreise**. Im Berichtszeitraum wurden 59 Wissenschaftler:innen mit einem Promotionspreis ausgezeichnet. Der prozentuale Anteil an Preisträgerinnen beträgt 54,2 % (Tabelle 6).

Anzahl Promotionspreise:

Jahr	m	w	w%	Gesamt
2017	6	7	53,8	13
2018	10	10	50,0	20
2019	4	9	69,2	13
2020	7	6	46,2	13
Summe	27	32	54,2	59

Tabelle 6: Anzahl der Promotionspreise im Zeitraum 2017 - 2020
Quelle: Freundes- und Förderkreis des UKE e.V.; Stand: 31.12.2020

Hedwig Wallis

Das Dekanat hat zu Ehren von Frau Prof. Dr. med. Hedwig Wallis (1921-1997) einen Promotionspreis gestiftet, welcher seit 2008 verliehen wird. Mit diesem Preis wird an die Wissenschaftlerin und ehemalige Direktorin der Abteilung für Psychosomatik des Kindes- und Jugendalters an der Kinderklinik des UKE erinnert. Der Preis wird jährlich für die beste Dissertation im Fachgebiet Psychosoziale Medizin vergeben.

Vier Wissenschaftlerinnen und ein Wissenschaftler wurden im Zeitraum 2017-2020 ausgezeichnet:

2017 – Dr. rer. biol. hum. Daniel Turner, Institut für Sexualforschung/Forensische Psychiatrie

2018 – Dr. rer. nat. Ramona Meister, Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft/Institut für Psychologie
Dr. rer. nat. Barbara Cludius, Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft/Institut für Psychologie

2019 – Dr. med. Mirjam Faissner, Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychologie

2020 – Dr. rer. biol. hum. Ann-Kathrin Meyrose, Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik

Habilitationen an der Medizinischen Fakultät UKE

Über die letzten Jahre ist trotz einiger Schwankungen ein Aufwärtstrend in der Gesamtanzahl der an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg erfolgreich durchgeführten Habilitationsverfahren von Frauen zu erkennen. In den letzten vier Jahren wurden insgesamt 145 Habilitationen abgeschlossen, 50 davon waren von Frauen (Tabelle 7), dies entspricht einem Frauenanteil von 34,5 %. Erfasst wurden hier sowohl die von Mediziner:innen erreichten Habilitationen, als auch die von Natur- und Geisteswissenschaftler:innen.

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Habilitationen	40,0	30	35,0	40	31,1	45	33,3	30	34,5	145

Tabelle 7: Habilitationen an der Medizinischen Fakultät von 2017 - 2020

→ Tabelle (erweitert) e

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Promotions- und Habilitationsbüro; Stand: 31.12.2020

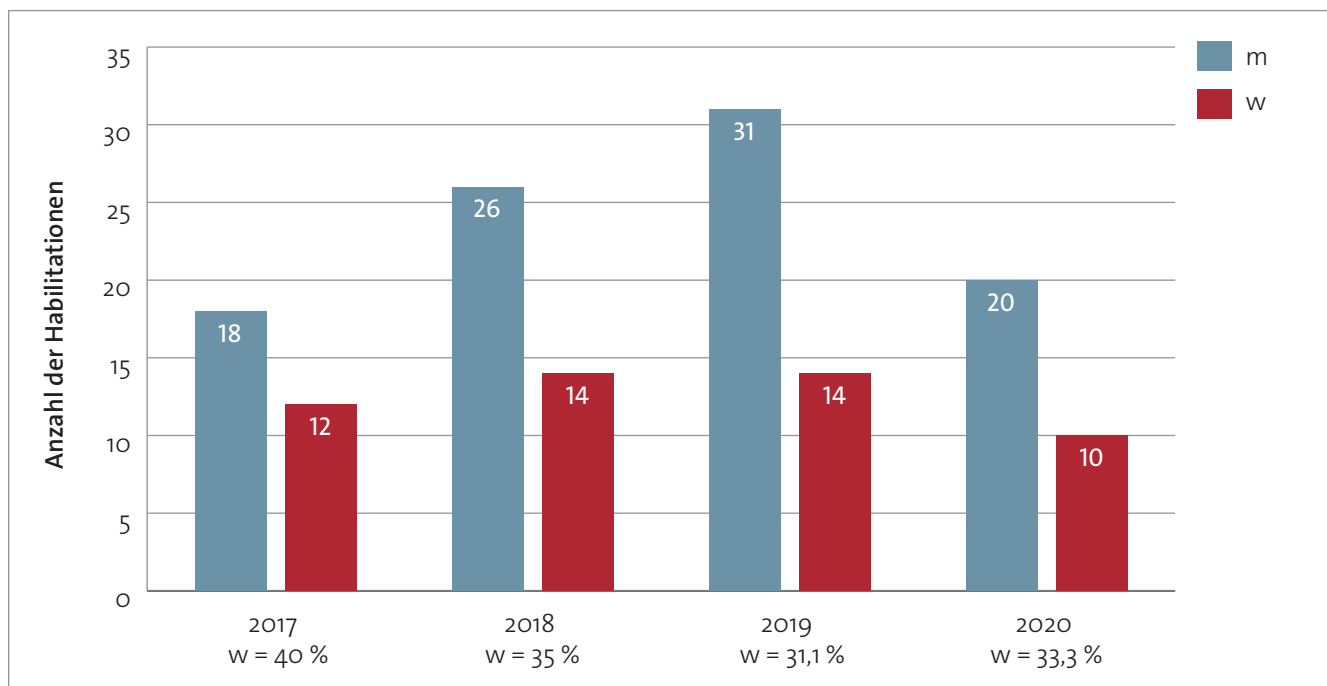


Abbildung 3: Habilitationen an der Medizinischen Fakultät 2017 – 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Promotions- und Habilitationsbüro; Stand: 31.12.2020

Habilitationen an den Medizinischen Fakultäten

Vergleich Medizinische Fakultät UKE und Bund

Um die Habilitationen in einen längeren zeitlichen Kontext zu setzen, wurden die Zahlen ab dem Jahr 1997 betrachtet. Insgesamt verzeichnet die Medizinische Fakultät einen prozentualen Anstieg der Habilitationen von Frauen über die letzten 24 Jahre. Tendenziell liegt der prozentuale Frauenanteil an den Habilitationen im UKE höher als im Bund. Im Berichtszeitraum machte der Frauenanteil bei den Habilitationen 34,5 % aus (Tabelle 7). Die Betrachtung der Entwicklung über einen längeren Zeitraum zeigt, dass sich die habilitationsfördernden Maßnahmen der Fakultät positiv auswirken.

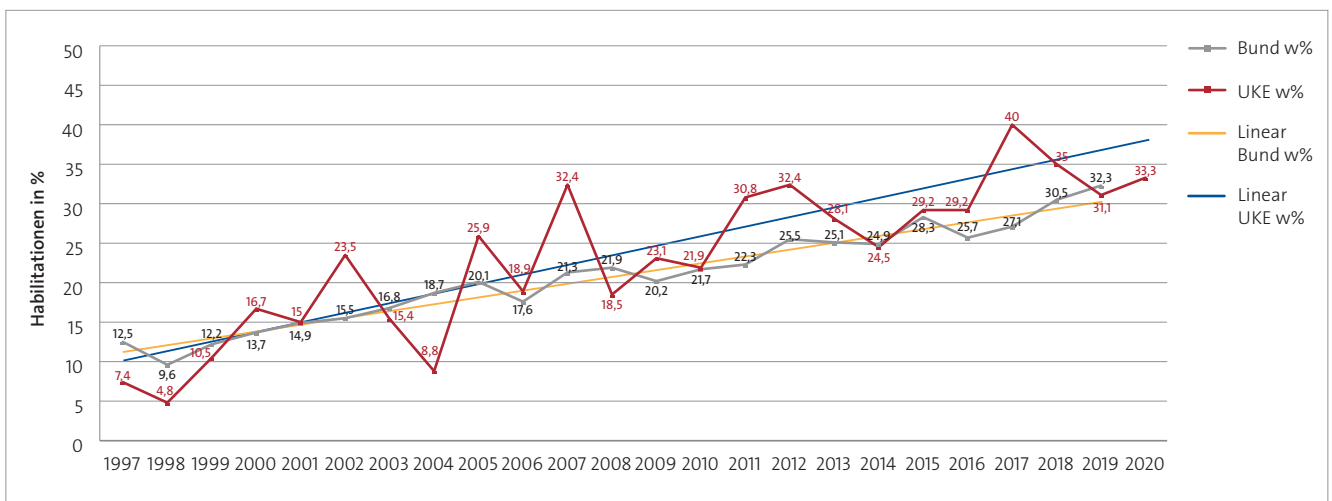


Abbildung 4: Frauenanteil in % Habilitationen UKE 1997 bis 2020 und Bundesweit 1997 bis 2019

Quelle: GWK Bonn und Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Im Bund beinhalten die Zahlen die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, im UKE nur Humanmedizin. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.) (2021). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 75, Bonn, Materialien der GWK | GWK-Bonn ISBN: 978-3-947282-07-4 zuletzt aufgerufen am 30.11.2021

Titelvergabe Professor:in nach § 17 (1) HmbHG

Nach § 17 (1) des Hamburgischen Hochschulgesetzes kann die Universität Personen, die sich durch hervorragende wissenschaftliche Leistungen ausgezeichnet und in der Regel seit mindestens drei Jahren an einer Hochschule erfolgreich selbständig gelehrt haben, die akademische Bezeichnung „Professorin“ oder „Professor“ verleihen. In den letzten vier Jahren wurden 54 Professor:innentitel an Angehörige der Medizinischen Fakultät vergeben, 42 gingen an Männer und zwölf an Frauen, das entspricht einem prozentualen Frauenanteil von 22,2 % (Abbildung 5). Damit ist der Frauenanteil hier nicht höher als bei den neuberufenen Professuren (22,8 %). Die detaillierte Verteilung ist im erweiterten Teil → in Tabelle 8 aufgeführt.

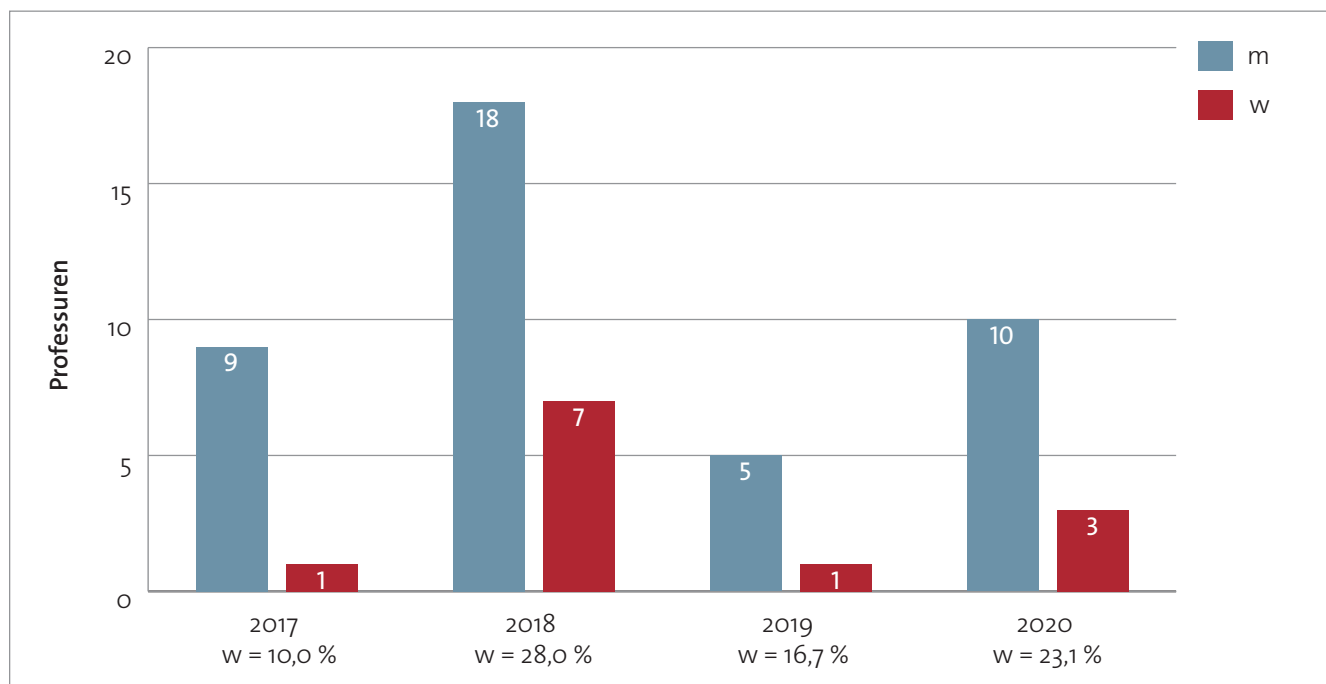


Abbildung 5: Professuren nach § 17 (1) HmbHG

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020. Hamburgisches Hochschulgesetz § 17 (HmbHG)

Folgenden Privatdozent:innen an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg wurde im Berichtszeitraum der Titel Professorin nach § 17 (1) HmbHG verliehen:

Titel, Name, Vorname

Prof. Dr. med. von Amsberg, Gunhild
 Prof. Dr. rer. nat. Borgmann, Kerstin
 Prof. Dr. phil. Brassen, Stephanie
 Prof. Dr. phil. Jelinek, Lena
 Prof. Dr. med. vet. Lotter, Hannelore
 Prof. Dr. med. Minner, Sarah Jane
 Prof. Dr. med. Patten-Hamel, Monica
 Prof. Dr. rer. nat. Riethdorf, Sabine
 Prof. Dr. med. Seifert, Dragana
 Prof. Dr. rer. nat. Windhorst, Sabine
 Prof. Dr. med. Witzel, Isabell Diana
 Prof. Dr. med. Wölber, Linn

Klinik/Institut

II. Medizinische Klinik und Poliklinik
 Klinik für Strahlentherapie und Radioonkologie
 Institut für Systemische Neurowissenschaften
 Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie
 Bernhard-Nocht-Institut für Tropenmedizin
 Institut für Pathologie
 Klinik für Allgemeine und Interventionelle Kardiologie
 Institut für Tumorbilogie
 Institut für Rechtsmedizin
 Institut für Biochemie und Signaltransduktion
 Klinik und Poliklinik für Gynäkologie
 Klinik und Poliklinik für Gynäkologie

Berufungen und Bestandsprofessuren

Im Folgenden ist der Frauenanteil in den unterschiedlichen Besoldungsgruppen der Professuren dargestellt (Tabelle 9). Berücksichtigt man nur die budgetfinanzierten Professuren, liegt der Frauenanteil bei 23,7 % (n=31).

Zum Stichtag (31.12.2020) haben 27 Frauen (25,5 %) eine W3-Professur inne, bei den W2-Professuren sind es 10 Frauen (24,4 %).

	2017		2018		2019		2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
C3	16,7	12	18,2	11	18,2	11	12,5	8
C4	15,4	13	18,2	11	10,0	10	0	7
W1	0	3	0	2	-	0	0	1
W2	28,6	35	26,5	34	26,3	38	24,4	41
W3	21,3	80	20,4	93	22,1	95	25,5	106
Seniorprofessur	0	2	0	2	0	2	0	4
Gesamt	21,4	145	20,9	153	21,8	156	22,8	167

davon:

nicht-Drittmittel	21,9	114	21,3	122	22,0	123	23,7	131
Seniorprofessur	0	2	0	2	0	2	0	4
Heisenberg W3	50,0	6	40,0	10	44,4	9	42,9	7
Stiftungsprofessur C3	0	1	0	0	0	0	0	0
Stiftungsprofessur W2	33,3	6	33,3	3	25,0	4	25,0	4
Stiftungsprofessur W3	11,1	9	12,5	8	20,0	10	20,0	10
Bernhard Nocht Institut für Tropenmedizin	0	2	0	3	0	3	0	3
HPI Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie	0	3	0	3	0	3	25,0	4
EMBL/DESY (W3)	0	1	0	1	0	1	0	1
Deutsches Zentrum für Herz-Kreislauf-Forschung	0	1	0	1	0	1	0	1

Tabelle 9: Frauenanteil an den Professuren der verschiedenen Besoldungsgruppen an der Medizinischen Fakultät → Tabelle (erweitert) f

In der Gesamtzahl von 167 Professuren sind die Heisenberg- und Stiftungsprofessuren, die Seniorprofessuren sowie die Professuren des Bernhard-Nocht-Instituts für Tropenmedizin (BNITM), des HPI Leibniz-Institut für Experimentelle Virologie und die des Europäischen Laboratoriums für Molekularbiologie eingerechnet.

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Bei sieben der auslaufenden C4-Professuren sind Frauen ab 2020 nicht mehr vertreten. Der Anteil der W2-Professorinnen sank im Berichtszeitraum von 28,6 % im Jahr 2017 auf 24,4 % im Jahr 2020.

Unter den insgesamt acht auslaufenden C3-Professuren ist eine Professorin.

Der im Gleichstellungsplan der Fakultät angestrebte Zielwert des Frauenanteils von 30 % an Bestandsuniversitätsprofessuren wurde mit dem tatsächlichen Frauenanteil von 22,8 % unterschritten. Neuberufungen von Professorinnen wirkten sich auf den Frauenanteil der Bestandsprofessuren im Berichtszeitraum nur geringfügig aus.

Berufungen und Bestandsprofessuren

Um an der Medizinischen Fakultät eine Erhöhung des Frauenanteils erreichen zu können, sind in den kommenden Jahren mehr Frauen zu berufen, insbesondere um der Reduzierung des Anteils von Frauen durch Emeritierung und Abwerbung entgegenzuwirken. Die geringere Zahl an Bewerberinnen verursacht bereits im Vorfeld der Berufungsverfahren ein Ungleichgewicht, welches mit der aktuellen Berufungspraxis kaum verändert werden kann.

Zukünftiges Ziel sollte die Steigerung der Bewerbungen von Frauen, sowie die gezielte Suche nach und Ansprache von potentiellen Bewerberinnen auf ausgeschriebene Professuren sein. Handlungsbedarf besteht hier also schon vor der eigentlichen Stellenausschreibung.

C-/W-Stellen im bundesweiten Vergleich

Der bundesweite Vergleich der Professuren in den verschiedenen Besoldungsgruppen für die Jahre 2017 - 2019 ist in Abbildung 6 dargestellt. Der Anteil der C4/W3 Professorinnen ist am UKE höher als im bundesweiten Vergleich, bei den C3/W2 Professorinnen fällt der Anteil am UKE niedriger aus.

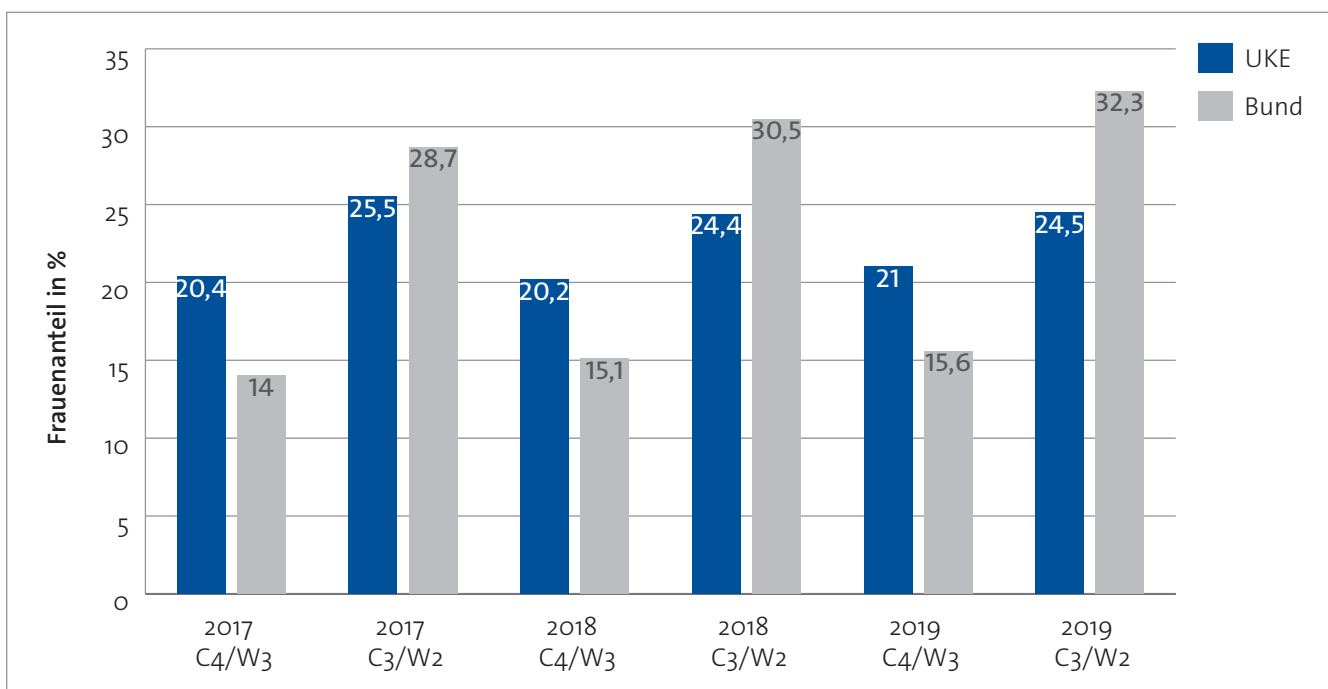


Abbildung 6: Professuren der verschiedenen Besoldungsgruppen im Bundesweiten Vergleich 2017, 2018, 2019

Quelle: GWK Bonn und Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Im Bund beinhalten die Zahlen die Humanmedizin und Gesundheitswissenschaften, im UKE nur Humanmedizin.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.) (2021). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 25. Fortschreibung des Datenmaterials (2019/2020) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 75, Bonn, Materialien der GWK | GWK-Bonn ISBN: 978-3-947282-07-4 zuletzt aufgerufen am 30.11.2021

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Die Begleitung der Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zur Listenerstellung gehört entsprechend des Hochschulgesetzes zur originären Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungsaspekte sind in allen Phasen der Verfahren zu berücksichtigen. Im Berichtszeitraum wurden 57 Verfahren abgeschlossen. Im Gleichstellungsplan ist es erklärtes Ziel, den Frauenanteil an den Professuren an der Medizinischen Fakultät zu erhöhen. So war ein Frauenanteil von 40 % an neuberufenen Professuren angestrebt worden, um den Frauenanteil an den Bestandsprofessuren auf 30 % zu erhöhen. Erreicht wurde ein Anteil von 22,8 % bei den Neuberufungen in dem Berichtszeitraum und zum 31.12.2020 ein Anteil von 22,75 % an den Bestandsprofessuren.

Als beratendes Mitglied des Strukturausschusses hat der oder die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, auf die Diskussion, um die Ausschreibung und den Ausschreibungstext einzuwirken.

Die Überprüfung der Zusammensetzung der Berufungskommission, die nach Berufsordnung der Universität Hamburg in der Fassung für die Medizinische Fakultät fordert, dass jedes Geschlecht (binär) zu mindestens 40 % berücksichtigt werden muss, gehört ebenfalls zu den Aufgaben. In den ausgeschriebenen Verfahren ist darauf hinzuwirken, dass gezielt qualifizierte Frauen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Damit kann auf die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren Einfluss genommen werden.

Im Berufungsausschuss wird die Reihung der ausgewählten Bewerber:innen erarbeitet, hier amtiert der oder die Gleichstellungsbeauftragte als Mitglied mit beratender Stimme. Diese im Fakultätsrat vorzustellende Reihung bedarf der Zustimmung der/des Gleichstellungsbeauftragten. Diese/r hat die Möglichkeit ein Votum einzulegen. Sollte das Votum von der Stellungnahme des Fakultätsrates abweichen, sieht die aktuelle Berufsordnung nach §15.2 vor, dass das Dekanat vor Beschlussfassung einvernehmlich zwei externe Gutachten einholt. Ein Gutachten muss von einer Professorin erstellt werden. Im Berichtszeitraum machten die Gleichstellungsbeauftragten in zwei Fällen von diesem Votum Gebrauch und konnten damit die Listenplatzierung von Wissenschaftlerinnen positiv beeinflussen.

Zusätzlich zu den aufgeführten Maßnahmen werden die Bewerber:innen seit 2018 aufgefordert, ein Gleichstellungskonzept für die zukünftige Tätigkeit an der Medizinischen Fakultät Hamburg einzureichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg wird seit Mitte 2016, bedingt durch den veränderten Status der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, nicht mehr an Berufungsverfahren der Medizinischen Fakultät beteiligt.

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Zusammensetzung der Berufungskommissionen

Der 40 %-Anteil in Bezug auf die geschlechtergerechte Zusammensetzung der Berufungskommission wurde mit Ausnahme des Jahres 2017 immer erreicht (Abbildung 7). Die Sprecher:innen der Statusgruppen im Fakultätsrat achteten bei der Suche nach stimmberechtigten Berufungskommissionsmitgliedern auf eine ausgewogene Geschlechterverteilung. Die Dekanin bzw. der Dekan berücksichtigten das Geschlechterverhältnis auch bei der Auswahl der externen Mitglieder. Der Fakultätsrat stimmt über die Zusammensetzung im Einvernehmen mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten ab.

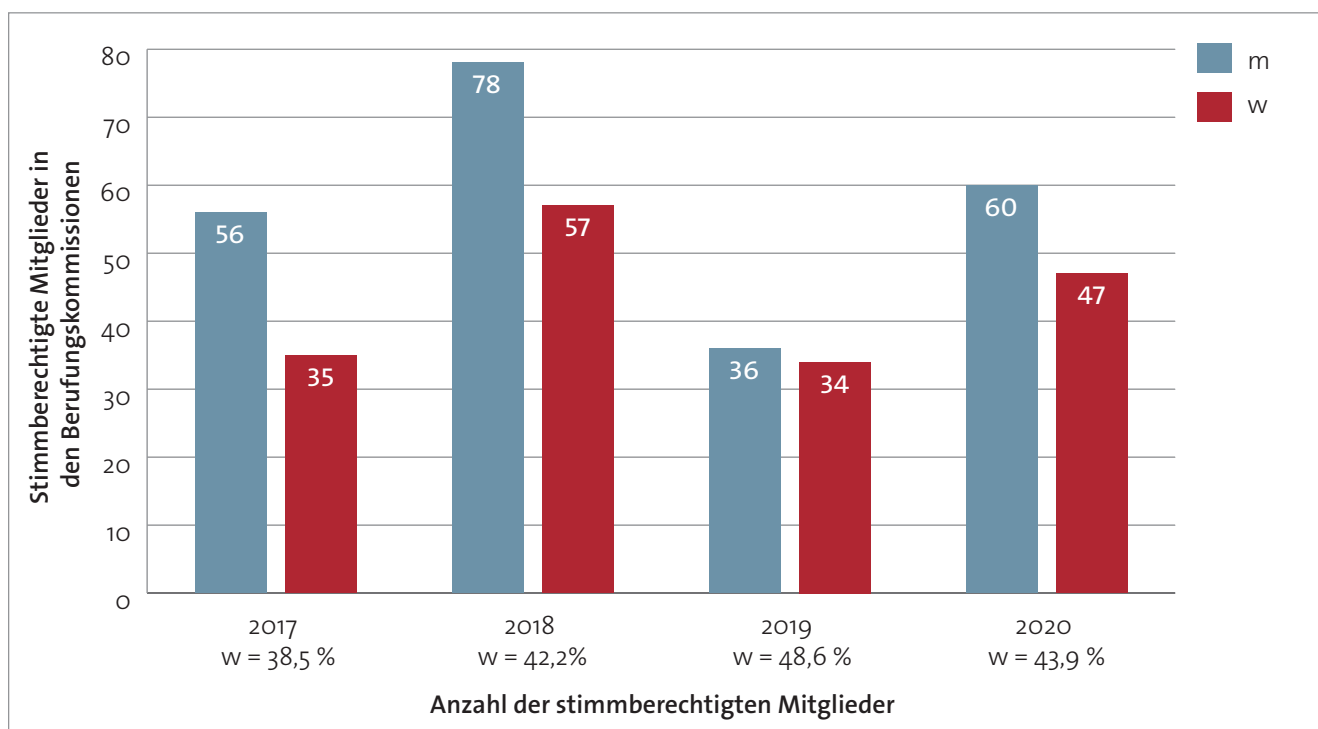


Abbildung 7: Zusammensetzung der Berufungskommissionen 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Geschlechtsspezifische Auswertung der Berufungsverfahren

Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen variierte in den einzelnen Kalenderjahren des Berichtszeitraums von 17,1% bis 40,0% (Tabelle 10 + 11) und ist nicht von der Art der ausgeschriebenen Stellen zu trennen. Unter Berücksichtigung aller Bewerbungen betrug der Frauenanteil 23,3%. Der Frauenanteil bei den Neuberufenen lag bei 22,8%, das entspricht bei 57 abgeschlossenen Berufungsverfahren, einem nominalen Anteil von 13 Frauen. Damit lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei den Neuberufungen deutlich unter den im Gleichstellungsplan angestrebten 40%.

Im Berichtszeitraum wurden 26 Frauen zur Bewerbung aufgefordert, von denen sich vier Frauen nach Aufforderung bewarben.

Die geschlechtsspezifische Darstellung der Bewerbungen auf alle ausgeschriebenen Professuren findet sich für die Jahre 2017 und 2018 in Abbildung 8 und für die Jahre 2019 und 2020 in Abbildung 9.

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Rufannahme/Neuberufungen	23,1	13	10,5	19	40,0	10	26,7	15	22,8	57
"Bewerber:innen ohne Aufforderungen"	15,5	103	19,0	184	31,4	35	40,0	60	22,5	382
Aufforderungen	100	7	100	7	100	12	0	0	100	26
Nach Aufforderung beworben	100	2	100	1	100	1	0	0	100	4
Bewerber:innen Gesamt	17,1	105	19,5	185	33,3	36	40,0	60	23,3	386

Tabelle 10: Bewerbungen im Zeitraum 2017 - 2020 an der Medizinischen Fakultät

→ Tabelle (erweitert) g

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

	2017	2018	2019	2020	2017-2020
Anzahl der abgeschlossenen Berufungsverfahren	13	19	10	15	57
Bewerbungen gesamt	105	185	36	60	386
Bewerbungen von Frauen	18	36	12	24	90
Bewerbungen von Frauen (%)	17,1	19,5	33,3	40,0	23,3
Bewerbungen von Männern	87	149	24	36	296
Bewerbungen von Männern (%)	82,9	80,5	66,7	60,0	76,7
Listenplatz 1 an Frauen	3	2	5	4	14
Listenplatz 1 an Frauen (%) in Bezug auf Berufungsverfahren	23,1	10,5	50,0	26,7	24,6
Listenplatz 1 an Männer	10	17	7	12	46
Listenplatz 1 an Männer (%) in Bezug auf Berufungsverfahren	76,9	89,5	70,0	80,0	80,7

Tabelle 11: Geschlechterspezifische Darstellung der Ruferteilung, Listenplatz 1 an der Medizinischen Fakultät Hamburg

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

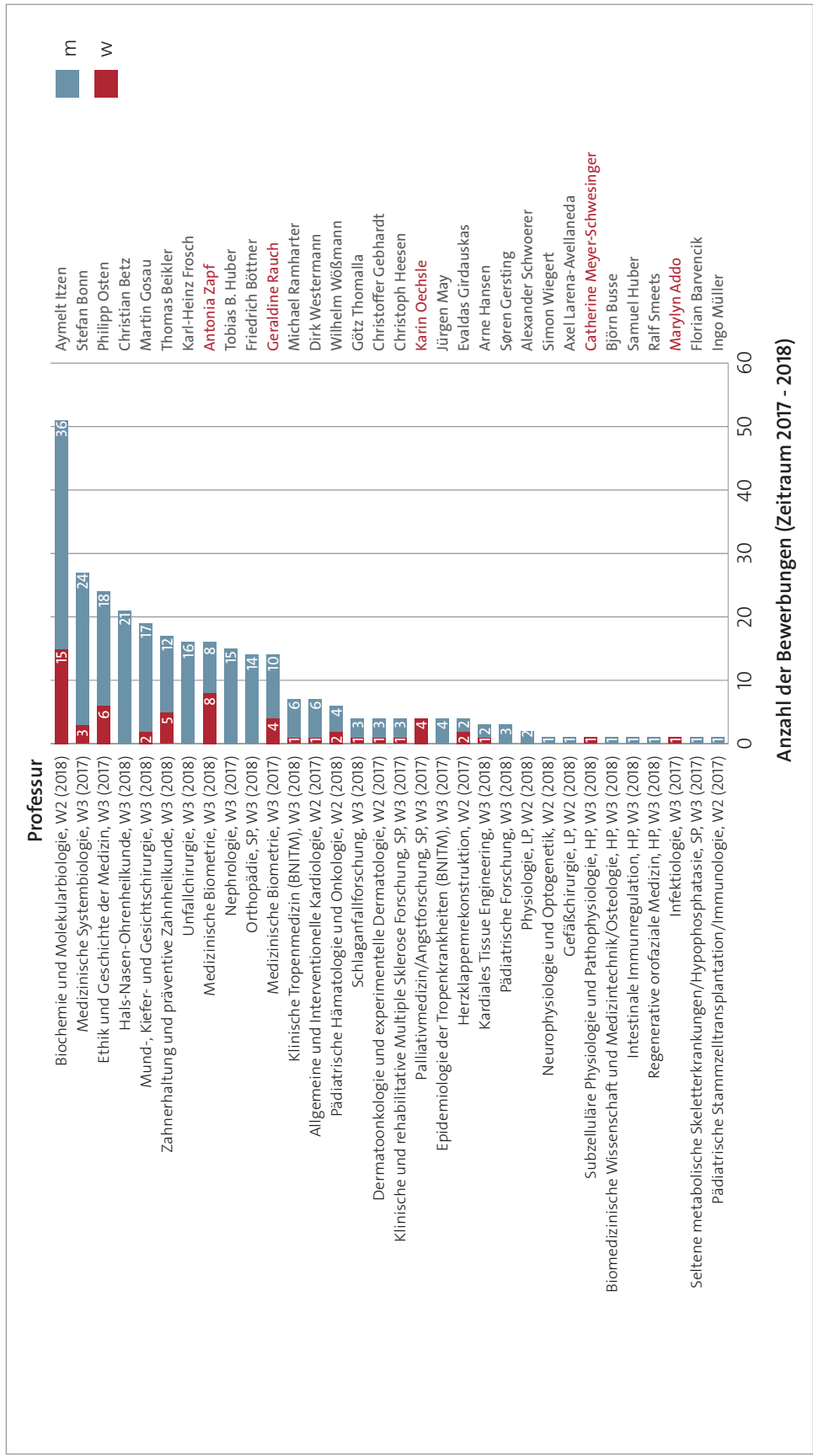


Abbildung 8: Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren und Berufener: (Titel vor Rufannahme) an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2017 - 2018. Stiftungsprofessur: SP, Heisenbergprofessur: HP, Lehrprofessur: LP
 Quelle: Medizinische Fakultät/ Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

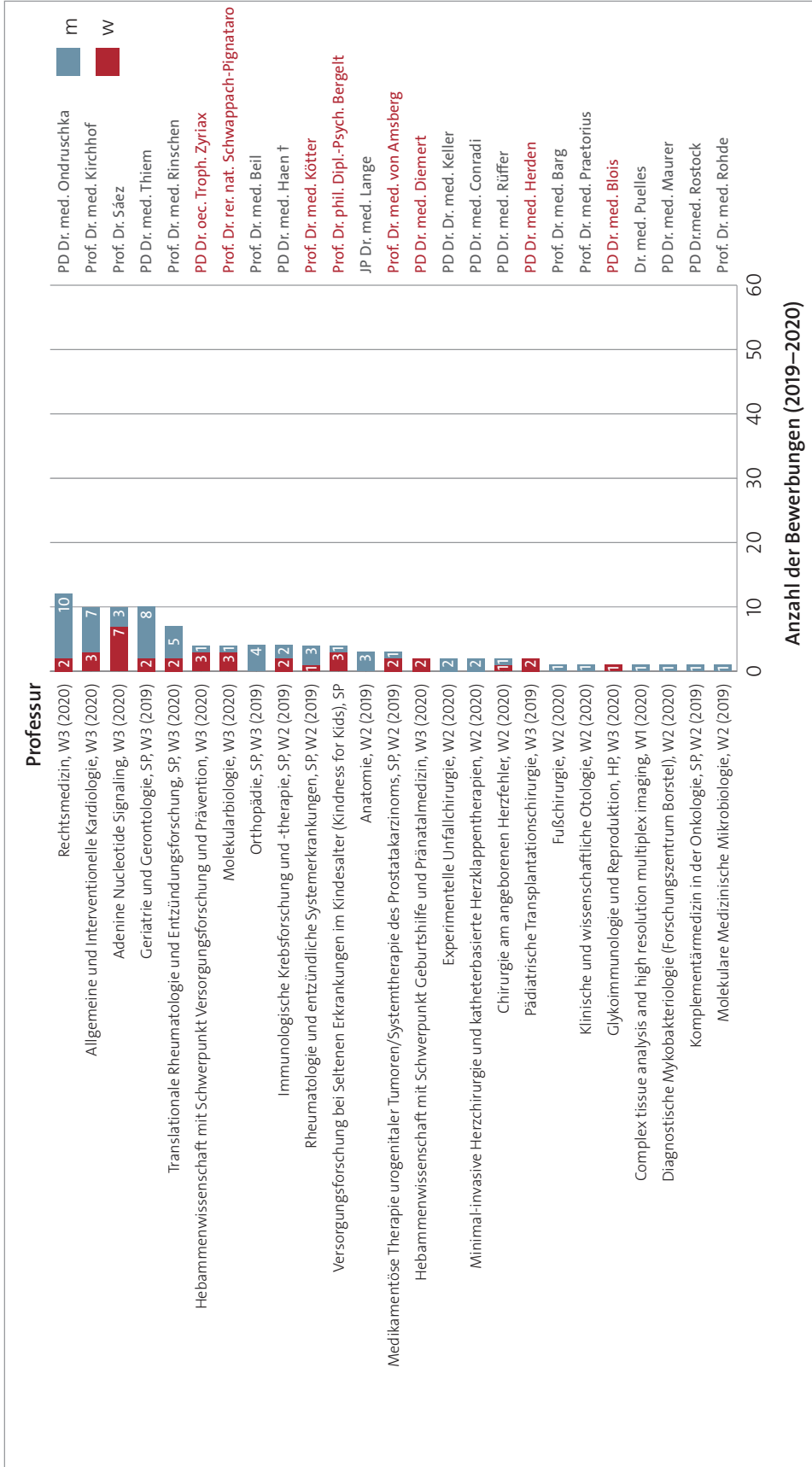


Abbildung 9: Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren und Berufene: (Titel vor Rufannahme) an der Medizinischen Fakultät in den Jahren 2019 - 2020.

Stiftungsprofessur: SP, Heisenbergprofessur: HP

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Listenplätze, Ruferteilung und Rufannahmen

Der Anteil der Frauen, die einen Listenplatz bei Berufungen erhielten, lag im Zeitraum zwischen 2017 und 2020 bei durchschnittlich 27 %. Die detaillierte Verteilung ist in Tabelle 12 dargestellt. „Listenplatz 1“ erhielten 23,3 % Frauen; der Anteil der Bewerberinnen betrug ebenfalls 23,3 %. Im Verhältnis ist der Anteil von Frauen mit einem Listenplatz um 3,7 % höher als der Anteil der Bewerberinnen. Die Amtsantritte auf die jeweiligen Professuren sind im erweiterten Tabellenteil für die einzelnen Jahre aufgelistet.

Der Frauenanteil an den 111 vergebenen Listenplätzen variierte zwischen 13,2 % im Jahr 2018 bis 40,7 % im Jahr 2020. Im Durchschnitt (2017 - 2020) waren es 28,8 % (Tabelle 12 erweitert).

Berufungsverfahren	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Listenplätze gesamt	34,6	26	13,5	37	40,0	20	28,6	28	27,0	111
Listenplatz 1	23,1	13	10,5	19	41,7	12	25,0	16	23,3	60
Listenplatz 2	42,9	7	25,0	12	42,9	7	33,3	9	34,3	35
Listenplatz 3	50,0	6	0	6	0	1	33,3	3	25,0	16
Rufannahme/Neuberufung	23,1	13	10,5	19	40,0	10	26,7	15	22,8	57

Tabelle 12: Erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren 2017 - 2020 sowie der Frauenanteil an Listenplätzen und Rufannahmen/Neuberufungen. In einzelnen Verfahren wurde Listenplatz 1 mehrfach vergeben. → Tabelle (erweitert) h

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Berufungsverfahren im Berichtszeitraum

Interne Kandidat:innen

Von den 57 abgeschlossenen Berufungsverfahren erfolgte in 30 Fällen (52,6 %) eine Besetzung durch interne Kandidat:innen, davon 17 Berufungen auf W3-Stellen, zwölf auf W2-Stellen und eine Berufung auf eine W1-Stelle (Tabelle 13). Frauen wurden bei der Vergabe an interne Kandidat:innen insgesamt seltener berücksichtigt (26,7 %). Sieben der 17 internen Berufungen (41,2 %) auf W3-Stellen und eine der zwölf internen Berufungen (8,3 %) auf eine W2-Stelle wurden an eine Frau vergeben.

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Berufungsverfahren – Gesamt	13	100	19	100	10	100	15	100	57	100
Berufungsverfahren - Anteil Hausberufungen	9	69,2	9	47,4	6	60,0	6	40,0	30	52,6
- davon Frauen	2	22,2	1	11,1	3	50,0	2	33,3	8	26,7
Hausberufungen W3	6	66,7	6	66,7	2	33,3	3	50,0	17	56,7
- davon Frauen	2	33,3	1	16,7	2	100	2	66,7	7	41,2
Hausberufungen W2	3	33,3	3	33,3	4	66,7	2	33,3	12	40,0
- davon Frauen	0	0	0	0	1	25,0	0	0	1	8,3
Hausberufungen W1	0	0	0	0	0	0	1	16,7	1	3,3
- davon Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 13: Interne Kandidat:innen an der Medizinischen Fakultät Hamburg im Zeitraum 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Knapp ein Viertel der Stiftungs- oder Heisenberg-Professuren (23,5 %) wurden an Frauen vergeben. Elf der internen Berufungen erfolgten auf 17 ausgeschriebene Heisenberg- oder Stiftungsprofessuren (Anteil der internen Kandidat:innen 64,7 %, Tabelle 14).

	2017		2018		2019		2020		2017 - 2020	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Berufungsverfahren - Anteil Stiftungsprofessuren/ Heisenberg-Professur	3	23,1	5	26,3	7	70,0	2	13,3	17	29,8
- davon Interne Kandidat:innen	3	100	4	80,0	4	57,1	0	0	11	64,7
- davon Frauen	1	33,3	1	20,0	2	28,6	0	0	4	23,5

Tabelle 14: Interne Kandidat:innen an der Medizinischen Fakultät Hamburg im Zeitraum 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Fakultätsservice; Stand: 31.12.2020

Universitätsprofessorinnen an der Medizinischen Fakultät

An der Medizinischen Fakultät waren am 31.12.2020 von 167 Professuren 38 mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 22,8 %. Die im Berichtszeitraum an der Medizinischen Fakultät tätigen Professorinnen werden im Folgenden genannt:

Titel, Name, Vorname	Institut/Klinik/Zentrum
Prof. Dr. med. Addo, Marylyn	I. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. med. von Amsberg, Gunhild	II. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. med. Arck, Petra	Experimentelle Feto-Maternale Medizin
Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Bergelt, Corinna	Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie
Prof. Dr. med. Binder, Mascha	II. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. rer. nat. Blois, Sandra Maria	Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Pränatalmedizin
Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Bullinger-Naber, Monika	Zentrum für Psychosoziale Medizin
Prof. Dr. rer. nat. Carrier, Lucie	Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie
Prof. Dr. rer. nat. Cuello, Friederike	Institut für Experimentelle Pharmakologie und Toxikologie
Prof. Dr. rer. nat. Dandri-Petersen, Maura	I. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Diehl, Linda, PhD	Institut für Experimentelle Immunologie und Hepatologie
Prof. Dr. med. Diemert, Anke	Klinik und Poliklinik für Geburtshilfe und Pränatalmedizin
Prof. Dr. med. Fisch, Margit	Klinik und Poliklinik für Urologie
Prof. Dr. rer. nat. Fischer, Nicole	Institut für Medizinische Mikrobiologie, Virologie und Hygiene
Prof. Dr. rer. nat. Hanganu-Opatz, Ileana	Institut für Neuroanatomie
Prof. Dr. med. Harendza, Sigrid	III. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. med. Herden, Uta	Klinik und Poliklinik für Viszerale Transplantationschirurgie
Prof. Dr. med. dent. Kahl-Nieke, Bärbel	Poliklinik für Kieferorthopädie
Prof. Dr. rer. nat. Karsak, Meliha	Zentrum für Molekulare Neurobiologie Hamburg
Prof. Dr. med. Kötter, Ina	III. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. rer. nat. Kutsche, Kerstin	Institut für Humangenetik

Universitätsprofessorinnen an der Medizinischen Fakultät

Titel, Name, Vorname	Institut/Klinik/Zentrum
Prof. Dr. rer. nat. Kühn, Simone	Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie
Prof. Dr. med. Lockemann, Ute	Institut für Rechtsmedizin
Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Loges, Sonja	Zentrum für Onkologie
Prof. Dr. med. Meyer-Schwesinger, Catherine	Institut für Zelluläre und Integrative Physiologie
Prof. Dr. med. Muntau Ania, C.	Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin
Prof. Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Nestoriuc, Yvonne	Institut für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie
Prof. Dr. med. Oechsle, Karin	II. Medizinische Klinik und Poliklinik
Prof. Dr. med. Oetjen, Elke	Institut für Klinische Pharmakologie und Toxikologie
Prof. Dr. med. Petersen, Cordula	Klinik für Strahlentherapie und Radioonkologie
Prof. Dr. med. Rauch, Geraldine	Institut für Medizinische Biometrie und Epidemiologie
Prof. Dr. phil. Ravens-Sieberer, Ulrike	Zentrum für Psychosoziale Medizin
Prof. Dr. med. Rune, Gabriele	Institut für Neuroanatomie
Prof. Dr. med. Schmalfeldt, Barbara	Klinik und Poliklinik für Gynäkologie
Prof. Dr. med. Schnabel-Bonin, Renate	Universitäres Herz- und Gefäßzentrum Hamburg
Prof. Dr. med. Schrepfer, Sonja	Klinik und Poliklinik für Herz- und Gefäßchirurgie
Prof. Dr. rer. nat. Schwappach-Pignataro, Blanche	Institut für Molekulare Neurobiologie ZMNH
Prof. Dr. rer. nat. Tiegs, Gisa	Institut für Experimentelle Immunologie und Hepatologie
Prof. Dr. rer. nat. Tolosa, Eva	Institut für Immunologie
Prof. Dr. rer. nat. Zapf, Antonia	Institut für Medizinische Biometrie und Epidemiologie
Prof. Dr. rer. nat. Zeller, Tanja	Universitäres Herz- und Gefäßzentrum Hamburg
Prof. Dr. oec. troph. Zyriax, Birgit-Christiane	Zentrum für Psychosoziale Medizin

Anm.: Namentliche Nennung aller Professorinnen an der Medizinischen Fakultät, die im Berichtszeitraum zwischen 2017 - 2020 eine Professur innehatten, im Dezember 2020 waren einige dieser Professorinnen nicht mehr an der Medizinischen Fakultät tätig.

Gremien, Arbeitsgruppen, Vernetzung

Das zentrale Entscheidungsgremium der Medizinischen Fakultät, der Fakultätsrat, setzt sich aus gewählten Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrer:innen, Vertretern der Studierenden, des akademischen Mittelbaus sowie des Technischen- und Verwaltungspersonals zusammen. Die XXVI. Legislaturperiode des Fakultätsrates endete am 30.09.2021, die Studierendenvertreter:innen waren für die Amtszeit 06.02.2020 bis 30.09.2021 gewählt. Der Frauenanteil der Mitglieder des Fakultätsrats betrug in dieser Legislaturperiode 39 %, bei den Vertretungen waren es 35 %.

In den vom Fakultätsrat eingesetzten Ausschüssen, deren Mitgliederwahl dem Fakultätsrat obliegt, werden verschiedene Themen erörtert und vorbereitet. In Tabelle 15 ist die Gesamtzahl der Mitglieder und Stellvertretungen dargestellt. In fünf der insgesamt elf Ausschüsse stieg der Frauenanteil im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Der Frauenanteil in den Ausschüssen ist in rot hervorgehoben.

Im Strukturausschuss stieg der Frauenanteil auf 34,8 %, im Promotionsausschuss auf 36,4 %. Mit 26,9 % lag der Anteil von weiblichen Mitgliedern im Habilitationsausschuss deutlich unter dem Wert aus den vorherigen Berichtsjahren. Ein Frauenanteil von 66,7 % im Ausschuss für Studium und Lehre zeigt einen sichtbaren Anstieg und spiegelt so den höheren Frauenanteil unter den Studierenden wieder. Im Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung beteiligen sich mehr Männer, so stieg ihr Anteil auf 37,5 %. Im Promotionsausschuss Nicht-Mediziner:innen für PhD wurde Parität hergestellt werden, im Promotionsausschuss Medizin für PhD ist der Frauenanteil mit 58,3 % höher.

Ausschuss	Mitglieder			Stellvertretungen			Gesamt		
	w	Gesamt	w%	w	Gesamt	w%	w	Gesamt	w%
Fakultätsrat	9	23	39,1	8	23	34,8	17	46	37,0
Strukturausschuss	6	12	54,5	2	11	18,2	8	22	34,8
Promotionsausschuss	3	6	50,0	1	5	20,0	4	11	36,4
Habilitationsausschuss	7	26	26,9	Keine	Keine	Keine	7	26	26,9
Ausschuss Studium und Lehre	4	9	44,4	8	9	88,9	12	18	66,7
Ausschuss für Angelegenheiten der Forschung	3	8	37,5	3	8	37,5	6	16	37,5
Ausschuss für Frauenförderung und Gleichstellung	5	8	62,5	6	8	75,0	11	16	68,8
Evaluationsausschuss für Zeitprofessuren	4	7	57,1	0	7	0	4	13	28,6
Ausschuss zur Verleihung des Ehrentitels	2	8	25,0	Keine	Keine	Keine	2	8	25,0
Promotionsausschuss Medizin für PhD	2	6	33,3	5	6	83,3	7	12	58,3
Promotionsausschuss Nichtmediziner/inner für PhD	3	6	50,0	3	6	50,0	6	12	50,0

Tabelle 15: Mitglieder und Stellvertretungen des Fakultätsrats und der verschiedenen Ausschüsse der Medizinischen Fakultät Hamburg, Legislaturperiode XXVI vom 06.02.2020 bis 30.09.2021

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Gremien & Ausschüsse

Wissenschaftliches Personal – Geschlechterverhältnis

Per 31.12.2020 gehören der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, inklusive der Drittmittel finanzierten Wissenschaftler:innen an der Medizinischen Fakultät Hamburg (UKE KÖR), ohne Professuren 3.098 Personen (2.723,2 Vollzeitäquivalente VZÄ) an. Der Frauenanteil betrug 52,7 % (49,5 % VZÄ). Insgesamt sind zum Stichtag 31.12.2020 (Tabelle 16) mit 52,7 % mehr wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter am UKE tätig. Von ihnen sind, bezogen auf die Gesamtgruppe, 42,7 % in Vollzeit und 69,9 % in Teilzeit beschäftigt. In dieser Proportion wird das unausgeglichene Verhältnis im Beschäftigungsumfang deutlich (Tabelle 16).

	2017		2018		2019		2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Teilzeit	72,3	828	71,4	930	71,8	987	69,9	1.138
Vollzeit	41,3	1.778	41,8	1.828	43,4	1.905	42,7	1.960
Gesamt	51,2	2.606	51,8	2.758	53,1	2.892	52,7	3.098

Tabelle 16: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im UKE und UHZ inklusive über Drittmittel finanzierte Mitarbeiter:innen in Voll- und Teilzeit

→ Tabelle (erweitert) i

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

In Tabelle 17 wird der Frauenanteil unter den Vollkräften (VK) des wissenschaftlichen Personals nach Finanzierung dargestellt. In Bezug auf die VK ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgeglichen. Es wird dennoch deutlich, dass der prozentuale Anteil unter den drittmittelfinanzierten Frauen, im Gegensatz zu den haushaltsfinanzierten Positionen, deutlich höher ist. Das kann zu einer geringeren Planungssicherheit für die Wissenschaftlerinnen führen.

	2017		2018		2019		2020	
	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
Haushalt	45,4	1.642	45,4	1.682	46,4	1.762	45,9	1.786
Drittmittel	58,3	523	60,7	596	62,4	625	61,8	709
Töchter	44,0	350	43,9	360	46,5	359	46,5	357
davon UHZ	40,8	228	38,3	227	39,9	228	40,4	225
davon Martini-Klinik	35,3	34	40,0	40	47,4	38	42,5	40
davon Ambulanzzentrum	55,7	88	59,1	93	62,4	93	63,0	92
Gesamt	47,3	2.743	47,8	2.865	49,3	2.974	49,2	3.077

Tabelle 17: Frauenanteil unter den Vollkräften des Wissenschaftlichen Personals nach Finanzierung

→ Tabelle (erweitert) j

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

Wissenschaftliches Personal – Geschlechterverhältnis

Wissenschaftliches Personal in den Zentren

Der prozentuale Frauenanteil (wissenschaftliches Personal und Professorinnen) unterscheidet sich je nach Zentrum erheblich und liegt zwischen 36,1 % (Zentrum für Operative Medizin) und 67,8 % (Zentrum für Psychosoziale Medizin) (Abbildung 10). Die Gründe für die Unterschiede zwischen den einzelnen Zentren sind vielfältig. Es wird deutlich, dass in einigen Bereich der Frauenanteil, in anderen der Männeranteil gesteigert werden müsste, um das Ziel der paritätischen Geschlechterverteilung zu erreichen bzw. zu erhalten.

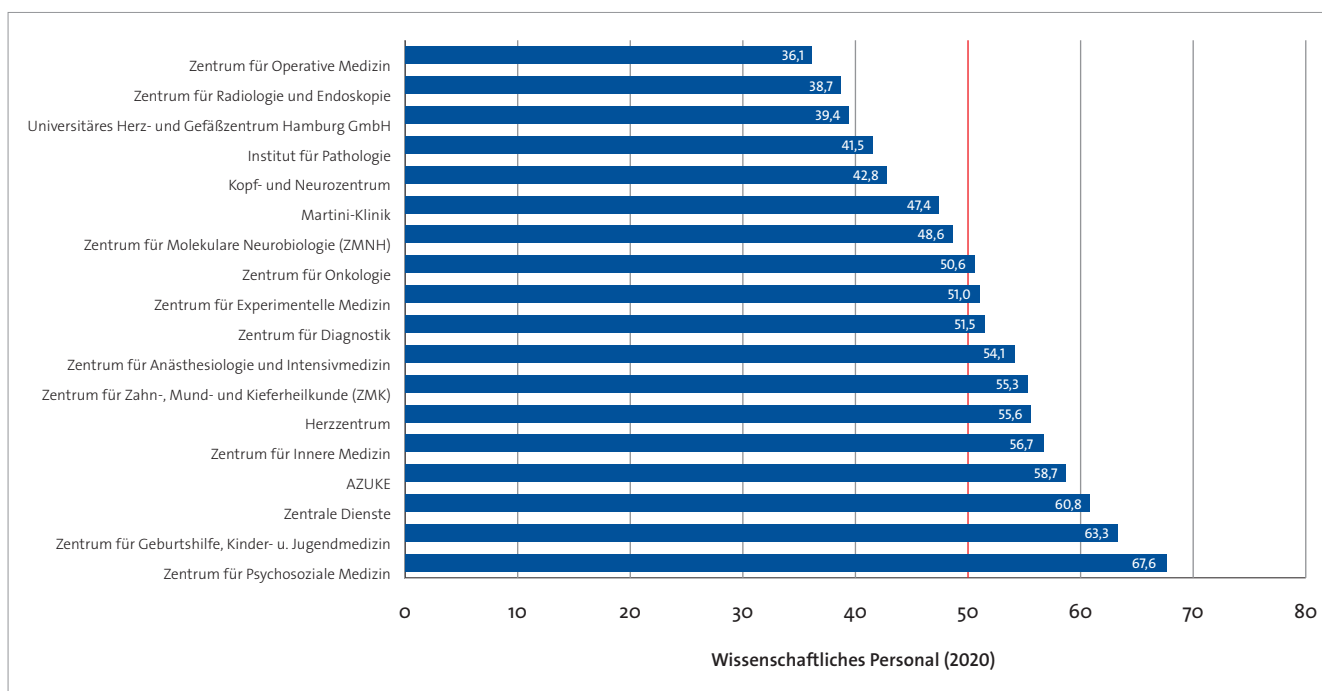


Abbildung 10: Frauenanteil in % in den Zentren Stand 31.12.2020

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

Wissenschaftliches Personal

Wissenschaftliches Personal – Geschlechterverhältnis

Die Betrachtung des wissenschaftlichen Personals nach Entgeltgruppen zeigt, dass der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen geringer ist (Tabelle 18). Im ärztlichen Tarifbereich (TV-Ärzte) ist dieser Unterschied im Übergang von der Tarifgruppe Ä2 (Fachärzt:innen) zu Ä3 (Oberärzt:innen) auffällig und ist entsprechend eines Kaskadenmodells mit gezielten Maßnahmen zu verändern.

Tarif	EG	2017		2018		2019		2020	
		w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt	w%	Gesamt
TV-Ärzte	Ä1	54,2	650	55,5	668	52,8	720	51,4	734
	Ä2	54,3	374	51,9	387	56,1	380	56,8	424
	Ä3	31,3	211	34,5	226	35,6	236	34,0	244
	Ä4	20,0	20	18,2	22	21,7	23	25,0	24
	ÄW1*	75,9	29	81,3	32	81,6	38	77,1	35
	ÄW2*	32,0	25	33,3	27	37,9	29	41,9	31
Beamte	A13-A16	0	4	0	4	0	4	25,0	4
AT**	AT	19,6	107	19,7	127	23,5	136	24,8	149
TV-KAH	<E13	33,3	3	0	0	0	1	0	0
	E13	66,7	709	66,2	788	68,6	829	67,8	915
	E14	46,5	185	48,9	190	49,8	207	50,5	206
	E15	29,2	24	32,0	25	40,0	25	39,1	23
Gesamt		53,1	2.341	53,6	2.496	54,8	2.628	54,4	2.789

Tabelle 18: Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppen

→ Tabelle (erweitert) k

(exkl. UHZ, Martini-Klinik, Ambulanzzentrum; ohne C-/W-Besoldung), Darstellung Köpfe

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

* Keine W-Besoldung, sondern Ärztetarif (nichtärztliche Wissenschaftler:innen wie z.B. Psycholog:innen, Biochemiker:innen, etc.)

** Außertariflich

Forschungs- und Nachwuchsförderung

Fakultätsinterne Forschungsförderung 2017 - 2020

Um Wissenschaftler:innen an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg zu fördern, werden Förderprogramme angeboten. Ermöglicht werden diese Programme durch den Forschungsförderungsfonds der Medizinischen Fakultät (FFM). Zusammengefasst kann beobachtet werden, dass insgesamt ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechterverteilung im Hinblick auf die Bewilligung von fakultätsinterner Forschungsförderung der diversen Programme vorliegt (Tabelle 19).

Die **Projektförderung für Nachwuchswissenschaftler:innen** wird jährlich ausgeschrieben, im Gesamtzeitraum wurden 42 Förderungen bewilligt. Der Frauenanteil betrug 52 % und ist damit bezogen auf das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Von der zweijährig ausgeschrieben **Anschubfinanzierung Forschung** wurden insgesamt 15 Anträge bewilligt, der Frauenanteil lag bei 40 %.

Im Jahr 2017 wurde die **Komplementäre investive Förderung** zum letzten Mal ausgeschrieben. Zwei Wissenschaftler erhielten diese Förderung.

Das **Clinician Scientist Programm** wurde in den Jahren 2018 und 2019 angeboten. Insgesamt profitierten von dem zunächst auf drei Jahre angelegten Programm 25 Wissenschaftler:innen, der Frauenanteil lag bei 44 %.

Das Förderinstrument **Übergangsstellen nach der Doktorarbeit (Postdoc-Stellen) für Nicht-Mediziner:innen** wurde von 37 Wissenschaftler:innen in Anspruch genommen. Mit 70,3 % war der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch.

Ausschuss	2017				2018				2019				2020				2017 - 2020			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
Projektförderung für Nachwuchswissenschaftler:innen mit Sach- und Personalmitteln	7	6	46	13	5	4	44	9	3	7	70	10	5	5	50	10	20	22	52	42
Anschubfinanzierung Forschung beantragt	2	0	0	2	keine Angaben				4	4	50	8	3	2	40	5	9	6	40	15
Komplementäre investive Förderung	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
Clinician Scientist Programm	2017 nicht angeboten				7	3	30	10	7	8	53,3	15	2020 nicht angeboten				14	11	44	25
Übergangsstellen nach der Doktorarbeit (Post-doc-Stellen) für Nicht-Mediziner:innen	3	5	62,5	8	1	9	90	10	4	7	63,6	11	3	5	62,5	8	11	26	70,3	37
Gesamt	14	11	44	25	13	16	55	29	18	26	59	44	11	12	52	23	56	65	54	121

Tabelle 19: Maßnahmen und Bewilligungen der Forschungsförderung in den Jahren 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Forschungs- und Nachwuchsförderung

Drittmittelausgaben 2017 - 2020: Projektleitungen und Volumina

Drittmittelinwerbungen sind relevant für eine erfolgsversprechende wissenschaftliche Karriere. Erstmals wurden im 11. Gleichstellungsbericht Daten der Einwerbung von Drittmitteln und der Projektleitungen geschlechtsspezifisch erhoben. Die Zahl der Projektleitungen stieg in den Jahren 2017 - 2020 von 1.582 auf 1.811, prozentual erhöhte sich der Frauenanteil bei den Projektleitungen von 24,6% auf 28,3%. Im Gesamtzeitraum machte der Frauenanteil 26,3% aus (Abbildung 11). Im Berichtszeitraum wurde ein Drittmittelvolumen von 315.076.230 Euro akquiriert. Wissenschaftlerinnen warben 22,8% von dieser Summe ein (Abbildung 12). Der Frauenanteil bei den Projektleitungen und bei den Drittmittelvolumina stieg im Vergleich zum Vorberichtszeitraum über alle Förderer an. Um den Frauenanteil bei den Projektleitungen und bei den Volumina weiter zu erhöhen, ist mit gezielten Angeboten darauf hinzuwirken, dass Wissenschaftlerinnen motiviert und befähigt werden erfolgreiche Anträge zu stellen. Im Folgenden werden Fördereinrichtungen (DFG, EU, BMBF, DAAD, Werner Otto Stiftung) einzeln aufgeführt.

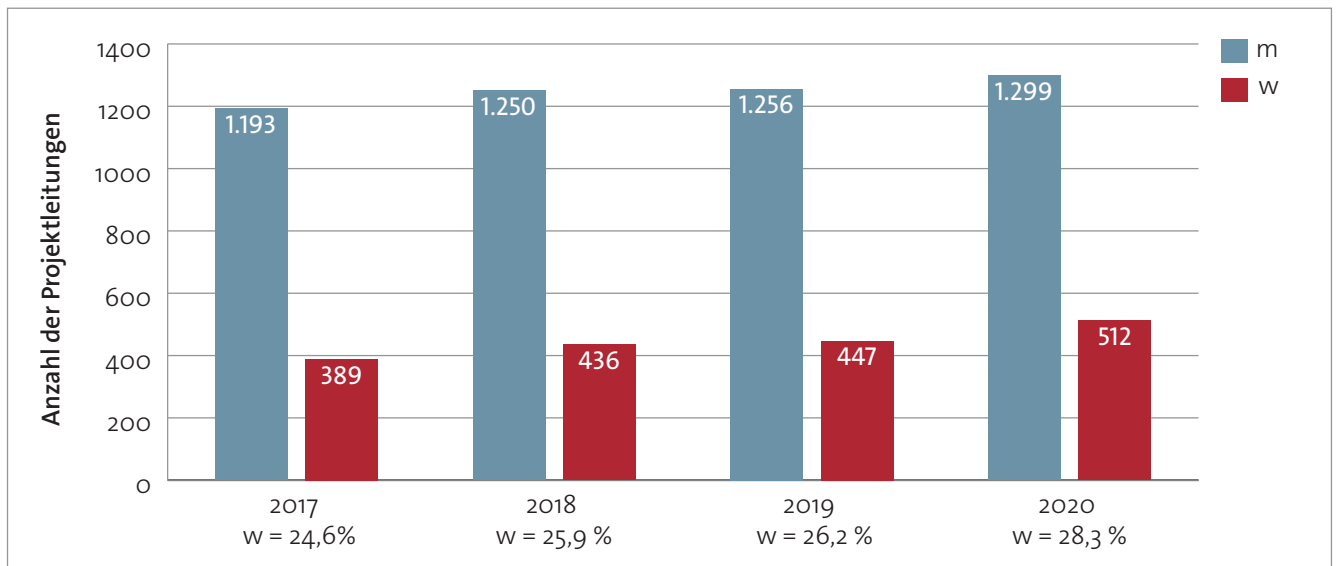


Abbildung 11: Projektleitungen der Drittmittelausgaben (gesamt) in den Jahren 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

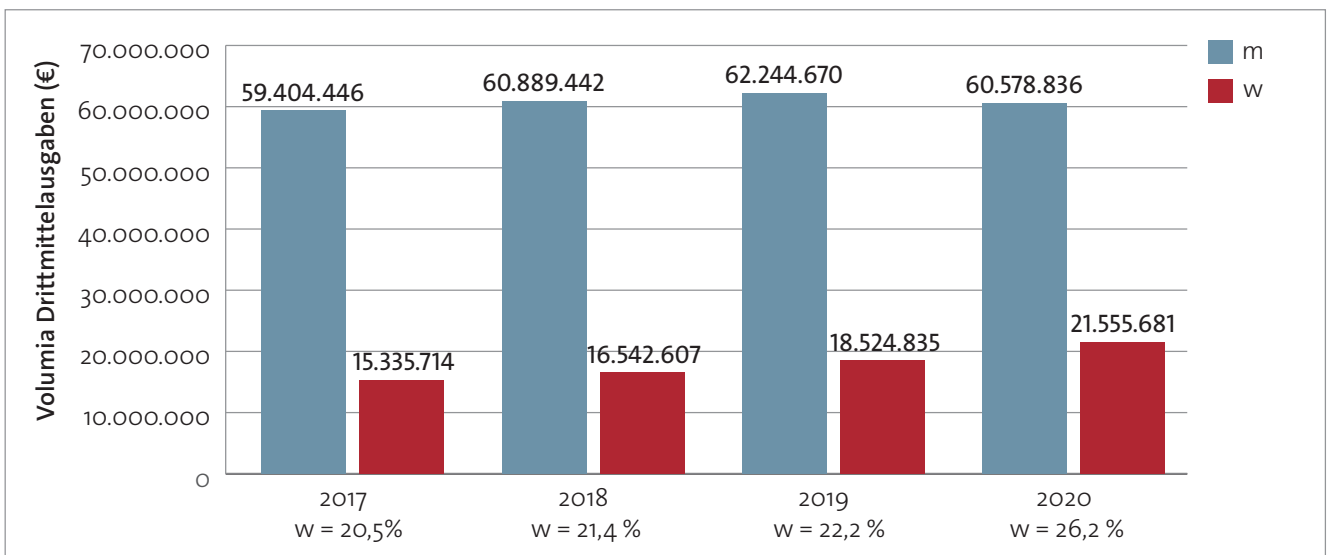


Abbildung 12: Volumina der Drittmittelausgaben (gesamt) in den Jahren 2017 - 2020
Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Forschungs- und Nachwuchsförderung

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Von der DFG wurden im Berichtszeitraum 1423 Projekte gefördert und > 91 Mio. Euro an Geldern eingeworben. Ein differenzierter Blick auf die geschlechtsspezifische Verteilung der DFG-geförderten Projekte zeigt, dass der Frauenanteil bei den Projektleitungen fast 30 % erreichte und bei den Drittmittelvolumina bei 26 % lag (Tabelle 20).

Jahr	Anzahl Projektleitungen				Volumina Drittmittelausgaben			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
2017	202	81	28,6	283	16.831.680,21	5.173.658,54	23,51	22.005.338,75
2018	245	108	30,6	353	15.676.286,46	5.695.166,18	26,65	21.371.452,64
2019	281	108	27,8	389	17.303.257,19	6.009.553,98	25,78	23.312.811,17
2020	275	123	30,9	398	17.813.856,68	7.011.881,36	28,24	24.825.738,04
Gesamt	1003	420	29,5	1423	67.625.080,54	23.890.260,06	26,11	91.515.340,60

Tabelle 20: Projektleitungen und Volumina der DFG in den Jahren 2017 - 2020, Beträge in Euro

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Fördermittel der Europäischen Union

Von der Europäischen Union (EU) wurden im Berichtszeitraum 225 Projekte gefördert und > 20 Mio. Euro an Geldern eingeworben. Hier lag der Frauenanteil bei den Projektleitungen bei 25 %; bei den Drittmittelvolumina bei 27 % (Tab. 21).

Jahr	Anzahl Projektleitungen				Volumina Drittmittelausgaben			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
2017	44	11	20,0	55	4.233.447,87	1.118.291,35	20,90	5.351.739,22
2018	42	15	26,3	57	3.654.597,24	1.569.221,09	30,04	5.223.818,32
2019	40	17	29,8	57	3.510.340,27	1.820.417,05	34,15	5.330.757,32
2020	42	14	25,0	56	3.249.629,56	1.016.341,27	23,82	4.265.970,83
Gesamt	168	57	25,3	225	14.648.014,94	5.524.270,76	27,39	20.172.285,69

Tabelle 21: Projektleitungen und Volumina der EU in den Jahren 2017 - 2020, Beträge in Euro

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Im Berichtszeitraum wurden 631 Projekte durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert und > 43 Mio. Euro an Geldern eingeworben. Der Frauenanteil der Projektleitungen war mit 23,5 %, ebenso wie das eingeworbene Drittmittelvolumen mit 19,6 % vergleichsweise niedrig (Tabelle 22).

Jahr	Anzahl Projektleitungen				Volumina Drittmittelausgaben			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
2017	114	40	25,97	154	9.038.655,96	1.890.355,54	17,30	10.929.011,50
2018	114	36	24,00	150	8.490.105,22	1.959.012,97	18,75	10.449.118,19
2019	115	36	23,53	153	9.000.754,92	2.059.552,76	18,62	11.060.307,68
2020	140	36	20,45	176	8.118.121,89	2.515.226,70	23,65	10.633.348,59
Gesamt	483	148	23,45	631	34.647.637,99	8.424.147,97	19,56	43.071.785,96

Tabelle 22: Projektleitungen und Volumina des BMBF in den Jahren 2017 - 2020, Beträge in Euro

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Forschungs- und Nachwuchsförderung

Deutscher Akademischer Austauschdienst: Projektleitung und Volumen

Der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) förderte im Berichtszeitraum 79 Projekte mit insgesamt mehr als 800.000 Euro. Der Frauenanteil bei den Projektleitungen war mit 25,3 % niedrig, ebenso das eingeworbene Drittmittelvolumen mit 19,5 % (Tabelle 23).

Jahr	Anzahl Projektleitungen				Volumina Drittmittelausgaben			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
2017	21	7	25,0	28	261.270,13	79.825,01	23,40	341.095,14
2018	18	4	18,2	22	225.978,75	23.253,04	9,33	249.231,79
2019	12	9	42,9	21	122.239,49	62.262,85	33,75	184.502,33
2020	8	0	0	8	72.289,11	0	0	72.289,11
Gesamt	59	20	25,3	79	681.777,48	165.340,90	19,52	847.118,37

Tabelle 23: Projektleitungen und Volumina des DAAD in den Jahren 2017 - 2020, Beträge in Euro

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Werner Otto Stiftung

Die Werner Otto Stiftung fördert medizinische Versorgung an Hamburger Kliniken. Von Ihr wurden im Berichtszeitraum 101 Projekte gefördert und > 1,9 Mio. Euro eingeworben. Der Frauenanteil bei den Projektleitungen lag bei 52,5 %, bei den Volumina bei 49,4 %. Die Werner Otto Stiftung unterschied sich damit von den öffentlichen Drittmittelgebern in Bezug auf die Förderquote von Frauen im UKE deutlich (Tabelle 24).

Jahr	Anzahl Projektleitungen				Volumina Drittmittelausgaben			
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
2017	14	11	44,0	25	190.715,99	132.789,83	41,05	323.505,82
2018	14	11	44,0	25	260.724,53	265.912,35	50,49	526.636,88
2019	10	13	56,5	23	264.281,74	244.783,98	48,08	509.065,72
2020	10	18	64,3	28	275.995,45	324.193,12	54,02	600.188,57
Gesamt	48	53	52,5	101	991.717,71	967.679,28	49,39	1.959.396,99

Tabelle 24: Projektleitungen und Volumina der Werner Otto Stiftung in den Jahren 2017 - 2020, Beträge in Euro

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung

Das Gleichstellungsteam setzt die im Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät verankerten Personalentwicklungsinstrumente für Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen um. Die Fakultät hat zu diesem Zweck wirksame Förder- und Anreizsysteme festgeschrieben. Hierzu gehören unter anderem:

- Stellen für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau
- Zusätzliche Forschungszeiten für Klinikerinnen
- Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm für Postdocs und Klinikerinnen
- Seminarangebote zur Nachwuchsförderung

Durch die erfolgreiche Beteiligung am Professorinnen-Programm II und III konnten zusätzlich finanzielle Mittel zur Umsetzung des Gleichstellungsplans akquiriert werden.

UKE – Antragstellerin im Professorinnen-Programm II-III

Zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist es notwendig, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. Die Medizinische Fakultät nutzt die Möglichkeiten der Professorinnenprogramme II und III, (Bund-Länderprogramm), über die Einwerbung von insgesamt zwei Regelprofessuren und einer Vorgriffsprofessur, die Strukturen für die interne Gleichstellung zu stärken.

Im Professorinnen-Programm III von 2019 bis 2024 wurden für eine Regelprofessur geplante Bundesmittel von 412.500,00 Euro eingeworben. Das Land, Behörde und Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke trägt mit weiteren 322.615,60 Euro zur Finanzierung bei. Insgesamt konnten im Professorinnenprogramm III für 5 Jahre 735.115,60 Euro eingeworben werden.

Damit wurden und werden weiterhin folgende gleichstellungsfördernden Maßnahmen anteilig finanziert:

- Mentoringprogramm
- Ausgleichstellen nach Habilitation von Wissenschaftlerinnen

Im Professorinnen-Programm II (Laufzeit: 2013 bis 2018) wurden insgesamt 1.121.018,49 Euro eingeworben, für eine Vorgriffsprofessur Bundesmittel in Höhe von 373.517,24 Euro und Landesmittel in Höhe von 373.517,25 Euro sowie Bundesmittel für eine Regelprofessur in Höhe von 373.984,00 Euro.

Davon wurden neben den Stellen, folgende gleichstellungsfördernde Maßnahmen teilfinanziert:

- Forschungszeiten für Klinikerinnen
- Ausgleichstellen nach Habilitation von Wissenschaftlerinnen
- Workshop-Reihe "Academic Leadership for Women"
- Zielgruppenspezifische Seminare und Coachingangebote

Die zusätzlich eingeworbenen Mittel ermöglichen eine Optimierung und den Ausbau der gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung

Stelle für erfolgreich abgeschlossene Habilitation einer Frau

Um Anreize für die interne Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Habilitation zu bieten, erhalten die Kliniken und Institute der Medizinischen Fakultät Hamburg für die abgeschlossene Habilitation einer Frau auf Antrag finanzielle Ausgleichsmittel durch das Dekanat/Gleichstellungsreferat zur Besetzung einer weiteren Stelle (50 %) für zwölf Monate (seit 2017). Diese ist ebenfalls mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin zu besetzen, welche sich auf dem Weg zur Habilitation befindet. Im Zeitraum 2017 - 2020 wurden 23 dieser Stellen beantragt und vergeben.

Da diese Stellen bis zu sechs Monate nach erfolgreich abgeschlossener Habilitation beantragt werden können, ergaben sich in den vorangegangenen Jahren Verschiebungen in der Budgetwirksamkeit. Um resultierenden Budgetüberschreitungen der Gleichstellungsmittel entgegenzuwirken, wurde daher die Dauer der Laufzeit dieser Stellen im Jahr 2016 von 24 auf 18 Monate reduziert, gefolgt von einer weiteren Laufzeitverringerung auf zwölf Monate im Jahr 2017. Für die Jahre 2017 - 2020 ergaben sich die in Abbildung 13 dargestellten budgetwirksamen Stellen.

Im Zeitraum 2017 - 2020 wurden 29,9 Vollzeitäquivalente Stellen nach einer Habilitation einer Frau über das Budget der Gleichstellung finanziert.

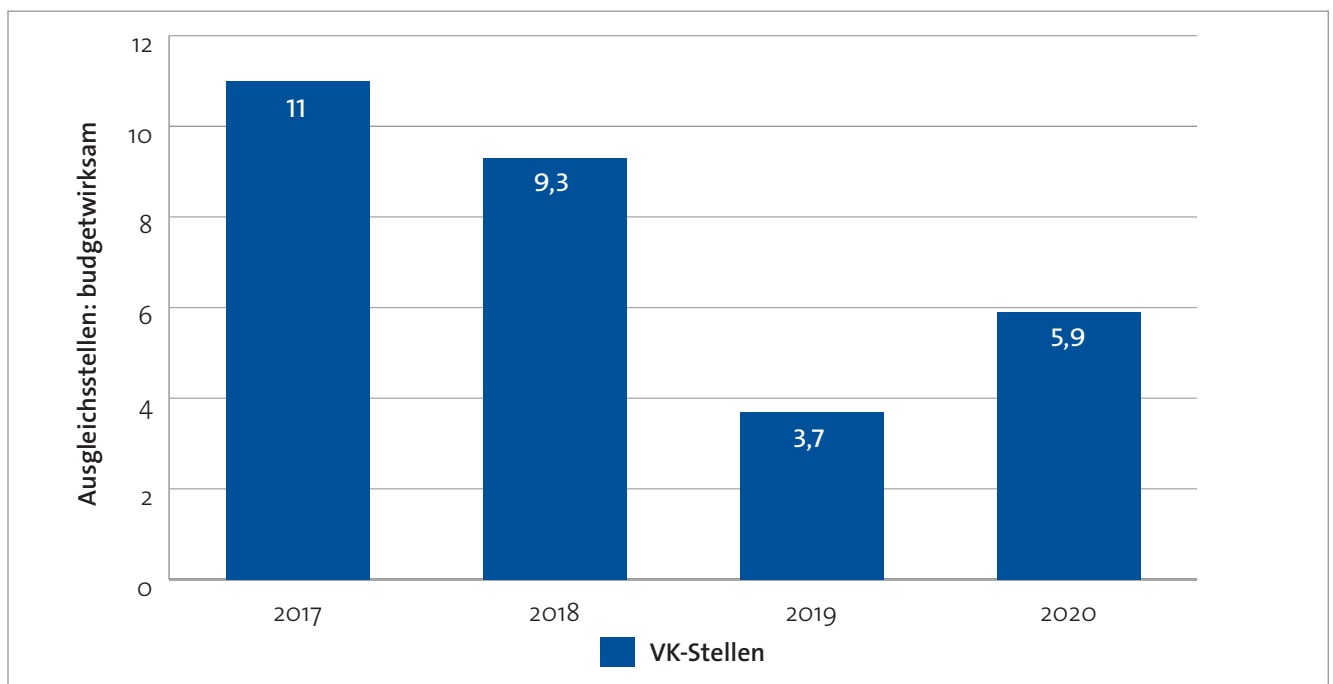


Abbildung 13: Stellen für die erfolgreiche Habilitation einer Frau an der Medizinischen Fakultät Hamburg, die in den Jahren 2017 - 2020 budgetwirksam wurden

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung

Forschungszeiten für Klinikerinnen

Für Klinikerinnen ist eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere neben den Anforderungen durch den Klinikbetrieb eine Herausforderung. Häufig fehlt der Freiraum zur Forschung. Die „Zusätzlichen Forschungszeiten für Klinikerinnen“ bieten den Geförderten flexible zeitliche Freiräume, in denen sie ihre Forschung voranbringen können. Finanziert wird diese Maßnahme anteilig aus Mitteln der Gleichstellung und der jeweiligen Kliniken.

Im Berichtszeitraum 2017 - 2020 wurde die Maßnahme nur in 2019 ausgeschrieben, erweitert um Diversitätskriterien wie Familienaufgaben und sprachliche Barrieren. Bewilligt wurden fünf von 23 Bewerbungen, budgetwirksam wurden die Förderungen 2020 und 2021. Die Anträge von 2016 wurden im Jahr 2017 budgetwirksam. Neun Zentren beteiligten sich an den insgesamt 14 individuellen Förderungen (Tabelle 25).

Name des Zentrums	2016/2017*	2020
Kopf- und Neurozentrum	1	2
Zentrum für Innere Medizin	1	1
Zentrum für Psychosoziale Medizin	1	1
Anästhesiologie und Intensivmedizin	0	1
Zentrum für Geburtshilfe, Kinder- und Jugendmedizin	1	0
Zentrum für Operative Medizin	1	0
Onkologisches Zentrum	2	0
Universitäres Herzzentrum	1	0
Zentrum für Radiologie und Endoskopie	1	0
Summe	9	5

Tabelle 25: Bewilligte Forschungszeiten nach Zentrum

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020.

*In 2016 ausgeschrieben und in 2017 budgetwirksam. In 2018 und 2019 nicht ausgeschrieben.

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung

Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm für Postdoc-Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen

Das Mentoringprogramm zur Förderung des weiblichen Nachwuchses wurde im Oktober 2008 durch die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsreferentin ins Leben gerufen. Namensgeberin des Programms ist die erste habilitierte Frau der Medizinischen Fakultät - Rahel Liebeschütz-Plaut.

Rahel Liebeschütz-Plaut, geboren am 21. Juni 1894 in Leipzig und verstorben am 22. Dezember 1993 in Rochester/Kent, studierte Medizin in Freiburg im Breisgau, Kiel und Bonn. Als erste Frau habilitierte sie an der Medizinischen Fakultät Hamburg 1923 in der Physiologie und war damit die erste Privatdozentin.

Als „Nichtarierin“ entzog ihr der Hamburger Senat 1933 die Lehrbefugnis. 1938 emigrierte sie mit den drei Kindern nach England. Ihr Mann, der Historiker Dr. Hans Liebeschütz, wurde in das KZ-Sachsenhausen verschleppt, er konnte ihnen später nach England folgen. Sie arbeitete in England ehrenamtlich für den Women's Royal Voluntary Service.

Die Aufnahme zeigt Rahel Plaut bei der Durchführung einer Gaswechseluntersuchung im Physiologischen Institut des Allgemeinen Krankenhauses Eppendorf.



Abbildung 14: Reproduktion | um 1920 | Privatbesitz Familie Carver

Programmaufbau und Inhalte, Zielgruppen

Das Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoringprogramm richtet sich an Klinikerinnen und Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase. Die Mentees streben eine wissenschaftliche Karriere an. Die Mentor:innen sind Professorinnen der Medizinischen Fakultät, der Universität Hamburg und bei Bedarf Expertinnen anderer Medizinischer Fakultäten und Hochschulen. Das zweijährige Programm beinhaltet eine umfangreiche Vorbereitungs- und Bewerbungsphase. Eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsübergabe bilden den Programmrahmen. Dem Auswahlverfahren folgt ein strukturierter Matchingprozess zur Tandembildung.

Wesentliche Bestandteile des Programms sind

- One to one Mentoringbeziehung von Mentee und Mentor:in
- One to one Coaching mit externen Coaches
- Begleitende Seminarreihe mit ergänzenden Vorträgen von Expert:innen und Vernetzungsangeboten
- Peer to Peer Mentoring durch die Mentees mit kollegialer Beratung

Die Kombination von Mentoring, Coaching, Training und Vernetzung forciert die Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung der Mentees.

Umsetzung Frauenförderung und Gleichstellung

Fortsetzung des Programms mit weiteren Diversitätskriterien

Das Programm wurde 2020 unter Einbeziehung weiterer Diversitätskriterien wie Herkunft, Familienverantwortung und gesundheitliche Beeinträchtigungen fortgesetzt. Die Erhöhung der sozialen Vielfalt, der Abbau von Barrieren sowie die UKE INside-Angebote für ein familiengerechtes Klinikum tragen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und Förderung der Internationalisierung und Inklusion bei. Die Ausschreibung für die 5. Staffel begann im Juli 2020. Von diesem zweijährigen Mentoringprogramm profitieren in dieser Staffel 16 Mentees.

Programmlaufzeit der 5. Staffel: Juli 2020 bis Mai 2022

Der Verlauf des Programms ist durch die Auswirkungen der Pandemie beeinflusst. Eine wesentliche Anzahl der begleitenden Seminare fand/findet digital statt, ebenso die „Begegnungen“ der Mentees/Coachees mit den Mentor:innen und Coaches. Erfreulicherweise konnte die Auftaktveranstaltung, verbunden mit dem Einführungsseminar im Oktober 2020 unter Einhaltung des Hygienekonzeptes in Präsenz durchgeführt werden. Trotz der Einschränkungen entwickelt sich ein stabiles Netzwerk unter den Mentees. Bestandteile des Programms sind ein strukturierter Matchingprozess zur Tandembildung, die programmbegleitende Seminarreihe, Vernetzungsangebote und kollegiale Beratung sowie Coachingangebote für Mentees.

Die 5. Staffel endet im Mai 2022 mit einem Abschluss Symposium.

1. bis 4. Staffel

Von 2008 bis 2016 absolvierten 65 Mentees in vier Staffeln das zweijährige Programm. Eine Abfrage bei den Absolventinnen ergab, dass 52,3 % sich bis Mitte Juni 2021 habilitiert hatten oder ohne Habilitation berufen worden waren.

Mentees: Seit Programmende habilitiert, Habilitation eingereicht und ohne Habilitation berufen							
	Absolvent- innen	Abgeschlossene Habilitation		Berufen ohne Habilitation		Summe	
	n = 100%	n2	%	n3	%	n2 - n3	%
1. Staffel 2008 - 2010	16	9	56,3	0		9	56,25
2. Staffel 2010 - 2012	16	11	68,8	0		11	68,75
3. Staffel 2012 - 2014	18	6	33,3	1	5,6	7	38,89
4. Staffel 2014 - 2016	15	7	46,7	0		7	46,67
Summe	65	33	50,8	1	1,5	34	52,31

Tabelle 25: Mentees der vier Staffeln von 2008 - 2016: Stand der Habilitationen

Quelle: Fakultätsservice und Gleichstellungsreferentin Stand: 15. Juni 2021

Fördermaßnahmen in Kooperation mit Hamburger Hochschulen

Zu den bereits etablierten personenbezogenen Maßnahmen, die in Kooperation mit der Universität Hamburg und den Hochschulen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten, durchgeführt werden, gehören das Agathe-Lasch-Coachingprogramm plus divers, das Academic Leadership Programm das Mentoringprogramm dynaMENT, und auch das hochschulübergreifende Programm Pro Exzellenzia. Eine Übersicht der Förderprogramme finden Sie auf der Website des [Gleichstellungsreferats](#)².

Agathe-Lasch-Coachingprogramm

In 2017 hat die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg das fakultätsübergreifende Agathe-Lasch-Coaching-Programm für die Jahre 2013-2016 evaluiert. Die auf Basis anonymisierter Evaluationsbögen erstellte Auswertung gab Aufschluss über die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und bot dadurch die Möglichkeit, das Programm noch genauer auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen zuzuschneiden.

Im Rahmen des Agathe-Lasch-Coaching-Programm plus divers finanzierte das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät im Berichtszeitraum Einzelcoachings für zehn Coachees. Coachings bieten Habilitandinnen und Postdoktorandinnen einen Reflexionsraum für Themen des Arbeitsalltags und Fragen der beruflichen Positionierung. Informationen zum Programm sowie die Evaluation sind auf der Programmseite abrufbereit: [Agathe-Lasch-Coaching plus divers](#)³.

Jahr	Anzahl Bewerbungen	Anzahl Bewilligungen	Bewilligungen in %
2017	6	3	50
2018	14	3	21,4
2019	4	3	75
2020	2	1	50
Summe	26	10	38,5

Tabelle 27: Agathe-Lasch-Coachingprogramm: Anträge und Bewilligungen aus der Medizinischen Fakultät 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat – Forschung; Stand: 31.12.2020

² <https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakultät/unsere-fakultät/gleichstellungsreferat/förderprogramme/index.html>

³ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/agathe-lasch-coaching.html>

Fördermaßnahmen in Kooperation mit Hamburger Hochschulen

Academic Leadership Programme

Die MIN-Fakultät, das Universitätsklinikum Eppendorf und die Exzellenzcluster Quantum Universe und CUI: Advanced Imaging of Matter veranstalten gemeinsam das englischsprachige Programm Academic Leadership for Women. Diese Workshopreihe dient der Förderung von Führungskompetenz und der Unterstützung des Karriere-Managements. Es wurden diverse Module und Network-Events im Berichtszeitraum am jeweiligen Standort – sowie pandemiebedingt in 2020/2021 virtuell – durchgeführt. Eine Übersicht der im Berichtszeitraum stattgefundenen Module findet sich auf der Programmseite: [Academic Leadership: Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften⁴](#)

dynaMENT Mentoring

Das zwei Jahre laufende Mentoringprogramm [dynaMENT advanced⁵](#) ist ein Programm für postgraduierte Naturwissenschaftlerinnen, (Nachwuchs-)Gruppenleiter:innen und Postdoktorand:innen. Es dient der Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung, dem wissenschaftlichen Profil, der Vorbereitung auf zukünftige Führungsaufgaben der individuellen, gezielten und gruppenspezifischen Förderung von Wissenschaftler:innen und zur Stärkung persönlicher Netzwerke. Unterstützt wird mit Einzelcoachings und begleitenden Trainings, die von erfahrenen externen Coaches durchgeführt werden. Networking-Veranstaltungen bieten Gelegenheit spezifische Themen zu diskutieren und ein persönliches Netzwerk innerhalb der dynaMENT-Gruppe und darüber hinaus aufzubauen. An diesem gemeinsamen Programm von DESY und der MIN-Fakultät Universität Hamburg nehmen eine Mentee und eine Mentorin der Medizinischen Fakultät teil.

⁴ <https://www.min.uni-hamburg.de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/karrierefoerderung-fuer-frauen/academic-leadership.html>

⁵ <https://www.dynament.de/>

Fördermaßnahmen in Kooperation mit Hamburger Hochschulen

Close the Gender Publication Gap

Die Behörde für Wissenschaft, Frauen, Gleichstellung und Bezirke (BWFG) der Stadt Hamburg fördert seit 2020 das Projekt „Close the Gap“⁶, durch das coronabedingte Folgen wie Verringerung der Publikationstätigkeit von Wissenschaftlerinnen adressiert werden sollten. Kooperationspartnerinnen sind:

- Universität Hamburg
- Hafen City Universität
- Technische Universität Hamburg
- Hochschule für Musik und Theater
- Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Medizinische Fakultät

Die Medizinische Fakultät erhielt eine Fördersumme von 34.950,80 Euro. Die Ausschreibung des Gleichstellungsreferats für die Vergabe dieser Drittmittel richtete sich an postgraduierte Klinikerinnen, Natur- sowie Geisteswissenschaftlerinnen, deren in einer fachspezifisch hochwertigen Zeitschrift eingereichtes Manuskript als Erst- bzw. Letztautorin „in revision“ war.

Es wurden sechs von zehn eingereichten Anträgen bewilligt.

- Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie, -psychotherapie und -psychosomatik
- Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin
- Allgemeine und Interventionelle Kardiologie
- Zentrum für Diagnostik Institut für Immunologie
- Medizinische Klinik und Poliklinik Gastroenterologie, Hepatologie, Infektiologie, Tropenmedizin

Der Anteil der qualifizierten Bewerbungen machte deutlich, dass diese Förderung dazu beitragen kann, Wissenschaftlerinnen bei der Wiedereinreichung ihrer Publikationen zu unterstützen. Deshalb wurde das Programm im Gleichstellungsplan 2021 bis 2026 der Medizinischen Fakultät verstetigt.

⁶ <https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakultät/unsere-fakultät/gleichstellungsreferat/förderprogramme/index.html>

Fördermaßnahmen in Kooperation mit Hamburger Hochschulen

Pro Exzellenzia plus – 10 Jahre hochschulübergreifendes Programm

Postdoc-Stipendien für Naturwissenschaftlerinnen

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und -referentinnen der sechs staatlichen Hamburger Hochschulen, inklusive der Medizinischen Fakultät des UKE und der Helmut-Schmidt-Universität, wurde 2010 das hochschulübergreifende Förderprogramm **Pro Exzellenzia**⁷ initiiert. Pro Exzellenzia wird aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert. Pro Exzellenzia plus – eine neue Förderrunde erweitert um den Aspekt Diversität – wurde im November 2020 für den Zeitraum 2021 bis 2024 eröffnet. Das Programm zielt darauf ab, den Anteil von Frauen in Hamburger „Chef“-etagen zu erhöhen.

Das Programm basiert auf den Säulen finanzielle Unterstützung durch Stipendien und Familienzuschuss sowie Qualifizierungsangebote. Letztere beinhalten Einzelcoachings, Workshops und Webinare rund um die Themen Führung, Karriere und Gender, Bewerbungs- und Karriereberatung sowie Vortrags- und Kooperationsveranstaltungen und Stipendiatinnen-Netzwerktreffen. Stipendien für 2020 wurden coronabedingt um sechs Monate verlängert.

Insgesamt erhielten von 2010 - 2020 elf Wissenschaftlerinnen ein Stipendium. Die Dauer variierte, sieben erhielten eine Förderung von zwölf bis 28 Monaten und vier eine Förderung von drei bis acht Monaten. Von den sieben Langzeitgeförderten (ab zwölf Monate) haben sich bis heute fünf Wissenschaftlerinnen habilitiert. Von 2010 bis 2021 betrug die Gesamtfördersumme inklusive Familienzuschlag 276.900 Euro.

Stipendium	Zeitraum	Monate	Stipendium	Familienzuschlag	Summe	Gesamtförderung
1	01.09.2010 - 31.08.2012	24	1.500,00	500,00	2.000,00	48.000,00
2	01.03.2012 - 31.08.2012	6	1.500,00	500,00	2.000,00	12.000,00
3	01.06.2012 - 31.08.2012	3	1.500,00	0	1.500,00	4.500,00
4	01.09.2012 - 31.08.2013	12	1.500,00	600,00	2.100,00	25.200,00
5	01.11.2012 - 30.06.2013	8	1.500,00	500,00	2.000,00	16.000,00
6	01.01.2014 - 31.12.2014	12	1.500,00	600,00	2.100,00	25.200,00
7	01.01.2015 - 31.12.2015	12	1.500,00	500,00	2.000,00	24.000,00
8	01.01.2016 - 31.12. 2016	12	1.500,00	400,00	1.900,00	22.800,00
9	01.02.2017 - 31.07. 2017	6	1.500,00	0	1.500,00	9.000,00
10	01.09.2017 - 31.12. 2019	28	1.500,00	500,00	2.000,00	56.000,00
11	01.01.2020 - 30.06.2021	18	1.500,00	400,00	1.900,00	34.200,00
						276.900,00

Tabelle 28: Pro Exzellenzia Postdoc-Stipendium für jeweils eine Naturwissenschaftlerin im Zeitraum 2010 - 30.06.2021, Beträge in Euro
Quelle: Gleichstellungsreferat; Stand: 31.12.2020

⁷ <https://pro-exzellenzia.de/>

Kooperation mit Hamburger Stiftung

Förderung von Medizinstudentinnen durch die Rolwing-Stiftung

Die **Rolwing-Stiftung**⁸ wurde 1906 von den Geschwistern Christian Nicolaus und Anna Olga Rolwing gegründet. Die Stiftung fördert sehr gute bedürftige Medizinstudentinnen mit einer einmaligen Studienbeihilfe und entscheidet jährlich über die Vergabe der Mittel. In Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat wurden seit 2008 fast hundert Medizinstudentinnen mit annähernd 150.000 Euro gefördert.

Jahr	Anzahl Stipendiatinnen	Summe der finanziellen Unterstützung	Durchschnittlicher Betrag pro Stipendiatin
2008	7	12.700,00	1.814,29
2009	7	13.000,00	1.857,14
2010	11	13.100,00	1.190,91
2011	9	13.000,00	1.444,44
2012	6	10.800,00	1.800,00
2013	6	10.500,00	1.750,00
2014	5	13.400,00	2.680,00
2015	6	12.100,00	2.016,67
2016	9	11.500,00	1.277,78
2017	11	15.400,00	1.400,00
2018	11	13.825,00	1.256,82
2019	Keine Ausschreibung	–	–
2020	10	10.000,00	1.000,00
Gesamt	98	149.325,00	1.624,00

Tabelle 29: Einmalige Studienbeihilfe der Rolwing-Stiftung für sehr gute bedürftige Medizinstudentinnen 2008 - 2020, Beträge in Euro.
Quelle: Gleichstellungsreferat; Rolwing Stiftung, Stand: 31.12.2020

⁸ <https://www.rolwingstiftunghamburg.de/>

Gender in Forschung und Lehre

Seit langem finden Geschlechteraspekte in Forschung, Lehre und Studium an der Medizinischen Fakultät Berücksichtigung. Ferner wird beabsichtigt das Studium und die Lehre in qualitativem Bezug genderkompetent zu gestalten. Das Team des Gleichstellungsreferates setzt sich konsequent dafür ein, den Fokus der Studierenden von Beginn des Studiums an auf Genderaspekte zu lenken. Die Lehrenden sind dafür verantwortlich, relevante Themen in den einzelnen Fächern beständig zu hinterfragen und den Unterricht entsprechend zu gestalten.

Für Anfragen und Hinweise, welche sich aus Beratungsgesprächen und Kontakten mit Studierenden ergeben werden Lösungen gefunden, um auf die jeweiligen Bedürfnisse einzugehen.

Gender-Projekte

Gerade in Zeiten der zunehmenden Personalisierung in der Medizin gewinnt die Frage nach Geschlechterunterschieden immer mehr an Bedeutung. Frauen und Männer unterscheiden sich hinsichtlich Risikofaktoren, Krankheitsverlauf und Prognose von kardiovaskulären Erkrankungen. Viele Projekte am UKE befassen sich mit Geschlechtsunterschieden verschiedener Erkrankungen. Stellvertretend sei hier beispielhaft ein Projekt anhand der Erkrankung des Vorhofflimmerns und der Herzinsuffizienz dargestellt.

Das Vorhofflimmern ist bei Männern mittleren und höheren Alters fast zweimal so hoch wie bei Frauen (Schnabel et al., 2015, Lancet). Daten großer, internationaler Konsortien belegen, dass Männer insgesamt ein höheres kardiovaskuläres Risikoprofil haben als Frauen und früher an Vorhofflimmern und in der Folge an Herzinsuffizienz erkranken (Magnussen et al. 2017, Circulation). Geschlechterunterschiede im Kontext der Herzinsuffizienz finden sich nicht nur auf epidemiologischem, sondern auch auf klinischem Niveau. Während Männer öfter wegen Herzinsuffizienz hospitalisiert werden, werden Frauen oft erst in einem fortgeschrittenerem Stadium der Herzinsuffizienz in der Klinik vorgestellt (Morgan et al. 2004, J Thorac Cardiovasc Surg; Bogaev RC et al. 2011, J Heart Lung Transplant). Trotzdem werden Frauen seltener als Männer einer Kunstherz- Implantation unterzogen. Erhalten Frauen doch eine solche Implantation, sind sie im nachfolgenden länger intensivpflichtig als Männer. Kardiologische Arbeitsgruppen am UKE konnten zeigen, dass sich beide Geschlechter bezüglich Komplikationen nach einer Kunstherz-Implantation deutlich unterscheiden. Frauen hatten eine höhere Rate an Blutungskomplikationen, Arrhythmien und rechtsventrikulärem Versagen mit der Notwendigkeit eines zusätzlichen, Herz-Unterstützungssystems. Außerdem zeigten Frauen unter einer solchen Therapie eine im Vergleich zu Männern erhöhte Sterblichkeit (Magnussen et al. 2018, J Heart Lung Transplant).

Diese beispielhaften Daten zeigen, dass es deutliche Geschlechterunterschiede in der Epidemiologie und dem Risiko von Erkrankungen, aber auch in den Therapiemaßnahmen zwischen Frauen und Männern gibt, welche noch intensiver erforscht werden müssen.

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Seit 2017 ist das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf mit Tochtergesellschaften und der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg über das audit berufundfamilie als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Im Fokus der Auditierung stehen u.a. die flexible Gestaltung der Arbeitsbedingungen, bezogen auf Arbeitszeit und Arbeitsort, sowie die Lebensbereiche und die Lebensphasen. Dabei sind gesundheitserhaltende und -fördernde Maßnahmen grundlegend für die beschäftigtenorientierte Personalpolitik. Führungskräfte sind in Bezug auf die Realisierung einer familienbewussten Unternehmenskultur zu unterstützen.

Akteure im Bereich **der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**⁹ sind in verschiedenen Arbeitsgruppen in UKE INside engagiert. Die AGs Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit (BBFF), Gesundheit und Führung & Qualifizierung bearbeiten das Thema Vereinbarkeit als Querschnittsaufgabe. Die strategischen und operativen Ziele sind im Qualitäts- und Entwicklungsplan (QEP) verankert.

Zu den Haupthandlungsfeldern der AG BBFF, deren Angebote und Stand der Umsetzung auf UKE INside zu finden sind, gehören:

- Kinderbetreuung, Ferienbetreuung, Gastkinder, Notfallbetreuung
- Kontakthalteprogramm zu Mitarbeiter:innen in Elternzeit und Beurlaubten
- Angebote für neue Mitarbeiter:innen
- Begleitung in den Ruhestand
- Mobile Telearbeit und Teilzeit

Darüber hinaus setzt sich das Gleichstellungsteam der Medizinischen Fakultät gezielt für die Gruppen wissenschaftliches Personal und Studierende ein. Ein Mitglied des Gleichstellungsreferates engagiert sich in der regelmäßig tagenden Kindergartenkommission für das wissenschaftliche Personal und Studierende. Dieses Engagement ist eine wichtige Stütze für Ärzt:innen, Wissenschaftler:innen und Studierende, um die Betreuung ihrer Kinder, auch aufgrund der durch die Pandemie zusätzlich verursachten Herausforderungen, sicherzustellen. Außerdem nutzen Eltern die Gelegenheit, sich in Fragen der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familienplanung beraten zu lassen.

Vertreter:innen des Gleichstellungsteams unterstützen ferner Principal Investigators (PI) von Verbundprojekten bei der Beantragung von finanziellen Mitteln für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere und Diversität.

In Kooperation mit dem Prodekanat für Lehre fördern sie das Elterncafé für Studierende mit Kind, welches aktiv von Medizinstudierenden koordiniert wird. Mit dem Thema „Studieren mit Kind“ wird die Sensibilisierung von Lehrenden für die Belange von Studierenden mit Kindern vorangebracht. Der Still- und Ruheraum im Campus Lehre bietet eine Rückzugsmöglichkeit für Studierende mit Kind und Besucher:innen von Veranstaltungen im Campus Lehre.

⁹ <https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakult%C3%A4t/gleichstellungsreferat/familie/index.html>

Projekt FAM UROL: Operieren in der Schwangerschaft

Die Medizin und mit ihr die operativen Fächer erleben einen stetigen Zuwachs an Ärztinnen. Dieser Zuwachs schlägt sich auch in der Zahl schwangerer Ärztinnen nieder, die sich größtenteils in der Weiterbildung befinden. Diese Ärztinnen unterliegen trotz Reformierungen im Mutterschutzgesetz großen Einschränkungen in der Ausübung und damit Ausbildung operativer und invasiver Tätigkeiten. Dies führt zu einer nicht unerheblichen zeitlichen und qualitativen Benachteiligung im Gegensatz zu männlichen Kollegen.

Im Rahmen des FamUrol-Projektes der Klinik für Urologie, unter der Leitung von Frau Prof. M. Fisch, wurden standardisierte Bedingungen definiert, worunter der Einsatz von Schwangeren im OP unter möglichst niedrigem Risiko für Schwangere und Kind vertretbar ist. Im FamUrol-Positionspapier wurden diese Bedingungen zusammengefasst. Zu den wichtigsten Rahmenbedingungen zählen neben der Infektminimierung, der Definition der operativen Eingriffe, der Anpassung des operativen Umfelds auch die Anpassung der Narkosebedingungen.

Nach mehrfachen Überarbeitungen und Gesprächen mit dem Unfallversicherer und dem Amt für Arbeitsschutz der Stadt Hamburg konnte das Projekt in einem Testlauf in der Praxis evaluiert werden und dies mit Erfolg. Im Jahr 2020 konnte erstmal eine Schwangere in der Urologie des UKE unter Begleitung der Betriebsmedizin unter den definierten Voraussetzungen operative Eingriffe durchführen. In einer Nachbearbeitungsphase gemeinsam mit dem Amt für Arbeitsschutz ergab sich für die Klinik ein positives Votum im Hinblick auf den weiteren Einsatz von Schwangeren im OP der Abteilung, aber auch im Hinblick auf die Ausweitung des Projekts auf andere Fachbereiche. Unter den Voraussetzungen des FamUrol-Projekts haben schwangere Ärztinnen – nicht nur im urologischen Fachgebiet – mit einem minimalen Risiko für sich und das ungeborene Kind, der Ausübung ihrer operativen Tätigkeit nachzugehen.

Dies ist ein wichtiger Schritt die Benachteiligung von Frauen in der operativen Ausbildung in chirurgischen Fächern abzubauen und dabei nicht die Sicherheit aus dem Auge zu verlieren.

Link zum Positionspapier: <https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakult%C3%A4t/gleichstellungsreferat/aktuelles/index.html>

Diversität

Die Förderung von **Diversität und Vielfalt**¹⁰ basiert auf § 3 Absatz 4 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) vom 3. Juli 2014. Vielfaltsdimensionen, die in unterschiedlichen Fördermaßnahmen Berücksichtigung finden sind:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- Körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung
- Sexuelle Orientierung
- Soziale Herkunft
- Alter
- Ethnische Herkunft und Nationalität

Die unter dem Oberbegriff Diversity gebündelten Themen werden am UKE als ein wichtiger Bestandteil der beschäftigungsorientierten Personalpolitik durch das etablierte Programm UKE INside umgesetzt. Mitarbeiter:innen und Führungskräfte erarbeiten gemeinsam Konzepte, die sich mit den Themen Balance zwischen Beruf, Familie und Freizeit, Gesundheit sowie Führung, Qualifizierung und Diversität befassen. Vertreter:innen des Gleichstellungsteams sind in allen Gruppen aktiv.

Mit der Einstellung der Beauftragten für Migration, Integration und Anti-Rassismus im Juni 2020 wird der Prozess, eine wertschätzende und vorurteilsfreie Unternehmenskultur zu schaffen, unterstützt. Durch Beratungsangebote für Einzelpersonen, Teams und Führungskräfte werden Reflexions- und Lösungsmöglichkeiten insbesondere zu den Themen Migration, Integration und Anti-Rassismus geschaffen.

Zu den Fördermaßnahmen, die Diversitätskriterien besonders berücksichtigen, gehören u.a. „Forschungszeiten plus Zusatzmodul Diversität“ und die Postdoc Mentoringprogramme Rahel Liebeschütz-Plaut sowie das „International Mentoringprogramme“ in englischer Sprache.

Bei der Gestaltung und Umsetzung von Diversity-Maßnahmen orientiert sich die Medizinische Fakultät auch an dem Diversity-Konzept der Universität Hamburg und der Selbstverpflichtung der Charta der Vielfalt, die das UKE 2014 unterzeichnete.

Anlässlich des Jubiläums 100 Jahre Universität Hamburg im Jahr 2019 veröffentlichte das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende das UK(e)-Book, welches die vielfältigen Aspekte der Gleichstellung abbildet und in einen zukunftsweisenden Kontext stellt. Inhaltlich fördert das eBook die Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematiken und sensibilisiert für wichtige Aspekte der Diversität. Das Projektteam hat von Anfang an auf die Zusammenarbeit mit Studierenden, wissenschaftlichem Personal und allen weiteren Interessierten gesetzt, wodurch eine vielfältige und diverse Sammlung entstanden ist.

¹⁰ <https://www.uke.de/organisationsstruktur/zentrale-bereiche/personalbeauftragte/integrationsbeauftragte-des-uke/index.html>

Handlungsstrategien gegen sexuelle Belästigung

Im UKE-Konzernleitbild ist der gegenseitige respektvolle und anerkennende Umgang miteinander verankert. Sexuelle Belästigung und Gewalt sind Handlungen, die vom Vorstand des UKE und den hier tätigen Beschäftigten ausdrücklich abgelehnt werden. Der vom UKE für Beschäftigte eingerichteten Beschwerdestelle AGG, liegt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zugrunde. Die AGG-Beschwerdestelle ist mit einer Frau und einem Mann besetzt, damit sich Beschwerdeführende vertrauensvoll an eine Person des eigenen Geschlechts wenden können.

Orientiert am UKE-Leitbild hat sich UKE INside etabliert, ein interdisziplinäres Team, bestehend aus Vertreter:innen der unterschiedlichen Berufsgruppen. In der Unter-AG „Sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeits- und Studienplatz“ sind auch Studierende der Medizinischen Fakultät vertreten. Alle haben sich mit dem Thema auseinandergesetzt.

Um Beschäftigte, Studierende und Patient:innen vor Grenzverletzungen zu schützen und ein Klima des Vertrauens zu schaffen, wurden Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dazu gehören Anlaufstellen für Betroffene, Schulungsangebote und ein exemplarischer Prozessablauf, der allen Beteiligten in einer akuten Situation Handlungsorientierung gibt.

Die **Broschüre**¹¹ in deutscher und englischer Sprache sensibilisiert Betroffene, Mitarbeiter:innen, Studierende sowie Führungskräfte und bietet gebündelt Informationen und Handlungsanleitungen.

Die Universität Hamburg regelt den Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in ihrer „Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg“ in der jeweils geltenden Fassung.



Abbildung 15: Herausg. Broschüre UKE

¹¹ https://www.uke.de/dateien/zielgruppen/studium-lehre/dokumente/broschuere_sexuelle_belaestigung_und_gewalt_online.pdf

Veranstaltungsreihe: Neue Professor:innen im UKE

Die Veranstaltungsreihe „Neue Professor:innen im UKE“ führt das Gleichstellungsteam seit 2009 durch. Bis 2018 haben sich 26 Professor:innen vorgestellt. In diesem Format begrüßen die Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät die neuberufenen Professor:innen. Diese präsentieren ihren Werdegang und das Fachthema. Zur Unterstützung der Vernetzung gibt es im Anschluss des Vortrags Raum für Gespräche im Kreis der Wissenschaftler:innen.

Acht Professor:innen stellten sich und ihr Forschungsthema im Berichtszeitraum vor:

- **Prof. Dr. med. Barbara Schmalfeldt**
Medizin für Frauen - aktuelle Entwicklungen in der Gynäkologischen Onkologie
- **Prof. Dr. med. Renate Schnabel**
Atrial Fibrillation – a Journey from Epidemiology to Systems Medicine
- **Prof. Dr. rer. nat. Dipl.-Psych. Yvonne Nestoriuc**
Gute Medizin noch besser machen - Optimierung des Behandlungserfolgs durch Placebo- und Nocebo-Mechanismen
- **Prof. Dr. rer. nat. Geraldine Rauch**
Kombinierte Endpunkte in klinischen Studien – geeignet, um den Erfolg von Therapien zu bewerten?
- **Prof. Dr. med. Dr. rer. nat. Sonja Loges**
Personalisierte Krebstherapie – Hype oder Wirklichkeit?“
- **Prof. Dr. rer. nat. Nicole Fischer**
Humane Polyomaviren - Mechanismen der viralen Tumorgenese
- **Prof. Dr. rer. nat. Simone Kühn**
Brain plasticity in the adult human brain
- **Prof. Dr. Nicolai Gagliani**
An Integrated View of Homeostasis in the Immune System: Cytokines, Regulatory T cells and T cell Plasticity

Vernetzungsaktivitäten: Gleichstellung regional und national

Die Vernetzung und Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Universität ist entscheidend für fundierte und zukunftsweisende Gleichstellungsarbeit. Gemeinsame Projekte und Themen werden in Arbeitsgruppen und Gremien mit den Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen entwickelt.

Bundes- und Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros

Der Austausch und die Vernetzung mit den Mitgliedern der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Frauen-/Gleichstellungsbüros an Hochschulen der Freien und Hansestadt Hamburg (LaKoG Hamburg), sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) schafft die Grundlagen auf Landes- und Bundesebene für ein zielgerichtetes Vorgehen in der Gleichstellungsarbeit. Insbesondere in Zusammenarbeit mit der **Kommission Klinika** der bukof werden Lösungsstrategien für Bewältigung der besonderen Herausforderungen der Gleichstellung in Forschung, Lehre und Krankenversorgung entwickelt.

Die enge Zusammenarbeit der Gleichstellungsvertretungen der Hamburger Hochschulen und der Austausch mit der Senatorin und der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke in der LaKoG macht die Entwicklung von gemeinsamen Projekten und Veröffentlichung möglich.

Forum Mentoring

Bundesweit ist die Mitgliedschaft im Forum Mentoring – Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft ein wichtiges Vernetzungsglied. Das Netzwerk bildet eine Plattform für Wissenstransfer, Austausch und Kooperation rund um das Thema Mentoring in der Wissenschaft. Die „Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin“, eine Arbeitsgruppe des Forum Mentoring e.V., ist ein Kompetenznetzwerk von Mentoring-Koordinatorinnen der Hochschulmedizin auf europäischer Ebene. Ziel ist es, auf Basis des im Medizinbereich erworbenen spezifischen Erfahrungswissens der Programmkoordinatorinnen bestmögliche Qualität und nachhaltige Wirkung von Mentoring zu garantieren. Die Mitglieder verpflichten sich bei der Entwicklung und Durchführung der Mentoring-Programme den hohen Qualitätsstandards des Forums mit der Absicht, gendergerechte Instrumente der Nachwuchsförderung und Personalentwicklung an Medizinischen Hochschulen und Klinika dauerhaft zu implementieren.

Veröffentlichungen und Ausstellungen

Broschüre: Gleichstellungsarbeit an den Hamburger Hochschulen

Im Mai 2019 wurde die von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten inhaltlich erarbeitete Broschüre „Gleichstellungsarbeit an Hamburger Hochschulen“ von der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG) veröffentlicht. Beschriebene Maßnahmen umfassen die Bereiche Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, Wissenschaftskultur sowie Gender & Diversity in Forschung und Lehre.

Link: www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakultät/gleichstellungsreferat/publikationen



Abbildung 16: Broschüre der Behörde
Quelle: Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung,
Stand: 04.2019

Dauerausstellung im Campus Lehre

Spurensuche – Erste Ärztinnen in Hamburg und am UKE. Die Dauerausstellung gibt anhand ausgewählter Biografien Einblick in die Geschichte der Arbeits- und Lebenswelt der Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen am UKE von der Gründung der Universität im Jahr 1919 bis heute. Konzipiert und gestaltet wurde die Ausstellung von Prof. Dr. Eva Brinkschulte, Alexa Seewald unter Mitarbeit von Anna Schäfer und Elke Mätschke.

Link: <https://intranet.uke.de/informationen-aus-den-bereichen/medizinische-fakultaet/gleichstellungsreferat/aktuelles/index.html>



Abbildung 17: Begleitheft zur Ausstellung
Quelle: Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Prof. Dr. Eva Brinkschulte, Stand: 04.2019

Veröffentlichungen und Ausstellungen

UK(e)-Book-Diversity

Die zweite Veröffentlichung im Rahmen des Jubiläums war das UK(e) Book-Diversity. Es bildet die vielfältigen Aspekte der Gleichstellung und Diversität an der Medizinischen Fakultät Hamburg ab. Im Rahmen des 100-jährigen Jubiläums der Universität Hamburg wurden Erfahrungsberichte von Teilnehmer:innen an Coaching- und Mentoringprogrammen und von Professor:innen gesammelt. Ferner werden studentische Initiativen sowie Forschungsgruppen zum Thema sowie historische Personen und Ereignisse vorgestellt.

Link: www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakultät/gleichstellungsreferat/publikationen

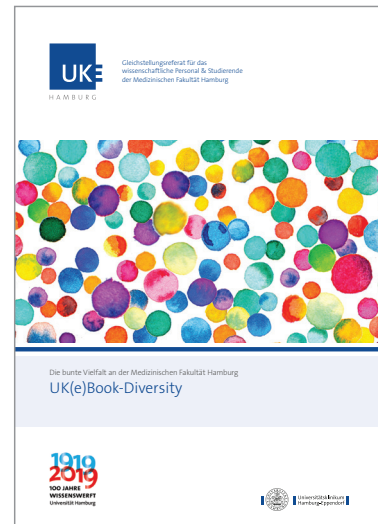


Abbildung 18: UK(e)Book Diversity
Quelle: Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende, PD Dr. med. C. Brünahl
Stand 9.2019

100 Jahre Universität Hamburg – Jubiläum

Im Kontext des Jubiläums war das Gleichstellungsreferat an zwei Veröffentlichungen beteiligt. Der Band „RESPEKT! Frauen verändern Wissenschaft an der Universität Hamburg“ widmet sich der Geschichte von Frauen und der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Hamburg, den ersten Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, und dem ersten Frauenseminar sowie den heutigen Forschungsprojekten und Institutionen. Die Originaldokumente, Interviews und Beiträge bringen die Rahmenbedingungen, Motivationen und Aktionen einzelner Akteurinnen und Gruppen zum Ausdruck. Sie zeigen auf, wie eng gesellschaftliche und wissenschaftliche Diskurse miteinander verflochten sind. Ein Beitrag stellt die Entwicklung an der Medizinischen Fakultät Frauenförderung und Gleichstellung im Wandel der Zeit dar.

Link: www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakultät/gleichstellungsreferat/publikationen



Abbildung 19: Respekt
Quelle: Dagmar Filter, Jana Reich (HG),
Stand 02.2020

Danksagung

Frau Dr. Heidrun Lauke-Wettwer war zwischen 1998 bis 2018 Teil des Gleichstellungsteams. Frau Lauke-Wettwer gehörte zu den Entwicklerinnen der Frauenförder- und Gleichstellungspläne der Medizinischen Fakultät. In ihrer langjährigen Amtszeit wurde sie in den Jahren 2004 und 2011 mit dem Frauenförderpreis der Universität Hamburg ausgezeichnet. Durch ihren unermüdlichen Einsatz hat sie die Gleichstellungsarbeit insbesondere in der Lehre und bei diversen Vereinbarkeitsthemen bereichert und ist auch heute noch im Ausschuss für Gleichstellung aktiv.

Frau Prof. Dr. Petra Arck war in den Jahren 2014 bis 2018 Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät. Prof. Dr. Arck wurde 2018 zur Prodekanin für Forschung der Medizinischen Fakultät ernannt und legte damit ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte nieder. Während ihrer Amtszeit setzte sie sich besonders für die Belange von Nachwuchswissenschaftler:innen — mit Fokus auf den Bereich Drittmittelinwerbungen und Publikationen ein und förderte die Internationalisierung der Medizinischen Fakultät.

Herr PD Dr. Christian Brünahl war von Dezember 2015 bis März 2018 stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter und zwischen 2018 und 2020 Gleichstellungsbeauftragter der Medizinischen Fakultät. Herr Dr. Brünahl setzte sich vor allem für Diversitätsaspekte ein und war maßgeblich an der Erstellung des UK(e)Book-Diversity beteiligt.

Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen des Dekanats und allen weiteren Mitwirkenden für die tatkräftige Unterstützung und Claudia Hottendorff für die Umsetzung und Gestaltung des Berichts.

Tabellen

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Humanmedizin	173	222	56,2	158	243	60,6	159	231	59,2	146	225	60,6	636	921	59,2
Zahnmedizin	21	47	69,1	27	43	61,4	27	51	65,4	29	45	60,8	104	186	64,1
Gesamt	194	269	58,1	185	286	60,7	186	282	60,3	175	270	60,7	740	1107	59,9

→ Tabelle 1

Tabelle (erweitert) a: Studienanfänger:innen in den Bereichen Human- und Zahnmedizin 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre; Stand: 11.05.2021

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Humanmedizin	156	185	54,3	171	217	55,9	160	198	55,3	143	185	56,4	630	785	55,5
Zahnmedizin	26	39	60,0	17	27	61,4	21	28	57,1	16	40	71,4	80	134	62,6
Gesamt	182	224	55,2	188	244	56,5	181	226	55,5	159	225	58,6	710	919	56,4

→ Tabelle 3

Tabelle (erweitert) b: Studienabsolvent:innen in den Bereichen Human- und Zahnmedizin 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre; Stand: 11.05.2021

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020		
	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%	m	w	w%
Humanmedizin	81	121	59,9	122	116	48,7	134	139	50,9	118	109	48,0	455	485	51,6
Zahnmedizin	11	14	56,0	25	24	68,6	6	20	76,9	16	23	59,0	44	81	64,8
Gesamt	92	135	59,5	133	140	51,3	140	159	53,2	134	132	49,6	499	566	53,1

→ Tabelle 4

Tabelle (erweitert) c: Promotionen in den Bereichen Human- und Zahnmedizin 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre; Stand: 31.12.2020

Tabellen

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020							
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
	PhD-Programm Medizin	3	1	25,0	4	2	1	33,3	3	3	2	40,0	5	3	1	25,0	4	11	5	31,3
PhD-Programm Nicht-Medizin	9	8	47,1	17	12	21	63,6	33	6	28	82,4	34	10	26	72,2	36	37	83	69,2	120
Gesamt	12	9	42,9	21	14	22	61,1	36	9	30	76,9	39	13	27	67,5	40	48	88	64,7	136

Tabelle (erweitert) d: PhD Abschlüsse an der Medizinischen Fakultät 2017 - 2020
 Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre; Stand: 31.12.2020
 → Tabelle 5

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020							
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
	Habilitationen	18	12	40,0	30	26	14	35,0	40	31	14	31,1	45	20	10	33,3	30	95	50	34,5

Tabelle (erweitert) e: Habilitationen an der Medizinischen Fakultät 2017 - 2020
 Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Prodekanat für Lehre; Stand: 31.12.2020
 → Tabelle 7

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020							
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
	Professuren nach §17.1 HmbHG	9	1	10,0	10	18	7	28,0	25	5	1	16,7	6	10	3	23,1	13	42	12	22,2

Tabelle: Anzahl der Verleihungen von Professuren nach §17 (1) HmbHG an der Medizinischen Fakultät 2017 - 2020
 Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Fakultätservice; Stand: 31.12.2020
 → Tabelle 8

Tabellen

	2017			2018			2019			2020						
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
C3	10	2	16,7	12	9	2	18,2	11	9	2	18,2	11	7	1	12,5	8
C4	11	2	15,4	13	9	2	18,2	11	9	1	10,0	10	7	0	0,0	7
W1	3	0	0,0	3	2	0	0,0	2	0	0	-	0	1	0	0,0	1
W2	25	10	28,6	35	25	9	26,5	34	28	10	26,3	38	31	10	24,4	41
W3	63	17	21,3	80	74	19	20,4	93	74	21	22,1	95	79	27	25,5	106
Seniorprofessor	2	0	0,0	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0	2	4	0	0,0	4
Gesamt	114	31	21,4	145	121	32	20,9	153	122	34	21,8	156	129	38	22,8	167
davon:																
nicht-Drittmittel	89	25	21,9	114	96	26	21,3	122	96	27	22,0	123	100	31	23,7	131
Seniorprofessor	2	0	0,0	2	2	0	0,0	2	2	0	0,0	2	4	0	0,0	4
Heisenberg W3	3	3	50,0	6	6	4	40,0	10	5	4	44,4	9	4	3	42,9	7
Stiftungsprofessur C3	1	0	0,0	1	0	0	-	0	0	0	-	0	0	0	-	0
Stiftungsprofessur W2	4	2	33,3	6	2	1	33,3	3	3	1	25,0	4	3	1	25,0	4
Stiftungsprofessur W3	8	1	11,1	9	7	1	12,5	8	8	2	20,0	10	8	2	20,0	10
BNITM	2	0	0,0	2	3	0	0,0	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0	3
HPI	3	0	0,0	3	3	0	0,0	3	3	0	0,0	3	3	1	25,0	4
EMBL/DESY (W3)	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1
DZHK	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1	1	0	0,0	1

→ Tabelle 9

Tabelle (erweitert) f: Professuren der verschiedenen Besoldungsgruppen an der Medizinischen Fakultät Hamburg 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Fakultätservice; Stand: 31.12.2020

	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020							
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
Rufannahmen/Neuberufungen	10	3	23,1	13	17	2	10,5	19	6	4	40,0	10	11	4	26,7	15	44	13	22,8	57
Bewerber:innen ohne Aufgeforderte	87	16	15,5	103	149	35	19,0	184	24	11	31,4	35	36	24	40,0	60	296	86	22,5	382
Aufforderungen	0	7	100	7	0	7	100	7	0	12	100	12	0	0	0,0	0	0	26	100	26
Nach Aufforderung beworben	0	2	100	2	0	1	100	1	0	1	100	1	0	0	0,0	0	0	4	100	4
Bewerber:innen Gesamt	87	18	17,1	105	149	36	19,5	185	24	12	33,3	36	36	24	40,0	60	296	90	23,3	386

→ Tabelle 10

Tabelle (erweitert) g: Bewerbungen im Zeitraum 2017 - 2020 an der Medizinischen Fakultät

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Fakultätservice; Stand: 31.12.2020

Tabellen

Berufungsverfahren	2017			2018			2019			2020			2017 - 2020							
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
Listenplätze gesamt	18	8	30,8	26	33	5	13,2	38	12	8	40,0	20	16	11	40,7	27	79	32	28,8	111
Listenplatz 1	12	2	14,3	13	17	2	10,5	19	7	5	41,7	12	12	4	25,0	16	48	13	21,3	61
Listenplatz 2	4	3	42,9	7	9	3	25,0	12	4	3	42,9	7	6	3	33,3	9	23	12	34,3	35
Listenplatz 3	3	3	50,0	6	7	0	0	7	1	0	0	1	2	1	33,3	3	13	4	23,5	17
Rufannahme	10	3	23,1	13	17	2	10,5	19	6	4	40,0	10	11	4	26,7	15	44	13	22,8	57

→ Tabelle 12

Tabelle (erweitert) h: Erfolgreich abgeschlossene Berufungsverfahren und der Frauenanteil an Listenplätzen und Rufannahmen 2017 - 2020

Quelle: Medizinische Fakultät/Dekanat - Fakultätsservice, Stand: 31.12.2020

	2017			2018			2019			2020						
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
Teilzeit	229	599	72,3	828	266	664	71,4	930	278	709	71,8	987	342	796	69,9	1138
Vollzeit	1044	734	41,3	1778	1.063	765	41,8	1828	1.079	826	43,4	1905	1124	836	42,7	1960
Gesamt	1273	1333	51,2	2606	1329	1429	51,8	2758	1357	1535	53,1	2892	1466	1632	52,7	3098

→ Tabelle 16

Tabelle (erweitert) i: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im UKE und UHZ inklusive über Drittmittel finanzierte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit in den Jahren 2017 - 2020

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal, Stand: 31.12.2020

Tabellen

	2017			2018			2019			2020		
	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt
Haushalt	897	745	45,4	1.642	919	763	45,4	1.682	944	818	46,4	1.762
Drittmittel	218	305	58,3	523	234	362	60,7	596	235	390	62,4	625
Töchter	196	154	44,0	350	202	158	43,9	360	192	167	46,5	359
davon UHZ	135	93	40,8	228	140	87	38,3	227	137	91	39,9	228
davon Martini-Klinik	22	12	35,3	34	24	16	40,0	40	20	18	47,4	38
davon Ambulanzzentrum	39	49	55,7	88	38	55	59,1	93	35	58	62,4	93
Gesamt	1.311	1.297	47,3	2.743	1.355	1.370	47,8	2.865	1.371	1.466	49,3	2.974
					1.429	1.514	49,2	3.077				

→ Tabelle 17

Tabelle (erweitert) i: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im UKE und UHZ inklusive über Drittmittel finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Voll- und Teilzeit in den Jahren 2017 - 2020

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

Tabellen

Tarif	EG	2017			2018			2019			2020						
		m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt	m	w	w%	Gesamt				
TV-Ärzte	Ä1	298	352	54,2	650	297	371	55,5	668	340	380	52,8	720	357	377	51,4	734
	Ä2	171	203	54,3	374	186	201	51,9	387	167	213	56,1	380	183	241	56,8	424
	Ä3	145	66	31,3	211	148	78	34,5	226	152	84	35,6	236	161	83	34,0	244
	Ä4	16	4	20,0	20	18	4	18,2	22	18	5	21,7	23	18	6	25,0	24
	ÄW1*	7	22	75,9	29	6	26	81,3	32	7	31	81,6	38	8	27	77,1	35
Beamte	ÄW2*	17	8	32,0	25	18	9	33,3	27	18	11	37,9	29	18	13	41,9	31
	A13-A16	4	0	0,0	4	4	0	0,0	4	4	0	0,0	4	3	1	25,0	4
AT**	AT	86	21	19,6	107	102	25	19,7	127	104	32	23,5	136	112	37	24,8	149
TV-KAH	<E13	2	1	33,3	3	0	0	0,0	0	0	1	0,0	1	0	0	0,0	0
	E13	236	473	66,7	709	266	522	66,2	788	260	569	68,6	829	295	620	67,8	915
	E14	99	86	46,5	185	97	93	48,9	190	104	103	49,8	207	102	104	50,5	206
	E15	17	7	29,2	24	17	8	32,0	25	15	10	40,0	25	14	9	39,1	23
	Gesamt		1.098	1.243	53,1	2341	1.159	1.337	53,6	2496	1.189	1.439	54,8	2628	1.271	1.518	54,4

→ Tabelle 18

Tabelle (erweitert) k: Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppen (exkl. UHZ, Martini-Klinik, Ambulanzzentrum; ohne C-/W-Besoldung)

Quelle: Zentrale Dienste/GB Personal; Stand: 31.12.2020

* Keine W-Besoldung, sondern Arztetarif (nichtärztliche Wissenschaftler:innen wie z.B. Psycholog:innen, Biochemiker:innen, etc.)

** Außertariflich

Impressum:

Herausgeber: Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE), Martinistraße 52, 20246 Hamburg

Verantwortlich: Prof. Dr. med. Isabell Witzel und Elke Mätschke M.A., Medizinische Fakultät, Gleichstellungsreferat

Unterstützung: Sandra Seyfferth, Anika Steinbeck, Medizinische Fakultät, Gleichstellungsreferat

Gestaltung: Claudia Hottendorff (GB Unternehmenskommunikation)

Fotos: Eva Hecht, Axel Kirchhof (GB Unternehmenskommunikation), Dagmar Claussen

Druck: Osterkuss[S] gGmbH, Hamburg | www.osterkuss.de

Stand: 03.2022 | Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Aufnahme in Onlinedienste und Internet sowie Vervielfältigung auf Datenträgern nur mit Genehmigung des Herausgebers.