

Sitzung vom 6. Mai 2020

**452. Anfrage (Hürden für die Ernennung von Frauen
als Chefärztinnen ans USZ)**

Die Kantonsrätinnen Arianne Moser, Bonstetten, sowie Bettina Balmer-Schiltknecht und Esther Guyer, Zürich, haben am 10. Februar 2020 folgende Anfrage eingereicht:

Am Universitätsspital Zürich macht der Anteil der Assistenzärztinnen über 50% und jener der Oberärztinnen rund 45% aus. Dennoch ist 2019 der Anteil leitender Ärztinnen auf unter 20% gesunken. Sogar nur noch zwei von 43 Kliniken wurden von Chefärztinnen geführt.

Die Spitalleitung bemüht sich, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Aber einige formale Voraussetzungen scheinen diese Realisierung zu erschweren.

Diese Tatsache erhält mit der zunehmenden Feminisierung in der Medizin (der Anteil der Medizinstudentinnen an der UZH beträgt über 60%) eine weiter zunehmende Relevanz.

Der Regierungsrat wird gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Welche formalen Bestimmungen muss ein Kandidat/eine Kandidatin erfüllen, um zum leitenden Arzt oder zur leitenden Ärztin befördert werden zu können?
2. Welche formalen Bestimmungen muss ein Kandidat/eine Kandidatin erfüllen, um eine Chefarztposition oder Chefärztinnenposition erlangen zu können?
3. Welche dieser Bestimmungen erweisen sich für Frauen oder für während einer beschränkten Lebensphase Teilzeitarbeitende als besonders schwierig zu erfüllen?
4. Für jede einzelne dieser Bestimmungen: Wie könnten sie angepasst werden, damit sie für Frauen mit Mutterschaftspause oder Pensumsreduktion infolge Familie (und ebenso für kinderbetreuende Väter) einfacher erfüllbar wäre?
5. Wie kann die Habilitationsordnung der UZH angepasst werden, damit die Aufgabe auch für Frauen attraktiver und für Leute mit Betreuungsaufgaben machbar würde?
6. Wie sieht aus Sicht des USZ grundsätzlich eine optimale Karriereplanung für die nächste Generation von Ärztinnen aus, damit sowohl das USZ als auch die Ärztinnen maximal vom Medizinstudium dieser Frauen profitieren können, aber auch eine vernünftige Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht wird. Hat das USZ ein übergreifendes Konzept für die nächsten 10 bis 20 Jahre dazu?

7. Initiativen wie «Filling the gap» oder «Search for Women Excellence» sind Ansätze, um mehr Ärztinnen in Führungspositionen zu bringen. Denkt das USZ, dass damit ein genügend grosser Anreiz gesetzt wird oder dass diese Initiative eher Bestandteil eines grösseren Konzeptes sein sollte. Wir bitten um eine Begründung der Antwort?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Arianne Moser, Bonstetten, sowie Bettina Balmer-Schiltknecht und Esther Guyer, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Am Universitätsspital Zürich (USZ) sind für die Tätigkeit als Leitende Ärztin bzw. Leitender Arzt folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Promotion, Dokortitel in Medizin;
- Facharzttitel des Schweizerischen Instituts für ärztliche Weiter- und Fortbildung, durch das Bundesamt für Gesundheit bzw. die Medizinalberufekommission anerkanntes Äquivalent oder von der Gesundheitsdirektion ausgestellte Berufsausübungsbewilligung;
- Erfüllung fachspezifischer Regelungen im Zusammenhang mit der Erlangung von Schwerpunkt-Titeln entsprechend den Vorgaben der jeweiligen Fachgesellschaft;
- mindestens vierjährige Berufserfahrung auf der Stufe Oberärztin bzw. Oberarzt;
- Nachweis mindestens einer der folgenden akademischen Zusatzqualifikationen:
 - Habilitation
 - PhD-Titel
 - Hochschulabschluss mit Mastertitel im Bereich Management, Public Health oder Medical Education;
- Nachweis einer hervorragenden fachlichen Qualifikation und der Eignung für eine Führungsposition;
- Besuch eines Einzelassessments (1 Tag) und anschliessende Vereinbarung eines individuellen Entwicklungsplans;
- Nachweis der Klinik- bzw. Institutsdirektorin oder des Klinik- bzw. Institutsdirektors, dass eine Spezialfunktion und zusätzliche Verantwortung übernommen wird (in der Regel Leitung einer Abteilung und einer Forschungsgruppe);
- Nachweis absolvierter Weiterbildungen am USZ.

Kandidatinnen und Kandidaten, die nicht aus einem EU- oder EFTA-Staat kommen, benötigen zudem eine Arbeitsbewilligung des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich.

Zu Frage 2:

Klinikdirektorinnen und Klinikdirektoren sind in der Regel in einer Doppelanstellung sowohl bei der Universität Zürich (UZH) als auch beim USZ angestellt. Das Berufungsverfahren führt die UZH durch, das USZ ist aber mit dem Vorsitzenden der Spitaldirektion sowie dem Ärztlichen Direktor in der Berufungskommission vertreten.

- Bei klinischen Lehrstühlen werden folgende Anforderungen gestellt:
- Bewerberinnen und Bewerber müssen eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen ausweisen können, aktiv forschen, international anerkannt sein sowie in der Lage sein, erfolgreich Drittmittel zu akquirieren.
 - Sie müssen die Lehre aktiv und nach modernen Grundsätzen fördern.
 - Sie müssen ihr Fach überblicken und in einem Teilgebiet international an der Spitze stehen.
 - Sie müssen Führungserfahrung haben, z. B. als Leitende Ärztin bzw. Leitender Arzt.
 - Von Vorteil sind ein Auslandsaufenthalt an einer führenden medizinischen oder universitären Institution sowie eine formalisierte Führungsausbildung.
 - Kenntnisse des Schweizer Gesundheitssystems sowie fließendes Deutsch und Englischkenntnisse sind unabdingbar.

Parallel zum Berufungsverfahren wird am USZ ein Ernennungsverfahren für die Besetzung der Klinik- bzw. Institutsleitung durchgeführt. Das System ist aufgrund des Doppelernennungsverfahrens so angelegt, dass idealerweise die gleiche Person von der UZH für den Lehrstuhl berufen und am USZ für die Klinik- bzw. Institutsleitung ernannt wird.

Zu Frage 3:

Schwierig zu erfüllen ist für Teilzeitarbeitnehmende in der Regel nicht ein einzelnes Kriterium, sondern die Kumulation der Anforderungen. Vor allem die geforderte Habilitation verbunden mit der zwingenden Anzahl an Lehrstunden, die Fähigkeit zur Akquirierung von Drittmitteln und der Nachweis der Führungserfahrung stellen für Teilzeitarbeitnehmende oft eine Hürde dar.

Zu Frage 4:

Das USZ ermöglicht Kaderärztinnen und -ärzten flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeit, Homeoffice, gleitende Arbeitszeiten und Jobsharing, um die Arbeitsbedingungen familienfreundlicher zu gestalten. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch verbessert, indem reservierte Forschungszeit ermöglicht wird (z. B. eine Zuteilung von 50% klinischer Arbeit und 50% Forschungszeit, die mehrheitlich zeit- und ortsungebun-

den durchgeführt werden kann). Ein gutes Beispiel dafür ist das vom USZ mitgetragene Laufbahnförderprogramm «Filling the Gap» der Medizinischen Fakultät der UZH. Dieses richtet sich an talentierte klinisch aktive Ärztinnen und Ärzte und ermöglicht diesen, ihre Forschung voranzutreiben, die für die universitäre Laufbahn von Ärztinnen und Ärzten unabdingbar ist. Auch eine von den entsprechenden Kliniken und Instituten geförderte, langfristige Laufbahnplanung kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, indem beispielsweise geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für eine Habilitation früh identifiziert und zu regelmässigen Publikationen angehalten und dabei unterstützt werden.

Zu Frage 5:

Die Erfüllung der Anforderungen an eine Habilitation ist grundsätzlich unabhängig vom Geschlecht zu beurteilen, da es sich um einen für alle gültigen wissenschaftlichen Standard handelt. In der künftigen Habilitationsordnung der Medizinischen Fakultät der UZH wird aber vorgesehen, auf eine Altersbegrenzung zu verzichten. Dadurch kann die Attraktivität und Machbarkeit einer Habilitation für Frauen und Männer mit Betreuungsaufgaben erhöht werden. Auch ist die Beachtung der Declaration of Research Assessment (DORA) zur Beurteilung von Habilitationsanträgen sehr wichtig. Gemäss den DORA-Kriterien ist dem wissenschaftlichen Inhalt der Arbeit grössere Bedeutung beizumessen als bibliometrischen Indikatoren. Damit kann nichtlinearen akademischen Karrierewegen besser Rechnung getragen werden, z. B. bei Karriereunterbrüchen infolge familiärer Betreuungsaufgaben.

Zu Frage 6:

Teilzeitarbeit wird im USZ bereits heute von den meisten Kliniken und Instituten ermöglicht. Die praktische Erfahrung zeigt aber, dass diese Pensen 50% nicht unterschreiten sollten. Daneben engagiert sich das USZ bei der Sicherstellung und Unterstützung der Kinderbetreuung, indem es Kita-Plätze zur Verfügung stellt. Die Anstellungen von Oberärztinnen und Oberärzten sind auf zehn Jahre beschränkt. Dies erfolgt einerseits in der Annahme, dass innerhalb dieser Zeitspanne eine Höherqualifikation oder eine gute Position ausserhalb des USZ möglich sein sollte, und andererseits um Raum für Nachwuchs schaffen zu können. Auch ohne Habilitation und ohne Beförderung zur Leitenden Ärztin ist es für Frauen möglich, eine unbefristete Anstellung als Kaderärztin am USZ zu erlangen: zum einen als Oberärztin meV (mit erweiterter Verantwortung), zum anderen als Spitalärztin mit umschriebenem Aufgabengebiet und regelmässigen Dienstzeiten.

Die Spitaldirektion des USZ hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil an Leitenden Ärztinnen bis in drei Jahren von heute 20% auf 30% zu erhöhen. Zur Umsetzung dieses Ziels wurden folgende Massnahmen definiert:

- Im Rahmen der Zielvereinbarung mit den Kliniken und Instituten wird die Laufbahnplanung für Kaderärztinnen integriert.
- Die Einführung von flexiblen Arbeitsmodellen für die Ärzteschaft schafft mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Der Aufbau eines Netzwerks und verschiedene Informations- und Schulungsangebote unterstützen die Laufbahn von Kaderärztinnen.
- Die Ärztliche Direktion und die Direktion HRM führen je eine Fachstelle zur Förderung der Gleichstellung und eine Gleichstellungsbeauftragte, die periodische Veranstaltungen zu Themen der Diversity und praktische Durchführung von Laufbahngesprächen abhalten sowie Weiterbildungen durchführen.

Zu Frage 7:

Die Initiativen «Filling the Gap» und «Search for Women Excellence» wurden beide von der Medizinischen Fakultät der UZH veranlasst und begleitet. Das Laufbahnförderprogramm «Filling the Gap» hat seit 2014 insgesamt knapp 80 Nachwuchsforschende unterstützt, davon 61 Frauen (76%). Die Auswirkung dieses Förderprogramms auf die berufliche Laufbahn wird im Rahmen einer Longitudinalstudie evaluiert. Die Rückmeldungen aus einer Zwischenevaluation der ersten beiden Förderperioden ergeben ein positives Bild. Die Geförderten haben durch das Programm eine bessere berufliche Position erlangt, was wiederum zur Verfolgung von höheren akademischen Laufbahnzielen führt.

Mit «Search for Women Excellence» hat die Medizinische Fakultät der UZH besondere Massnahmen im Berufungsverfahren eingeführt, mit dem Ziel, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Dazu gehören unter anderem die Berücksichtigung beider Geschlechter bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen, die Ermittlung potenzieller Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren sowie die geschlechterparitätische Auswahl von externen Gutachterinnen und Gutachtern. Eine erste Evaluation dieses 2015 eingeführten Projekts wird zurzeit durchgeführt.

Sowohl das USZ als auch die UZH streben eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter in allen Funktionen und Gremien an. Die genannten Initiativen sind weitere Schritte, um dieses Ziel zu erreichen. Relevant ist schliesslich auch die Abstimmung der Weiter- und Fortbildung an den Spitalern mit der Ausbildung der medizinischen Fakultäten. Mit dem Vermeiden von Wiederholungen oder ungenügend abgestimmten Programmen kann der Gesamtaufwand für die berufliche Laufbahn ebenfalls verringert und auf das Notwendige fokussiert werden.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Gesundheitsdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli