



Medizinische Hochschule
Hannover

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2014

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten





Medizinische Hochschule
Hannover

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2014

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



Impressum

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2014

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Text, Daten, Grafiken und Redaktion:

Dr. Sabine Barlach (Präsidialamt)

Katja Fischer

Harald Friedrichs (Studierendensekretariat)

Claudia Froböse

Anke Frombach (Personalmanagement)

Ulrike Gebel

Petra Linke (Präsidialamt)

Susanne Maibom (Präsidialamt)

Dr. Bärbel Miemietz

Britta Möller

Maria Neumann

Nadine Pasel

Manuela Quick (Personalmanagement)

Nina-Catherin Richter

Carina Schwarz

Annika Stetefeld

Jörg Strate (Präsidialamt)

Iris Wieczorek

August 2016

Inhalt

Vorwort.....	3
1 Personalstruktur und Beteiligung.....	5
1.1 Berufungsverfahren	5
1.2 Stellenbesetzungsverfahren.....	7
2 Beratungen	8
3 Berichte aus Kliniken und Instituten	10
4 Karriereförderung.....	13
4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung).....	13
4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring.....	14
4.3 Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln.....	17
5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	21
5.1 audit familiengerechte hochschule	21
5.2 Familien-LOM	25
5.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege – <i>WEP 2.0</i>	25
6 Themen	27
6.1 Geschlechtersensible Medizin	27
6.2 Geschlechtersensible Forschung in MHH-Klinken und Instituten	30
7 Forschung.....	32
7.1 Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen.....	32
7.2 Karrieren von Professorinnen an der MHH.....	33
8 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit.....	35
8.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt	35
8.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit.....	36
8.3 Vernetzung.....	39
9 Texte und Konzepte	41
Anhang.....	44
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2014	44
Die Gleichstellungsbeauftragte.....	47
Das Team des Gleichstellungsbüros	48

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Jahr 2014 war für die Gleichstellungsarbeit an der MHH ein spannendes Jahr. Ina-Pichlmayr-Mentoring und Ellen-Schmidt-Programm konnten auf ihr zehnjähriges Bestehen zurückblicken. Die für Ende des Jahres geplante Jubiläumstagung warf lange Schatten voraus und bestimmte die Arbeit im Gleichstellungsbüro in vieler Hinsicht vom Jahresbeginn an mit. Die immer wieder diskutierte und von den Gremien der Hochschule eingeforderte Evaluation der beiden prominenten Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen an der MHH wurde mit einem Kraftakt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros umgesetzt. Ein umfangreicher Fragebogen wurde entwickelt und an die 176 Programmteilnehmerinnen verschickt. Die Antworten konnten dank der finanziellen Unterstützung durch die Gesellschaft der Freunde der MHH in SPSS übertragen und kodiert und so für die spätere Auswertung aufbereitet werden. Erste Ergebnisse lagen dann auch tatsächlich bis zur Tagung im November vor und wurden dort präsentiert. Sie zeigten sehr deutlich die Wirksamkeit der Programme: Beispielsweise stehen einem finanziellen Einsatz der Hochschule von knapp 1,5 Mio. Euro für beide Förderprogramme in den Jahren 2004 bis 2014 im gleichen Zeitraum Drittmittelmittelwerbungen durch die geförderten Frauen – genauer: durch die 54 Prozent der Wissenschaftlerinnen, die an der Umfrage teilgenommen haben – in Höhe von fast 25 Mio. Euro gegenüber. Auch Differenzierungen traten hervor: Besonders erfolgreich waren zum Beispiel solche Frauen, die Gelegenheit hatten, sowohl das Ina-Pichlmayr-Mentoring als auch das Ellen-Schmidt-Programm zu nutzen. Andererseits konnten Wissenschaftlerinnen, die in einem anderen Land geboren waren oder Kinder hatten, nicht im gleichen Maße von der Förderung profitieren wie in Deutschland geborene oder solche ohne Kinder. Das gemeinsame Feiern beider Programme bot auch Gelegenheit, die Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitationsförderung aus dem Ellen-Schmidt-Programm erhalten hatten, einmal in den Vordergrund zu rücken. Sie hatten Gelegenheit, ihre Arbeit während der Tagung mit einem Poster zu präsentieren und wurden zudem mit ihren Forschungsprojekten in der Tagungsbroschüre vorgestellt. Diese Broschüre ist damit ein Fundus für alle, die Expertinnen suchen und aktives Headhunting für Positionen in der Wissenschaft betreiben. Die Tagung selbst rechtfertigte in jeder Hinsicht den großen Aufwand der Vorbereitung.

Ein besonderes Jahr war 2014 auch für das audit familiengerechte hochschule, das organisatorisch im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. Bereits zum dritten Mal stellte sich die seit 2005 zertifizierte MHH der Re-Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH. Hier galt es zunächst, umfassendes statistisches Material aufzubereiten und eine umfangreiche Dokumentation zur Umsetzung der familienunterstützenden Maßnahmen an der MHH zu erstellen. In Gesprächen mit wichtigen Akteurinnen und Akteuren verschaffte sich die Auditorin einen vertieften Einblick und unterstützte die Formulierung der neuen Ziele und Maßnahmen, die vor allem im audit-Beirat erarbeitet worden waren. Den konkreten Bedarfen der Beschäftigten und Studierenden der MHH entsprechend fokussierten sich die schließlich festgeschriebenen Vorhaben schwerpunktmäßig auf die Handlungsfelder "Service für Familien" und "Information und Kommunikation". Die erfreuliche Nachricht, dass das Re-Zertifizierungsverfahren erfolgreich war, erreichte die Hochschule dann im August.

Bedanken möchte ich mich an dieser Stelle bei meinem engagierten Team, ohne das die Arbeit, über die in diesem Bericht informiert wird, nicht möglich wäre. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros bringen vielfältige Qualifikationen in die Arbeit ein, immer verbunden mit großem Engagement für die Sache der Gleichstellung. Bedanken möchte ich mich außerdem ausdrücklich bei all denjenigen Beschäftigten in der Verwaltung der MHH, die uns geduldig und kompetent, in personalrechtlichen und Finanzangelegenheiten, bei der Organisation von Veranstaltungen, bei der Beschaffung von statistischem Material und in vielen weiteren praktischen Angelegenheiten auch 2014 wieder nachhaltig unterstützt haben. Ich freue mich auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

Gedankt sei auch allen, die die Gleichstellungsarbeit an der MHH in Gremien und Kommissionen unterstützen. Zu nennen sind hier vor allem die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, des Beirats für das audit familiengerechte hochschule und des WEP-Beirats, aber auch all diejenigen, die beispielsweise im Senat oder in Berufungskommissionen mit dafür eintreten, dass die MHH Fortschritte bei der Geschlechtergerechtigkeit macht. Ein besonders herzlicher Dank richtet sich schließlich an das Präsidium der MHH, das auch 2014 wieder die Kontinuität der Arbeit sichergestellt und Gleichstellung sichtbar zu einem Führungsthema gemacht hat. Zu danken habe ich hier vor allem dem Präsidenten Herrn Professor Dr. Christopher Baum, der durch frühzeitiges Einbeziehen der Gleichstellungsbeauftragten die Berücksichtigung von Gleichstellungsanliegen in vielen Handlungsfeldern ermöglichte.

Hannover, im August 2016



1 Personalstruktur und Beteiligung

1.1 Berufungsverfahren

2014 war die Gleichstellungsbeauftragte wieder regelhaft in alle laufenden W2- und W3-Berufungsverfahren an der MHH eingebunden. Sie hatte Einsicht in die Unterlagen, nahm an den Kommissionssitzungen, den Vorträgen und den Gesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern teil und gab schließlich in neun Fällen eine Stellungnahme ab, die als Teil der Berufungsunterlagen an das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) weitergeleitet wurde. Auch in die nicht zentral gesteuerten Berufungsverfahren für W1-Professuren muss die Gleichstellungsbeauftragte einbezogen werden. Ein Routineverfahren ist dafür bisher jedoch nicht etabliert.

Insgesamt hatten sich auf die 2014 hochschulintern abgeschlossenen Berufungsverfahren mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 42 Personen beworben, darunter 16 Frauen (entsprechend 38,1 Prozent). Acht Frauen (42,1 Prozent) waren unter den insgesamt 19 Personen, die zu Vorstellungsvorträgen und Gesprächen eingeladen wurden. Listenplätze erhielten neun Frauen, vier davon einen ersten Listenplatz.

[vier Frauen auf einem ersten Listenplatz bei Berufungsverfahren](#)

Eine Zusammenfassung des Präsidialamts der MHH vom 7.1.2015¹ erlaubt es, die Neuberufungen aus den Jahren 2005 bis Ende 2014 im Detail zu verfolgen: In der Sektion I gab es in diesem Zeitraum insgesamt 15 Neuberufungen. Zwei W3-Professuren wurden neu besetzt, davon keine mit einer Frau. Von den sieben W2-Professuren ging eine an eine Frau; von den sechs W1-Professuren ging ebenfalls eine an eine Frau. 63 Professuren wurden im dokumentierten Zeitraum insgesamt in der Sektion II neu besetzt. Von den 25 W3-Professuren gingen drei an eine Frau. Elf Frauen erhielten eine der 35 W2-Professuren. Zwei der drei W1-Professuren gingen ebenfalls an eine Frau. In der Sektion III gab es insgesamt 30 Neuberufungen. Von den 13 W3-Professuren gingen zwei an eine Frau. In dieser Sektion gab es 14 Berufungen auf W2-Professuren, darunter ebenfalls zwei an Frauen. Und von den drei W1-Berufungen gingen auch zwei an Frauen. Von den insgesamt 33 erteilten Rufen in der Sektion IV gingen sieben an eine Frau. Unter den elf W3-Berufungen waren es drei; vier waren es bei den 17 Berufungen auf W2-Professuren. Bei den fünf Berufungen auf W1-Professuren kam keine Frau zum Zuge.

¹ Anlage 5/2015 zu TOP 4.1, 517. Senatssitzung

Von insgesamt elf Berufungsverfahren am Twincore, einer gemeinsamen Einrichtung von MHH und Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), war in sechs Fällen eine Frau erfolgreich.

Wie in Tabelle 1 deutlich wird, ist der Frauenanteil von 54,5 Prozent an den Neuberufungen im Twincore am höchsten. Von den Sektionen schneidet die Sektion II mit einem Frauenanteil von 25,4 Prozent am besten ab. Den niedrigsten Frauenanteil weist in der Zehnjahresbetrachtung die Sektion I mit 13,3 Prozent auf.

		gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)
Sektion I	W3	2	0	2	0,0	100,0
	W2	7	1	6	14,3	85,7
	W1	6	1	5	16,7	83,3
	gesamt	15	2	13	13,3	86,7
Sektion II	W3	25	3	22	12,0	88,0
	W2	35	11	24	31,4	68,6
	W1	3	2	1	66,7	33,3
	gesamt	63	16	47	25,4	74,6
Sektion III	W3	13	2	11	15,4	84,6
	W2	14	2	12	14,3	85,7
	W1	3	2	1	66,7	33,3
	gesamt	30	6	24	20,0	80,0
Sektion IV	W3	11	3	8	27,3	72,7
	W2	17	4	13	23,5	76,5
	W1	5	0	5	0,0	100,0
	gesamt	33	7	26	21,2	78,8
Twincore		11	6	5	54,5	45,5
insgesamt		293	68	225	23,2	76,8

Tab. 1: Übersicht Berufungen in den Sektionen: Jahre 2005 bis 2014

Wie im Gleichstellungsplan vorgesehen, erstellte die MHH einen Berufungsleitfaden, dessen Endfassung am 24.2.2014 vom Senat verabschiedet wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde frühzeitig einbezogen und konnte zahlreiche Aspekte für einen geschlechtergerechten Verfahrensablauf einbringen.

Beispielsweise sieht der „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der MHH“ vor, dass der bzw. die Vorsitzende einer Berufungskommission alle Mitglieder auf die Pflicht zur diskriminierungsfreien Durchführung des Verfahrens hinweist. Für Kommissionsmitglieder sollen Gender Trainings durchgeführt werden. Während des laufenden Verfahrens dürfen Auswahlkriterien nicht mehr geändert werden. Dem Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten, bei der Festlegung von Denominationen generell die Ausweitung auf einen geschlechtersensiblen Forschungszugang zu prüfen, wurde leider nicht gefolgt.

[Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren mit Gleichstellungsvorgaben](#)

1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist laut gesetzlicher Vorgabe bei allen Personalmaßnahmen, also nicht nur bei Stellenbesetzungen sondern auch bei Entfristungen, Arbeitszeitänderungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie verfolgt die Verfahren allgemein, insbesondere aber, wenn ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, und hier wiederum besonders, wenn es sich um Führungspositionen handelt. Auch 2014 fehlte an der MHH weiterhin ein qualitätsgesichertes Routineverfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren. Eine Beteiligung bei anderen Personalmaßnahmen erfolgte nur in Einzelfällen.

2014 erhielt die Gleichstellungsbeauftragte über veröffentlichte Ausschreibungen Kenntnis von 288 Stellenbesetzungsverfahren mit hochschulinterner Ausschreibung. In 146 Fällen schaltete sie sich ein und verfolgte die Verfahren und die Auswahlbegründung im Detail. Auch externe Ausschreibungsverfahren wurden begleitet; eine Beteiligung fand bei 77 Verfahren statt. Die Gleichstellungsbeauftragte beobachtete insbesondere Einstellungsverfahren im ärztlichen und wissenschaftlichen Bereich sowie generell Besetzungen von Führungspositionen.

Für Bewerberinnen oder Bewerber besteht die Möglichkeit, sich im Vorfeld eines Stellenbesetzungsverfahrens an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In diesem Fall berät die Gleichstellungsbeauftragte die betreffenden Personen und nimmt auf Wunsch an Vorstellungsgesprächen teil. Andererseits bietet die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten auch Sicherheit für die Hochschule, falls im Nachhinein die Diskriminierungsfreiheit eines Verfahrens in Zweifel gezogen wird oder es gar zu einer Klage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz kommt.

[Sicherheit für Bewerber_innen und Hochschule durch Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten](#)

2 Beratungen

Individuelle Beratungen gehören zu den zeitintensivsten Aufgaben der Gleichstellungsarbeit, da sie unter Umständen zu einer umfassenden Prozessbegleitung führen. Sie können in Form von Telefonaten, E-Mail-Korrespondenz oder Einzelgesprächen stattfinden. Beratungen bei der Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich vertraulich. Die Gleichstellungsbeauftragte unternimmt keine Schritte, die nicht mit der ratsuchenden Person abgesprochen sind.

Im Jahr 2014 fanden 98 Beratungsgespräche bzw. Beratungsprozesse mit der Gleichstellungsbeauftragten statt. Fünf der ratsuchenden Personen waren Männer, 87 waren Frauen; in sechs Fällen wurden Abteilungen beraten. Ärztinnen und Ärzte (21 Beratungen) sowie Angestellte aus der Verwaltung (16 Beratungen) nahmen die Möglichkeit zum Gespräch besonders häufig in Anspruch. Professorinnen und Professoren folgen mit 13, Studierende mit zwölf Fällen, Pflegepersonal mit zehn und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit fünf. Auch 15 externe Personen wurden im Berichtsjahr beraten. Hier handelt es sich vor allem um Kolleginnen von anderen Hochschulmedizin Standorten in Deutschland oder um Kolleginnen speziell aus Niedersachsen.

Ärztinnen und Ärzte
besonders häufig in
der Beratung

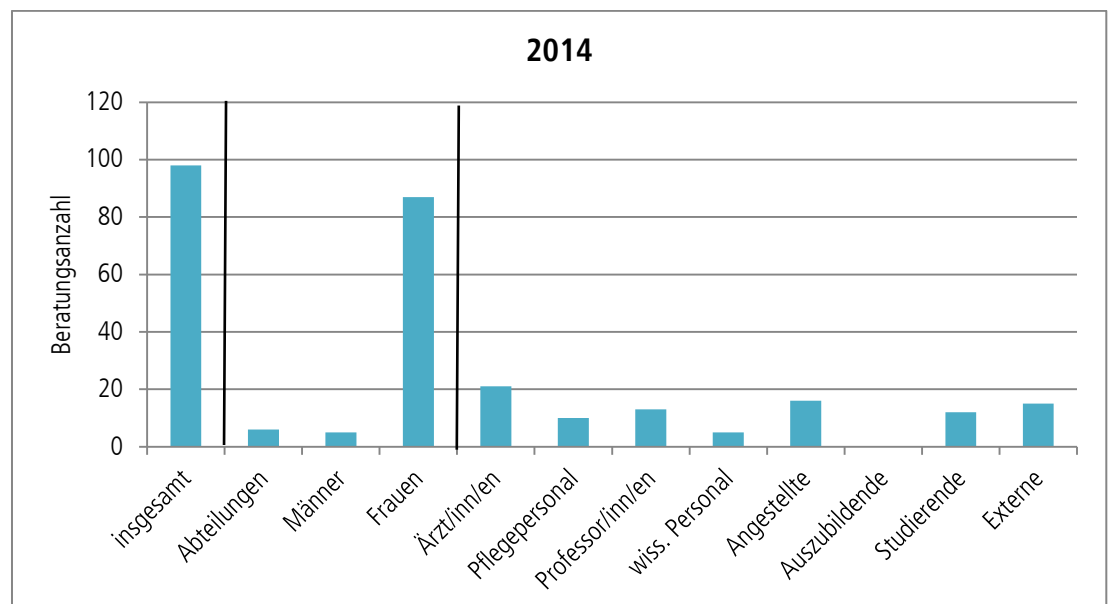


Abb. 1: Beratungen nach Geschlecht und Statusgruppe

größter
Beratungsbedarf zu
arbeitsvertraglicher
Situation

Inhaltlich war der Beratungsbedarf zur arbeitsvertraglichen Situation (18 Fälle) besonders groß. Entsprechender Beratungsbedarf steht nicht selten im Kontext der Familienplanung. Beratung zur Karriereplanung fand in 14 Fällen statt. Konflikte mit Vorgesetzten (11 Fälle) oder, in geringerem Umfang, mit Kolleginnen und Kollegen (1 Fall), spielten in den Beratungen ebenfalls eine Rolle.

Im Bereich „Weiterbildung/Habilitation“ fanden vier Beratungen statt. Das Thema „Netzwerkarbeit“ wurde zweimal thematisiert. Außerdem fand Beratung bei der Planung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Drittmittelanträgen (4 Fälle) statt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Elternzeit, Mutterschutz und Schwangerschaft waren vierzehnmal Thema einer Beratung. Sexuelle Belästigung (3 Fälle) und vermutetes Mobbing (3 Fälle) waren 2014 ein weiterer Grund, die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen. Dreimal beriet die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich einer mutmaßlichen Diskriminierung nach AGG. Im Berichtsjahr 2014 wurden drei zusätzliche Kategorien hinsichtlich des Beratungsbedarfs erhoben. An erster Stelle steht hier das Thema „kollegiale Beratung“ mit sieben Fällen, fünfmal beriet die Gleichstellungsbeauftragte zur „Ausschreibung von Forschungsvorhaben zu geschlechtersensibler Medizin“. Einmal wurde zu dem auch allgemein in den Fokus der Gesellschaft rückenden Thema „Pflege von Angehörigen“ beraten. Dieses Thema wurde gesondert vom Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ aufgenommen, um die Entwicklung für die MHH verfolgen zu können. Im Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ ergänzten sich Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinatorin für das audit familiengerechte hochschule (s.u. Seite 21).

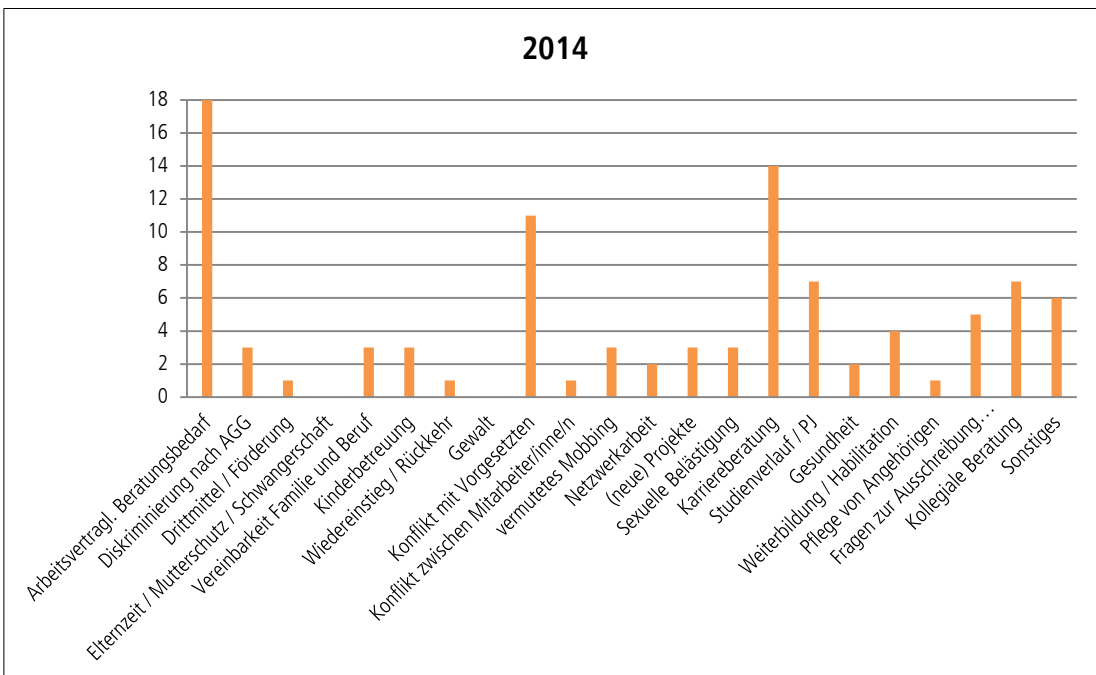


Abb. 2: Beratungen nach Thema

3 Berichte aus Kliniken und Instituten

Im Rahmen der Abfrage für den Forschungsbericht 2014 der MHH fand zum zweiten Mal eine Abfrage zu Gleichstellungsaktivitäten und Geschlechterforschung in den Kliniken und Instituten der Hochschule statt. Insgesamt machten 20 Abteilungen Angaben zu gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanten Themen. Die folgenden Maßnahmen wurden von den Abteilungen genannt:

Karriereförderung von Frauen in Form von Unterstützung bei der Inanspruchnahme der MHH-Habilitationsförderung (Ellen-Schmidt-Programm) nannten die Klinik für Augenheilkunde, das Institut für Humangenetik, das Institut für Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie sowie der Arbeitsbereich Klinische Psychologie. Die Institute für Humangenetik und Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie, die Kliniken für Augenheilkunde und für Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde sowie die Abteilung Experimentelle Virologie des TWINCORE, einer gemeinsamen Einrichtung von MHH und Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), gaben die Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Ina-Pichlmayr-Mentoring an. Die Klinik für Strahlentherapie und Spezielle Onkologie führte die Unterstützung von Frauen bei der Anfertigung der Promotion ins Feld. Die Good Manufacturing Practice (GMP) Forschungseinheit Zelltherapeutika des Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrums Transplantation (IFB-Tx) gab, wie schon 2013, die Nutzung des Karriereprogramms des IFB-Tx durch Frauen an. Zentrales Ziel dieses Programms ist die Erhöhung der Anzahl der Professorinnen in der Transplantationsmedizin. Die Abteilungsleiterin Professorin Dr. Ulrike Köhl wirkt an der Karriereplanung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Transplantationsmedizin mit. Weiterhin nutzte Professorin Köhl ihre Vorbildfunktion als Professorin und zweifache Mutter, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere in der Transplantationsmedizin zu ermutigen. Eine Frau erhielt durch flexible Arbeitszeiten die Möglichkeit, ihr berufsbegleitendes Studium mit einem Masterabschluss zu beenden. In der Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen führten vier Wissenschaftlerinnen drittmittelgeförderte Forschungsprojekte durch. Drei Wissenschaftlerinnen werden im Rahmen des Clinician Scientist-Programms der MHH auf ihrem Weg zur Habilitation gefördert. Zur wissenschaftlichen Profilbildung nutzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie Zeiten des „Forschungsfrei“.

Auch im Berichtsjahr 2014 wurden von den Kliniken und Instituten Maßnahmen zur **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft** angegeben. Die Nutzung familiengerechter Arbeitszeiten bzw. die Ermöglichung von Teilzeitarbeit nannten das Institut für Klinische Pharmakologie, die Kliniken für Augenheilkunde, Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie, für Pädiatrische Kardiologie und Intensivmedizin, für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie, für Nieren- und Hochdruckerkrankungen, für Zahnärztliche Prothetik und biomedizinische Werkstoffkunde, für Kieferorthopädie und für Nuklearmedizin. Das Institut für Pharmako- und Toxikogenomikforschung sowie die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika und die Forschungseinheit Transplantationsimmunologie des Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrums Transplantation (IFB-Tx) ermöglichen ebenfalls familiengerechte Arbeitszeiten.

Die Bereitstellung von Heimarbeitsplätzen als weiteren Aspekt einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation führte das Institut für Klinische Pharmakologie an. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IFB-Tx GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika haben grundsätzlich die Möglichkeit, einen Teil der theoretischen Arbeit (z. B. Datenauswertung, Abfassung von Publikationen und Anträgen) zu Hause zu erledigen. Das Institut für Pharmako- und Toxikogenomikforschung ermöglichte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die vorübergehende Nutzung von Heimarbeitsplätzen bei bestimmten Tätigkeiten wie dem Verfassen von Projektberichten oder -anträgen oder wenn ein Kind erkrankt ist. Auch die Klinik für zahnärztliche Prothetik und biomedizinische Werkstoffkunde gab die Bereitstellung und Nutzung von Heimarbeitsplätzen an.

Der Erhalt des von der MHH ausgezahlten Familien-LOM für Abteilungen, in die Ärztinnen und seit 2014 auch Wissenschaftlerinnen innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wurde von der Klinik für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie als Gleichstellungsmaßnahme angeführt.

Dass Elternzeit genutzt wurde, gaben das Institut für Klinische Pharmakologie, die Klinik für Augenheilkunde, die Klinik für Pädiatrische Kardiologie und Intensivmedizin, die Klinik für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie, die Klinik für zahnärztliche Prothetik und biomedizinische Werkstoffkunde, die Klinik für Kieferorthopädie sowie die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika des IFB-Tx an. Von der Klinik für Nuklearmedizin wurde berichtet, dass Mitarbeiterinnen während der Schwangerschaft grundsätzlich uneingeschränkt weiterarbeiten können, indem sie außerhalb von Strahlenschutzbereichen eingesetzt werden.

Heimarbeit zur
besseren
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Familienarbeitsplatz in
der Klinik für
Gastroenterologie,
Hepatology und
Endokrinologie

In der Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie wurde ein Familienarbeitsplatz eingerichtet.

Abteilungsspezifische Angaben zur Geschlechterforschung finden sich im entsprechenden Kapitel unten ab Seite 30.

4 Karriereförderung

4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung)

Durch das jährlich ausgeschriebene Ellen-Schmidt-Programm werden Wissenschaftlerinnen gezielt in der Endphase ihrer Habilitation – in Form einer Freistellung von Routineaufgaben – unterstützt. Die Namensgeberin des Programms war in den Jahren 1977 bis 1979 als erste Frau Rektorin der MHH. Die Hochschule stellt für das Programm jährlich 150.000 € zur Verfügung. Mindestens vier Frauen werden aus diesen Mitteln gefördert. Im Sinne der Gleichstellung werden keine Stipendien gezahlt, sondern sozialversicherungspflichtige Stellen(-anteile). Die Abteilungsleiterinnen und -leiter garantieren den Bewerberinnen die Freistellung für den Förderzeitraum und stellen einen Arbeitsplatz zur



Prof'in Dr. Ellen Schmidt

Verfügung. Organisatorisch umgesetzt wird das Programm im Gleichstellungsbüro, von der Ausschreibung über die individuelle Vertragsgestaltung bis zur Nachverfolgung der wissenschaftlichen Karrieren der Geförderten und der Langzeitevaluation. Die Kommission für Gleichstellung (KfG) prüft die Bewerbungen und wählt in Abstimmung mit dem Forschungsdekan bzw. der Forschungsdekanin die Wissenschaftlerinnen zur Förderung aus.

2014 gingen sechs Bewerbungen um die Habitationsförderung ein. Vier Frauen wurden durch die Kommission für Gleichstellung ausgewählt und erhielten jeweils eine volle Förderung in Höhe von 37.500 Euro: Dr. Eva Bültmann für Studien zur Hirnreifung und Nervenregeneration mit bildgebenden Verfahren, Dr. Anke Kraft für die Analyse regulatorischer Mechanismen in viralen Infektionen, Dr. Karen Olsson für Untersuchungen zu kardialen Funktionsstörungen bei pulmonalen und pulmonal-vaskulären Erkrankungen und Dr. Amelie Pielen für ihre Forschung zu Diagnostik und Therapie von Makulaerkrankungen.

Die Habitationsförderung für Frauen existiert an der MHH seit 2004. 2014 konnte also das zehnjährige Bestehen gefeiert werden, das genutzt wurde, um die bisher geförderten Wissenschaftlerinnen vorzustellen und um eine Befragung der Programmteilnehmerinnen durchzuführen (siehe Seite 32f., Pkt. 7.1).

[vier volle Förderungen
im Rahmen des Ellen-
Schmidt-Programms](#)

4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring

Das Jahr 2014 war für das 2010 nach der emeritierten MHH-Professorin Ina Pichlmayr umbenannte Mentoring-Programm der MHH, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase auf dem Weg zur Professur unterstützt, ebenfalls ein Jubiläumsjahr. Anlässlich des



10-jährigen Bestehens des Programms erfolgte eine Evaluation mit einer umfangreichen Befragung der Teilnehmerinnen aller sieben Programm-Durchgänge. Außerdem wurden das ganze Jahr über Recherchen nach dem Verbleib der ehemaligen Programmteilnehmerinnen und ihrer Karriereentwicklung angestellt. Die Ergebnisse der Recherchen und der Befragung spiegeln die Zielerreichung wieder: Insgesamt wurden 155 Frauen gefördert. Zum Zeitpunkt der Evaluation (Oktober 2014) gab es unter den Programmteilnehmerinnen 29 Professorinnen und 25 Privatdozentinnen. 27 Prozent (n=42) aller geförderten Frauen haben einen neuen Titel (Professorin oder Privatdozentin) erlangt. Bei den erreichten Professuren handelt es sich um elf Außerplanmäßige (APL) Professuren, drei W1-, elf W2- und vier W3-Professuren. Im Schnitt haben die Teilnehmerinnen ca. 632.617 € Drittmittel eingeworben und sieben Publikationen veröffentlicht. Die Ergebnisse wurden am 6. November 2014 auf der Tagung „**10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH...and rock Luft nach oben**“ vorgestellt (s. S. 36).

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring befand sich Anfang 2014 sowohl in der Nachbereitung des 6. Durchgangs als auch in der Planung des 7. Durchgangs. Für den 6. Durchgang führte Dr. Astrid Franzke die abschließende externe Evaluation durch und erstellte den Evaluationsbericht. Die Teilnehmerinnen des 7. Durchgangs wurden am 6. März 2014 offiziell durch den Präsidenten der MHH Professor Dr. Christopher Baum bei der hochschulöffentlichen Auftaktveranstaltung begrüßt. Als Rollenvorbild gab Professorin Dr. Doris Henne-Bruns vom Universitätsklinikum Ulm, die bislang einzige Klinikleiterin einer chirurgischen Universitätsklinik in Deutschland, einen Einblick in ihren spannenden Werdegang.

18 Teilnehmerinnen von der MHH und zwei von der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover starteten in den neuen Mentoring-Durchgang. Den Programmablauf im Jahr 2014 zeigt Tabelle 2 (s. S. 16). Die ersten vier Workshops für Mentees fanden im Verlauf des Jahres statt, ebenso wie die ersten Gruppencoachings und die Einführung in das Stimmtraining.

Aufrechterhalten wurde auch das Angebot für Mentorinnen und Mentoren, da auch bei ihnen der Bedarf nach Austausch und Rollenklärung besteht: Im Mai und Oktober 2014 erhielten sie die Gelegenheit, an Coachings in Kleingruppen teilzunehmen.



Teilnehmerinnen des IPM beim Auftaktworkshop mit Organisatorinnen und Trainerin

Auffällig war in diesem Mentoring-Durchgang die schwierige vertragliche Lage der Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich schon in den schriftlichen Bewerbungsunterlagen zeigte und dann auch bei den Motivationsgesprächen thematisiert wurde. Ein Drittel der Bewerberinnen hatte eine Vertragslaufzeit bis maximal Mitte 2014. Drei Bewerberinnen mussten ihre Bewerbungen wegen zu kurzer Vertragsdauer bzw. Ausbleiben einer Vertragsverlängerung bereits im Vorfeld zurückziehen. Des Weiteren liefen im Programmverlauf die Arbeitsverträge von zwei Mentees aus, und eine Mentee entschied sich, ihre Karriere außerhalb der Wissenschaft fortzusetzen.

Ein wichtiger Bestandteil der Qualitätsentwicklung des Ina-Pichlmayr-Mentorings besteht in der Durchführung einer Zwischenbilanzveranstaltung etwa in der Programmmitte. Zur Vorbereitung gehört die Zwischenevaluation, die durch eine schriftliche Befragung der Mentees, Mentorinnen und Mentoren vorbereitet wird. Ergänzend erfolgen Zwischengespräche der Mentees mit der Programmkoordinatorin. Ziel ist es, individuelle Schwierigkeiten speziell in der Mentoring-Partnerschaft rechtzeitig aufgreifen und bearbeiten zu können. Auf diese Weise konnten sowohl auf Seiten der Programmorganisation als auch auf Mentee-Seite Korrekturen vorgenommen und die verbleibende Mentoring-Zeit erfolgreich gestaltet werden.

Insgesamt erwiesen sich die Einzelgespräche als sehr wertvoll und sollen auch im 8. Durchgang wieder durchgeführt werden. Im Rahmen der Zwischenbilanzveranstaltung mit der Trainerin Ulla Heilmeier wurden die Ergebnisse der Zwischenevaluation vorgestellt und von Mentorinnen, Mentoren und Mentees gemeinsam bearbeitet. Die Mentoring-Partnerschaft stand dabei im Mittelpunkt.

Tag(e)	Veranstaltung	Referent/in
06.03.2014	Offizielle Auftaktveranstaltung	Prof'in Dr. Doris Henne-Bruns
11.03.2014	Start mit dem Gleichstellungsbüro	Dr. Bärbel Miemietz/Britta Möller
14.03.2014	Workshop I – Mentoring gestalten und nutzen und die Mentoring-Partnerschaft	Petra-Johanna Regner
20.03.2014	1. Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
15.05.2014	Expert/inn/en-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
22.05.2014	Veranstaltung für Mentor/inn/en zum Thema Rollenklärung + Mentoring-Kompetenz	Sandra Fabisch
06. + 07.06.2014	Workshop II – Vortrag und Selbstpräsentation	Gabriele Overlander
26.06.2014	1. Gruppencoaching	Ulla Heilmeier
03.07.2014	Expert/inn/en-Gespräch: LOM	Jörg Strate
24.07.2014	1. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
August 2014	Zwischengespräche	Claudia Froböse
10.09.2014	2. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
25. + 27.09.2014	Workshop III – Kommunikation und Konfliktmoderation	Sigrid Lieberum
02.10.2014	2. Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
09.10.2014	2. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
22.10.2014	Expert/inn/en-Gespräch: Habilitationsverfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
06.11.2014	Tagung „10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH ... und noch Luft nach oben!“	Dr. Bärbel Miemietz/ Team des Gleichstellungsbüros/ mehrere Referent/inn/en
21. + 22.11.2014	Workshop IV – Führungskompetenz und Moderation	Sigrid Lieberum
11.12.2014	Zwischenbilanzveranstaltung	Ulla Heilmeier/ Dr. Bärbel Miemietz/ Claudia Froböse/Maria Neumann
15.12.2014	1. Stimmtraining Gruppe I und II zusammen	Peter Gramann

Tab. 2: Programmablauf des 7. Durchgangs im Jahr 2014

Die Mentees hatten im Jahr 2014 mehrfach einen Personalwechsel zu verkraften: Mitte des Jahres verließ die Koordinatorin Britta Möller das Ina-Pichlmayr-Mentoring. Anschließend lag die Koordination eine Zeitlang in den Händen von Claudia Froböse, bis schließlich Maria Neumann als neue Koordinatorin feststand. Die Übergaben verliefen, da das gesamte Programm im Gleichstellungsbüro verankert ist und alle Kolleginnen Hand in Hand arbeiten, völlig reibungslos.

4.3 Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und durch eine Ausfallbürgschaft des Präsidenten unterstützt, konnte im September 2013 eine im Gleichstellungsbüro angesiedelte Koordinationsstelle für DFG-Chancengleichheitsmittel in Forschungsverbänden eingerichtet werden. Zuvor war ein großer Teil der Gleichstellungsmittel ungenutzt an die DFG zurückgegeben oder gar nicht erst beantragt worden. Nach umfangreichen Vorklärlungen mit der zuständigen DFG-Referentin schloss das Präsidium, fachlich vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte, Kooperationsvereinbarungen mit den Forschungsverbänden ab, um die Mittelverwendung und -aufteilung in einem transparenten Verfahren zu regeln. Laut DFG-Vordruck 52.14 (10/11) dürfen mit den Gleichstellungsmitteln "Karrierefördermaßnahmen, die der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern dienen, vor dem Hintergrund der Tatsache, dass Frauen im Wissenschaftssystem auf der Leitungsebene unterrepräsentiert sind, nur für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen finanziert werden." (S. 2). Des Weiteren sieht die DFG vor, dass Maßnahmen zur Kinderbetreuung für Eltern unterstützt werden können (vgl. DFG-Vordruck 52.11 (10/11) S. 2).

Noch Ende 2013 und dann weiter in der ersten Hälfte des Jahres 2014 wurde zur Ausgestaltung eines passenden Programms für die Wissenschaftlerinnen ein Fragebogen entwickelt und an die derzeitigen Sprecher, die Projektleiterinnen und die Wissenschaftlerinnen der Verbände verschickt. Insgesamt antworteten 24 Personen. Die am häufigsten gewünschten karrierefördernden Maßnahmen waren (Anzahl der Nennungen in Klammern):

- Workshop: Führungskompetenz (14)
- Workshop: Drittmittel/Forschungsförderung (10)
- Workshop: Konfliktmanagement (9)
- Einzelcoaching (9)
- Workshop: Karriereplanung (7)

Abfrage des Bedarfs
an karrierefördernden
Maßnahmen

- Workshop: Selbstpräsentation (7)
- Finanzierung von Tagungsbesuchen inkl. Kinder-/Angehörigenbetreuung (5)
- Workshop: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (5)
- Workshop: Stimmtraining (4)
- Unterstützung beim Wiedereinstieg (4)
- Gruppencoaching (4).

Außerdem fanden zwölf Befragte ein Training zu Familienkompetenz für Führungskräfte wichtig, weitere elf ein Training zu Genderkompetenz. Maßnahmen zur Vereinbarkeit, wie Kinderbetreuung generell (20 Nennungen), Kinderbetreuung in Notfällen (19), Kinderbetreuung bei planbaren Bedarfen (17) und in Ferien (17) sowie die Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen (15) fand die überwiegende Mehrheit der Befragten ebenfalls sehr wichtig.

Den Wissenschaftlerinnen in den Forschungsverbänden wurden in regelmäßigen Abständen Workshops mit den von ihnen ausgewählten Themen vorgeschlagen. Teilweise fanden die Veranstaltungen in Kooperation mit dem Ina-Pichlmayr-Mentoring oder mit der Leibniz-Universität-Hannover statt. Von den elf Veranstaltungen, die die Koordinationsstelle den Wissenschaftlerinnen anbot, kamen neun zustande, zwei mussten wegen geringer Anmeldezahlen zunächst verschoben werden. Die karrierefördernden Veranstaltungen erreichten 2014 insgesamt 15 Wissenschaftlerinnen (s. Tab. 3).

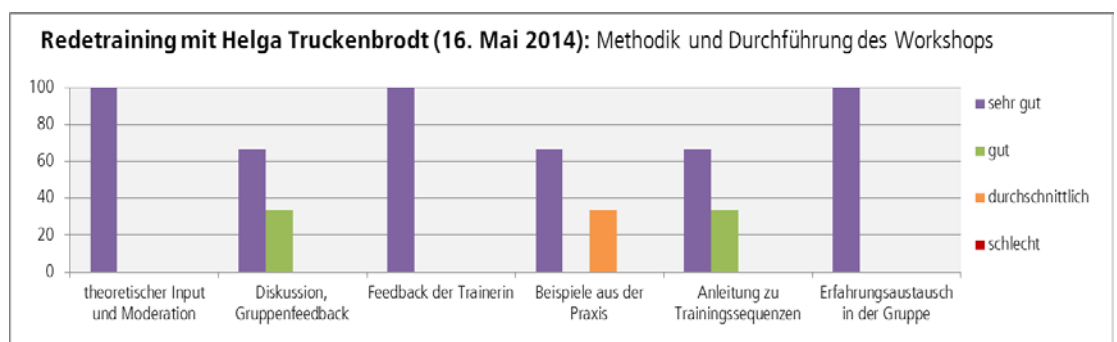


Abb. 3 Auswertung „Redetraining mit Helga Truckenbrodt“

Wie die Evaluation zeigte, wurden die Veranstaltungen von den Teilnehmerinnen überwiegend positiv bewertet (s. Abb. 3 für ein Beispiel).

Datum	Tag	Uhrzeit	Veranstaltung	Organisation	Referentin/ Trainerin	Teilnehmer- innen
2013						
Sept. 2013 - fortlaufend			Ermittlung von Forschungs- verbänden, Kontaktaufnahme, Bedarfsabfrage	Gleichstellung - Froböse	-	-
20.09.2013	Fr	10:00-16:00	Treffen Netzwerk GenderConsulting	Univ. Köln	-	-
2014						
28.02.2014	Fr	10:00-16:00	Treffen Netzwerk GenderConsulting	TU Chemnitz	-	-
15.03.2014	Sa	9:00-17:00	Workshop: Der eigene Stil	LUH - Kooperation	Beate Parthen	0
05.04.2014	Sa	9:00-17:00	Workshop: Geschick kontern	LUH - Kooperation	Iris Kadenbach	0
28.04.2014	Mo	14:00-16:00	Vernetzungstreffen "Poolen"	Gleichstellung - Froböse	Dr. Bärbel Miemietz	6
15.05.2014	Do	16:00-18:00	Expert/inn/engespräch: Gremien	Gleichstellung - Möller	Dr. Bärbel Miemietz	0
16.05.2014	Fr	10:00-18:00	Workshop: Redetraining	SFB 738 + Gleichstellung - Froböse	Helga Truckenbrodt	4
14.06.2014 15.06.2014	Fr Sa	16:00-20:00 9:00-17:00	Workshop: Mit Mut für den starken Auftritt	LUH - Kooperation	Mechthild Klotz	1
20.06.2014 21.06.2014 verschoben!	Fr Sa	15:00-19:00 10:00-18:00	Konfliktmanagement und gewaltfreie Kommunikation	Gleichstellung - Froböse	Doris Kutsche	-
03.07.2014	Do	16:00-18:00	Expert/inn/engespräch: LOM	MHH-GB - Möller/Froböse	Jörg Strate	0
19.09.2014 verschoben!	Fr	10:00-18:00	Workshop: Führungskompetenz	Gleichstellung - Froböse	Heike Wilbers	-
22.10.2014	Mi	16:00-18:00	Expert/inn/engespräch: Habilitation	Gleichstellung - Froböse	Prof. Dr. Matthias Ochs	1
24.10.2014	Fr	10:00-16:00	Treffen Netzwerk GenderConsulting	TU Darmstadt	-	-
31.10.2014 01.11.2014	Fr Sa	15:00-19:00 10:00-18:00	Konfliktmanagement und gewaltfreie Kommunikation	Gleichstellung - Froböse	Doris Kutsche	3

Tab. 3: Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen in DFG-Forschungsverbänden 2013-2014

Im Jahr 2014 waren mit den Sonderforschungsbereichen (SFB) 599, 738 und 900, der Klinischen Forschungsgruppe (KFO) 250, der International Research Training Group (IRTG) 1273 und dem Exzellenzcluster (EXC) 1077 Hearing 4 All sechs DFG-Verbünde an der Finanzierung der Koordinationsstelle und den von ihr konzipierten und organisierten Maßnahmen beteiligt. Die Abrechnung der Veranstaltungskosten erfolgte den DFG-Vorgaben entsprechend personenbezogen über die jeweiligen Verbünde.

sechs DFG-
Forschungsverbünde
an Koordinationsstelle
beteiligt

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Programmkoordinatorin sind Mitglieder im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting, einem Zusammenschluss von Gleichstellungsakteurinnen an Hochschulen, der dem Austausch über mögliche Gleichstellungsmaßnahmen, über organisatorische und abrechnungstechnische Fragen des Mittelpoolens und über die Beratung von Antragstellenden im Vorfeld einer DFG-Förderung dient. Das Netzwerk steht in kontinuierlichem Dialog mit Mitarbeitenden der DFG zu Verfahrens- und Abrechnungsfragen. Die Programmkoordinatorin der MHH nahm an den Treffen des Netzwerks am 28.02.2014 an der TU Chemnitz und am 24.10.2014 an der TU Darmstadt teil.

5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1 audit familiengerechte hochschule

Die MHH ist seit 2005 als familiengerechte Hochschule auditiert. 2014 wurde sie von der berufundfamilie gGmbH, einer Einrichtung der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, zum dritten Mal re-zertifiziert, nun nach dem für dieses Stadium neu entwickelten Sicherungsverfahren. Im Rahmen dieses Verfahrens musste die MHH eine detaillierte Dokumentation der im vorausgegangenen Auditierungszeitraum durchgeführten Maßnahmen sowie umfangreiches statistisches Material vorlegen. Außerdem fanden am sogenannten Review-Tag mehrere Einzel- und Gruppengespräche mit Akteurinnen und Akteuren des audit an der MHH statt. Für die bis 2017 andauernde Re-Auditierungsphase wurden in sechs der acht Handlungsfelder insgesamt 26 Ziele vereinbart, die durch die Realisierung von 86 Einzelmaßnahmen erreicht werden sollen. Schwerpunkte der Re-Auditierung bildeten diesmal die Handlungsfelder „Service für Familien“ sowie „Information und Kommunikation“.

Die Gesamtsteuerung des audit familiengerechte hochschule und die Umsetzung vieler der vereinbarten Maßnahmen sind im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Die MHH stellt dafür Personal- und Sachmittel zur Verfügung. Begleitet wird der Umsetzungsprozess durch einen hochschulinternen Beirat, dem auch das kommissarische Präsidiumsmitglied für das Ressort Wirtschaftsführung und Administration angehört.



v. l. Dr. Bärbel Miemietz, Ilka Maserkopf, Susanne Schmidt, Katja Fischer

2014 wurde die MHH im Rahmen von WiKiZ (Wirtschaft – Kinder – Zukunft), einem Projekt der Wirtschaftsuni Hannover, „für eine herausragende Lösung der Kinderbetreuung während der Arbeitszeit“ ausgezeichnet. Sie erhielt einen von drei ersten Preisen. Die MHH Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz und die Leiterin der Betriebskindertagesstätte

„Campuskinder“ Ilka Maserkopf nahmen am 2. April 2014 bei der Preisverleihung im Plenarsaal der IHK Hannover die Urkunde für die MHH entgegen.

Auszeichnung „WiKiZ“
für die Tagesstätte
Campuskinder der MHH

Die Laudatorin Jasmin Arbabian-Vogel hob dabei das umfangreiche und qualitativ hochwertige Angebot an Kindertagesbetreuung mit großzügigen Öffnungszeiten, die vielfältigen flexiblen Betreuungsangebote und die Einbettung in ein Gesamtkonzept im Rahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern an der MHH hervor.

Die Auszeichnung erhielt die MHH für die Gesamtheit ihrer Kinderbetreuungsangebote, die 2014 in vollem Umfang aufrechterhalten blieben: Die Betriebskindertagesstätte „Campuskinder“ bot 2014 weiterhin bis zu 186 Ganztagsbetreuungsplätze in Krippe, Kindergarten und Hort an; elf Krippenplätze, sogenannte WINK-Plätze, sind dabei für Kinder von Nachwuchswissenschaftlerinnen reserviert. Die als Elterninitiative geführte Kindertagesstätte „Die Hirtenkinder e.V.“ verfügt in je zwei Krippen- und Kindergartengruppen über insgesamt bis zu 79 Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftlern und Studierenden. In der dritten Kindertagesstätte auf dem Gelände der MHH, den „Weltkindern“, stehen den Beschäftigten und Studierenden der MHH sowie Eltern aus dem Stadtteil bis zu 135 Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder im Krippen- und Kindergartenalter zur Verfügung.

ca. 400
Ganztagsbetreuungs-
plätze in drei Kitas



Osterferienbetreuung 2014

Neben der Regelbetreuung wurde 2014 auch das organisatorisch im Gleichstellungsbüro angesiedelte, breite Angebot an flexibler Kinderbetreuung aufrechterhalten und bedarfsgerecht weiterentwickelt. Zu nennen ist hier zunächst die Ferienbetreuung. Die Kinderbetreuung in den Oster- und Herbstferien wurde wieder in Kooperation mit den anderen hannoverschen Hochschulen durchgeführt und vom Zentrum für Hochschulsport ausgerichtet. Die Sommerferienbetreuung wurde erneut in Kooperation mit dem Kreisjugendwerk der AWO Region Hannover angeboten. Wie in früheren Jahren bezuschusste die MHH für ihre Beschäftigten und Studierenden die Beiträge für diese Betreuungen. Auch die mit einem Pool von Betreuerinnen und Betreuern durch das Gleichstellungsbüro organisierte Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, z. B. Tagungen und Kongressen, konnte 2014 kontinuierlich genutzt werden, ebenso die Betreuung für Studierende bei Lehrveranstaltungen außerhalb der Regelbetreuungszeiten und insbesondere in Prüfungszeiten. Für die Betreuung der Kinder von Studierenden wurden zusätzliche Mittel beim Studentenwerk Hannover eingeworben.

2014 richtete das Gleichstellungsbüro an 42 Tagen bei Betreuungslücken bzw. im Rahmen von MHH-internen Veranstaltungen Betreuung für Beschäftigte aus. Außerdem fand an vier Tagen Kinderbetreuung im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings statt. Von Studierenden wurde das Angebot flexibler Betreuung an insgesamt 100 Tagen in Anspruch genommen. Beschäftigte und Studierende nutzten zusätzlich zehn Mal die Vermittlung von Babysittern.

100-mal flexible
Kinderbetreuung für
Studierende

In Kooperation mit einem externen Dienstleister, der pme Familienservice GmbH, wurde im Berichtszeitraum auch die seit 2009 bestehende Notfallkinderbetreuung für Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren an 365 Tagen im Jahr sichergestellt. 2014 wurden insgesamt 101 Kinder an 324 Tagen betreut. Aufgefächert nach Statusgruppen zeigt sich, dass das Angebot in etwa gleich stark von Ärztinnen und Ärzten (22 %), Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus der Technik (21 %), der Krankenpflege (21 %) sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (19 %), genutzt wurde. Deutlich weniger nahmen das Angebot Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Verwaltung (10 %) und Studierende (8 %) in Anspruch.

Ein weiterer wichtiger Aufgabenbereich im Rahmen des audit familiengerechte hochschule sind von der audit-Koordinatorin durchgeführte Beratungen von Beschäftigten und Studierenden. 2014 fanden insgesamt 35 persönliche und telefonische Beratungsgespräche zu vielfältigen Fragestellungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie statt, beispielsweise zu Kinderbetreuung und Unterstützungsangeboten an der MHH und in Hannover (25), zum Studium mit Kind (6) und zu Elternzeit und Elterngeld sowie zu familienfreundlichen Arbeits- bzw. Studienzeiten (4). Oft ist das Gleichstellungsbüro auch erste Anlaufstelle und vermittelt die Ratsuchenden an andere zuständige Stellen weiter, etwa an das Personalmanagement oder Studiendekanat der MHH, an die Elterngeldstelle oder an das FamilienServiceBüro der Stadt Hannover.

Im Berichtszeitraum wurde außerdem das Angebot von Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie aufrechterhalten. Zweimal jährlich fanden die Seminare „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?“ (35 Teilnehmer/innen), „Frauen und Rente – was ist wichtig?“ (47 Teilnehmer/innen) sowie „Pflege von Angehörigen“ (36 Teilnehmer/innen) statt. All diese Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros werden kontinuierlich nachgefragt und sind ein etablierter Bestandteil des Fort- und Weiterbildungsangebots der MHH.

umfangreiche
Öffentlichkeitsarbeit
für die Zielgruppe
Studierende

Die Mailing-Liste „Studierende mit Kind“ sowie die Eltern-Kind-Treffen wurden als Angebote zur Vernetzung der Studierenden mit Betreuungsaufgaben 2014 weitergeführt. Aufgrund des in den Jahren 2013 und 2014 nur sehr unregelmäßigen Interesses und der geringen Zahl an Teilnehmenden findet das Eltern-Kind-Treffen seit November 2014 jedoch nur statt, wenn Studierende Bedarf anmelden. Studierende profitierten auch von der aus Mitteln des Studentenwerks Hannover finanzierten Mensacard Kids. Im Berichtszeitraum erhielten sie 27 Mal kostenloses Mittagessen für ihre Kinder. Eifrig genutzt wurde 2014 außerdem der erst 2013 eröffnete Eltern-Kind-Raum für Studierende.

Umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit zielte darauf ab, mit den Maßnahmen des audit familiengerechte hochschule verstärkt die Studierenden zu erreichen. Im März 2014 wurde in ILIAS, der E-Learning Plattform für Studierende, im sogenannten Magazin, die Kategorie „Studieren mit Kind an der MHH“ neu angelegt. Die Seite bietet einen Überblick über die verschiedenen Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie über die wichtigsten Informationsmaterialien und nennt die zuständigen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner. Im April 2014 wurde – in Zusammenarbeit von audit-Koordinatorin und dem Internet-Referenten des AStA – auf der AStA-Homepage ebenfalls eine Seite „Studieren mit Kind“ eingerichtet, die die gleichen Informationen enthält. Aktualisiert wurden 2014 die Beiträge zum audit familiengerechte hochschule für die Erstsemesterzeitung „erstis“ und für den Studienführer des Modellstudiengangs Hannibal. Im Rahmen der Einführungstage für die Erstsemester zu Beginn des Wintersemesters 2014/2015 sowie beim Tag der offenen Tür der MHH stellten die Gleichstellungsbeauftragte und die audit-Koordinatorin die familiengerechte Ausstattung der Hochschule und die Aktivitäten im Rahmen des audit vor. Direkt bei der Einschreibung erhielten die Studienanfängerinnen und -anfänger mit Kind/ern die „Ersti-Tasche“ mit allen relevanten Informationsmaterialien des MHH-Gleichstellungsbüros, der Stadt Hannover und des Studentenwerks Hannover.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des audit familiengerechte hochschule wurde im Berichtszeitraum außerdem ein neuer Leitfaden erstellt. Er richtet sich an pflegende Angehörige und enthält neben umfangreichen Tipps einen umfassenden Überblick über die Unterstützungsangebote an der MHH. Dazu gibt es eine Checkliste für Beschäftigte, wie bei akutem Eintreten einer Pflegesituation vorzugehen ist, Informationen zu relevanten Gesetzestexten und Hinweise auf Anlaufstellen an der MHH und in Hannover.

5.2 Familien-LOM

Das Familien-LOM wurde 2008 im Rahmen des Projekts ‚Familie in der Hochschule‘ als finanzieller Anreiz eingeführt, um Ärztinnen vor dem besonderen Hintergrund der klinischen und der wissenschaftlichen Karriereentwicklung den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern. Seit 2014 gilt diese Förderung auch für Wissenschaftlerinnen, die Familienaufgaben mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit vereinbaren müssen.

Familien-LOM in Höhe von 12.000 € wird an MHH Kliniken und Institute ausgezahlt, wenn eine Ärztin oder Wissenschaftlerin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Ein Einsatz der Mittel für Maßnahmen zur Gleichstellung oder zur Familienfreundlichkeit der Abteilung ist seit dem aktuellen Gleichstellungsplan 2013-2016 der MHH obligatorisch. Der Nachweis darüber ist unaufgefordert vorzulegen.

Familien-LOM muss nicht beantragt werden. Halbjährlich stellt das Personalmanagement dem Gleichstellungsbüro auf Anfrage die Daten über die an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Diese Daten werden mit den Abteilungen abgeglichen, auf mögliche aktuelle Veränderungen überprüft und dann an das Präsidialamt weitergeleitet, das die Mittelübertragung veranlasst.

2014 wurde das Familien-LOM zwölfmal für Ärztinnen und elfmal für Wissenschaftlerinnen ausgezahlt. Seit Projektbeginn bis Ende 2014 wurde Familien-LOM zusammengekommen 108 Mal ausgezahlt. Dafür setzte die MHH insgesamt Mittel in Höhe von 1.296.000€ ein.

23-mal Familien-LOM
für Ärztinnen und
Wissenschaftlerinnen

5.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege – *WEP 2.0*

Mit dem Drittmittel finanzierten „WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ wurde von 2010 bis 2013 ein strukturiertes Wiedereingliederungsmanagement für Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegerinnen, die aus der Elternzeit oder einem familienbedingten Sonderurlaub an ihren Arbeitsplatz in der MHH zurückkehren, erprobt. Nach langen und intensiven Gesprächen mit dem Präsidium konnte die Gleichstellungsbeauftragte erreichen, dass das WEP-Programm schließlich Mitte 2014 mit Mitteln der MHH^{plus}-Förderstiftung und einer hausinternen Umsetzung in eine neue Runde starten konnte. Im August begannen dann die Vorbereitungen für den dritten Durchgang des Wiedereinstiegprogramms mit der Sichtung der vorhandenen Unterlagen einschließlich der bereits vorbereiteten Zeit- und Fortbildungspläne für den ursprünglich geplanten

hausintern finanzierte
Fortsetzung des WEP-
Programms mit
überarbeitetem
Fortbildungsprogramm

Programmbeginn. Aufgrund der neuen Rahmenbedingungen musste der ursprüngliche Zeitplan ebenso wie die Kostenkalkulation für das Programm überarbeitet werden, u.a. wurde die Anzahl der Fortbildungen auf 52 Stunden fachliche Fortbildungen und 32 Stunden überfachliche Fortbildungen pro Durchgang festgelegt.

Wie im Pilotprojekt sollte die Auswahl der Programmteilnehmerinnen und -teilnehmer im Beirat vorgenommen werden. Die Beiratsmitglieder aus dem Pilotprojekt wurden kontaktiert und fanden sich erneut zur Mitarbeit bereit. Die schriftliche Bewerbung sollte wieder um drei ausgefüllte CNE-Fragebögen und ein Motivationsschreiben ergänzt werden. In Absprache mit den jeweiligen Stations- und Pflegedienstleitungen sollten auch wieder Hospitationen möglich sein. Die fachlichen Fortbildungen wurden auf Pflegestandards, Pharmakologie und Hygiene, Dekubitusprophylaxe, Sturzprophylaxe, sowie Wund- und Schmerzmanagement beschränkt. Als überfachliche Veranstaltungen wurden Kommunikation, Gesprächstechniken und Konfliktmanagement und sowie Zeit- und Selbstmanagement geplant. Es folgten organisatorische Detailplanungen sowie inhaltliche Klärungen mit den Dozentinnen und Dozenten. Die Geschäftsführung Pflege übernahm es, die Pflegedienstleitungen über den Neustart des WEP-Programms zu informieren und sie zu bitten, beurlaubte Pflegekräfte aus ihren jeweiligen Bereichen für die Programmteilnahme vorzuschlagen.

Im Oktober 2014 stellte das Personalmanagement die Daten der Pflegekräfte, die sich 2015 in Elternzeit oder Sonderurlaub aus familiären Gründen befanden, zur Verfügung. Anfang November wurden diejenigen beurlaubten Pflegekräfte, die im ersten Halbjahr 2015 in den Dienst zurückkehren würden, zum ersten Mal angeschrieben. Sie erhielten ein Anschreiben mit dem Programmangebot und einen Flyer, in dem die Inhalte der Fortbildungen vorgestellt wurden. Bekanntgemacht wurde auch das Angebot der Kinderbetreuung und die Kontaktadresse, bei der die Bewerbungsunterlagen angefordert werden konnten.

Zeitgleich wurde das Programm auf der Webseite des Gleichstellungsbüros für das Internet und das Intranet eingestellt. Anfang Dezember gingen die ersten Anfragen ein, an sechs Pflegekräfte wurden noch 2014 Bewerbungsunterlagen verschickt.

6 Themen

6.1 Geschlechtersensible Medizin

Die Workshopreihe „Medizin und Geschlecht“ wurde 2013 mit dem Erscheinen eines Sammelbandes der Vorträge aus den vergangenen Jahren abgeschlossen. Unter dem Titel „Geschlecht und Vielfalt – neue Impulse für die Medizin“ startete dann 2014 eine neue, um den Aspekt „Diversity“ erweiterte Reihe von Workshops. Die erste Veranstaltung befasste sich im Dezember 2014 mit dem Thema „Geschlechtervielfalt in der Urologie“. Weitere Veranstaltungen sind in Planung, darunter auch ein Workshop zu geschlechter- und diversitätssensibler Didaktik in der Medizin.



Um die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthema im Bereich Diversity/Vielfalt zu festigen, rief die Gleichstellungsbeauftragte 2014 auch zweimal den Lenkungsausschuss für Gender und Diversity zusammen. Auf diese Weise konnte ein Austausch über die Aktivitäten der Beteiligten in den unterschiedlichen Handlungsfeldern von Diversity erfolgen und das Vorgehen bei der angestrebten Integration von Diversity-Aspekten in die Zielvereinbarung MWK-MHH sowie in den Hochschulentwicklungsplan 2014-2018 der MHH geplant werden.

Der Newsletter „Medizin und Geschlecht“ erschien 2014 in zwei Ausgaben. Neben dem Newsletter zur Gleichstellung gehört er zum etablierten Angebot des Gleichstellungsbüros; Rückmeldungen zeigen, dass er nicht nur an der MHH, sondern weit darüber hinaus, auch im europäischen Ausland, gelesen wird.

Erfreulicherweise gelang es der Gleichstellungsbeauftragten auch 2014 wieder, eine anonyme und dabei zweckgerichtete Spende zur Förderung der geschlechtersensiblen Medizin, konkret zur erneuten Ausschreibung eines Preises für dieses Forschungsfeld einzuwerben. Ausschreibung und Auswahlverfahren lagen in der Hand der Kommission für Gleichstellung, die sich zwischen sieben sehr guten Anträgen entscheiden musste. In ihrer Juni-Sitzung beschloss die Kommission, das Forschungsprojekt „Uroonkologische Untersuchung zum Einfluss des Geschlechtes auf die Therapie von Nierenzellkarzinom: Erhalten Männer eine schonendere operative Behandlung als Frauen?“ von PD Dr. Sandra Steffens mit den zur Verfügung stehenden Mitteln in Höhe von 5.000 € zu fördern.

Förderung eines
Forschungsvorhabens
zur geschlechter-
sensiblen Urologie aus
Spendenmitteln

Verbindung von MHH
Kernkompetenz
Transplantation mit
Geschlechterforschung
durch Projektantrag
„Geschlecht – Macht –
Wissen in der
Nierentransplantation“

Nachdem die MHH bei der Evaluation der Geschlechterforschung an Hochschulen des Landes durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen 2013 eine äußerst positive Bewertung erhalten hatte, lag es nahe, die Ausschreibung „Geschlecht – Macht – Wissen“ des MWK zu nutzen, um die Thematik weiter voran zu treiben. Die Gleichstellungsbeauftragte lud daher in ihrer Eigenschaft als Sprecherin des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin an der MHH die Mitglieder des Kompetenzzentrums im Januar 2014 zu einer Sitzung ein, in der über mögliche Inhalte eines MHH-Antrags und potenzielle Antragstellerinnen und Antragsteller beraten werden sollte. Nach eingehender Diskussion verschiedener möglicher Themen und Personenkonstellationen, wurde beschlossen, einen Antrag einzureichen, der die Transplantation als eine der Kernkompetenzen der MHH mit der Geschlechterforschung verbinden sollte. Noch in der Sitzung wurde eine erste Idee entwickelt und Professorin Dr. Dr. Anette Melk aus der Klinik für Pädiatrische Nierenerkrankungen übernahm die herausfordernde Aufgabe, die Ausarbeitung und Antragstellung zu koordinieren. Dabei war von Beginn an klar, dass medizinisch-naturwissenschaftliche und soziologisch-epidemiologische Aspekte zusammengeführt werden mussten, um die Thematik in ihrer ganzen Breite zu erfassen, und dass ein entsprechend divers zusammengesetztes Konsortium gewonnen werden musste. Professorin Melk selbst hatte sich, angefragt für einen Workshop zum Thema „Alter und Geschlecht“, im Jahr zuvor zum ersten Mal vertieft aus der Geschlechterperspektive mit den „Molekularen Grundlagen der Nierenalterung“ befasst und von der Bedeutung dieser Perspektive für die Forschung überzeugt. Tatsächlich gelang es, bis zur Ausschreibungsfrist am 31. März 2014 einen fundierten Projektantrag einzureichen. Neben Professorin Melk als Hauptantragstellerin und Sprecherin der interdisziplinären Arbeitsgruppe, waren daran beteiligt: Professorin Dr. Birgit Babitsch (New Public Health, FB 8 Humanwissenschaften, Universität Osnabrück), Professorin Dr. Christine Falk (Institut für Transplantationsimmunologie, MHH), Professor Dr. Siegfried Geyer (Medizinische Soziologie, MHH), Dr. Bärbel Miemietz (Gleichstellungsbüro, MHH) und PD Dr. Bernhard M.W. Schmidt (Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen, MHH). Anders als erhofft gab es zum Jahresende 2014 dann allerdings noch keinen Zuschlag für eine Projektförderung. Vielmehr wurde von den Gutachterinnen und Gutachtern zunächst eine Spezifizierung des methodischen Vorgehens und der Zusammenarbeit in der Forschergruppe eingefordert. Eine entsprechende Ergänzung zum Projektantrag wurde noch am 23. Dezember verschickt und die Spannung, ob die Förderung zustande kommen würde, blieb über den Jahreswechsel erhalten.

Das Thema Geschlechterforschung vertritt die MHH-Gleichstellungsbeauftragte auch im Rahmen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Begonnen hatte dieses Engagement 2007 bei der Jahrestagung der „Kommission Klinika der BuKoF“ in Hannover mit der Initiierung eines BuKoF-Antrags an die DFG, um konsequentes geschlechtersensibles Vorgehen als obligatorisches Qualitätskriterium für die medizinische Forschung zu einem relevanten Begutachungskriterium zu machen.

2014 bereitete die MHH-Gleichstellungsbeauftragte als Stellvertretende Sprecherin der BuKoF-Kommission „Förderung der Geschlechterforschung“ gemeinsam mit der Kommissionsprecherin Dr. Sünne Andresen von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin das Thema Geschlechterforschung für die Jahrestagung der BuKoF in Münster auf. Konkret ging es um die Frage, mit welchen Maßnahmen und Projekten die Gleichstellungsbeauftragten die Integration der Geschlechterthematik in Forschung, Lehre und Krankenversorgung an ihren Universitäten unterstützen. Mit erheblichem organisatorischen Aufwand wurde eine Posterserie initiiert, um entsprechende Aktivitäten an den verschiedenen Standorten darzustellen. Elf Hochschulen beteiligten sich mit insgesamt zwölf Postern; drei Medizinische Fakultäten waren vertreten. Bei der Tagung fanden dann zwei Workshops statt, um die Poster zu präsentieren und die Thematik aufzuarbeiten. Die Tagungsposter, darunter das der MHH, können auf den Internetseiten der BuKoF unter <http://bukof.de/jahrestagung-2014.html> eingesehen werden.

Maßnahmen und Projekte der Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Geschlechterforschung bei der BuKoF Jahrestagung



Teilnehmerinnen der BuKoF- Jahrestagung vor den Postern zur Geschlechterforschung

6.2 Geschlechtersensible Forschung in MHH-Kliniken und Instituten

In der Abfrage für den Forschungsbericht 2014 der MHH wurden zum zweiten Mal auch Informationen zu geschlechtersensibler Forschung sowie entsprechenden Publikationen und Auszeichnungen erfragt. Die Angaben der Institute und Kliniken stellen sich – leicht redigiert – wie folgt dar:

In der Forschung der **Klinik für Allgemeinmedizin** finden geschlechterspezifische Aspekte im Studiendesign, im methodischen Vorgehen und in der Auswertung aller Projekte Beachtung.

Das **Institut für Humangenetik** maß im Bereich der Erkrankungen des hämatopoetischen Systems bei Frauen der Erforschung des myelodysplastischen Syndroms eine besondere Bedeutung bei. Bei der sich aus dem Knochenmark entwickelnden Störung der Blutbildung konnte besonders bei älteren Frauen der Verlust einer Region im langen Arm des Chromosoms 5 (del(5q)) nachgewiesen werden. Durch hochauflösende Chromosomenanalysen und weitergehende funktionale molekular-pathologische Untersuchungen wurden krankheitsspezifische genetische Profile identifiziert. Aus diesen Analysen erhofft man sich langfristig neue therapeutische Konzepte für die betroffenen Frauen.

Bei einer Analyse gespendeter Stammzellen unterschiedlicher Herkunft durch die **GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika des IFB-Tx** zeigte sich, dass Stammzellen, die aus Frauen isoliert worden waren, welche bereits ein Kind ausgetragen hatten, mehr Antikörper enthielten als Stammzellen anderer Herkunft. Daraus leiten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab, dass Frauen ab der 1. Schwangerschaft als Stammzellspenderinnen weniger geeignet sind, da sie prinzipiell mehr Antikörper im Blut aufweisen als Männer oder als Frauen, die noch kein Kind bekommen haben.

In der Forschung an der **Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe** stehen generell geschlechterspezifische Aspekte im Vordergrund.

In der **Klinik für Nieren- und Hochdruckerkrankungen** wurden die Fragestellungen „renale Sensitivität bei operativen Eingriffen“ und „geschlechterspezifische Unterschiede bei akutem Nierenversagen“ bearbeitet. Untersucht wurden auch die Probleme der Pharmakokinetik bei Frauen und Männern. Weitere Forschungsschwerpunkte lagen in den geschlechterspezifischen Unterschieden in Bezug auf Vaskulitiden und in der Transplantation.

In den Inhalten der klinischen Forschung der **Klinik für Strahlentherapie und Spezielle Onkologie** sind beide Geschlechter repräsentiert, beispielsweise in Untersuchungen zu den Themen: molekulargenetische Aspekte und genetische Veränderungen bei der Strahlentherapie des Mammakarzinoms und des Prostatakarzinoms.

7 Forschung

Die Hochschulgleichstellungsarbeit hat zum Ziel, die Benachteiligung von Frauen auf allen Karrierestufen und in allen Berufsgruppen zu beseitigen. Damit dies geschehen kann, wird umfangreiches und immer wieder aktualisiertes Wissen zum Stand der Gleichstellung und zu Karrierehindernissen in Hochschule und Gesellschaft benötigt. Ebenfalls gebraucht werden Untersuchungen zur Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen, damit bei den vorhandenen Programmen ggf. nachgesteuert und noch passgenauere Programme entwickelt werden können. Die sozialwissenschaftliche Forschung zu Geschlechterungleichheiten in der Karriereentwicklung berücksichtigt die besonderen Bedingungen in der Hochschulmedizin mit den parallelen Karrieresträngen in Forschung und Lehre einerseits und in der Krankenversorgung andererseits im Allgemeinen nicht. Aus diesem Grund nutzt die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Freiräume, um mit ihrem Team und mit Kolleginnen und Kollegen selbst entsprechende Forschungen durchzuführen. Zwei Jubiläen gaben 2014 besonderen Anlass, hier aktiv zu werden.

7.1 Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen

2014 feierten die beiden wichtigsten Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH ihr zehnjähriges Bestehen: Sowohl die Habilitationsförderung, seit 2012 unter dem Namen Ellen-Schmidt-Programm geführt, als auch das Mentoring-Programm, seit 2010 nach Professorin Ina Pichlmayr benannt, waren 2004 an den Start gegangen. Die Jubiläen waren Anlass, in einer besonderen Kraftanstrengung, d.h. nahezu ohne zusätzliche Ausstattung und neben den laufenden Aufgaben im Gleichstellungsbüro, eine umfangreiche Befragung aller Wissenschaftlerinnen, die in den vergangenen zehn Jahren an den beiden Programmen teilgenommen hatten, durchzuführen. Im Verlaufe des Jahres wurde ein umfangreicher Fragebogen entwickelt, um die Karriereentwicklung der durch die beiden Programme geförderten Frauen zu erfassen. Dank einer Zuwendung von der Gesellschaft der Freunde der MHH konnten der online Versand des Fragebogens, die Nachfassaktionen und schließlich auch die Übertragung der Antworten in das Programm SPSS einer studentischen Mitarbeiterin übertragen werden. Den Löwenanteil der Auswertung übernahm dann die neue Koordinatorin des Ina-Pichlmayr-Mentorings Maria Neumann. Der Fragebogen war an 176 Wissenschaftlerinnen verschickt worden; 95 davon reichten ihn ausgefüllt so rechtzeitig zurück, dass zur Jubiläumstagung im November 2014 erste Ergebnisse der Erhebung vorgestellt werden konnten.

Beeindruckendes Zeugnis der Programmwirksamkeit war u.a., dass die Wissenschaftlerinnen, die an der Befragung teilgenommen hatten (54 Prozent der angeschriebenen geförderten Wissenschaftlerinnen), seit Programmbeginn 798 Originalarbeiten veröffentlicht hatten, davon fast die Hälfte als Erst- oder Letztautorin, und dass sie zusammen 25 Mio. Euro an Drittmitteln eingeworben hatten, darunter mehr als 6 Mio. Euro von der DFG. Nach der Tagung wurden die Untersuchungsergebnisse überprüft und vertieft, um sie an geeigneter Stelle publizieren zu können.

798 veröffentlichte Originalarbeiten und 25 Mio. Euro eingeworbene Drittmittel durch geförderte Wissenschaftlerinnen

7.2 Karrieren von Professorinnen an der MHH

Seit Anfang 2013 stand die Idee im Raum, ein Forschungsprojekt zu Frauenkarrieren an der MHH durchzuführen, um die für das Jahr 2015 anstehende 50-Jahr-Feier der MHH aus Sicht der Gleichstellung zu beleuchten. Schließlich war ein entsprechender Antrag, der im Juni 2014 über den MHH-Präsidenten beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur eingereicht wurde, erfolgreich. Nach langer Vorlaufzeit konnte im Oktober 2014 mit der Einstellung einer Wissenschaftlerin endlich das Forschungsprojekt "Der Weg nach oben – 50

Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der MHH" starten. Trotz eines noch einmal nötigen Personalwechsels lief das Projekt an wie geplant. Es wurde Literatur gesichtet, die Entscheidung für eine Inhaltsanalyse nach Mayring

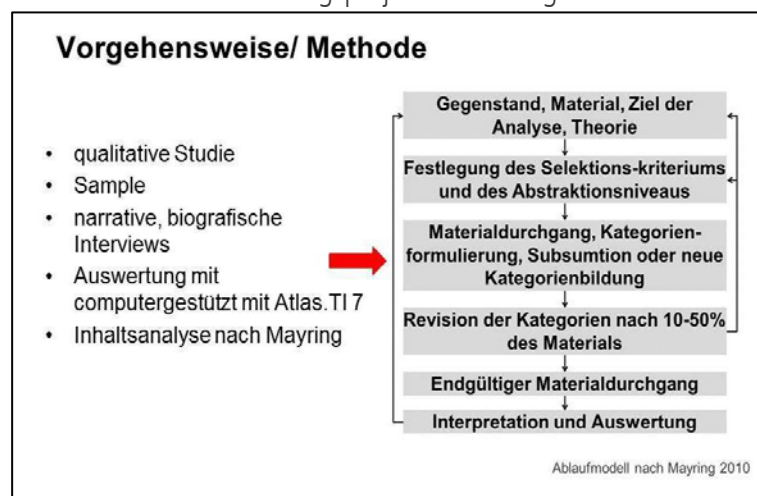


Abb. 4: Vorgehensweise

getroffen und entschieden, dass sowohl narrative berufsbiografische Interviews mit Professorinnen und ehemaligen Professorinnen als auch Interviews mit Expertinnen und Experten geführt werden sollten. Bei der Suche nach Kontaktdaten und Informationen zu Professorinnen bzw. ehemaligen Professorinnen konnte u.a. auf Material zurückgegriffen werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits für eine Ausstellung zum 40-jährigen Bestehen der MHH gesammelt hatte. Nach einem Probeinterview am 28. Oktober 2014 wurden im November und Dezember 2014 fünf Interviews mit Expertinnen und Experten und drei biografische Interviews durchgeführt und mit der Transkription begonnen.

Ziel des Projekts ist es, herauszuarbeiten, wie es Frauen seit dem Bestehen der MHH gelungen ist, führende Positionen in Klinik und Wissenschaft zu besetzen. Auf der Basis biografischer Interviews soll aufgearbeitet werden, wie sich dabei speziell die Berufsidentitäten entwickelten. Welche individuellen und strukturellen Gegebenheiten spielten eine Rolle? Welche Hürden mussten die Medizinerinnen und die in der Medizin verorteten Naturwissenschaftlerinnen nehmen, um die Venia legendi oder gar die Position einer Professorin zu erlangen? Wie lösten sie Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Welche Rahmenbedingungen und welche Entscheidungen im Lebensverlauf kennzeichnen letztendlich einen erfolgreichen Karriereverlauf von Frauen in der Hochschulmedizin?

Das Projekt verfolgt natürlich nicht allein wissenschaftliches Erkenntnisinteresse, sondern hat auch ein ganz praktisches Gleichstellungsanliegen: die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse soll Nachwuchswissenschaftlerinnen ein stärkeres Bewusstsein für ihre Verortung als Frauen im Fachbereich Medizin ermöglichen und ihnen Rollenvorbilder und Erfolgsstrategien an die Hand geben.

8 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt

Das Gleichstellungsbüro der MHH ist im Internet unter: www.mh-hannover.de/gleichstellung.html zu finden. Es gibt folgende Rubriken: Who ist who, Aktuell, Veranstaltungen, Projekte, Ina-Pichlmayr-Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der MHH, Medizin und Geschlecht, WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege, Familienportal, Gender- und Diversityportal, Zukunftslabor 2+x für studierende Paare, Ellen-Schmidt-Programm – Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen an der MHH, Gleichstellungsmaßnahmen für DFG-Forschungsverbände, Professorinnenprogramm, Geschlecht – Macht – Wissen, 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen, Recht & Gesetz, Zahlen & Fakten, Links und Archiv. Die Startseite enthält immer die neusten Informationen aus dem Gleichstellungsbüro, wie beispielsweise den aktuellen Newsletter, wichtige Veranstaltungshinweise oder Ausschreibungen.

immer aktuelle Informationen auf der Startseite des Gleichstellungsbüros

Der Newsletter „Informationen zur Gleichstellung – Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro“ ist die wichtigste Informationsquelle für aktuelle Themen der Gleichstellung an der MHH. Er enthält z. B. interne und externe Ausschreibungen von Preisen und Programmen oder Hinweise auf Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros. Viel Raum nehmen auch Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ein, z. B. Ferienbetreuungstermine und Fortbildungsangebote. Außerdem gibt der Newsletter Hinweise auf Ausschreibungen von Förderpreisen und Stipendien bundesweit, liefert aktuelle Informationen z. B. zu Gesetzen und Gesetzesnovellen und er enthält Veranstaltungs- und Literaturtipps. Hervorgegangen ist der Newsletter aus Rundschreiben mit Einzelinformationen, zunächst unregelmäßig unter dem Titel „Informationen aus dem Gleichstellungsbüro“. Seit August 2009 erscheint er regelmäßig unter dem aktuellen Titel und im Corporate Design der MHH. Im Jahr 2014 erschien der Newsletter zweimal.



8.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

An erster Stelle unter den Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros im Jahr 2014 ist die Tagung „**10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH...and noch Luft nach**

oben“ zu nennen. Mit dieser Tagung, die sich an die hochschulinterne und auch an die hochschulexterne Öffentlichkeit richtete, wurde das zehnjährige Bestehen der beiden wichtigsten Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, des Ina-Pichlmayr-Mentorings und des Ellen-Schmidt-Programms gefeiert. Die Tagung gab Gelegenheit, in der Rückschau Bilanz zu ziehen, und zugleich, die auch an der MHH fortbestehenden Defizite in der Gleichstellung



v.l. Prof. Dr. Christopher Baum, Dr. Bärbel Miemietz, Prof. Dr. Reinhard Papst, Claudia Idel

von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen. Vor fast 150 Teilnehmenden, die von MHH-Präsident Professor Christopher Baum begrüßt wurden, präsentierten ausgewiesene Expertinnen und Experten, darunter MHH-Hochschulratsmitglied Professorin Hannelore Ehrenreich und Charité-Professorin Gabriele

Kaczmarczyk, ihre mitunter durchaus kontroverse Sichtweise auf die Gleichstellung in der Hochschulmedizin. MHH-Altpräsident Professor Reinhard Pabst berichtete nicht nur über das Instrument der hochschulinternen Leistungsförderung (HiLF) und die Geschlechterverteilung bei der Antragsstellung und -bewilligung, sondern ließ das Publikum auch an seinen Erinnerungen an die Namensgeberinnen der gefeierten Förderprogramme teilhaben. Außerdem wurden die ersten Ergebnisse der Umfrage unter allen 176 in den vergangenen zehn Jahren geförderten Frauen vorgestellt (s. S. 32f.). Zum Abschluss der Tagung wurde in zwei Podiumsrunden zurück und voraus geschaut. An der von Dr. Dagmar Höppel geleiteten Diskussion beteiligten sich die ehemalige Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der MHH Professorin Gertrud Haeseler sowie als Programmbeteiligte Professorin Brigitte Schlegelberger, Professorin Christine Radtke und Privatdozentin Ulrike Junius-Walker für den Rückblick. Dr. Thela Wernstedt, MdL, Professor Gregor Theilmeier, Dekan der Medizinischen Fakultät Oldenburg, Privatdozentin Christiane Gleissner aus Mainz als Präsidentin der Deutschen Gesellschaft für Geschlechterspezifische Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde sowie schließlich die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Dr. Bärbel Miemietz sorgten für den Blick in die Zukunft.

Insgesamt kann die Tagung, die den für diesen Anlass wunderbar geeigneten Hörsaal P der Zahnklinik nutzen durfte und die in jeder Hinsicht reibungslos verlief, vor allem wegen der ungewöhnlich lebendigen Diskussion als außerordentlich gelungen bezeichnet werden. Die Tagungsbroschüre, die sich über die Internetseite des Gleichstellungsbüros einsehen lässt (www.mh-hannover.de/29929.html), wurde genutzt, um einmal alle durch das Habilitations- bzw. Ellen-Schmidt-Programm unterstützten Frauen mit ihrer Arbeit vorzustellen. Die Broschüre kann damit durchaus für die Suche nach Expertinnen in zahlreichen der an der MHH vertretenen Fächer empfohlen werden. Die durch das Mentoring-Programm geförderten Frauen werden bekanntermaßen zum Abschluss jedes Programmdurchlaufs in einer Broschüre mit "Einblicken" in den Programmablauf bekannt gemacht. Auch diese Broschüren sind im Internet zu finden (www.mh-hannover.de/dokumentation.html).

geförderte
Wissenschaftlerinnen
durch Broschüren
sichtbar gemacht

Zur Öffentlichkeitsarbeit gehören außerdem weitere regelmäßige Veranstaltungen. So stellt sich das Gleichstellungsbüro monatlich auf dem sog. Marktplatz im Rahmen der „Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ mit aktuellen Informationen vor. Die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen so einen Einblick in die Breite der Handlungsfelder und die Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten erhalten. Die größte Aufmerksamkeit findet regelmäßig das Thema Kinderbetreuung.

Am Tag der offenen Tür am 22. November 2014 präsentierte sich das Gleichstellungsbüro auch für die hochschulexterne Öffentlichkeit mit einem Stand. Vorgestellt wurden alle laufenden Angebote für die unterschiedlichen Zielgruppen an der MHH aber beispielsweise auch Veranstaltungsreihen, die sich an ein breites Publikum wenden. Auch hier stieß das Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie auf besonders Interesse.

Gemeinsam mit anderen wichtigen Einrichtungen und Ansprechstellen der MHH war das Gleichstellungsbüro auch 2014 wieder in die Begrüßungsveranstaltung für die neuen Studierenden eingebunden. Die Reaktionen der Studierenden auf diesen niederschweligen Zugang zum Thema Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie, waren durchweg positiv.

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz war im Berichtsjahr 2014 erneut eingeladen, intern und extern Vorträge zu unterschiedlichen Themen zu halten. Auf Einladung von Michael Born, Leiter des Geschäftsbereichs I, gab sie am 24. Januar 2014 für die Teilnehmerinnen, Teilnehmer und Verantwortlichen des Horizonte-Programms, eines Programms zur Karriereförderung von Frauen bei der niedersächsischen Polizei, einen Überblick über die Gleichstellungsmaßnahmen der MHH. In ihren Fragen zur Präsentation zeigten die an die Hochschule eingeladenen Gäste vor allem an den Kinderbetreuungsmaßnahmen und am Mentoring-Programm großes Interesse.

Workshop zur
Vereinbarkeit bei
Führungskräfteklausur
der MHH

In den Zielvereinbarungen für das audit familiengerechte hochschule hatte sich die MHH vorgenommen, für die obersten Führungsebenen der MHH einen Workshop zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchzuführen. Die Gelegenheit, dieses Vorhaben umzusetzen, bot sich im Februar 2014 bei der Klausurtagung der Hochschule in Soltau. Die Gleichstellungsbeauftragte gab zunächst einführende Informationen über das Instrument des audit familiengerechte hochschule und seine Umsetzung an der MHH. Dann wurde das Thema Vereinbarkeit anhand einer typischen, im Gleichstellungsbüro als Beratungsfall vorgestellten Situation erarbeitet. Der Workshop erreichte in zwei Durchgängen 30 Teilnehmende. Es gab jeweils eine überaus lebendige Diskussion und zahlreiche Anregungen zur Problemlösung. Die Ergebnisse wurden sorgfältig dokumentiert und stehen den Teilnehmenden der Klausurtagung zusammen mit den anderen Materialien zur Verfügung. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten waren die Workshops deshalb besonders wertvoll, weil die obersten Führungsebenen der MHH durch Workshop-Angebote im Arbeitsalltag kaum bzw. nicht als Gruppe zu erreichen sind.

Außerdem war die Gleichstellungsbeauftragte der MHH am 5. Mai 2014 als Podiumsgast bei der Diskussionsveranstaltung „Chancengleichheit und Teilhabe“ gefragt, bei der die Themen interkulturelle Kompetenz und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Zentrum standen. Zielgruppe waren Führungskräfte, Personalverantwortliche und Interessenvertretungen in den niedersächsischen Verwaltungen. Beteiligt an der Diskussion waren auch Sozialministerin Cornelia Rundt und Doris Schröder-Köpf, MdL, als Niedersächsische Landesbeauftragte für Migration und Teilhabe.

Beim Personalkongress der MHH am 15. Mai 2014 setzte sich die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Thema Arbeitszeiten auseinander. An der Universität Siegen berichtete sie am 14. Januar 2014 im Rahmen der Ringvorlesung "Genderisierung von Wissen, Wissenschaften und Berufen" über geschlechtersensible Medizin. Insgesamt kam 2014 ein gutes Dutzend an Vorträgen zusammen.

8.3 Vernetzung

Die Vernetzung innerhalb und außerhalb der MHH ist ein essentieller Bestandteil der Gleichstellungsarbeit. Innerhalb der Hochschule findet Vernetzung insbesondere auf der Ebene der Wissenschaftlerinnen statt. Hierzu verwaltet das Gleichstellungsbüro einen E-Mail-Verteiler, über den der Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro und weitere Informationen, wie Ausschreibungen und Veranstaltungsankündigungen versandt werden.

[E-Mail-Verteiler offen für Interessierte](#)

Im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit, also außerhalb der MHH, ist der Austausch in der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulgleichstellungsbeauftragter (LNHF) und innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) besonders wichtig. Über themenspezifische Jahrestagungen, Mitgliederversammlungen, regelmäßige Sitzungen und kontinuierliche E-Mail-Nachrichten fließen aus diesen Netzwerken ständig Informationen, die für die Gleichstellungsarbeit an der MHH nutzbar gemacht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist seit 2008 Sprecherin der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika (Kommission Klinika) der BuKoF. Im Jahr 2014 hat die Kommission Klinika eine Jahrestagung an der Charité-Universitätsmedizin Berlin ausgerichtet. Zusätzlich fand ein Arbeitstreffen mit dem Schwerpunkt im Bereich der Gleichstellungsarbeit für das nichtwissenschaftliche Personal am Universitätsklinikum Frankfurt statt.

Ein wichtiges Ergebnis der Vernetzungsarbeit war 2014 die kleine Anfrage der SPD-Abgeordneten Dr. Theda Wernstedt im niedersächsischen Landtag zu Karrierechancen von Ärztinnen. Ähnliche Anfragen hatte es bereits in anderen Bundesländern gegeben und die Informationen flossen über verschiedene Netzwerke der Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind auch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros aktiv in die Netzwerkarbeit eingebunden. Die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten arbeitet in der BuKoF Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt mit. Die Koordinatorin für das audit familiengerechte hochschule an der MHH engagiert sich im Netzwerk der Familienservicebüros niedersächsischer Hochschulen und in der AG Familiengerechte Hochschulen Hannover, zu der sich die Gleichstellungsbüros der Hannoverschen Hochschulen, des Studentenwerks Hannover sowie der Region und der Stadt Hannover zusammengeschlossen haben.

Die Koordinatorin des Ina-Pichlmayr-Mentorings ist in das bundesweite Netzwerk forum mentoring e.V. und in die Arbeitsgruppe Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin eingebunden. Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros nehmen außerdem an den Treffen des Arbeitskreises Chancengleichheit und am Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit teil, zwei Netzwerke, die themenspezifisch Akteurinnen aus der Region Hannover zusammen bringen.

9 Texte und Konzepte

Zeitintensiv war auch 2014 wieder das Erstellen und Redigieren von Texten und Konzepten für unterschiedliche Zwecke und zu unterschiedlichen gleichstellungsrelevanten Themen. Der wichtigste Text zur Gleichstellung, der Gleichstellungsplan 2013 bis 2016 der MHH, der Anfang 2014 in einer Konsensfassung endlich den Senat passieren konnte, war allerdings bereits im Vorjahr geschrieben worden. Bereits erwähnt wurden weiter oben die umfangreiche Dokumentationsarbeit für die Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule (S. 21) und die Broschüre zur Jubiläumstagung (S. 37).

Ansonsten war das Jahr 2014 an der MHH mitbestimmt von einer langen und intensiven Diskussion um den Hochschulentwicklungsplan. Hier war die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einbezogen und hatte Gelegenheit, in Sitzungen von Arbeitsgruppen und Senat inhaltliche Vorschläge einzubringen. Dabei setzte sie sich natürlich in aller erster Linie für die Gleichstellung im engen Sinne, also für die Herstellung gleicher Chancen in der beruflichen Verwirklichung und der Karriereentwicklung von Frauen und Männern, ein, wobei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie als ein zentrales Mittel zur Herstellung von Chancengleichheit immer mitgedacht sind. Außerdem engagierte sich die Gleichstellungsbeauftragte stark für die Verankerung eines geschlechtersensiblen Zugangs in Forschung, Lehre und Krankenversorgung, da dies ein unverzichtbares Qualitätsmerkmal von Medizin und ebenfalls ein Mittel zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist. Schließlich thematisierte sie noch den Bereich Vielfalt bzw. Diversity, zu dem es aus der Gleichstellung heraus zahlreiche Bezüge gibt. Wichtig ist es dabei vor allem, Begriffe und Hierarchieebenen auseinander zu halten. Geschlecht darf nicht als eines unter anderen Merkmalen von Vielfalt verstanden werden. Es bildet vielmehr eine Querschnittskategorie, die mit Merkmalen wie Alter, Behinderung oder ethnische Herkunft Verbindungen eingeht und jeweils Anlass zu geschlechtsspezifischen Formen von Diskriminierung z. B. eines alten oder behinderten oder aus einem anderen Kulturkreis stammenden Menschen sein kann. Viele von der Gleichstellungsbeauftragten ins Spiel gebrachte Inhalte fanden Eingang in die Endfassung des Hochschulentwicklungsplans. Im Übrigen nutzte die Gleichstellungsbeauftragte auch bei diesem für die Hochschule extrem wichtigen Selbstverpflichtungstext wieder die Gelegenheit, eine konsequent geschlechtergerechte Textfassung mit auf den Weg zu bringen.

[Gleichstellungsinhalte
im Hochschul-
entwicklungsplan](#)

An dieser Stelle seien alle Beschäftigten der Hochschule, die schriftliche Texte, Flyer, Webseiten, Formulare und anderes erstellen, daran erinnert, dass die MHH sich im Gleichstellungsplan zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch verpflichtet hat. Jeder und jede ist gehalten, dies selbstständig umzusetzen. Natürlich gibt das Gleichstellungsbüro wie 2014 vielfach geschehen gern Hilfestellung.

Ein weiterer Text der Hochschule, an dem die Gleichstellungsbeauftragte mitarbeiten konnte, waren die neuen Zielvereinbarungen 2014-2018 gemäß § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, die die Hochschule mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur abschloss. Das Besondere an diesen Zielvereinbarungen ist, dass Gleichstellung zu den obligatorischen Bestandteilen zählt. Zahlreiche Vorhaben und Selbstverpflichtungen, die die MHH bereits in ihrem Gleichstellungsplan, ihrem Berufungsleitfaden und ihrem Hochschulentwicklungsplan formuliert hatte, fanden auch in den Text der Zielvereinbarungen mit dem MWK Eingang. Unter anderem verpflichtete sich die MHH, geschlechtergerechte Berufungsverfahren durchzuführen, gleich viele unbefristete Stellen für Frauen und Männer zu verwirklichen und höhere Frauenanteile in Gremien zu erreichen. Ein weiterer wichtiger Bestandteil ist, dass in Forschungsprojekte – wo dies möglich ist – biologische und soziokulturelle Geschlechteraspekte integriert werden. Außerdem beschloss die MHH, wie alle niedersächsischen Hochschulen, bei der Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" von MWK, LHK und LNHF mitzuarbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde über die LNHF, die Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, für ein entsprechendes Lenkungsgremium, das sog. Forum, nominiert. Dieses erarbeitete einen Handlungsplan und forderte die niedersächsischen Hochschulen auf, zu den Themen geschlechtergerechte Personalentwicklung, geschlechtergerechte Führung und geschlechtergerechte Hochschulkultur Projekte einzureichen und die Verantwortung für landesweite Workshops zu übernehmen. Die MHH beteiligte sich mit zwei Projektanträgen: Zum einen legte die Hochschulentwicklung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten einen Antrag zum Thema Führung vor, der jedoch nicht für die Umsetzung ausgewählt wurde. Zum anderen beteiligte sie sich an einem Antrag aller Hannoverschen Hochschulen, in dem mit einem Fragebogen die Motivation für die Mitarbeit speziell von Professorinnen in den Hochschulgremien erfragt werden sollte. Dieser Antrag erhielt einen Zuschlag und die Gleichstellungsbeauftragte der MHH arbeitete intensiv an der Vorbereitung der Befragung mit, um medizinspezifische Belange zu verankern.

Vor dem Hintergrund, dass die 50-Jahr-Feier der MHH näher rückte, wurde 2014 auch das Vorhaben, eine Studie zu den Biografien von Professorinnen der Hochschule durchzuführen, wieder aufgegriffen. Der Antrag aus dem Vorjahr wurde grundlegend überarbeitet und nun beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur eingereicht. Diesmal war der Antrag erfolgreich, die Förderung wurde bewilligt und das Projekt "Der Weg nach oben – 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der MHH" konnte in der zweiten Jahreshälfte an den Start gehen. Im Rahmen der Auftaktveranstaltung zur Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur entstand Kontakt zu Corinna Onnen, Soziologieprofessorin in Vechta mit Interesse an der Hochschulmedizin, was in die Konzipierung eines weiteren Projektantrags, diesmal mit einem Untersuchungsfokus auf den Oberärztinnen mündete. Auch dieser Antrag, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Kooperationspartnerin, die Soziologin Hauptantragstellerin ist, wurde bewilligt und konnte 2014 starten.

Schließlich ist zu erwähnen, dass es eine Anfrage gegeben hatte, für „XX – Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin“ einen Beitrag zum Ina-Pichlmayr-Mentoring zu verfassen. Die Gleichstellungsbeauftragte nahm diese Gelegenheit, die Entwicklung des MHH-Mentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch seine sichtbaren Erfolge ausführlich darzustellen, gerade im Jubiläumsjahr des Programms natürlich gerne wahr. Der Aufsatz konnte bereits in Heft 1/2014 der Zeitschrift erscheinen (Miemietz, Bärbel: Ina-Pichlmayr-Mentoring an der MHH – Erfahrungen und Erfolge. In: XX – Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin 1 (2014), S. 8-11).

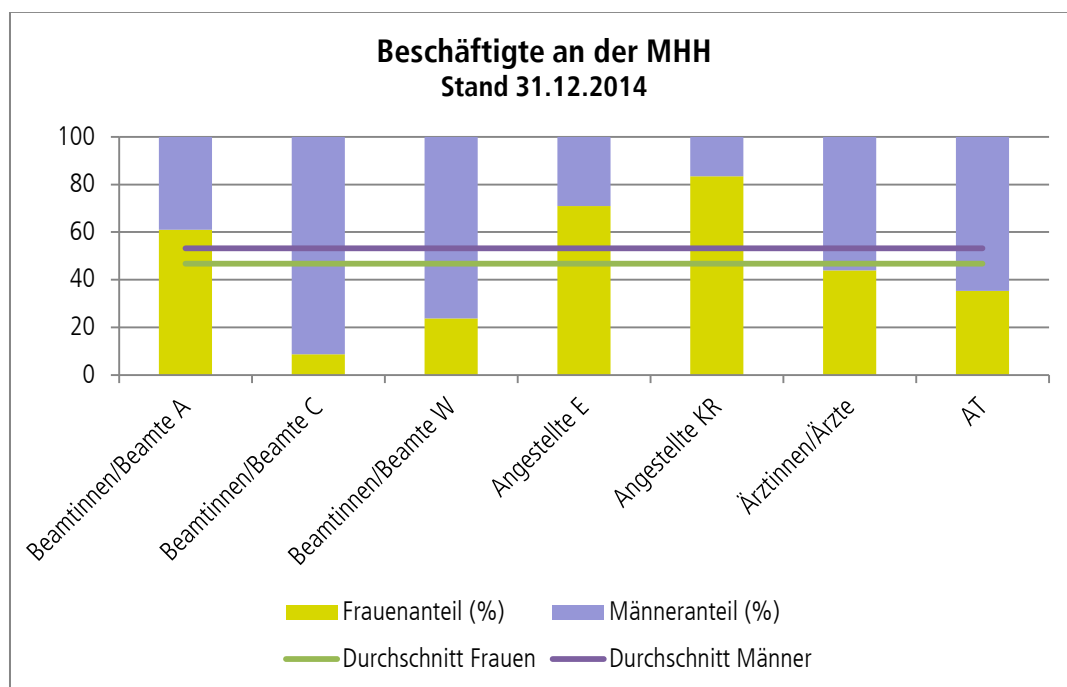
Anhang

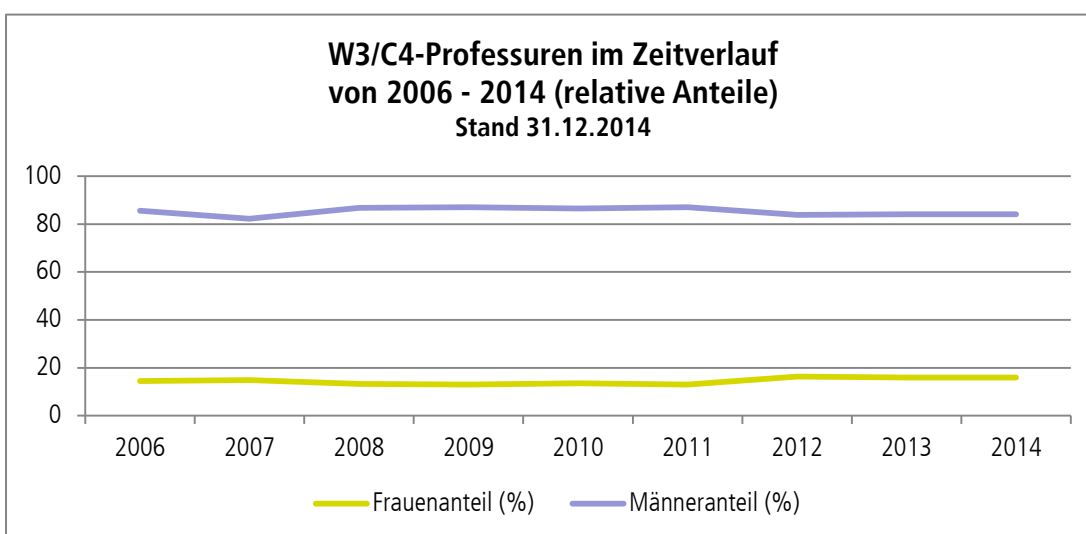
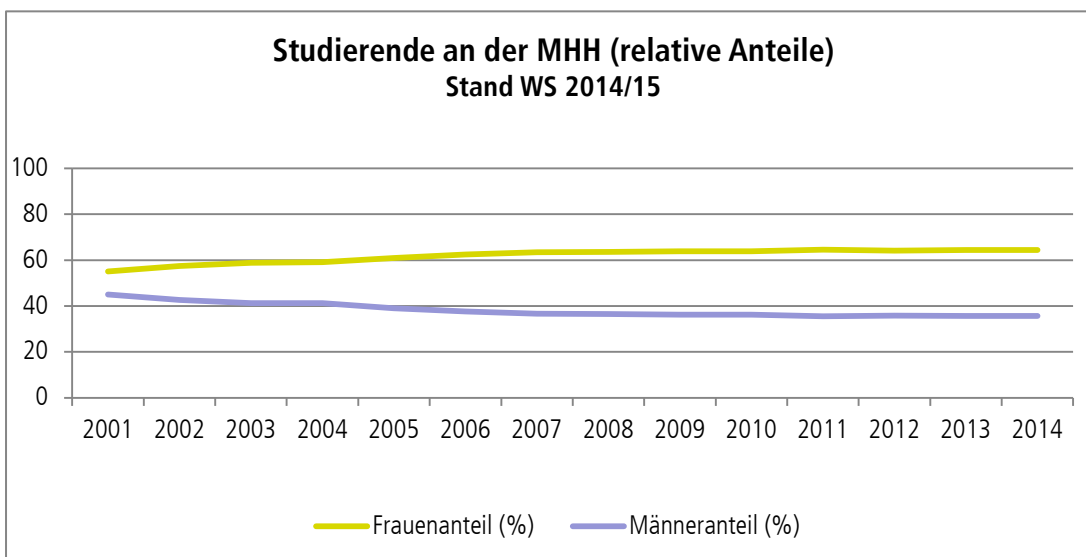
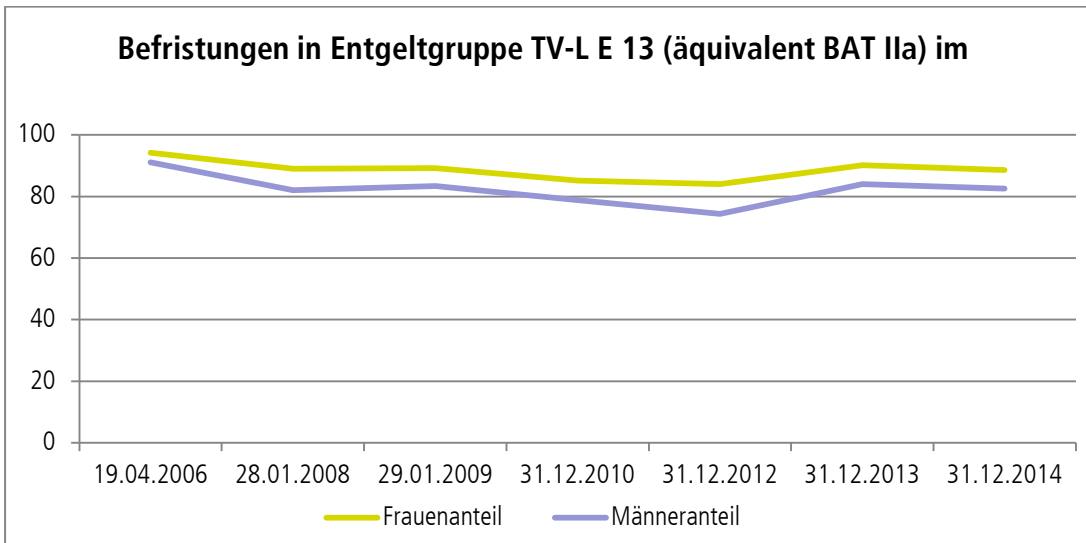
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2014

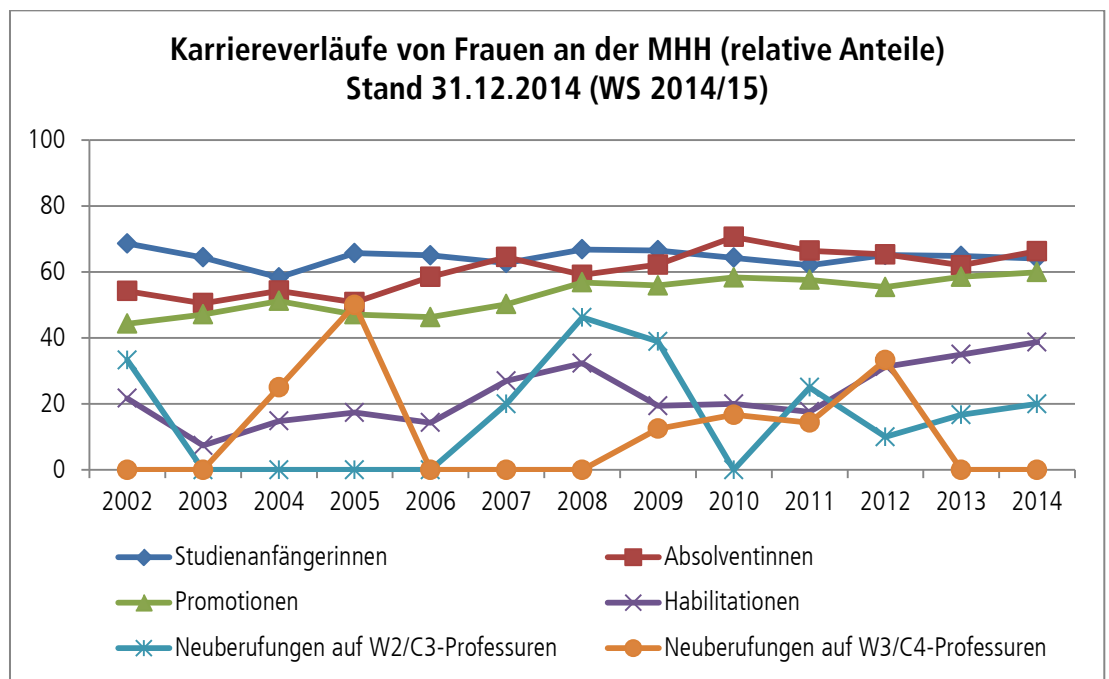
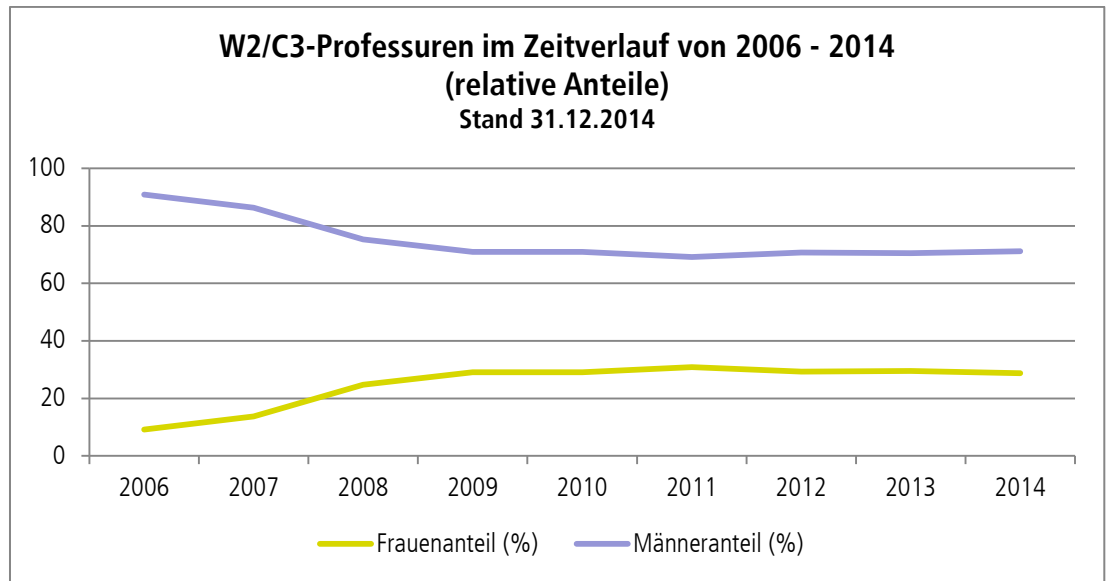
Beschäftigte an der MHH, Stand 31.12.2014

BesoldGr. / EntgGr	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)	davon Teilzeit			
						Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)
Beamtinnen/Beamte A	41	25	16	61,0	39,0	14	1	56,0	6,3
Beamtinnen/Beamte C	46	4	42	8,7	91,3	0	2	0,0	4,8
Beamtinnen/Beamte W	130	31	99	23,8	76,2	1	3	3,2	3,0
Angestellte E	4.823	3.422	1.401	71,0	29,0	1.439	225	42,1	16,1
Angestellte KR	2.646	2.208	438	83,4	16,6	950	120	43,0	27,4
Ärztinnen/Ärzte	1.203	529	674	44,0	56,0	161	60	30,4	8,9
AT	17	6	11	35,3	64,7	0	1	0,0	9,1
gesamt	8.906	6.225	2.681	69,9	30,1	2.565	412	25,0	10,8
AZUBIS / Schüler/innen	332	264	68	79,5	20,5	/	/	/	/
Studierende	3.351	2.158	1.193	64,4	35,6	/	/	/	/
WIHI	74	52	22	70,3	29,7	52	22	100,0	100,0
insgesamt	12.663	8.699	3.964	68,7	31,3	2.617	434	34,3	21,9

Beamtinnen/Beamte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten Professorinnen/Professoren
 Ärztinnen/Ärzte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten leitenden Oberärztinnen/Oberärzte







Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Sprecherin des
Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin an der MHH

Sprecherin der
Kommission Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und
Universitätsklinik der Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

audit familiengerechte hochschule
Ina-Pichlmayr-Mentoring
WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege
Der Weg nach oben – 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der
MHH



Kontakt

Medizinische Hochschule Hannover
Gleichstellungsbeauftragte
OE 0013
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover

Tel.: 0511 532-6501
Fax: 0511 532-3441
E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de
www.mh-hannover.de/gleichstellung.html

Das Team des Gleichstellungsbüros

**Katja Fischer**

Koordinatorin
audit familiengerechte
hochschule

0511 532-6474
familienaudit@mh-
hannover.de

**Claudia Froböse**

Koordinatorin
Gleichstellungsmaßnahmen
in Forschungsverbänden/
Ina-Pichlmayr-Mentoring

0511 532-6521
Froboese.Claudia@mh-
hannover.de

**Ulrike Gebel**

Koordinatorin WEP 2.0 –
Wiedereinstieg nach der
Elternzeit für die Pflege
(ab 15.08.2014)

0511 532-6474
Gebel.Ulrike@mh-hannover.de

**Christine Ivanov**

Koordinatorin
audit familiengerechte
hochschule
(bis 31.03.2014)

derzeit in Elternzeit

**Andrea Kroß**

Mitarbeiterin mit
Arbeitsschwerpunkt
pflegende Angehörige

0511 532-6502
familienaudit@mh-
hannover.de

Dr. des. Freya Markowis

„Der Weg nach oben“
(ab 01.10.2014)

0511 532-6521
Markowis.Freya@mh-
hannover.de

**Britta Möller**

Koordinatorin
Ina-Pichlmayr-Mentoring
(Elternzeit ab 25.10.2014)

0511 532-6502
[Moeller.Britta@mh-
hannover.de](mailto:Moeller.Britta@mh-hannover.de)

**Maria Neumann**

Wissenschaftliche Hilfskraft
Ina-Pichlmayr-Mentoring
(ab 01.09.2016)

0511 532-6502
Neumann.Maria@mh-
hannover.de

**Nadine Pasel**

Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten
(Elternzeit ab 29.09.2014)

0511 532-6521
Pasel.Nadine@mh-hannover.de

**Nina-Catherin Richter**

Koordinatorin WEP –
Wiedereinstieg nach der
Elternzeit für die Pflege
(bis 31.03.2014)

0511 532-6474
Richter.Nina-
Catherin@mh-hannover.de

**Karoline Rogozinski**

Studentische Hilfskraft
(ab 01.06.2014)

0511 532-6502
Rogozinski.Karoline@mh-
hannover.de

**Carina Schwarz**

Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten
(ab 18.08.2014)

0511 532-6521
Schwarz.Carina@mh-
hannover.de

**Wiebke Schilbach**

Wissenschaftliche Hilfskraft
„Der Weg nach oben“
(ab 01.11.2014)

0511 532-6521
Schilbach.Wiebke@mh-
hannover.de

**Annika Stetefeld**

Studentische Hilfskraft

0511 532-6502
Stetefeld.Annika@mh-
hannover.de

**Iris Wiczorek**

Assistentin der
Gleichstellungsbeauftragten

0511 532-6501
Gleichstellung@mh-
hannover.de

Medizinische Hochschule Hannover

OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Tel.: 0511 532-6501

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de

www.mh-hannover.de/gleichstellung.html