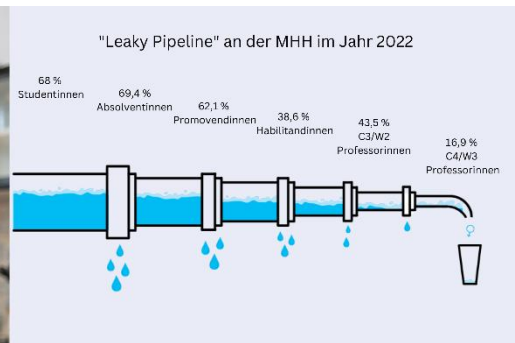


# Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros 2020 - 2022

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



## **Impressum**

Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros 2020 – 2022

### **Herausgeberin:**

Die Gleichstellungsbeauftragte

Nadine Nelle

### **Bilder Titelblatt:**

Karin Kaiser/MHH

Gleichstellungsbüro

### **Text, Daten, Abbildungen, Grafiken, Fotos im Text und Redaktion:**

Dr. Sabine Barlach (Präsidialamt)

Stefanie Bögeholz (Studierendensekretariat)

Axel Werres (Studierendensekretariat)

Kerstin Bugow

Diana Deeke (Promotionsbüro)

Prof. Dr. Jens Dingemann

Katja Fischer

Claudia Froböse

Saskia Gehrke

Andrea Klingebiel

Luzie Klüter

Katharina Köhler (Nizza Niedersachsen)

Irina Lutscher (Nizza Niedersachsen)

Dr. Susanne Kruse (HBRS)

Petra Linke (Präsidialamt)

Sigrid Czarnotta (Forschungsreferentin/Forschungsdekanat)

Nadine Nelle

Anjana Pengel

Carmen Pleiss

Johanna Prien-Kaplan

pme-Familienservice

Silke Reemtsema (Personalmanagement)

Sascha Huchel (Personalcontrolling)

Florian Kellersmann (Personalcontrolling)

Sabine Schrader (Fluxx)

Marlene Schulz (Nizza Niedersachsen)

Stefanie Weuffen

Iris Wiczorek

Carla Blum

Sina Eilering

Dr. Maria Neumann

Juni 2023

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	6
<b>I. Tätigkeitsbericht .....</b>	<b>8</b>
1 Verfahrensbeteiligung nach NHG.....	8
1.1 Berufungsverfahren .....	8
1.2 Stellenbesetzungsverfahren.....	9
2 Gremienarbeit.....	11
3 Karriereförderung.....	13
3.1 Early Career Mentoring .....	13
3.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring.....	15
3.3 Ellen-Schmidt-Programm.....	17
3.4 DFG-Chancengleichheitsmittel .....	19
3.5 Professorinnenprogramm .....	21
4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie.....	23
4.1 Familienservice .....	23
4.1.1 Arbeitsschwerpunkt Beschäftigte und Studierende mit Pflegeverantwortung .....	28
4.2 Familien-LOM .....	30
4.3 Forschungsprojekt „Väterförderung an der MHH“ .....	31
4.4 Väterbeauftragter .....	35
5 Beratungen.....	37
6 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt .....	37
7 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit.....	39
7.1 Veröffentlichungen und Webauftritt .....	39
7.2 Veranstaltungen .....	40
7.3 Vernetzung.....	42
<b>II. Datenlage zur Gleichstellung .....</b>	<b>44</b>
8 Personalstruktur.....	44
8.1 Beschäftigte und Studierende im Überblick.....	44
8.1.1 Beamt:innen.....	45
8.1.2 Ärzt:innen .....	47
8.1.3 Angestellte nach TV-L allgemein .....	48
8.1.4 Angestellte nach TV-L in der Gesundheits- und Krankenpflege.....	49
8.1.5 Angestellte nach TV-L im Sozial- und Erziehungsdienst.....	50
8.2 Karriereverlauf vom Studium bis zur Professur .....	51
8.2.1 Studierende, Studienabschlüsse und Promotionen .....	51
8.2.2 Habilitationen, APL-Ernennungen und Berufungen .....	54
8.2.3 Karrierestufen.....	57
9 Das Team des Gleichstellungsbüros .....	60

## Vorwort

Liebe Lesende,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsbüros der Medizinischen Hochschule Hannover der letzten drei Jahre. Aufgrund der Namensähnlichkeit zum im Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG) verankerten Gleichstellungsplan und aufgrund der Sinnhaftigkeit des Titels, haben wir uns dazu entschieden den *Gleichstellungsbericht* in *Tätigkeitsbericht aus dem Gleichstellungsbüro* umzubenennen.

Mitten in der Pandemie, zum 1.9.2020 fand der Wechsel in der Position der Gleichstellungsbeauftragten an der MHH statt. Dr. Bärbel Miemietz wurde nach 16 Jahren erfolgreicher Gleichstellungsarbeit innerhalb der MHH, aber auch in nationalen und niedersächsischen Netzwerken, in den wohlverdienten Ruhestand verabschiedet. An dieser Stelle möchte ich mich als direkte Nachfolgerin im Amt für das außergewöhnliche und beeindruckende Engagement von Frau Dr. Miemietz bedanken und wünsche alles Gute für das weitere Wirken. Zu erwähnen sind an dieser Stelle die im Jahr 2004 durch Frau Dr. Miemietz initiierten Programme *Ina-Pichlmayr-Mentoring* und das *Ellen-Schmidt-Programm*. Darüber hinaus das erfolgreiche Einwerben der Professuren im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Aber auch das kontinuierliche und beharrliche vorantreiben der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie darf nicht außer Acht gelassen werden. Vielen Dank liebe Frau Dr. Miemietz, denn ohne Ihren unermüdlichen und fachlich versierten Einsatz wäre die MHH in Sachen Gleichstellung nicht dort, wo sie heute ist!

Nun darf ich seit 1.9.2020 die Geschicke der MHH in Sachen Gleichstellung lenken und bin sehr dankbar für diese wertvolle, abwechslungsreiche und verantwortungsvolle Aufgabe! In diesem Bericht werden Sie lesen, was mein Team und ich in den letzten drei Jahren bewegt haben, Sie bekommen – wie gewohnt die Übersicht über die Datenlage zu Gleichstellung – und Sie können nachlesen, welche Projekte wir neu implementieren konnten.

Unser Gleichstellungsbüro setzt sich seit vielen Jahren für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, Chancengerechtigkeit und Vielfalt an der MHH ein. Wir sind davon überzeugt, dass eine gerechte, inklusive und diverse Hochschule nicht nur verfassungsrechtlich bindendes Recht ist, sondern auch einen positiven Einfluss auf die Qualität von Forschung, Lehre und Patient:innenversorgung hat.

Darüber hinaus haben wir eng mit verschiedenen Akteuren innerhalb und außerhalb der Hochschule zusammengearbeitet, um ein breites Netzwerk an Unterstützung und Expertise aufzubauen. Diese Partnerschaften sind von großer Bedeutung, um den Herausforderungen der Gleichstellungsarbeit nachhaltig zu begegnen und innovative Lösungsansätze zu entwickeln.

Dennoch sind wir uns bewusst, dass der Weg zur vollständigen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit noch nicht abgeschlossen ist. Es gibt weiterhin Hindernisse und strukturelle Barrieren, die überwunden werden müssen. Wir sind jedoch zuversichtlich, dass durch unsere gemeinsamen Anstrengungen und das Engagement der gesamten MHH-Belegschaft Fortschritte erzielt werden können.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen Personen bedanken, die an unseren Aktivitäten teilgenommen, uns unterstützt und mit uns zusammengearbeitet haben. Ihr Engagement und Ihre Ideen haben maßgeblich dazu beigetragen, dass wir unsere (Etappen-)Ziele erreichen und positive Veränderungen bewirken konnten.

Wir hoffen, dass dieser Bericht dazu beiträgt, das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der MHH zu schärfen und zu weiteren Diskussionen, Vernetzungen und Maßnahmen anregt.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'P. Nalle', is centered on the page. The signature is written in a cursive, slightly slanted style.

Hannover im Juni 2023

## I. Tätigkeitsbericht

### 1 Verfahrensbeteiligung nach NHG

#### 1.1 Berufungsverfahren

Die Förderung und Gewinnung hochqualifizierter Frauen und insbesondere die Steigerung des Professorinnenanteils ist eine Kernaufgabe der Gleichstellungsarbeit an der MHH und ein entscheidender Indikator für die Gleichstellung der Geschlechter. Eine „kritische Masse“ an Frauen in diesen herausgehobenen Positionen ist essentiell, damit die an der Hochschule getroffenen Entscheidungen über strukturelle und wissenschaftliche Themen nicht überwiegend auf Grundlage männlicher Erfahrungen und Interessenslagen getroffen werden. Außerdem sind Professorinnen auch immer Rollenvorbilder für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

„damit [...] Entscheidungen [...] nicht überwiegend auf Grundlage männlicher Erfahrungen und Interessenslagen getroffen werden.“

In den Jahren 2020 bis 2022 war die Gleichstellungsbeauftragte in die 26 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 Bewerber:innen teil und gab schließlich ihre Stellungnahme ab, die als Teil der Berufungsunterlagen an das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) versandt wurde.

Insgesamt hatten sich auf die abgeschlossenen Berufungsverfahren mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 180 Personen beworben, darunter 40 Frauen (entsprechend 18,84 %). 21 Frauen (29,17 %) waren unter den insgesamt 75 Personen, die zu Vorstellungsvorträgen und Gesprächen eingeladen wurden. Listenplätze erhielten 11 Frauen, darunter 5 auf dem ersten Platz.

**Tabelle 1:** Geschlechteranteile und die Anzahl an Gutachter:innen in Berufungskommissionen (Stand 31.12.2022)

		Anzahl Berufungen	Frauen	Männer	Gutachtende		Kommissionsmitglieder*	
					Frauen	Männer	Frauen	Männer
2020	W3	3	1	2	1	3	16	12
			33,3%	66,7%	25,00%	75,00%	57,14%	42,86%
2020	W2	8	4	4	5	11	23	25
			50,0%	50,0%	31,3%	68,8%	47,9%	52,1%
2021	W3	2	0	2	1	3	14	20
			0,0%	100,0%	25,0%	75,0%	41,2%	58,8%
2021	W2	3	0	3	2	4	9	15
			0,0%	100,0%	33,3%	66,7%	37,5%	62,5%
2022	W3	5	2	3	3	8	36	34
			40,0%	60,0%	27,3%	72,7%	51,4%	48,6%
2022	W2	5	3	2	3	5	16	17
			60,0%	40,0%	37,50%	62,50%	48,48%	51,52%
<b>Insgesamt</b>		<b>26</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	<b>114</b>	<b>123</b>
			<b>38,5%</b>	<b>61,5%</b>	<b>30,6%</b>	<b>69,4%</b>	<b>48,1%</b>	<b>51,9%</b>

\* (Die Gruppe der Kommissionsmitglieder schließt die Statusgruppen Professor:innen, Studierende, Externe und MTV ein, wobei letztere nicht stimmberechtigt sind. Beratende Mitglieder werden nicht mitgezählt.)

Die Teilnahme an jeder Berufungskommission, angefangen von der Einigung über den Entwurf des Ausschreibungstextes über die 1. Auswahlitzung sowie die Lehrproben, Vorstellungsvorträge und Einzelgespräche bis hin zur Abschlussitzung, bedeuten einen enormen zeitlichen und personellen Aufwand der Gleichstellungsbeauftragten.

Seit 2017 gibt es den „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der MHH“, der u.a. der bzw. dem Vorsitzenden einer Berufungskommission auferlegt, alle Mitglieder auf die Pflicht zur diskriminierungsfreien Durchführung des Verfahrens hinzuweisen. Inhalt ist weiterhin, dass während des laufenden Verfahrens die Auswahlkriterien nicht mehr geändert werden dürfen, und dass es ausreicht, wenn ein Mitglied eine anonyme Wahl abhalten möchte, dass dieses entsprechend angewandt wird. Die Durchführung von Gender Trainings für Kommissionsmitglieder – aktuell mit dem Fokus auf unbewusste Denkmuster und Vorurteile – ist durch den Leitfaden vorgesehen. Ab Januar 2022 werden die Trainings regelmäßig angeboten. Insgesamt fanden im Jahr 2022 vier Workshops mit insgesamt 35 Teilnehmer:innen statt. Zwei geplante Workshops mussten aufgrund von Krankheit und daraus folgender zu geringer Anzahl an Teilnehmenden abgesagt, bzw. verschoben werden.

Zusätzlich besteht an der MHH die Regelung, dass alle Mitglieder von Berufungskommissionen das Training absolvieren müssen und nach dreimaliger Aufforderung ohne Reaktion bis zur erfolgreichen Teilnahme am Workshop von Berufungskommissionen ausgeschlossen werden.

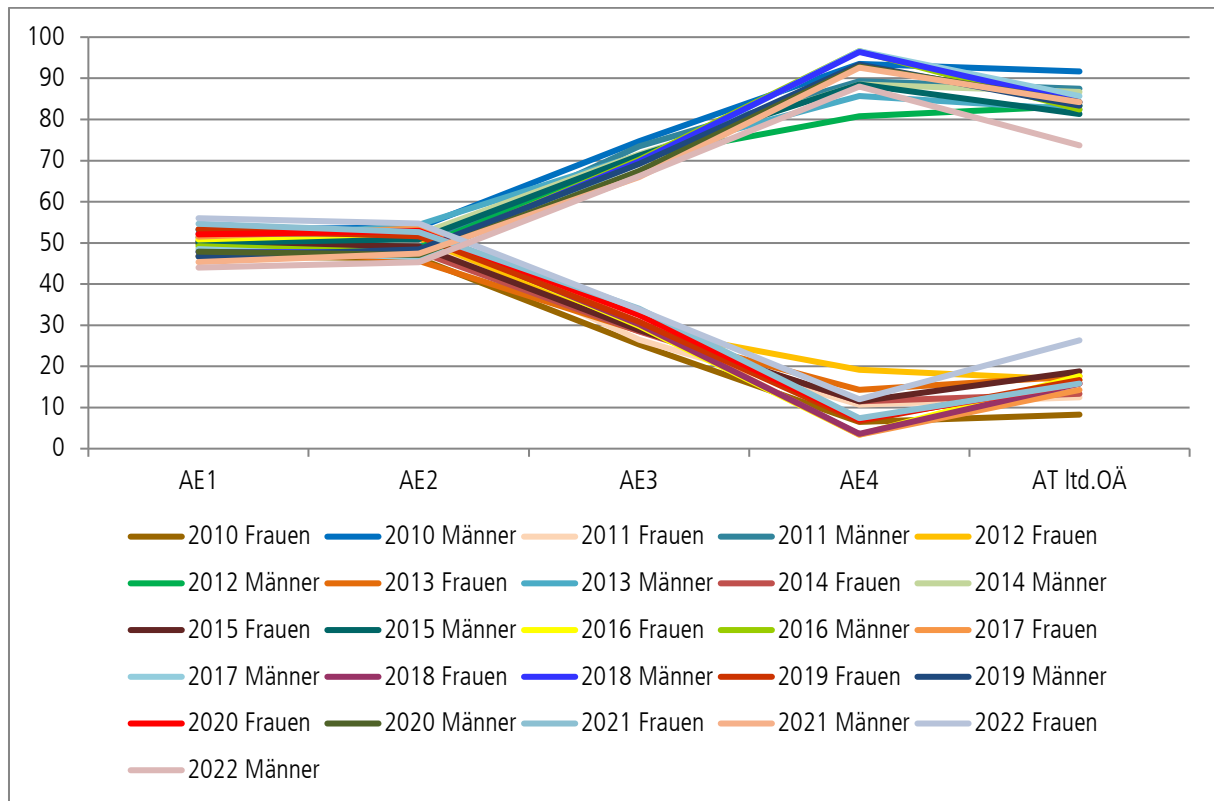
## 1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist laut Niedersächsischem Hochschulgesetz (NHG) 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. In diesen Fällen wiederum besonders, wenn es sich um Führungspositionen oder um fachliche Bereiche handelt, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, z.B. in den technischen Berufen.

Im Berichtszeitraum erhielt die Gleichstellungsbeauftragte über veröffentlichte Ausschreibungen Kenntnis von 1550 Stellenbesetzungsverfahren mit hochschulinterner und externer Ausschreibung. In 469 Fällen schaltete sie sich ein und verfolgte die Verfahren und die Auswahlbegründung im Detail. Für Bewerber:innen 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. Gleichzeitig 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.

Ein Problem aus Gleichstellungssicht ist die hohe Anzahl von Stellenbesetzungen, die an der MHH ohne Ausschreibung erfolgt. Die gesetzliche Ausschreibungspflicht (Art. 33 GG, Bestenauslese), deren Sinn darin besteht, jeder geeigneten Person den Zugang zu einer freien Stelle zu ermöglichen, ist für die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern von besonderer Bedeutung. Nur in Ausnahmefällen und nach Genehmigung des Personalrats und der Gleichstellungsbeauftragten dürfen Stellen ohne Ausschreibung besetzt werden.

Der oberärztliche Bereich stellt hier eine besondere Herausforderung dar. Um dem seit Jahren geringen Frauenanteil im oberärztlichen Bereich entgegenzuwirken, wurde im Gleichstellungsplan 2021-2023 festgeschrieben, dass oberärztliche Stellen intern auszuschreiben sind und eine aktive Ansprache von geeigneten Kandidatinnen erfolgen soll.

**Grafik 1:** Ärzt:innen an der MHH 2010 – 2022 (relative Anteile), Stand 31.12.2022

Insgesamt wurden laut Statistik des Gleichstellungsbüros 2020 bis 2022 126 Besetzungsverfahren für oberärztliche Stellen durchgeführt. Von diesen wurden lediglich neun Stellen aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung besetzt. Bei den restlichen Einstellungen wurde auf eine Ausschreibung verzichtet und es wurden 77 Männer und 40 Frauen eingestellt.



## 2 Gremienarbeit

„Die Gleichstellungsbeauftragte kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an den Sitzungen von Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.“ (Niedersächsisches Hochschulgesetz § 42).

Auf Grundlage des NHG nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Gremiensitzungen teil, dazu gehören der Senat, der Hochschulrat, die Klinikkonferenz, die Präsidiumssitzungen, die Forschungskommission, der Kita-Ausschuss, der IT-Beirat, die Kommission für Gleichstellung, die Kommission für Gute wissenschaftliche Praxis, die Studienkommission sowie Arbeitsgruppen u.a. die AG „Operieren in der Schwangerschaft“, die AG „Qualifizierung“ und die AG „Führung an der MHH“, „Green Circle“, der Krisenstab Schutzkonzept, MHH-Impuls und die AG „MHH Internationalisierungsoffensive“. Um die Teilnahme mit Gleichstellungsexpertise zu gewährleisten, hat die Gleichstellungsbeauftragte zwei Stellvertreterinnen benannt, die an ausgewählten Gremien teilnehmen.

Die AG „Operieren in der Schwangerschaft“ wurde im März 2021 auf Wunsch der Klinikkonferenz durch die Gleichstellungsbeauftragte gegründet. Ziel war die Erarbeitung eines Dokuments, in dem alle Tätigkeiten (Positiv- und Negativliste) von schwangeren Ärztinnen (im OP) aufgelistet werden. Seit dem J Hintergrund ist, dass bei einigen Vorgesetzten Unsicherheit und Unwissenheit besteht, inwiefern Schwangere grundsätzlich noch (im OP tätig) sein dürfen. Laut Herrn Dr. Baars (Gewerbeaufsichtsamt) gibt es im Mutterschutzgesetz Spielraum, sodass z.B. Chirurginnen unter Einhaltung von Rahmenbedingungen weiter operieren könnten. Für die schwangeren Ärztinnen ist es das Ziel sofern diese das möchten und aus gesundheitlichen Gründen nichts dagegen spricht möglichst lange und zugleich sicher ihrer Arbeit nachgehen können.

**Tabelle 2:** Gremien an der MHH, Stand 31.12.2022

Gremium	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
Senat	13	6	7	46,2	53,8
Sektion I	13	6	7	46,2	53,8
Sektion II	13	7	6	53,8	46,2
Sektion III	10	2	8	38,5	61,5
Sektion IV	10	5	5	50	50
Kommission für Gleichstellung	8	5	3	87,5	12,5
Forschungskommission	13	4	9	30,8	69,2
Studienkommission Humanmedizin	11	4	7	36,4	63,6
Studienkommission Zahnmedizin	10	6	4	60	40
Studienkommission Biochemie	7	3	4	42,9	57,1
Studienkommission Biomedizin	6	4	2	66,7	33,3
Studienkommission Hebammenwissenschaften	6	5	1	83,3	16,7
Studienkommission Public Health	7	2	5	28,6	71,4
Klinikkonferenz	11	5	6	45,5	54,5
Studierendenparlament	21	13	8	61,9	38,1
<b>insgesamt</b>	<b>159</b>	<b>77</b>	<b>82</b>	<b>48,4</b>	<b>51,6</b>
Personalrat	25	18	7	72	28
<b>Insgesamt inkl. Personalrat</b>	<b>184</b>	<b>95</b>	<b>89</b>	<b>51,6</b>	<b>48,4</b>

Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden und mindestens 40 % der Mitglieder stellen. (§16 Abs. 6 NHG). In Abbildung 2 ist der aktuelle Stand der Gremienbesetzung abgebildet. So arbeiten in der aktuellen Wahlperiode im Senat, in den vier Sektionen, der Kommission für Gleichstellung, der Forschungskommission, den sechs Studienkommissionen und der Klinikkonferenz insgesamt 141 Hochschulangehörige als stimmberechtigte Mitglieder mit. Darunter sind sowohl 70 Frauen als auch 71 Männer, was einer paritätischen Aufteilung entspricht. Hinzu kommen 21 Mitglieder, 10 Männer und 11 Frauen, im Studierendenparlament sowie insgesamt 25 Personalratsmitglieder (18 Frauen und 7 Männer). Auch wenn in der Gesamtheit der Gremien und Kommissionen eine fast paritätische Besetzung, mit leichtem Überhang an weiblichen Gremienmitgliedern vorliegt, so zeigt sich Veränderungsbedarf insbesondere bei der Sektion III, der Forschungskommission, der Kommission für Gleichstellung sowie den Studienkommissionen der Public Health, der Biomedizin, der Zahnmedizin, der Hebammenwissenschaften und der Biochemie.

Nur wenn Frauen ihre Sicht der Dinge selbst vertreten können, ist gewährleistet, dass ihre Anliegen und Bedürfnisse im Handeln der Hochschule auch tatsächlich Berücksichtigung finden. Dies entspricht dem gesetzlich vorgeschriebenen Prinzip des Gender Mainstreaming. Es gehört deshalb schon immer zum Kern der Gleichstellungsarbeit, Frauen über die Selbstverwaltungsgremien zu informieren und sie zu einer aktiven Mitarbeit zu motivieren. Im Ina-Pichlmayr-Mentoring und im Early Career Mentoring gibt es deshalb regelmäßig das Kamingespräch „Gremienarbeit an der MHH“, bei dem erklärt wird, wie die Gremien zusammengesetzt sind, welche Aufgaben sie jeweils haben und wie eine Mitarbeit zustande kommen kann. Insgesamt hat sich die Gremienbeteiligung von Frauen über die Jahre verbessert, doch die Bildung von Gremien und Kommissionen muss weiterhin sehr aufmerksam verfolgt werden.

„wenn Frauen ihre Sicht der Dinge selbst vertreten können, ist gewährleistet, dass ihre Anliegen und Bedürfnisse im Handeln der Hochschule auch tatsächlich Berücksichtigung finden.“

## 3 Karriereförderung

### 3.1 Early Career Mentoring



Scan or click me

Mit dem Early Career Mentoring (ECM) startet das Gleichstellungsbüro im April 2021 ein neues Mentoringprogramm für Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zu Beginn ihrer Facharztausbildung sowie für Doktorandinnen aller Fachrichtungen der MHH. Um eine nachhaltige und substanzielle Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen zu erreichen, bedarf es einer gezielten Förderung am Übergang von der Promotion zur Habilitation. Hier setzt das ECM an: Im ECM werden engagierte und qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen über einen Zeitraum von 10 Monaten gezielt gefördert und von Persönlichkeiten aus Forschung und Klinik begleitet. Das Programm basiert auf drei Säulen: Dem Gruppen-Mentoring - dem Mentoring im engeren Sinne, verschiedenen Seminaren und Workshops zur außerfachlichen Qualifizierung sowie dem Aufbau eines interdisziplinären, über die Programmlaufzeit hinausragenden Netzwerkes. Eine Auftakt- und eine Abschlussveranstaltung bilden den Rahmen des Programms. Alle Maßnahmen sind auf das Karriereziel „Führungsposition in Wissenschaft/Forschung“ ausgerichtet. Die Programmkoordination liegt beim Gleichstellungsbüro, über Auswahl und Matching wird im Dialog mit der Kommission für Gleichstellung (KfG) entschieden.

Das ECM richtet sich an Frauen, die sich gezielt mit ihrer beruflichen Laufbahn auseinandersetzen wollen und/oder eine wissenschaftliche Karriere anstreben bzw. Führungsverantwortung in Forschung, Lehre, Klinik oder Wissenschaftsadministration übernehmen wollen.

Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie der MHH soll im ECM ein besonderer Schwerpunkt auf die Förderung internationaler Kandidatinnen gelegt werden. Zu diesem Zweck werden alle Informationen (gedruckt und digital) zweisprachig angeboten. Viele Veranstaltungen finden in englischer Sprache statt.



Foto 1 Vortrag von Prof.'in Dr. Sabine Oertelt-Prigione

Am 18. Oktober 2021 startete der 1. Durchgang des ECM mit 14 Mentees (acht Medizinerinnen und sechs Doktorandinnen aller Fachrichtungen) und sechs Mentor:innen mit einer feierlichen Auftaktveranstaltung, bei der Prof.'in Dr. Sabine Oertelt-Prigione einen Vortrag zum Thema „Do we really need a gender-sensitive Research?“ hielt.

Im Anschluss hatten die Mentees die Möglichkeit, in einem Expertinnengespräch mit Professorin Oertelt-Prigione erste Fragen zu ihrem Karriereweg zu klären.

Während der Laufzeit des Programms finden in der Regel zwei Veranstaltungen pro Monat statt. Bei der Konzeption des Programms wurde darauf geachtet, dass alle drei Säulen des Mentoring regelmäßig Berücksichtigung finden. Der Fokus lag auf der individuellen Karriereentwicklung der Teilnehmerinnen und dem Aufbau eines stabilen, tragenden Netzwerkes auch über die Programmlaufzeit hinaus.

Im Gleichstellungsbüro werden laufend statistische Daten zur Gleichstellung erhoben und ausgewertet. Wie bereits erwähnt, versuchen Mentoring-Programme dem Phänomen der „leaky pipeline“, d.h. dem überdurchschnittlichen Ausscheiden qualifizierter Frauen in der Postdoc-Phase, entgegenzuwirken. Als individualisierte Maßnahme der Karriereförderung ist Mentoring ein sehr erfolgreiches Instrument. Zur

Klärung der Frage einer strukturellen Verbesserung bzw. Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Medizin besteht noch erheblicher Forschungsbedarf.

2. Durchgang ECM

Analog zum ersten Durchgang gibt es auch im zweiten Durchgang ein umfangreiches Workshopangebot:

Datum	Veranstaltung
Fr, 14.10.2022	Auftaktveranstaltung
Do, 03.11.2022	Start ECM mit dem Gleichstellungsbüro
Fr, 04.11.2022	Workshop 1: Einführung in das Mentoring und die Mentoring-Partnerschaft - mit Anna Brandes
Do, 10.11.2022	Stammtisch
Do, 08.12.2022	Stammtisch
Di, 20.12.2022	Kamingespräch 1: Gleichstellung an der MHH - mit Nadine Nelle

Bei der Auswahl der Mentees wurde verstärkt auf Diversität geachtet, so dass nun 6 der 14 Mentees einen internationalen Hintergrund haben. Alle Veranstaltungen finden in englischer Sprache statt und sowohl die Ausschreibung als auch alle Materialien sind zweisprachig verfügbar.

Darüber hinaus werden alle Veranstaltungen des ECM kontinuierlich durch quantitative Erhebungen begleitet. Die Auswertung der erhobenen Daten dient als Grundlage für die Überprüfung der Qualität des Programms und seiner möglichen Wirksamkeit.

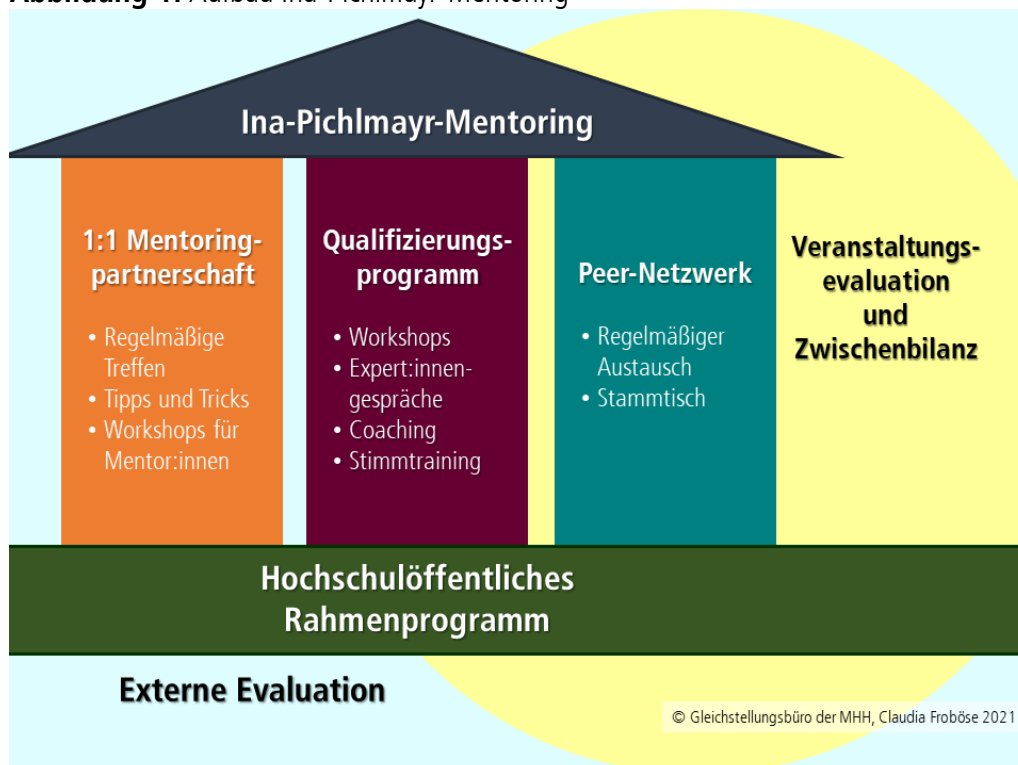
### 3.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring



Scan or click me

Das 2004 erstmalig durchgeführte und inzwischen sehr renommierte In-House-Mentoring-Programm „Ina-Pichlmayr“, inklusive einer Kooperation mit der Stiftung Tierärztliche Hochschule (TiHo) ging 2019 in die 10. Runde. Nach einer gelungenen öffentlichen Jubiläumsauftaktveranstaltung startete das Programm Ende 2019 mit dem ersten Workshop „Einführung in die Mentoringpartnerschaft“. Damit begann sowohl die Partnerschaft zwischen Mentee und Mentor:innen, der Peer-Austausch unter den Mentees als auch das umfangreiche anderthalbjährige Qualifizierungsprogramm.

**Abbildung 1:** Aufbau Ina-Pichlmayr-Mentoring



Im Jahr 2020 folgten weitere Workshops bis die COVID-19-Pandemie, zunächst neben dem gesellschaftlichen Leben, auch das Programm zunächst zum Erliegen brachte. Nach kurzer Zwangspause ab März 2020 wurden die Präsenzveranstaltungen von der Koordinatorin Dr. Maria Neumann und den tatkräftigen Trainer:innen kurzerhand in Online-Formate umgewandelt und der Betrieb bereits Ende April 2020 wieder aufgenommen.

Während im Spätsommer 2020 dann wieder Präsenzveranstaltungen möglich waren, wurden ab November 2020 mit der zweiten Welle (und dann folgenden dritten Welle) der COVID-19-Pandemie erneut Online-Veranstaltungen angeboten. Das Programm wurde bis Mai 2021 weiter online durchgeführt und mit dem Stimmtraining und der öffentlichen Abschlussveranstaltung in Präsenz bzw. einer Hybrid-Veranstaltung zu einem erfolgreichen Abschluss gebracht.

Die Ausschreibung für den 11. Durchgang lief vom 25.06. bis 01.08.2021. Eine Rekordzahl von 42 Wissenschaftlerinnen (36 MHH, 6 TiHo) bewarb sich um je einen der 22 Plätze des Programms. Durch die Programmleitung, die Koordinatorin und die KfG wurden 19 Wissenschaftlerinnen von der MHH und drei von der TiHo ausgewählt. Insgesamt erklärten sich 16 Mentorinnen und sechs Mentoren, zwei sind Angehörige der TiHo, bereit, die Betreuung einer Mentee zu übernehmen.

Das Programm startete in Präsenz mit der Auftaktveranstaltung in dessen Rahmen Professorin Gudrun Göhring als Vorsitzende der Kommission für Gleichstellung das Grußwort und die Einführungsrede, sowie Professorin Gabriele Kaczmarczyk aus Berlin die Keynote gehalten haben. An Themenwänden konnte zu den Bereichen „Gleichstellung“, „Karriereförderung“ und „Work-Life-Balance“ mit Moderatorinnen aus dem Team des Gleichstellungsbüros eine erste Möglichkeit des Austausches untereinander wahrgenommen werden.

Die externe Evaluation des 10. Durchgangs wurde parallel zum Programmabschluss und dem Start des 11. Durchgangs von Mai bis Dezember 2021 durchgeführt und im Jahr 2022 veröffentlicht und vorgestellt.

**Tabelle 3:** Programmablauf des 10. Durchgangs

<b>07.11.2019</b>	<b>Jubiläumsauftaktveranstaltung und Vernetzungstreffen</b> Ort: Hörsaal B
<b>14.11.2019</b>	<b>Start mit dem Gleichstellungsbüro</b> Ort: Seminarraum 75
<b>29./30.11.2019</b>	<b>Einführung in das Mentoring und die Mentoring-Partnerschaft</b> Ort: Seminarraum 1+2
<b>11.-12.12.2019/ 13.-14.12.2019</b>	<b>Workshop "Potenzialanalyse und Karriereplanung"</b> Ort: Seminarraum Anatomie
<b>08.-09.01.2020/ 10.-11.01.2020</b>	<b>Workshop "Auf der Konferenz"</b> Ort: Seminarraum Anatomie, Seminarraum in 2 Teilgruppen
<b>23.01./06.02.2020</b>	<b>1. Gruppencoaching Gruppe I+II</b> Ort: TPFZ
<b>13./ 20.02.2020</b>	<b>Workshop „Worauf es ankommt, damit es ankommt - Kompliziertes einfach(er) kommunizieren“</b> Ort: PFZ Seminarraum 73/74
<b>26.02.2020</b>	<b>Expertinnen-Gespräch "Organe, Gremien und Kommissionen an der MHH"</b> Ort: Seminarraum 70
<b>17.-18.04.2020/ 08.-09.05.2020</b>	<b>Workshop „Zeitmanagement“</b> Ort: Online in 2 Teilgruppen individuelle Gespräche telefonisch zwischen 29.04. und 09.06.2020
<b>29.04.2020</b>	<b>Expertinnen-Gespräch „Gute wissenschaftliche Praxis“</b> Ort: online
<b>14./15.05.2020</b>	<b>2. Gruppencoaching Gruppe I</b> Ort: online
<b>11./12.06.2020</b>	<b>2. Gruppencoaching Gruppe II</b> Ort: online
<b>03.09.2020</b>	<b>Zwischenbilanzveranstaltung für Mentees und ihre Mentor:innen</b> Ort: Hörsaal R
<b>09.09.2020</b>	<b>Expertinnen-Gespräch „Habitationsverfahren“</b> Ort: Online
<b>25.-26.09.2020</b>	<b>Workshop „Kommunikation und Konfliktkompetenz“</b> Ort: Seminarraum 1+2 J02
<b>1.-2.10.2020</b>	<b>Workshop „Führungskompetenzen und Moderation“</b> Ort: Universalkursraum K20
<b>08.10.2020</b>	<b>Experten-Gespräch „Leistungsorientierte Mittelvergabe“ - Jörg Strate</b> Ort: Online

03.12.2020/ 13.01.2021	<b>3. Gruppencoaching Gruppe I+II</b> Ort: Online
10.-11.12.2020	<b>Workshop „Resilienz“</b> Ort: Online
20.-21.01.2021/ 25. -26.05.2021	<b>Workshop „Besser visualisieren“</b> Ort: Online
19./26.02.2021	<b>Workshop „Drittmittel und Forschungsförderung“</b> Ort: Online
25.02.2021/11.03. 2021	<b>4. Gruppencoaching Gruppe I+II</b> Ort: Online
04./05.03.2021	<b>Workshop „Berufungstraining“</b> Ort: Online
21.05./04.06.2021	<b>Workshop: „Scientific Writing“</b> Ort: Online
05./12./15.06. 2021	<b>Stimmtraining</b> Ort: Lehrraum 30, 31, Seminarraum 1+2 in 2 Teilgruppen
25.06.2021	<b>Abschlussveranstaltung</b> Ort: Hörsaal D, Online

Das Programm des laufenden 11. Durchgangs konnte abgesehen von drei Workshops im Zeitraum Januar bis März 2022, die online stattfinden mussten, beinahe unbehelligt von COVID-19-Schutzmaßnahmen durchgeführt werden. Inhaltlich orientiert sich das Programm des 11. Durchgangs stark am 10. Durchgang. Der Abschluss für den 11. Durchgang ist für Mai 2023 geplant.

### 3.3 Ellen-Schmidt-Programm



Scan or click me

Das Ellen-Schmidt-Programm (ESP) zur Habilitationsförderung ist seit 2004 eines der zentralen Instrumente der Förderung von Wissenschaftlerinnen an der MHH. Es unterstützt Frauen gezielt in der Endphase ihrer Habilitation. Die MHH stellt seit 2016 jährlich 250.000 Euro dafür zur Verfügung, zuvor waren es über mehrere Jahre 150.000 Euro. An den Start gegangen war das Programm 2004 zunächst mit einer Fördersumme von 50.000 Euro. Im Laufe der Jahre, zunehmend auch gespeist aus Absolventinnen des Mentoring-Programms, zeigte sich durch die wachsende Zahl an Bewerbungen, wie groß der Bedarf an gezielter Forschungsfreistellung für Frauen gerade in dieser Karrierephase ist, und die MHH kam diesem Bedarf mit ihrer großzügigen Erweiterung der Fördermittel nach. Durch das ESP haben die Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, für einen begrenzten Zeitraum frei von Routinetätigkeiten die Arbeit an ihrer Habilitation voranzutreiben. Aus den Mitteln werden keine Stipendien, sondern sozialversicherungspflichtige Stellen(anteile) finanziert. Die Abteilungsleiter:innen garantieren die Freistellung und einen Arbeitsplatz. Sie ermutigen in vielen Fällen Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung und unterstützen sie dabei. Eine Arbeitsvertragsverlängerung um den Förderzeitraum wird von der Abteilung garantiert.

Die organisatorische Umsetzung des Programms, von der Ausschreibung über die Vertragsgestaltung bis zur Dokumentation der Ergebnisse, liegt im Gleichstellungsbüro. Die KfG prüft die Bewerbungen und wählt in Abstimmung mit der Forschungsdekanin bzw. dem Forschungsdekan die Wissenschaftlerinnen zur Förderung aus. In Abhängigkeit vom jeweiligen Antrag, d.h. von dem skizzierten Forschungsvorhaben und dem Karrierestatus, werden teils unterschiedliche Beträge bewilligt. In Absprache mit den Geförderten werden dann Umsetzungsanträge gestellt, die den individuellen Bedürfnissen angepasst

sind. Eine kurze vollständige Forschungsfreistellung ist ebenso möglich wie eine anteilige Forschungsfreistellung, die daneben die Fortführung von Aufgaben, beispielsweise in der Klinik, ermöglicht.



Foto 2: geförderte und erfolgreich abgeschlossene Habilitationen

Für die Jahre 2020 bis 2022 gingen insgesamt 31 Bewerbungen für die Habilitationsförderung ein, von denen 18 bewilligt wurden. Außerdem wurden in diesem Zeitraum acht Habilitationen mit verschiedensten Themen, unterstützt durch das ESP, fertiggestellt. Die Themenvielfalt reicht von „Psycho-Therapieoptionen bei persistierenden psychischen Störungen – Bio-psycho-soziale Perspektiven“ über „Entwicklung von Strategien zur Optimierung des Effektes von Botulinum Neurotoxin“ bis zu „Möglichkeiten der Bildgebung zur Optimierung von Diagnosestellung und interventioneller Therapie der chronischen thromboembolischen pulmonalen Hypertonie“.

Von insgesamt 95 geförderten Wissenschaftlerinnen, die alle zu Förderbeginn einen Dr./PhD-Titel hatten, haben heute 34 einen Dr./PhD-Titel, 33 einen PD-Titel und 29 einen Professorintitel (Stand 31.12.2022). Das heißt 64,2 % der Teilnehmerinnen haben das Programmziel „Habilitation“ erreicht.

Das Ellen-Schmidt-Programm ist ein herausgehobenes und besonders erfolgreiches Programm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an der MHH. Zahlreiche seit Programmbeginn geförderte Wissenschaftlerinnen konnten nicht nur die Habilitation abschließen und in der Folge eine außerplanmäßige Professur erreichen, eine beachtliche Anzahl wurde inzwischen auch auf W2- und W3-Professuren berufen. Beispielsweise werden heute das Institut für Rechtsmedizin der Universitätsmedizin Mainz und das Institut für Medizinische Virologie des Universitätsklinikums Frankfurt am Main von ehemaligen Programmteilnehmerinnen geleitet. Eine ständig aktualisierte Liste der berufenen ESP-Wissenschaftlerinnen befindet sich auf der Webseite des Programms.

**Tabelle 4:** Titelenwicklung Ellen-Schmidt-Programm und Ina Pichlmayr-Mentoring

<b>Titelenwicklung Ellen-Schmidt-Programm und Ina Pichlmayr-Mentoring*</b> (Stand: 31.12.2022)					
Teilnahme	Titel zu Beginn der Förderung				Gesamt
	kein	Dr.	PD	Prof'in	
Ellen-Schmidt-Programm	0	49	0	0	49
Ina-Pichlmayr-Mentoring	4	143	18	5	170
beide Programme (ESP + IPM)	0	46	0	0	46
	4	239	18	5	265
	Titel aktuell				Gesamt
	kein	Dr.	PD	Prof'in	
Ellen-Schmidt-Programm	0	20	18	11	49
Ina-Pichlmayr-Mentoring	0	118	19	33	170
Beide Programme (ESP + IPM)	0	13	15	18	46
	0	151	52	62	265

\*bis Bewilligungsjahr 2022 (ESP) und Durchgang 10, 2019 - 2021 (IPM)  
Gleichstellungsbüro der MHH 2023



### 3.4 DFG-Chancengleichheitsmittel



Scan or click me

Nachdem in der Vergangenheit immer wieder von den Verbundprojekten zusammen mit den Forschungsmitteln eingeworbene Chancengleichheitsmittel ungenutzt an die Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (DFG) zurückgeflossen sind, wurde an der MHH ein Programm zur effektiven Nutzung dieser Mittel konzipiert. Seit September 2013 wird ihre Verwendung nun in Absprache mit den Verbänden teilweise über eine im Gleichstellungsbüro verortete Stelle koordiniert. Organisiert werden vor allem Fortbildungsveranstaltungen, deren Inhalte sich nach den Interessen und Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen richten. Die Organisation der Workshops für das Programm profitiert immens von den Erfahrungen des ebenfalls im Gleichstellungsbüro angesiedelten Ina-Pichlmayr-Mentorings und kann beispielsweise unterstützend dem neuen Early Career Mentoring bei der Suche nach Referent:innen Hilfestellung leisten. Außerdem werden die Mittel eingesetzt, um die Kapazitäten vor allem der flexiblen Kinderbetreuungsangebote zu erhöhen und besondere Betreuungsansprüche zu realisieren, beispielsweise zu Zeiten, die von den üblichen Angeboten nicht abgedeckt werden. Die Organisation der Kinderbetreuungsangebote erfolgt durch den Familienservice, der ebenfalls im Gleichstellungsbüro verortet ist.

Im Übrigen können sich auch Forschungsverbände ohne explizit ausgewiesene Gleichstellungsmittel der DFG an dem Programm beteiligen, um die Chancengleichheit auch in ihren Verbänden zu verbessern. In diesem Zusammenhang werden bei Teilnahme fallbezogene Kosten abgerechnet.

In den Jahren 2020 bis 2022 waren an der MHH acht Verbundprojekte angesiedelt, die sich am Programm „Pools von Chancengleichheitsmitteln“ beteiligten.

**Tabelle 5:** DFG geförderte Forschungsverbände an der MHH im Überblick

<b>Verbund</b>	<b>Laufzeit der Beteiligung am Pools-Programm</b>	<b>Sprecher:in</b>
SFB 900	2018 – 2022 (Juni)	Prof. Thomas Schulz
EXC 2155	2019 – 2025	Prof. Thomas Schulz
EXC 2177	seit 2012	Prof. Thomas Lenarz
FOR 2180	2015 – 2022	Prof'in Andrea Hoffmann
FOR 2591	2017 – 2023	Prof. André Bleich
FOR 2953	2019 - 2022	PD Martina Mühlenhoff
KFO 311	2016 – 2024	Prof. Johann Bauersachs
TRR 298	Seit 2022	Prof'in Meike Stiesch

2020 konnten insgesamt elf Veranstaltungen verwirklicht werden. Darunter fanden sich beispielsweise Workshops zur besseren Visualisierung in der Wissenschaft, zum Zeitmanagement oder Potenzialanalysen für einzelne Wissenschaftlerinnen. Im letzten Quartal wurde der Fragebogen zur Bedarfsabfrage überarbeitet und eine groß angelegte Bedarfsabfrage in deutscher und englischer Sprache durchgeführt. Ziel war es, die Bedürfnisse der Wissenschaftlerinnen detaillierter zu erfassen, um das Programm 2021 noch passgenauer gestalten zu können. Die 2020 eingetretene globale COVID-19-Pandemie hat viele Bereiche zur Umplanung gezwungen. So mussten einige Veranstaltungen verschoben werden oder gar ganz ausfallen.

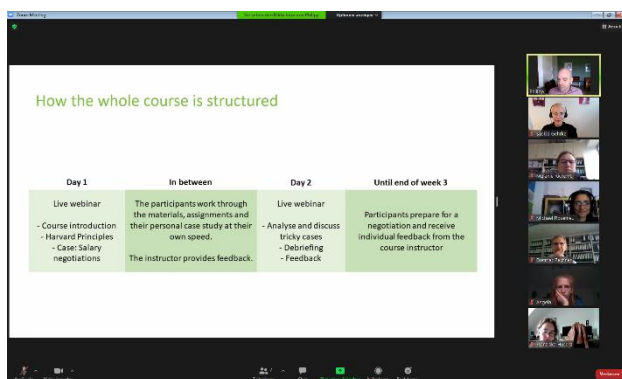


Foto 3: Online-Workshop zu Verhandlungen, durchgeführt von Philipp Gramlich, Mai 2021

Im Jahr 2021 konnten insgesamt drei von acht geplanten Veranstaltungen durchgeführt werden. Die sich stetig ändernde Pandemiesituation erlaubte es weiterhin nicht, Veranstaltungen mehrere Monate im Voraus zu planen. Auch das Format der Veranstaltungen (hybrid oder in Präsenz) gestaltete sich als eine Herausforderung in der Planung.

Die Diskontinuitäten der Veranstaltungen sind darauf zurückzuführen, dass es in den Jahren 2020-2022 insgesamt drei Stellenwechsel in der

Koordination gab. Die Stellenwechsel sind kaum zu verhindern, da für das Programm aufgrund der Abhängigkeit vom Fördergeschehen nur Jahresverträge möglich sind und die Koordinationen für längerfristige Stellen entweder innerhalb der MHH wechseln oder die MHH ganz verlassen.

Ebenso kam es vermehrt zu einer zu geringen Anzahl an Anmeldungen für Veranstaltungen, sodass den Referent:innen leider abgesagt werden musste. Auf die Nachfrage bei den Wissenschaftlerinnen und Sprecher:innen, welche Ursachen dafür verantwortlich sein könnten, wurden zum einen „Videokonferenz-Müdigkeit“ als Grund benannt, aber auch Bedenken bei der Durchführung in Präsenz. Zudem wurde angemerkt, dass die Themen der Veranstaltungen in zu engem Rhythmus wiederholt stattfinden. Außerdem sollte das Angebot stärker auf bestimmte Zielgruppen (Doktorandinnen, Postdocs, Habilitandinnen, Habilitierte und Professorinnen) zugeschnitten werden. Für 2023 wird wieder eine Bedarfsabfrage gestartet mit dem Ziel, die aktuellen Wünsche und Anliegen der Beschäftigten zu erfahren und umzusetzen.

Aufgrund der Abfragen bei den Sprecher:innen und des kontinuierlichen Feedbacks aus den Veranstaltungen wurde das Programm für 2022 in vielen Bereichen umstrukturiert. Der Fokus wurde auf Einzelförderungen verschoben. Ebenso liefen und laufen Vorbereitungen, ein Netzwerk-Forum für Wissenschaftlerinnen und Sprecher:innen zu implementieren, in welchem ein gezielter Austausch stattfinden kann, um sich zu informieren und zu vernetzen. Die Programmkoordinatorin und die Gleichstellungsbeauftragte stehen auch jederzeit für Beratungen insbesondere hinsichtlich projektspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen bei Neu- und Folgeanträgen zur Verfügung. Eine frühzeitige Beteiligung erleichtert diese Aufgabe.

Seit 2013 ist das Programm „Poolen von DFG-Chancengleichheitsmitteln“ im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting engagiert, das sich bei seinen jährlichen Treffen über die unterschiedlich organisierten Programme austauscht und Vertreter:innen der DFG einlädt, um aktuelle Informationen zur Gleichstellungsstrategie der DFG zu erhalten und insbesondere auch formale Fragen zur Abrechnung durchgeführter Maßnahmen zu klären. Besonders intensiv wurde zuletzt das EU-Forschungsrahmenprogramm „Horizon Europe“ besprochen. Geschlechtergerechtigkeit wird somit in Horizon Europe ein Querschnittsthema im gesamten Programm sein. Die "Gender dimension in research and innovation", also die Berücksichtigung von biologischen und soziokulturellen Unterschieden zwischen den Geschlechtern, wird standardmäßig in jedem Antrag erwartet.

Das Programm „Poolen von DFG-Chancengleichheitsmitteln“ hat sich seit seiner Gründung 2013 kontinuierlich weiterentwickelt. Durch den Austausch mit den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen und

regelmäßigen Vernetzungstreffen mit den Koordinator:innen der Verbünde wird das Programm fortlaufend zielgruppengerecht angepasst und optimiert, um mit neuem Elan nach dem Ende der COVID-19-Schutzmaßnahmen durchzustarten.

### 3.5 Professorinnenprogramm

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurde 2008 ins Leben gerufen, um der sogenannten „Leaky Pipeline“, also dem mit fortschreitender Karrierestufe sinkenden Frauenanteil zu begegnen. Im Kern besteht es in einer fünfjährigen Anschubfinanzierung für bis zu drei an eine Hochschule neu berufene Professorinnen. In den ersten beiden Durchgängen wurden je Professur und Jahr 150.000 Euro zur Verfügung gestellt; im dritten Durchgang waren es 165.000 Euro. Das Land Niedersachsen unterstützte die Berufungen von Frauen durch die Bereitstellung weiterer Mittel.

Die MHH war bereits 2008 und 2013 mit ihren Anträgen erfolgreich und konnte jeweils drei Vorgriffs-Professuren mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzen. Auf dieser Grundlage erhielt sie in der dritten Ausschreibung des Programms die Gelegenheit, sich mit einem Gleichstellungszukunftskonzept erneut zu bewerben. Das von der Gleichstellungsbeauftragten entworfene Konzept wurde von den Gutachtenden wiederum als förderwürdig angesehen, so dass die MHH erneut drei Professuren im Rahmen des Programms beantragen konnte. Zwei der Professuren konnten innerhalb des vom Programm vorgegebenen Zeitrahmens, bis Ende 2019, erfolgreich besetzt werden: Professorin Dr. med. Dr. phil. Sabine Salloch nahm den Ruf auf die W3-(Regel-)Professur für Ethik und Geschichte und Philosophie der Medizin an, Professorin Dr. rer. nat. Ines Yang nahm im Sinne einer vorgezogenen Berufung den Ruf auf die neu geschaffene W2-Professur für Digitalisierung und bioinformatische Datenanalyse in der Zahnmedizin an. Die dritte mögliche Professur, die für das Thema Pflegewissenschaften vorgesehen war, konnte aufgrund der Bewerber:innenlage nicht besetzt werden.

Der Konzeption des Professorinnenprogramms entsprechend verpflichtet sich die Hochschule mit der Annahme der Fördermittel zugleich zur Umsetzung von weitergeführten und neuen Gleichstellungsmaßnahmen. Bei der Berufung von Regelprofessuren werden dafür neben den Mitteln der Hochschule auch Gleichstellungsmittel aus dem Professorinnenprogramm (bzw. durch die Nachbesetzung einer Regelprofessur freiwerdende Mittel) eingesetzt. In ihrem Gleichstellungszukunftskonzept hat sich die MHH Maßnahmenpakete in sechs Handlungsfeldern vorgenommen: (1) Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen, (2) Führung und geschlechtergerechte Hochschulkultur, (3) Klinik und Klinikneubau, (4) Drittmittelverbünde, (5) Familienfreundlichkeit und (6) geschlechtersensible Medizin. Die folgenden Stellen wurden als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen an der MHH implementiert:

#### Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin an der MHH



Es wurde eine 50%-Stelle für fünf Jahre zur Koordinierung des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin MHH eingerichtet. Das Kompetenzzentrum wurde bereits im Dezember 2009 an der MHH gegründet und soll langfristig der Vernetzung und Unterstützung aller am Thema „Medizin und Geschlecht“ Interessierten dienen und die Thematik an der MHH in Forschung, Lehre, Fort- und Weiterbildung etablieren. Organisatorisch ist die Koordinationsstelle zum Institut für Ethik, Geschichte und Philosophie der MHH gewechselt und wird dort von der Institutsleiterin Professorin Salloch betreut.

## Early Career Mentoring

Mit dem Early Career Mentoring (ECM) begann das Gleichstellungsbüro im April 2021 ein neues Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen aller Fächer der MHH) und für Ärztinnen am Beginn ihrer fachärztlichen Ausbildung. Um eine dauerhafte, substanzielle Erhöhung des Frauenanteils auf allen Karrierestufen zu erreichen, ist eine gezielte Förderung am Übergang von der Promotion zur Habilitation notwendig. Genau hier setzt das ECM an: Im ECM werden engagierte und qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen über einen Zeitraum von 10 Monaten gezielt gefördert und von Persönlichkeiten aus der Forschung und dem Klinikbereich begleitet. Das Programm besteht aus drei Säulen: Dem Gruppenmentoring – dem Mentoring im engeren Sinne, verschiedenen Seminaren und Workshops zur außerfachlichen Qualifizierung sowie dem Aufbau eines interdisziplinären, tragenden Netzwerks über die Programmlaufzeit hinaus. Eine Eröffnungs- und Abschlussveranstaltung bilden den Rahmen für dieses Programm. Alle Maßnahmen sind auf das Karriereziel „leitende Funktion“ in der Wissenschaft/Forschung ausgerichtet. Die Programmkoordination liegt im Gleichstellungsbüro, über Auswahl und Matching wird im Dialog mit der Kommission für Gleichstellung (KfG) entschieden.

Als Teil der Internationalisierungsstrategie der MHH wird im ECM besonderer Fokus darauf gelegt auch internationale Kandidatinnen zu fördern. Hierfür werden alle Informationen (print und digital) zweisprachig (deutsch/englisch) verfasst. Der Großteil der Veranstaltungen findet in englischer Sprache statt.



The poster for the Early Career Mentoring (ECM) program features a blue and green color scheme with a background of a microscope and a network diagram. The text is organized into several sections:

- EARLY CAREER MENTORING** (Main title)
- TARGET GROUP**
  - motivated femal health professionals in specialist training
  - motivated PhD candidates studying natural sciences at the MHH
- PROGRAM**
  - group mentoring
  - interdisciplinary
  - Qualification program
  - Networking
- APPLICATION AND FURTHER INFORMATION**
  - Application deadline: 22.08.2021
  - [www.mhh.de/gleichstellung](http://www.mhh.de/gleichstellung)

A QR code is located in the bottom right corner of the poster.

## 4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

### 4.1 Familienservice



Scan or click me

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer ist wesentliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter. Die MHH ist bereits seit 2005 als familiengerechte Hochschule auditiert und gehört damit zu den in Deutschland am längsten für ihre familienfreundlichen Maßnahmen ausgezeichneten Hochschulen. Seit 2017 ist der MHH von der berufundfamilie GmbH das Dauerzertifikat zuerkannt. Die Aufrechterhaltung des hohen Standards der Maßnahmen wird dabei weiter kontinuierlich alle drei Jahre im Rahmen eines Dialogverfahrens überprüft. Am 22. Juni 2021 nahm die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Frau Nadine Nelle das neuerlich bestätigte Zertifikat über die erfolgreiche Re-Auditierung im Jahr 2020 bei einer Onlineveranstaltung entgegen. Seit dem Frühjahr 2022 strebt die Hochschule unter erstmaliger Einbeziehung des Klinikbereiches die Gesamtauditierung der MHH an. Den Auftakt des umfangreichen Zertifizierungsprozesses bildete der Strategieworkshop im Dezember 2022.



**Foto 4:** PM1/PM3/GB und das Team Familienservice v.l.n.r. M. Saurin (Vize-Präsidentin), A. Klingebiel, K. Bugow, K. Fischer, Prof. M. Manns (Präsident), N. Nelle (Gleichstellungsbeauftragte)

Die organisatorische Verantwortung und Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule liegen im Familienservice. Die strategische Steuerung und Weiterentwicklung des Programms wurde von Beginn an durch einen hochschulinternen Beirat unterstützt, dessen Mitglieder zum Teil über die Sektionen benannt werden, in denen sie zugleich als Multiplikator:innen für das audit fungieren. Der Beirat kommt dreimal jährlich zusammen, bespricht die noch umzusetzenden Maßnahmen und erarbeitet die anstehenden Aufgaben. Seit 2016 arbeiten die Gleichstellungsbeauftragte und der Familienservice außerdem mit einem auf ihre Initiative hin gegründeten Arbeitskreis zur Umsetzung des Themas Mutterschutz für Studentinnen an der MHH zusammen.

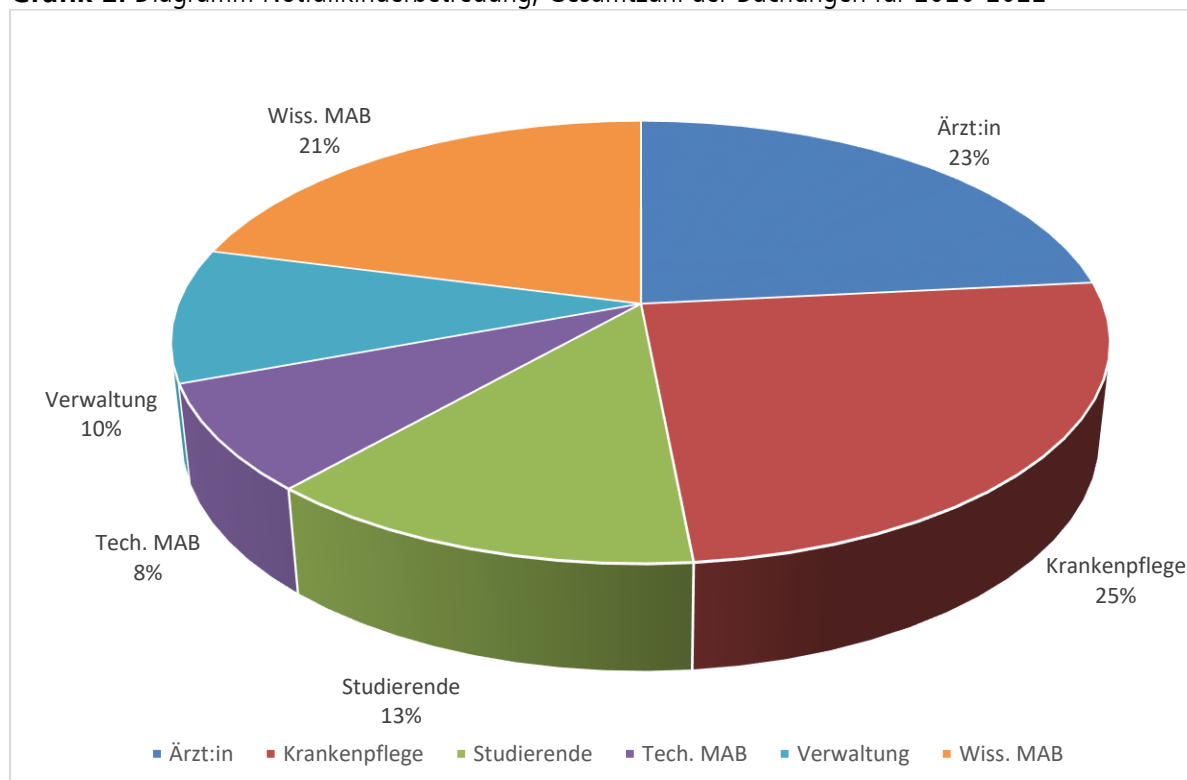
Die familienunterstützenden Angebote für die Beschäftigten und Studierenden der MHH stellen sich im Überblick wie folgt dar:

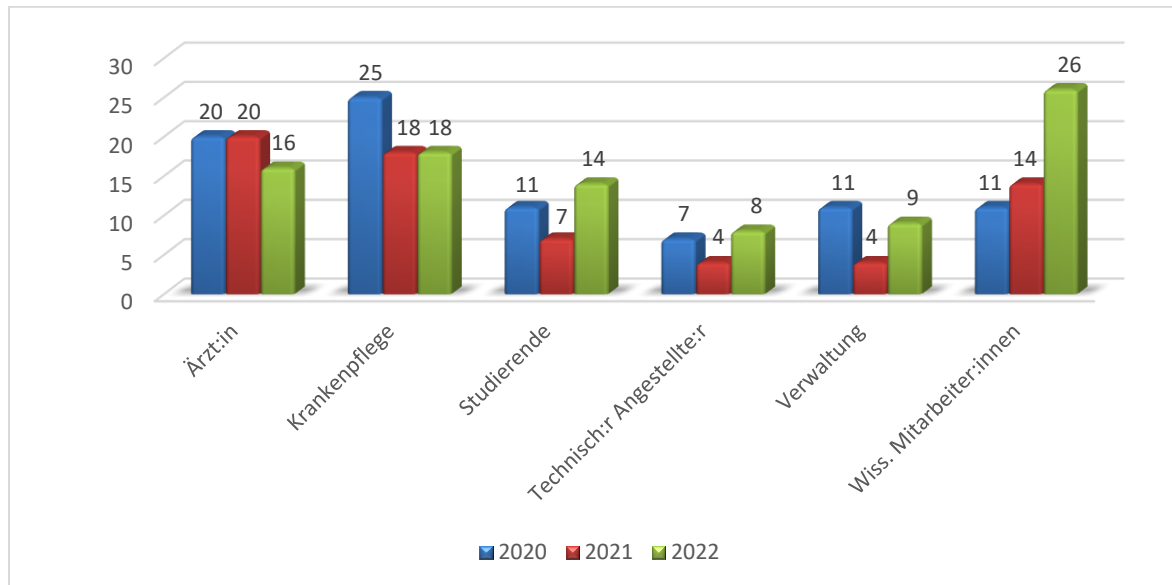
Für eine Regelbetreuung von Kindern gibt es an der MHH bis zu 404 Ganztagsbetreuungsplätze für Kinder im Alter von acht Wochen bis 14 Jahren in drei Kindertagesstätten, die auch 2020 bis 2022 von den Angehörigen der MHH vollständig genutzt wurden.

Ergänzt wird dieses Angebot durch ein breites Portfolio an flexibler Betreuung, das im Familienservice organisiert und gesteuert wird.

Fällt die Regelbetreuung der Kinder kurzfristig aus, springt die Notfallkinderbetreuung ein. Über einen externen Dienstleister garantiert die Hochschule allen Beschäftigten und Studierenden bei Anruf am Vorabend eine Betreuung ihrer Kinder an bis zu 15 Tagen pro Kind und Jahr. Dieses Angebot wurde im Berichtszeitraum von 168 Familien genutzt. An 1.364 Tagen wurden insgesamt 340 Kinder betreut. Von den DFG-Forschungsverbänden wurden insgesamt 95 Tage Kinderbetreuung in Anspruch genommen: EXC 2155 Resist - Resolving Infection Susceptibility: 4-Mal, FOR 2180 Gradierte Implantate für Sehnen-Knochen-Verbindungen: 1-Mal, FOR 2591 Severity assessment in animal based research: 2-Mal, KFO 311 (Prä-)terminales Herz- und Lungenversagen: 81-Mal, EXC 1077 Hearing 4 All: 4-Mal, SFB 900 Chronische Infektionen: Mikrobielle Persistenz und ihre Kontrolle: 3-Mal. Alle Statusgruppen nutzten das Angebot: wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zu 21 %, Ärztinnen und Ärzte zu 23 %, Studierende zu 13 %, technische Angestellte zu 8 %, Gesundheits- und Krankenpflegepersonal zu 25 %, Verwaltungsmitarbeiter:innen zu 10 % (siehe Grafik Nr. 2).

**Grafik 2:** Diagramm Notfallkinderbetreuung, Gesamtzahl der Buchungen für 2020-2022



**Grafik 3:** Diagramm Notfallkinderbetreuung, Anzahl der Buchungen nach Jahren 2020-2022

Seit 2017 ist die MHH Partnerbetrieb von Fluxx. Dabei handelt es sich um ein Notfallbetreuungs- und Beratungsangebot der Landeshauptstadt (LHH) und Region Hannover, das die bestehenden Angebote der Hochschule insofern ergänzt, als dass es auch Betreuungen in den Wohnungen der Eltern ermöglicht und zusätzlich einen Fahrservice anbietet. Zur Nutzung des Angebots durch MHH-Angehörige erstellt Fluxx regelmäßig einen Bericht. Demnach haben in den letzten drei Jahren 170 Stunden Beratungen für MHH-Beschäftigte stattgefunden. Daraus ergab sich ein Betreuungsbedarf von 670 Notfallbetreuungsstunden (inklusive zweier Über-Nacht-Betreuungen). Insgesamt wurden 840 Stunden Fluxx-Service von MHH Beschäftigten genutzt. MHH-Studierende, die das Angebot ebenfalls genutzt haben, finden in den Zahlen keine Berücksichtigung, da alle in der LHH Studierenden statistisch zusammen erfasst werden.

Die flexible Kinderbetreuung durch die Betreuungskräfte des Familienservice können Eltern in Anspruch nehmen, die einen planbaren Ausfall der Regelbetreuung kompensieren müssen oder die an Veranstaltungen, Tagungen und Kongressen teilnehmen. Voraussetzung ist, dass die Veranstaltungen außerhalb der von der Regelbetreuung abgedeckten Zeiten stattfinden. Studierenden steht das Angebot außer bei Lehrveranstaltungen auch zur Verfügung, wenn sie Prüfungen ablegen oder sich auf Prüfungen vorbereiten müssen. Im Berichtszeitraum 2020-2022 wurde das Angebot vielfach genutzt: Kinder von Beschäftigten nutzten die Betreuung an 140 Tagen, Kinder von Studierenden an 82 Tagen und dreimal wurde das Angebot im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentoring genutzt. Die Kinderbetreuung wurde außerdem einmal für ein DFG-gefördertes Verbundprojekt durchgeführt.

Rückmeldung einer Studentin, die [...] mit flexibler Kinderbetreuung unterstützt wurde: „...ich wollte mich ganz herzlich bei Ihnen und bei Frau T. [...] bedanken. Ohne sie hätte ich keine Zeit zum Lernen gehabt.“

*Rückmeldung einer Studentin, die 2022 sehr umfangreich mit flexibler Kinderbetreuung unterstützt wurde: „...ich wollte mich ganz herzlich bei Ihnen und bei Frau T. (der Kinderbetreuerin) bedanken. Ohne sie hätte ich keine Zeit zum Lernen gehabt. Vielen Dank!“*

Bereits 2018 wurde mit festen Lernsamstagen ein weiteres Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Familie eingerichtet. An diesen Tagen haben die studentischen Eltern die Möglichkeit, in der Bibliothek zu lernen, während der Familienservice ihnen eine Kinderbetreuung zur Verfügung stellt. Das

Angebot wurde im Berichtszeitraum sehr gut nachgefragt. Insgesamt wurden an 33 Lernsamstagen 80-Mal Kinder aus studentischen Familien betreut.

Die Kinderbetreuungsräume des Gleichstellungsbüros, in denen sowohl die flexible als auch die Notfallkinderbetreuung stattfindet, wurden 2022 neu gestrichen und ein neues kindgerechtes Regal, eine Garderobe für die Erzieher:innen sowie ein Trockner<sup>1</sup> neu angeschafft.

Ebenfalls ausgerichtet wurde, wie bereits seit vielen Jahren, eine Ferienbetreuung gemeinsam mit den anderen hannoverschen Hochschulen. Sowohl in den Oster- als auch in den Herbstferien gab es 2020 bis 2022 für jeweils zwei Wochen eine Betreuung. In den Sommerferien 2020 konnte das Betreuungsangebot weiter ausgebaut werden: erstmalig wurde in den fünf vollen und der letzten halben Sommerferienwoche eine Betreuung angeboten, die es bis dato nur in den ersten drei vollen Wochen gegeben hatte. Die Durchführung übernahm erneut das Zentrum für Hochschulsport (ZfH). Seit den Herbstferien 2016 findet die bereits seit 2006 angebotene Betreuung in Form des Kids-Fit-Feriencamps am Standort Leibniz Universität statt. In den ersten drei vollen Wochen der Sommerferien wurde – wie jeden Sommer seit dem Jahr 2008 – in beiden Jahren außerdem wieder eine Betreuung in Kooperation mit dem Kreisjugendwerk der AWO Region Hannover angeboten. 2021 wurde auch dieses Betreuungsangebot erweitert und steht den Eltern nun auch in jeweils zwei Wochen der Oster- und Herbstferien zur Verfügung. Aufgrund von pandemiebedingten Schulschließungen hat der Familienservice der MHH in den Weihnachtsferien 2020/2021 außerdem kurzfristig eine Feriennotbetreuung in Zusammenarbeit mit Fluxx organisiert und insgesamt 18-Mal Kinder betreut. In den Sommerferien 2022 fand zusätzlich zu den etablierten Betreuungsangeboten der AWO und des ZfH erstmals eine einwöchige Ferienbetreuung in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH statt.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Arbeit des Familienservice ist die Beratung von Beschäftigten und Studierenden. Im Berichtszeitraum fanden 107 Beratungen (74 telefonisch, 33 persönlich) statt. Häufigstes Thema waren die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die sonstigen Unterstützungsangebote für Eltern an der MHH (42-Mal), die Vereinbarkeit von Studium und Familie (25-Mal) sowie Fragen zu Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit und familiengerechten Arbeitszeiten (40-Mal). Je nach Fragestellung wurden die Beschäftigten und Studierenden auch an das Personalmanagement, Studiendekanat, Studierendensekretariat, das Studentenwerk Hannover oder das FamilienServiceBüro und die Elterngeldstelle der LHH weitervermittelt.

Umfangreiche Informationen erhielten die Beschäftigten und Studierenden wieder in den seit vielen Jahren vom Familienservice angebotenen Veranstaltungen zu den Themen „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?“ (vier Veranstaltungen mit 63 Teilnehmer:innen), „Frauen und Rente – was ist wichtig bei der DRV?“ (drei Veranstaltungen mit 59 Teilnehmerinnen) sowie „Frauen und Rente – was ist wichtig bei der VBL?“ (vier Veranstaltungen mit 80 Teilnehmerinnen). Aufgrund der COVID-19-Pandemie mussten insgesamt sieben Veranstaltungen komplett ausfallen.

Feedback einer Kursteilnehmerin: „Ich möchte mich bei allen Beteiligten bedanken [...] da ich so begeistert von dem Konzept und der Umsetzung bin.“

<sup>1</sup> Die Finanzierung und Beschaffung des Trockners erfolgte über die Betriebskita „Campuskinder“, mit denen – wie schon bei der vom Familienservice angeschafften Waschmaschine – wieder eine gemeinschaftliche Nutzung vereinbart wurde.



*Feedback einer Kursteilnehmerin: „Ich möchte mich bei allen Beteiligten bedanken die an der Organisation und Umsetzung mitgewirkt haben. In der Hochschule ist es selten möglich an wichtige Informationen für die Familienplanung zu kommen. Genauso schwierig ist es im Internet. Ich arbeite in der Pflege und habe immer ein anderes Gehalt und konnte mir nie vorstellen wie sich Elterngeld zusammensetzt. Jetzt weiß ich das und habe auch drum herum wichtige, interessante Informationen erhalten. Dass die Referent:innen direkt aus den Bereichen kamen in den die Anträge bearbeitet werden, macht die Fortbildung so empfehlenswert. Bessere, echtere und aktuellere Informationen hätte man nicht bekommen können. Ich wollte Sie das wissen lassen, da ich so begeistert von dem Konzept und der Umsetzung bin. Vielen Dank!“*

2022 wurde ein Networking-Treffen für Mütter, die als Wissenschaftlerinnen und/oder Ärztinnen an der MHH tätig sind, neu angeboten. Diese Treffen sollen dem zwanglosen Austausch unter Kolleginnen mit Kind(ern) dienen. Es sollen Kontakte geknüpft und in zweimonatlichen Treffen vertieft und gepflegt werden. Ebenso sollen Gespräche über forschungsrelevante Themen, Methoden und Unterstützungsmöglichkeiten zur Karriereförderung mit Kind/ern geführt werden können. Ziel der Veranstaltung ist der Aufbau eines Netzwerks für Mütter aus Wissenschaft und Medizin. Im ersten Jahr haben bereits drei Treffen mit 21 Teilnehmerinnen stattgefunden.

Die Vernetzung der Studierenden mit Betreuungsaufgaben wurde auch 2020 bis 2022 durch die Mailing-Liste „Studierende mit Kind“ weiter unterstützt. Die Eltern-Kind-Treffen, die seit Ende 2014 während der Vorlesungszeit nur noch dann monatlich angeboten werden, wenn sich Studierende mit einem konkreten Terminvorschlag im Familienservice melden, und ebenfalls der Vernetzung dienen können, haben 2022 wieder stattgefunden. Es gab zwei Treffen, an denen insgesamt 13 Studierende und 13 Kinder teilgenommen haben. Seit Beginn des Wintersemesters 2016/2017 gab es die „Kontaktstudierenden mit Kind“. Diese Studentinnen und Studenten, die selbst auch Kinder haben, halfen anderen studierenden Eltern (vor allem im ersten Studienjahr oder wenn diese neu an der MHH sind) bei der Kontaktaufnahme zu den studierenden Eltern an der MHH und standen auch für einen persönlichen Austausch zum Thema Studium mit Kind(ern) zur Verfügung. Im Berichtszeitraum wurde dieser Service nur einmal genutzt. Zum Ende des Jahres 2021 wurde das Angebot eingestellt, da die AStA-Projektgruppe „Studis mit Kind“ dieselben Aufgaben sehr erfolgreich übernommen hat.

Die 2012 eingeführte MensaCard Kids (kostenloses Mittagessen für Kinder von Studierenden) wurde im Berichtszeitraum insgesamt 27-Mal in Anspruch genommen. Die MensaCard Kids wird aus Mitteln des Studentenwerks Hannover finanziert.

Der 2013 eröffnete Eltern-Kind-Raum für Studierende in Gebäude I2, der als Rückzugsort für studierende Eltern gedacht ist, wurde in den Jahren 2020 und 2021 bedingt durch die COVID-19-Pandemie (kaum Präsenzveranstaltungen auf dem Campus) nur 6 Mal genutzt. Im Jahr 2022 wurde der Raum 45 Mal genutzt. Studierende können dort arbeiten, während die Kinder schlafen oder spielen, und auch kleinere Mahlzeiten können zubereitet werden.

Jeweils zum Beginn des Wintersemesters 2020/2021, 2021/2022 sowie 2022/2023 wurden die Angebote des Familienservice und des Gleichstellungsbüros den Studienanfänger:innen am ersten Tag der Einführungswoche im Rahmen der offiziellen Begrüßung vorgestellt. Darüber hinaus gab es für die neuen Studierenden jeweils am zweiten Tag der Einführungswoche einen Infostand, an dem Fragen zur

familiengerechten Ausstattung der MHH beantwortet wurden und die Erstsemester mit Kind(ern) auch wieder die „Ersti-Tasche“ mit allen relevanten gedruckten Informationsmaterialien des MHH-Familienservice, der Landeshauptstadt Hannover und des Studentenwerks Hannover erhalten haben. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurde im Berichtszeitraum außerdem die Broschüre „Rückenwind – Informationen für Eltern und Kinder an der MHH“ 2021 vollständig überarbeitet und 2022 nochmals aktualisiert; die deutschen und englischen Flyer zum Familienservice und zur Notfallkinderbetreuung, der Handzettel zu den Still- und Wickelmöglichkeiten an der MHH, die Plakate zu den Lernsamstagen, zur MensaCard Kids und zu den Kinderbetreuungsangeboten der MHH sowie die Postkarte zum Eltern-Kind-Raum wurden (zum überwiegenden Teil mehrfach) aktualisiert. Zu den verschiedenen Ferienbetreuungsangeboten der MHH wurde 2021 ein neues Plakat als Ganzjahresüberblick erstellt und 2022 erneut angepasst. Ebenfalls neu erstellt wurde ein „Laufzettel“ für schwangere Studentinnen, der einen ersten kurzen Überblick über die verschiedenen Anlauf- und Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Hochschule gibt. Die Beiträge zu den Unterstützungsangeboten durch den Familienservice der MHH für die Erstsemesterzeitung „erstis“ und für den Studienführer für den Modellstudiengang Hannibal wurden im Berichtszeitraum ebenfalls erneut aktualisiert. Ein Highlight im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Familienservice war die Durchführung eines Familientages innerhalb der MHH-Gleichstellungswoche im Mai 2022. Hier gab es neben Infoständen zu familienunterstützenden Angeboten der MHH, eine Führung durch eine smarte und barrierefreie Wohnung, zwei Fachvorträge zu den Themen „Gender Pay und Gender Pension Gap“ sowie „Mental load“ und ein Escape Game für Väter.

#### 4.1.1 Arbeitsschwerpunkt Beschäftigte und Studierende mit Pflegeverantwortung



Scan or click me

Der weitaus größte Teil der familienunterstützenden Maßnahmen des Familienservice kommt weiterhin den studentischen und beschäftigten Eltern zugute. Doch auch Beschäftigte und Studierende, die Verantwortung für zu pflegende Angehörige übernehmen, erhalten durch die MHH ein hohes Maß an Unterstützung. Aus allgemeinen Statistiken ist bekannt, dass dies im Durchschnitt etwa zehn Prozent der Beschäftigten einer Organisation und ca. drei Prozent der Studierenden betrifft. An der MHH ist also von mehr als eintausend Betroffenen auszugehen, die allerdings, anders als Eltern, oft nur zögerlich ihre Fragen und Sorgen im Arbeits- und Studiumfeld äußern.

In den Jahren 2020 bis 2022 nutzten insgesamt 58 Beschäftigte und eine Studentin die Beratung zum Thema „Pflege von Angehörigen“ im Familienservice der MHH (34 telefonisch, 25 persönlich). In den meisten Beratungen ging es sowohl um die Organisation und Finanzierung der Pflege als auch um Entlastungs- und Freistellungsmöglichkeiten sowie die Leistungen der Pflegeversicherung.

Die Informationsveranstaltung „Pflege von Angehörigen“ fand aufgrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 nur einmal online (vier Teilnehmerinnen) statt. Im Jahr 2021 nutzten 13 Teilnehmer:innen die Präsenzveranstaltung im Juni sowie neun Teilnehmerinnen die Onlineveranstaltung im Dezember. Im Jahr 2022 fand die Veranstaltung wieder in Präsenz statt und wurde im März von 13 und im Dezember von 17 Teilnehmer:innen besucht.

Seit September 2021 findet der Gesprächskreis für pflegende Angehörige wieder regelmäßig statt. Die Teilnehmer:innen treffen sich alle zwei Monate für eineinhalb Stunden in der Mittagszeit, wobei die Hälfte der Anwesenheitszeit Arbeitszeit ist. Das veränderte Konzept sieht einen kurzen fachlichen Input mit anschließendem Austausch vor. Die Themen waren: Umgang mit Inkontinenz, Entlastung durch Tagespflege, Kuren für pflegende Angehörige, Belastungen und Alltagshilfen, Selbstpflege, Vereinbarkeit, Demenz und Suizidalität bei älteren pflegebedürftigen Menschen. Im anschließenden Austausch wurden aktuelle Fragestellungen der Teilnehmer:innen besprochen. Bei den sieben Veranstaltungen nahmen insgesamt 24 interessierte Mitarbeitende teil.



Weitere Unterstützung können pflegende Angehörige durch Fluxx erhalten, da die MHH hier seit 2017 Partnerbetrieb ist. Fluxx ist ein Angebot der Landeshauptstadt und Region Hannover. Fluxx übernimmt in Notfällen spontan die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, hat zudem auch einen Belegplatz in einem Seniorenheim, berät bei Betreuungsengpässen, begleitet außer Haus und stellt Fahrdienste zur Verfügung. Im Berichtszeitraum hat niemand aus dem Mitarbeiter:innen- und Student:innenkreis der MHH diesen Dienst in Anspruch genommen.

2022 wurde gemeinsam mit dem AStA eine Umfrage unter den Studierenden zum Thema „Studium mit Pflegeverantwortung“ durchgeführt und die Ergebnisse für die Ansprache der Zielgruppe genutzt. Die Vernetzung von pflegenden Angehörigen wurde im Berichtszeitraum außerdem durch die Mailing-Liste „Pflege von Angehörigen“ weiter unterstützt.

Beschäftigte und Studierende mit Pflegeverantwortung finden auf der Homepage des Familienservice unter der Rubrik „Pflegende Angehörige“ umfangreiche und regelmäßig aktualisierte Informationen zu relevanten Themen rund um die Pflege und die Betreuung sowie deren Organisation und Finanzierung. 2021 wurde sie komplett neu strukturiert und vollständig überarbeitet. Für Studierende gibt es die Rubrik „Studieren mit Pflegeverantwortung“. Sie können diese Informationen auch über die Plattform ILIAS erreichen. 2021 wurden außerdem Plakate zu den Unterstützungsangeboten des Familienservice für Beschäftigte und Studierende, die Angehörige pflegen, und für den Gesprächskreis, neu erstellt. Da rechtliche Bestimmungen im Pflegekontext einem stetigen Wandel unterworfen sind, wurde die Broschüre „Balance – Informationen für pflegende Angehörige – Ein Leitfaden für die MHH“ 2022 vollständig überarbeitet und in neuem Design veröffentlicht. Die Broschüre gibt einen Überblick zu den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen, den Leistungen der Pflegekassen und zu weiteren Unterstützungsmöglichkeiten. Neben den Informations- und Beratungsangeboten der MHH sind vor allem regionale Unterstützungsmöglichkeiten der Landeshauptstadt und der Region Hannover aufgeführt. So haben alle Hochschulangehörigen einen schnellen Zugang zu konkreten Hilfestellungen.

## 4.2 Familien-LOM



Scan or click me

Das sogenannte Familien-LOM wurde an der MHH 2008 im Rahmen der Mitarbeit im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ eingeführt. Hierbei werden finanzielle Mittel für eine Klinik oder ein Institut der MHH bereitgestellt, wenn eine Ärztin oder Wissenschaftlerin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehrt und deutlich über den Rückkehrtermin hinaus an der MHH beschäftigt ist. Die Familien-LOM-Anträge wurden im Gleichstellungsbüro erfasst und der Kommission für Gleichstellung (KfG) zur Prüfung und gegebenenfalls Bewilligung vorgelegt. Die Mittel wurden nur dann bewilligt, wenn sie für gleichstellungsfördernde und/oder familienunterstützende Maßnahmen verwendet werden sollten. Seit Projektbeginn bis Ende 2022 wurde Familien-LOM 219-Mal ausgezahlt. Die Gesamtsumme der Förderung beläuft sich von 2008 bis 2022 auf 2.543.334,64 Euro.

Um die im Detail jeweils unterschiedlichen Verfahrensabläufe für Auszahlungsanweisungen, Materialanforderungen, personalrechtliche Maßnahmen, Umbuchungen, Dienstreiseanträge oder Investitionsbeschaffungsanträge für die Antragstellerinnen transparent zu machen und ihnen eine Orientierungshilfe für die vorab erforderlichen Kalkulationen (z.B. die Berücksichtigung von Tarifsteigerungen oder Mehrwertsteuer) zu geben, wurde ein umfangreicher Leitfaden erarbeitet und mehrfach angepasst. Zusätzlich waren in vielen Fällen Beratungsgespräche und eine Plausibilitätskontrolle von Berechnungen erforderlich.

Die programmgemäße Verwendung der Mittel muss jeweils im Folgejahr der Gleichstellungsbeauftragten und der KfG durch entsprechende Unterlagen nachgewiesen werden. Erstmals wurde aus Familien-LOM-Mitteln die Stelle der Koordinatorin für Familien-LOM vom 04.11.2020 – 31.12.2020 mit acht Wochenstunden finanziert.

Familien-LOM wurde im Jahr 2020 nur 5-Mal, 2021 insgesamt 15-Mal und 2022 sogar 20-Mal vergeben. Mutmaßlich COVID-19-bedingt haben im Jahr 2020 weniger Frauen Anträge auf Familien-LOM gestellt, bewilligt wurden die Anträge von fünf Frauen. Da im Frühsommer 2021 für die Frauenfördermaßnahme Familien-LOM verstärkt geworben wurde, u.a. im Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro der MHH und durch eine E-Mail über das Personalmanagement an alle Beschäftigten, erhöhten sich die Anträge im Jahr 2021 wieder auf 15. Durch weitere Öffentlichkeitsarbeit, wie die Entwicklung eines Flyers „Familien-LOM“ im Dezember 2021, stieg die Anzahl der bewilligten Anträge im Jahr 2022 auf 20. Damit alle Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen, die in Mutterschutz und Elternzeit gehen, zukünftig über diese Fördermaßnahme rechtzeitig informiert werden, wird der Flyer „Familien-LOM“ den Frauen direkt vom Personalmanagement beim Personalgespräch bezüglich Mutterschutz und Elternzeit ausgehändigt. Der Flyer „Familien-LOM“ wird regelmäßig jeweils am 1. eines Monats am Stand des Gleichstellungsbüros bei der „Einführung für neue Mitarbeiter:innen“ verteilt und ist auf der Homepage des Gleichstellungsbüros veröffentlicht. Aktiv geworben wird für diese Frauenfördermaßnahme auch im Rahmen des vom Familienservice initiierten seit 20.06.2022 regelmäßig stattfindenden „Networking-Treffens für Mütter, die als Wissenschaftlerinnen oder Ärztinnen arbeiten“.

Aufgrund der verstärkten Öffentlichkeitsarbeit ist seit 2020 das zeitliche Beratungsvolumen stetig gestiegen. Waren es im Jahr 2020 nur wenige Beratungen oder Anfragen, stieg der Beratungsbedarf auf 64 Anfragen/Beratungen im Jahr 2021 und auf 50 im Jahr 2022. Die häufigsten Themen waren die Mittelverwendungsmöglichkeiten bezüglich Personal-, Sach- und Investitionsmitteln bei Antragstellung

sowie Fragen bezüglich des Verwendungsnachweises nach Inanspruchnahme der Förderung. Im Jahr 2021 und 2022 kamen mehrere Umwidmungsanfragen und Umwidmungsanträge, beispielsweise von bewilligten Personalmitteln in Investitionsmitteln hinzu.

In den Jahren 2021 und 2022 wurde die Koordinationsstelle vom 01.03.2021 – 31.12.2022 mit 3 Wochenstunden aus Familien-LOM-Mitteln finanziert.

**Tabelle 6:** Familien-LOM in den Jahren 2020 - 2022

Familien-LOM 2020 – 2022				
Jahr	Anzahl			Insgesamt in €
	Ärztinnen	Wissenschaftlerinnen	gesamt	
2020	3	2	5	59.540,00
2021	7	8	15	168.148,00
2022	13	7	20	231.000,00

### 4.3 Forschungsprojekt „Väterförderung an der MHH“



Scan or click me

Vereinbarkeit ist ein Familienthema. In den letzten Jahren sind Väter zunehmend in den Fokus der Familienförderung gerückt. An der Universitätsmedizin ist diese Entwicklung bisher weitgehend vorbeigegangen. Aktive Vaterschaft<sup>2</sup> benötigt Akzeptanz bei Vorgesetzten und Kolleg:innen sowie innerhalb der Partnerschaft und der Familie. Ein gesellschaftliches Umdenken erfordert das Schaffen überprüfbarer Standards zur Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur mit der Entwicklung von Rollenmodellen und Incentives für Mitarbeiter und Studenten. Im Rahmen des Pilotprojektes „Väterförderung an der MHH“ sollen die Bedarfe der Väter evaluiert sowie spezifische Fördermaßnahmen entwickelt werden. Ziel ist die Entwicklung eines Handlungskonzeptes „Väterförderung an Hochschulen in Niedersachsen zur besseren Vereinbarkeit“.

„Wenn Sorge- und Erwerbsarbeit zu gleichen Teilen unter Müttern und Vätern aufgeteilt werden, profitieren letztendlich alle davon. Nicht zuletzt die ganze Gesellschaft.“



Foto 5: MHH Väfö 2021, Quelle: Adobe Stock

„Die Förderung aktiver Vaterschaft auf der einen Seite, fördert bzw. unterstützt die Karriereentwicklung und den beruflichen Wiedereinstieg von Müttern auf der anderen Seite. Wenn Sorge- und Erwerbsarbeit zu gleichen Teilen unter Müttern und Vätern aufgeteilt werden, profitieren letztendlich alle davon. Nicht zuletzt die ganze Gesellschaft.“ (Nadine Nelle – 2021)

Gefördert wird das seit dem 15. Dezember 2020 laufende Forschungsprojekt *Neue Wege zur*

<sup>2</sup> Als „aktive“ oder „neue“ Väter werden heute Väter verstanden, die sich mit hohem Engagement in die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder einbringen und überdurchschnittlich viel Zeit mit ihren Kindern verbringen. (Quelle: Vgl. LVR-Stabstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming. Neue Väter – Gibt es sie? Selbstverständnis und Bedürfnisse von Vätern im öffentlichen Dienst. 2020. S. 8)

*Vereinbarkeit von Beruf, Karriere, Studium und Familie durch „Väterförderung an der MHH“* durch Mittel des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen.

Gleich zu Beginn des Projekts wurde ein Beirat gegründet, der die Gleichstellungsbeauftragte Nadine Nelle, den Väterbeauftragten Prof. Dr. med. Jens Dingemann und die Projektkoordinatorin Andrea Klingebiel bei inhaltlichen Fragen unterstützt und das Thema „Väterförderung an der MHH“ bekannt macht.

Das Logo „VÄFÖ“ wurde für einen einprägsamen visuellen Auftritt entwickelt, um den Wiedererkennungseffekt zu erhöhen. Es befindet sich auf sämtlichen Kommunikationsmitteln. Zusätzlich wurde ein QR-Code generiert, der ebenfalls auf allen Kommunikationsmitteln abgedruckt wird und direkt auf die Homepage „Väterförderung an der MHH“ führt.

Im April/Mai 2021 wurden in einer Online-Umfrage männliche (m/d) Studierende und Beschäftigte der MHH zu ihren tatsächlichen Bedarfen und Wünschen bezüglich der Themen: „aktive Vaterschaft, moderne Väter, Elternzeit und Freistellungen“ befragt.

Die wesentlichen Kernthesen aus der MHH-Umfrage sind:

#### 1. Aktive Vaterschaft bedingt Akzeptanz im Unternehmen und im privaten Umfeld!

- Der Wunsch nach partnerschaftlicher paritätischer Aufgabenteilung besteht bei 79,4 % der befragten Beschäftigten und Studierenden der MHH. In die Kinderbetreuung bringen sich MHH-Väter zu 90,8 % aktiv ein und bei denen die sich noch nicht einbringen, besteht bei 76,7 % der Wunsch danach.
- Der Wunsch der Beschäftigten nach Akzeptanz für ihren Vereinbarkeitsanspruch an ihr betriebliches und privates Umfeld ist hoch. 44,9 % wünschen sich Verständnis von Vorgesetzten, 25,1 % von Kolleginnen und Kollegen, 10 % von Familie und Freundinnen und Freunden.

#### 2. Moderne Väter wünschen sich eine ausgeglichene Work-Life-Balance!

- Derzeit arbeiten 85,3 % der befragten Beschäftigten der MHH vertraglich zwischen 90-100 %. Das tatsächliche Arbeitspensum ist durch Überstunden bei vielen der Befragten höher. 66,7 % müssen Überstunden erbringen. In Bezug auf die Work-Life-Balance sind 67,2 % der befragten Beschäftigten teilweise bis sehr unzufrieden. Die Unzufriedenheit ist in Bezug auf die Berufsgruppen beim ärztlichen Dienst und bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung am höchsten.
- Bei den Studenten ist die Work-Life-Balance in Bezug auf die Anzahl der Kinder verschieden. Die Unzufriedenheit ist mit einem Kind höher als mit zwei oder drei Kindern. Der Zeitfaktor wird als häufigster Grund genannt.

#### 3. Höhere Flexibilität in Beruf und Studium bedeuten mehr Zeit für die Familie!

- Der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie besteht bei 86,2 % der befragten Beschäftigten und Studierenden der MHH.
- Bei 84,2 % der befragten Beschäftigten besteht der Wunsch nach flexiblem Arbeiten (Gleitzeit, Teilzeit, 4-Tage-Woche, mobil arbeiten). 61,7 % der befragten Beschäftigten finden es sehr gut, wenn Väter sich eine berufliche Auszeit nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren.

- 90,4 % der befragten MHH-Studenten wünschen sich grundsätzlich (bei Modulen, Vorklinik, Seminaren, Praktika) mehr Flexibilität im Studium und längerfristige bessere Planbarkeit. Die Schaffung zeitlicher Ressourcen im Studienverlauf wünschen sich 67,1 %.

#### 4. Partnerschaftlich aufgeteilte Elternzeit ist die Zukunft!

- Die bisherige Inanspruchnahme von Elternzeitmonaten steht noch nicht im Einklang mit dem Wunsch danach. Väter haben für ihre Kinder in der Vergangenheit in der Regel keine Elternzeitmonate oder nur 2 Monate Elternzeit in Anspruch genommen.
- Beim nächsten Kind wünschen sich die befragten Beschäftigten eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit und längere Elternzeiten, die Spanne liegt zwischen 2 – 12 Monaten, zudem mehr Verständnis und Entgegenkommen von ihrer:n Vorgesetzten (59,9 %) sowie Kolleginnen und Kollegen (33,6 %). Als Gründe, warum Elternzeit nicht problemlos genommen wird, werden genannt: befristete Arbeitsverträge, finanzielle Gründe, Karrierebremse, Personalschlüssel, Führungsverantwortung.

Unter Einbeziehung des Präsidiums (Prof. Dr. Frank Lammert), der Pflegedirektorin (Vera Lux), dem Asta-Referenten/Studenten (Marcel Borchert) sowie dem Geschäftsbereich I (Jörg Stühmeier) startete im September 2021 die Pilotphase mit Maßnahmen- und Konzeptentwicklung.

Als Werbung für die Pilotphase wurde ein Flyer mit den wichtigsten Eckdaten des Projektes „Väterförderung“ mit entwickelten Maßnahmen entworfen. Dieser Flyer wurde im März 2022 ins Englische übersetzt, um auch ausländische Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen zu berücksichtigen, da sie in der Regel weniger familiäre Unterstützungsmöglichkeiten in Deutschland haben.

Von den studierenden Vätern wurden in der Umfrage von 2021 verschiedene Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen und eine höhere Flexibilität gewünscht. Daher stimmten sich der Familienservice der MHH mit dem Studiendekan Prof. Ingo Just, der Bereichsleitung Dr. Carina Olms sowie dem Asta-Referenten Marcel Borchert und der Studentin Julia Spanier bezüglich eines neu entwickelten Leitfadens für den Nachteilsausgleich für Studierende mit Familienverantwortung ab. Um weitere zeitliche Ressourcen für Studierende mit Kind(ern) zu schaffen, wurde der Eltern-Kind-Raum für Studierende im Gebäude J2 ab Januar 2023 mit einem speziell freizuschaltenden Multi-Karten-Zugang versehen, so dass die zeitaufwändige Schlüsselausleihe entfällt. All diese Maßnahmen kommen sowohl studierenden Vätern als auch studierenden Müttern zugute.

Als wichtigste Maßnahme ist die „Vernetzung von Beschäftigten und Studierenden der MHH“ zu sehen. Durch regelmäßige Treffen, insbesondere der unterschiedlichen Hierarchieebenen, sollen neue positive, betriebliche unterstützende Rahmenbedingungen geschaffen und ein familienbewusstes Betriebsklima gefördert werden. Durch das Vernetzen aller Berufsgruppen und Studierenden miteinander soll eine „soziale Akzeptanz“ innerhalb der MHH für „aktive Väter“ und „Vereinbarkeitskultur“ gefördert werden. Ein erstes Vernetzungstreffen in Präsenz erfolgte am 22.11.2021 mit 21 Personen aus verschiedenen Berufsgruppen (Wissenschaftler:innen, Ärzt:innen, med.-techn. Dienst, der Verwaltung und Studierende). Ein Kurzvortrag „Vereinbarkeit aus Väterperspektive“ von Jörg Stühmeier (Leitung Geschäftsbereich I – Personal/Organisation) war der Auftakt zur Diskussion über mögliche Maßnahmen zu den Themen Unternehmenskultur, Arbeitszeitmodelle, Mobiles Arbeiten, Kinderbetreuung und Finanzausgleich. In einem zweiten Vernetzungstreffen am 21.03.2022 präsentierte Prof. Frank Lammert (Vorstand

Krankenversorgung) das Thema "Arbeitszeitmodelle in der Universitätsmedizin - ein gordischer Knoten?". Inhaltlich ging es u.a. um Flexibilisierung der Arbeitszeit, Formen der Arbeitszeitvariation sowie daraus resultierende Work-Life-Balance und verschiedene Arbeitszeitmodelle unter besonderer Berücksichtigung der unterschiedlichen Arbeitnehmeransprüche der Generation Y und Generation Z. Diese Themen wurden im Anschluss kontrovers von allen Teilnehmenden diskutiert. An diesen beiden Vernetzungstreffen nahmen 30 Personen, überwiegend beschäftigte Väter, teil.

Als zweite Maßnahme wurden für die Zielgruppe „aktive Väter“ besondere Veranstaltungsangebote und verschiedene Veranstaltungsformate, wie Vortrag, Workshop, Spiel und individuelles Coaching ausgewählt. Diese Angebote sollen Väter von Beginn an in ihrem Engagement der aktiven Vaterschaft stärken und für mehr Achtsamkeit, Aufklärung und Akzeptanz in Bezug auf die Themenfelder „aktive Vaterschaft“, „Väter & Vereinbarkeit“, „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“, „Kommunikation in Familie & Beruf“, „Rollenbilder“ u.a. sorgen.

Um „werdenden Vätern“ eine zielgruppenspezifische Veranstaltung anzubieten, wurde am 29.09.2021 ein Kooperationsvertrag mit dem Verein mannigfaltig e.V. Hannover für das Jahr 2022 geschlossen. Herr Axel Hengst bietet seitdem in den Räumen der Elternschule im Perinatalzentrum der MHH regelmäßig Kurse zum Austausch mit anderen werdenden Vätern der MHH (Titel: „Bald Papa“) an.

Folgende weitere Veranstaltungen und individuelle Coachings wurden im Jahr 2022 im Rahmen des Projektes „Väterförderung an der MHH“ für alle männlichen (m/d) Studierenden und Beschäftigten der MHH mit Kind(ern) oder als werdende Eltern durchgeführt:

Am 28. März 2022 hielt Nils Seiler (Referent, Elterncoach - Berlin) einen Online-Vortrag mit anschließender Reflexion der Teilnehmer zum Thema "Familienarbeit und Mental Load (fair)teilen". Die zumeist unsichtbare Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben und die alltägliche Verantwortung und unbezahlter Sorgearbeit für Haushalt und Familie sowie Beziehungspflege entstehen, sollten in partnerschaftlichen Beziehungen wahrgenommen, thematisiert und fair aufgeteilt werden. Am 06. Mai 2022 führte Nils Seiler einen Workshop zum Thema Rollenbilder "Super Dad!? Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit" durch. Unter der Leitung von Axel Hengst (mannigfaltig e.V. Hannover) fand am 18. Mai 2022 ein Escape Game "Wo ist Papa ...?" - ein Vätervormittag mit Rätseln rund um das Thema Väter-Leben mit Prof. Jens Dingemann (Väterbeauftragter der MHH) statt. Am 24. Juni 2022, 05. Juli 2022 und 25. November 2022 wurden von Nils Seiler jeweils 90-minütige Coachings für männliche Studierende der MHH (als Einzel- oder auch Paar-Coaching) zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium“ und am 18. Oktober 2022 für beschäftigte Väter der MHH Online-Einzelcoachings zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchgeführt. Am 30. November 2022 leitete Nils Seiler einen Online-Workshop zum Thema Life Balance „Väter in Balance: Beruf/Studium, Familie & Zeit für mich“. Dieser Kompakt-Workshop bot Impulse, Austausch und hilfreiche Strategien. Inhaltlich wurde thematisiert: Wie gelingt anderen Vätern der Balanceakt zwischen Familie und Beruf/Studium? Wie zufrieden bin ich mit den verschiedenen Lebensbereichen? Wie kann ich meinen Akku aufladen und Entspannung im Alltag finden? Dieser Kompakt-Workshop bot Impulse, Austausch und hilfreiche Strategien. Am 24. November 2022 fand eine Veranstaltung "Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit - und dann?" für (werdende) Väter und Mütter statt.



An den verschiedenen Veranstaltungen haben insgesamt 25 MHH-beschäftigte Väter teilgenommen. Zudem wurden fünf studierende Väter und sechs beschäftigte Väter von Nils Seiler individuell im Rahmen dieses Angebotes gecoacht.

Als weitere Maßnahme im Rahmen der Pilotphase „Väterförderung an der MHH“ wurde aus den vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur zur Verfügung gestellten Projektmitteln das innovative finanzielle Anreizsystem „Väter-LOM“ für alle beschäftigten Väter der MHH (analog zu der bereits seit langem etablierten Frauenfördermaßnahme „Familien-LOM“ für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen) neu konzipiert. Es wurde in dieser Testphase erprobt und abschließend evaluiert. Zielsetzung des Instruments „Väter-LOM“ war es, beschäftigten Vätern finanzielle Anreize zu setzen, wenn sie als „aktive Väter“ mehr als sechs Monate Elternzeit nehmen und sich mehr als vorher mittels dieser zeitlichen Ressourcen um die Familie kümmern können. Denn eine Studie „Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter“<sup>3</sup> hat gezeigt, dass Väter, die Elternzeit nehmen, sich auch langfristig mehr an häuslicher Sorgearbeit beteiligen und sie so ihren Partnerinnen einen frühzeitigen Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen und damit deren Karrierechancen erhöhen. Finanzielle Anreize durch „Väter-LOM“ drücken zudem bei den Vätern, aber auch bei Kolleg:innen, Vorgesetzten, Partner:in, Freunden und Familie die besondere Wertschätzung „für das Nehmen von Elternzeit“ aus. Im Antragsverfahren konnten an der MHH beschäftigte Väter finanzielle Mittel für gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen erhalten, wenn sie mindestens sechs Monate Elternzeit im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes genommen haben. Aufgrund der Pilotprojektphase mussten die Kinder der antragstellenden Väter in der Zeit vom 01.01.2021 – 31.12.2021 geboren worden sein und die Anträge bis zum 31.03.2022 gestellt werden. Alternativ konnte aktiven studierenden Vätern ein „Unterstützungsgeld“ auf Antrag gezahlt werden. Insgesamt wurden fünf Anträge auf Väter-LOM in Höhe von je bis zu 5.000,00 Euro und 1 Antrag auf Unterstützungsgeld für Studierende Väter über 500,00 Euro gestellt.

Für positive breite Öffentlichkeitsarbeit sorgte die Nominierung des Forschungsprojektes „Väterförderung an der MHH“ beim Impact of Diversity Award 2022. Das Projekt VÄFÖ „Väterförderung an der MHH“ gehörte beim Impact of Diversity Award IOD 2022 unter der Kategorie „Diversity Dad Award“ zu den drei Finalist:innen.

#### 4.4 Väterbeauftragter



Scan or click me

Die Idee zur Ernennung eines Väterbeauftragten wurde 2019 in das Handlungsprogramm des „audit familiengerechte hochschule“ aufgenommen. Es folgte eine Ausschreibung der Stelle in den Hochschulgremien, die Konzeption und Definition des Aufgabenspektrums dieser neuen Position und schließlich die Ernennung von Prof. Jens Dingemann zum 1. Väterbeauftragten der MHH am 1. Januar 2020.

Wie in der Konzeption vorgesehen, besteht die Tätigkeit von Prof. Jens Dingemann aus den drei Feldern Beratung, Repräsentation und Netzwerkbildung.

Die Beratungstätigkeit umfasst eine informelle und niedrigschwellige Kontaktmöglichkeit für alle wesentlichen Bereiche des potentiellen Konfliktfeldes der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter. Im Wesentlichen wird die Beratung im Sinne einer niedrigschwelligen Begleitung der Planung von

---

<sup>3</sup> Pfahl, Reuyß, Hobler, Weeber. 2014. S. 277ff.

Elternzeit und Teilzeitarbeit angenommen. Zusätzlich wird das Angebot als Moderationshilfe bei Konflikten zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetzten angefragt. In vielen Fällen geht es um die Entwicklung einer Strategie für die bessere Vereinbarkeit für bestehende oder zukünftige Vaterschaft, die mit der Notwendigkeit der Elternzeit, einer Arbeitszeitanpassung oder einer Flexibilisierung der Dienstzeiten unterschiedliche Lösungen in den verschiedenen Arbeitsbereichen der MHH einhergeht. Das Angebot wird seit Beginn der Tätigkeit von ca. zwei Vätern pro Monat angefragt.

Die Repräsentation und Sichtbarmachung des Themas wurde in den ersten beiden Jahren der Tätigkeit auf unterschiedlichen Wegen erreicht. Neben der Präsenz in MHH-internen Medien (MHH-Info, Social Media, Webseite) konnte das „Projektteam Väterförderung“ mit dem Erreichen der Finalrunde des „Impact of Diversity Award“ (Kategorie „Diversity Dad“) mediale Aufmerksamkeit verzeichnen. Zusätzlich hat die Einrichtung der Position des Väterbeauftragten weiteres mediales und politisches Interesse geweckt, das Ausdruck in weiteren gut platzierten Presseartikeln und einer Einladung durch die Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung zu einer Diskussionsrunde in den Niedersächsischen Landtag fand.

Die Etablierung eines Väternetzwerkes konnte maßgeblich durch die Veranstaltungen im Rahmen des Projektes Väterförderung unterstützt werden. Neben zwei Netzwerktreffen im Jahr 2021 und 2022 mit MHH Vätern zu den Themen „Vereinbarkeit aus Väterperspektive“ und „Arbeitszeitmodelle in der Universitätsmedizin – ein gordischer Knoten?“ wurden unterschiedliche Veranstaltungen mit externen Referenten angeboten, die von einem immer größer werdenden Kreis von MHH Vätern aus unterschiedlichen Bereichen besucht wurden.

Neben einem Portfolio-Flyer des Väterbeauftragten, der mittlerweile zur Grundausstattung bei jeder Neueinstellung männlicher Mitarbeiter gehört, wird in näherer Zukunft ein Best Practice Leitfaden zum Thema „Väter an der MHH“ im Gleichstellungsbüro und im Präsidium konsentiert und anschließend veröffentlicht werden. Das Gleichstellungsbüro und der Väterbeauftragte blicken zusammenfassend auf zwei erfolgreiche erste Jahre zurück und haben für die Zukunft die Vision, die Aktivitäten auf diesem wichtigen Feld weiter fortzusetzen, zu entwickeln und auszubauen.

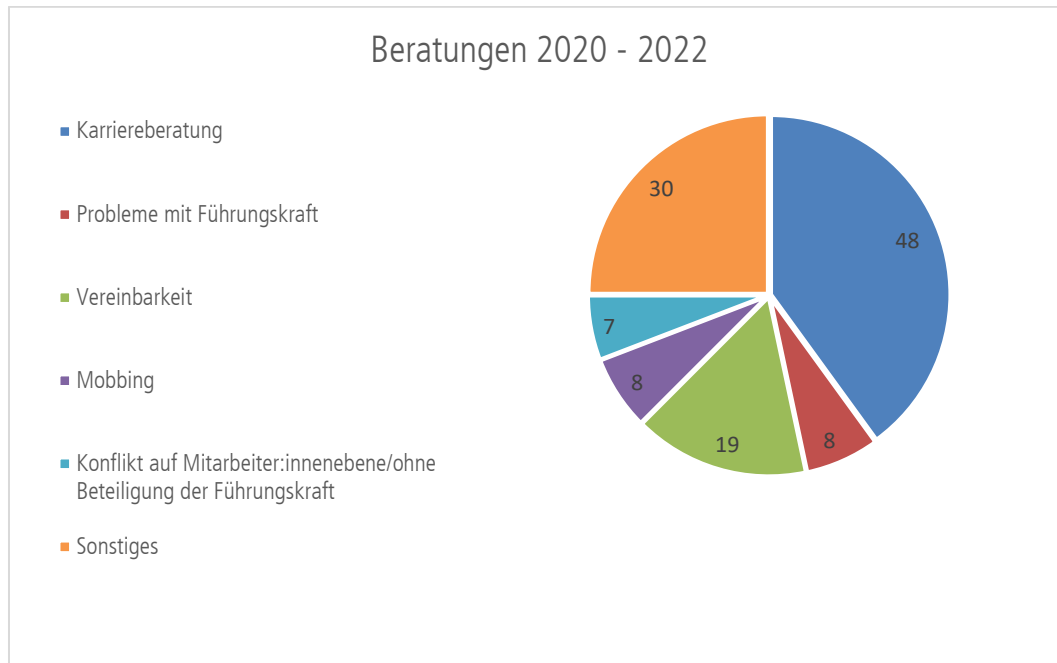
Am 08. Juni 2022 diskutierte der Väterbeauftragte der MHH Prof. Dr. Jens Dingemann auf Einladung von Frau Daniela Behrens (Niedersächsische Ministerin für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung) im Leinesaal des Landtags Hannover mit weiteren Expert:innen die Auswirkungen der Pandemie aus gleichstellungspolitischer Sicht "Corona - und plötzlich mit Kind & Kegel zuhause! Wie kommen wir zu mehr Entlastung von Care-Arbeit? Wie gelingt eine bessere Arbeitsteilung im Privaten?"

In der Veranstaltungsreihe "Väter und Familien nach der Corona-Pandemie" war Prof. Dr. Jens Dingemann am 14. Juni 2022 in seiner Funktion als Väterbeauftragter als Referent zum Thema "Aktive Vaterrolle" zu Gast. Die Online-Fachgespräche werden vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung gefördert.

## 5 Beratungen

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt 113 allgemeine Beratungen zu unterschiedlichen Themen von der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Dazu kommen noch 40 Beratungen zu sexueller Diskriminierung und Gewalt, die ebenfalls im Gleichstellungsbüro durchgeführt wurden.

**Grafik 4:** Beratungsfälle 2020 - 2022



Besonders häufig war das Thema Karriere der zentrale Punkt in den Beratungen. Auch Probleme mit Vereinbarkeit, Mobbing, Konflikte mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten wurden oft als Grund für die Beratungen genannt. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum sind uns deutlich weniger Beratungsfälle insgesamt angetragen worden. Da sich die grundlegenden Parameter (Ressourcen von Kinderbetreuung/Vereinbarkeit, Zusammensetzungen in Teams, Arbeits- bzw. Studienbedingungen, Diskriminierung aufgrund von Geschlecht usw.) jedoch nicht radikal verändert haben, gehen wir von einer starken Untererfassung und einem „Pandemieknick“ in unserer Statistik aus.

## 6 Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist ein Thema, das regelmäßig in den Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten zur Sprache kommt. Dabei wenden sich nicht nur Betroffene, meist Frauen, an die Gleichstellungsbeauftragte, auch Kolleg:innen und Vorgesetzte werden aktiv, um Betroffene zu unterstützen. Die Vorfälle sind oft nicht isoliert zu sehen, sondern mit weiteren Schwierigkeiten in der Interaktion verbunden, insbesondere Abhängigkeitsverhältnisse und die stark hierarchischen Strukturen der Hochschulmedizin spielen hier eine Rolle. Es ist davon auszugehen, dass nur ein kleiner Teil der Vorfälle in Beratungen thematisiert wird, und die Betroffenen sind fast immer besorgt, dass ihnen Nachteile entstehen könnten, wenn sie sich für eine offene Aufarbeitung unter Einbeziehung von Vorgesetzten und des Personalmanagements entscheiden. Um in dieser komplizierten Situation Hilfestellung zu geben, wurde nach Aufarbeitung der rechtlichen Situation, und vorbereitet durch zahlreiche Gespräche mit weiteren beratenden Stellen, die „Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der MHH“ entwickelt, die der Senat der Hochschule im August 2017 verabschiedete. Die Leitlinie liegt in deutscher und englischer Sprache als gedruckte Broschüre vor und

wird auch auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros bereitgestellt. Außerdem wird sie allen neuen Mitarbeiter:innen bei der „Einführung neuer Mitarbeiter:innen“ übergeben.

Seit Januar 2018 wurde, wie in der Leitlinie vorgesehen, an der MHH eine Koordinierungsstelle für Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) geschaffen. Die Koordinierungsstelle soll dazu beitragen, dass die Bearbeitung von Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt nach einem transparenten Verfahren erfolgt. Außerdem hat sie zum Ziel, die an verschiedenen Stellen der MHH vorgetragenen Beschwerden zu erfassen. Zu diesem Zweck wurde zunächst ein Gesprächsleitfaden entwickelt, der allen Anlaufstellen zur Verfügung gestellt wurde, um die Dokumentation zu vereinheitlichen. Bisher gelang es nicht, den angestrebten Rücklauf aus den verschiedenen Anlaufstellen an die Koordinierungsstelle als Routineverfahren zu etablieren. Über Anzahl und Art der Beschwerden kann daher noch keine ganzheitliche Statistik geliefert werden. Hier gilt es in nächster Zeit eine zielführende Strategie zu entwickeln.

2018 bot die Koordinierungsstelle Workshops für unterschiedliche Zielgruppen an. Dies sollte auch für den Berichtszeitraum organisiert werden, allerdings war dies aufgrund der globalen COVID-19-Pandemie, auch auf mehreren Anfragen von Beschäftigten und Studierenden, leider nicht möglich. Nichtsdestotrotz konnte die Koordinierungsstelle Beratungsfälle annehmen und ggfs. weiterleiten. Die Beratungen umfassten u.a. folgende Themen: Beleidigung, Diskriminierung, Mobbing, Diffamierung, Fragen zur Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Transidentität, Probleme mit Vorgesetzten aufgrund des Geschlechts und/oder Herkunft, verbale und physische Gewalt/Übergriffe, Nachstellung, etc. Das Gleichstellungsbüro begleitete die Personen bei allen Schritten, die sie gehen möchten, teilweise auch bis zur Polizei. Es gab auch Fälle, bei denen die Personen ihren Namen oder ihre Abteilung nicht sagen oder Sanktionen einfordern wollten, da sie Furcht vor negativen (beruflichen) Konsequenzen hatten. Es ist davon auszugehen, dass die Koordinierungsstelle keineswegs alle Vorfälle mitbekommt und manche Fälle nie offengelegt werden. Manche Personen wenden sich vielleicht auch an eine der anderen Anlaufstellen, die die MHH hat.

Da die Koordinierungsstelle nur mit zwei Stunden pro Woche ausgestattet ist, müssen Prioritäten bei der Arbeit gesetzt werden, sodass leider nicht alle Vorhaben umgesetzt werden können. Es gibt Zeiten in denen die Beratungsfälle sich häufen und aus zeitlichen Gründen dann an Konzepten nicht gearbeitet werden kann. Es wäre sehr von Vorteil für die MHH, wenn sich diesem Thema mehr angenommen werden würde, sodass mehr Personen geholfen werden kann und die dazugehörige Infrastruktur zum Wohle der Mitarbeitenden ausgebaut wird. Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 40 Beratungen zum Thema Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt statt.

## 7 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

### 7.1 Veröffentlichungen und Webauftritt

Im Zuge des Relaunches der MHH-Webseite, hat sich auch der Internetauftritt des Gleichstellungsbüros grundlegend verändert. Die Internetseite ist dadurch übersichtlicher geworden, sodass das vielfältige Angebot schnell gefunden werden kann, auch schon direkt von der Hauptseite der MHH aus. Dort sind unter den verschiedenen Seiten auch die Veröffentlichungen des Gleichstellungsbüros zu finden. Neben der stetigen Aktualisierung der Flyer und Broschüren aus dem Familienservice und den Mentoring-Programmen, gibt es nun auch einen Flyer des Ellen-Schmidt-Programms, des Familien-LOMs, des Väterförderungsprojekts sowie des Väter-LOM. Auch die Rückenwind Broschüre wurde grundlegend überarbeitet, sowie der Lageplan mit den Still- und Wickelmöglichkeiten an der MHH. Darüber hinaus wurde im Berichtszeitraum der Gleichstellungsplan 2021-2023 durch den Senat verabschiedet und entsprechend veröffentlicht. Dieser wurde federführend durch das Gleichstellungsbüro erarbeitet, jedoch mit Unterstützung einer von der Gleichstellungsbeauftragten ins Leben gerufenen *AG Gleichstellungsplan*, in der der Personalrat, das Personalmanagement und die Personalentwicklung, involviert waren.

Informationen zur  
**Gleichstellung**  
Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

**Ausgabe April 2022**  
Liebe Leser\_innen,

**Die Gleichstellungsbeauftragte**  
Manja Hill  
OE 0013, KS-10, Personalringung  
1. Gang 3183  
Tel.: 0511 532-6501  
[gleichstellung@mhh-hannover.de](mailto:gleichstellung@mhh-hannover.de)  
[www.mhh-hannover.de](http://www.mhh-hannover.de)

**HEBILIA ASSISTENZLEITUNGSSTELLE AM GLEICHSTELLUNGSBÜRO**  
Ina WICKHAM - Tel.: 6501  
Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten  
Koordinatorin Ellen-Schmidt-Programm

**LUKE KLIEB - Tel.: 6521**  
Referent der Gleichstellungsbeauftragten  
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte  
Umgang mit Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

**SARINA GÖTTKE - Tel.: 94900**  
Koordinatorin Gleichstellung in DFG-Forschungsverbänden

**CLAUSINA FRÖLICH - Tel.: 6502**  
Koordinatorin Ina-Pichlmayr-Mentoring  
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

**JANINA PIRKH-KAPLAN - Tel.: 94921**  
Koordinatorin Early-Career-Mentoring

**KATHA FOCKER - Tel.: 6474**  
Koordinatorin Familienservice

**KERSTIN BODOW - Tel.: 84037**  
FamLienService  
Pflege von Angehörigen

**ANJANA KUNESBACH - Tel.: 32096**  
Koordinatorin „Väterförderung“  
FamLien-LOM, Familienservice

**Prof. Dr. Ina DIASSMANN  
Tel.: 32096  
Vizebeauftragte**

Vom 16.-19. Mai 2022 veranstaltet das Gleichstellungsbüro eine Themenwoche unter dem Titel „Chancengleichheit – Zwischen Wunsch und Wirklichkeit“, in der die verschiedenen und vielseitigen Arbeitsfelder des Gleichstellungsbüros an der MHH vorgestellt und diskutiert werden sollen. Geplant sind unter anderem Infostände, ein Vätervormittag mit Escape Game, Führungen durch die Musterwohnung der LHM zum smarten und barrierefreien Wohnen, verschiedene Fachvorträge (z.B. zum Thema Gender Pay und Gender Person Gap) und Vorträge zu den Karriereförderprogrammen für Wissenschaftlerinnen an der MHH, Workshops und Coachings für interessierte Frauen, ein Gender-Training und eine Podiumsdiskussion zum Thema „Covid-19 und Geschlechtergleichstellung“ als Abschluss. Anmeldungen bitte mit Namen, Veranstaltung(en), Abteilung, Funktion, E-Mail-Adresse und Telefonnummer über den ausgefüllten Fragebogen postalisch an OE 0013 oder per E-Mail an [gleichstellung@mhh-hannover.de](mailto:gleichstellung@mhh-hannover.de).

Unter dem Titel „...unmöglich, diesen Schrecken auszuhalten“ kommt die Wanderausstellung zur medizinischen Versorgung im Frauen-KZ Ravensbrück an die MHH. Thematisiert wird unter anderem die medizinische Versorgung durch das Hilfspersonal, die Überlebensstrategien und die Selbstbehauptung der inhaftierten Arzt\_innen und Pfleger\_innen sowie ihre Konfrontation mit medizin-ethischen Problemen. Es wird drei Vorträge zu den Themen „Entstehung der Ausstellung“, „Nürnberger Arztprozess“ und der „Medizinische[n] Versorgung im Frauen-KZ Limmer (Hannover)“ geben. Weitere Informationen können Sie dem Flyer entnehmen. Auftakt der Ausstellung ist am 9. Mai 2022 um 16:00 Uhr in Hirsall C. Zu sehen ist die Ausstellung vom 10. Mai 2022 bis zum 30. Mai 2022 besucht werden. Für weitere Fragen zu der Wanderausstellung wenden Sie sich an: [frboese.claua@mhh-hannover.de](mailto:frboese.claua@mhh-hannover.de).

Auf der Webseite gibt es die Rubrik „Archiv“, in der Arbeitsberichte, Gleichstellungspläne und abgeschlossene Projekte des Gleichstellungsbüros sowie der Newsletter „Informationen zur Gleichstellung – Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro“ aus der Vergangenheit eingesehen werden können. Der Newsletter erschien im Berichtszeitraum sechs Mal. Er informiert über aktuelle Themen der Gleichstellung und enthält darüber hinaus Hinweise auf Ausschreibungen von Preisen und Programmen (bundesweit), Podcasts, Mitteilungen über Gesetzesnovellen sowie Literaturempfehlungen und interne und externe Veranstaltungshinweise. Regelmäßiger Bestandteil sind die Veranstaltungen aus den verschiedenen Projekten und Programmen des Gleichstellungsbüros, wie zum Beispiel Hinweise auf Tagungen, auf die öffentlichen Veranstaltungen im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings und auf die Angebote im

Rahmen des Familienservice. Hier insbesondere die Kinderferienbetreuungsangebote und die Informationsveranstaltungen für Eltern, Beschäftigte und Studierende mit Kindern. Auch die Ausschreibungen für das Ina-Pichlmayr-Mentoring, das Early Career Mentoring und das Ellen-Schmidt-Programm werden über den Newsletter bekannt gemacht. Gerne aufgegriffen werden interessante Publikationen, Projekte und aktuelle gesellschaftliche Debatten.

Im Berichtszeitraum gab es eine weitere Veröffentlichung von Dr. Bärbel Miemietz als Herausgeberin. Es handelt sich um den Sammelband „Digitalisierung, Medizin, Geschlecht – Interdisziplinäre Zugänge“ zu dem vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Forschungsprojekt „Digitale Zukunft der Medizin für Frauen (DigiMedFF)“. Dieser erschien im August 2020 in der Publikationsreihe der L'AGENda im Barbara Budrich Verlag. Thematisch setzt sich das Buch mit Digitalisierung, Medizin und Geschlecht auseinander. Neben Beiträgen die von der Tagung „Lücken im

System – Digitalisierung und Geschlecht in der Medizin“ stammen, enthält der Sammelband auch Berichte über laufende Projekte und Programme sowie Artikel zu aktuellen Studien. Unter anderem ist auch der Aufsatz „Digitalisierte Medizin und Geschlecht – Ergebnisse aus dem Projekt DigiMedF“ von Ina Pidun und Dr. Bärbel Miemietz dort zu finden.

Seit dem 8. März 2021 betreibt das Gleichstellungsbüro einen Instagram Kanal (276 Follower) auf dem u.a. die Arbeit und die Mitarbeitenden des Gleichstellungsbüros vorgestellt, gesellschaftliche Debatten aufgenommen, Ausschreibungen gepostet, zu speziellen Tagen (z.B. Equal Pay Day) kleine Texte veröffentlicht werden oder einfach witzige, aber nachdenkliche Abbildungen gepostet werden.

Begonnen hat der Kanal mit einem Video zum internationalen Frauenkampftag, in welchem verschiedenen Frauen mit unterschiedlichen Positionen aus der MHH Fragen zu ihrer Rolle in der MHH, ihrem Alltag im Kontext der Pandemie und dem 8. März gestellt wurden. Der Film macht die Vielfältigkeit von Frauen, und ihren Alltag in der MHH, anlässlich des 8. März sichtbar ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

## 7.2 Veranstaltungen

Die Gleichstellungsausschüsse wurden in den Jahren 2020 und 2021 u.a. zu zwei Podiumsdiskussionen eingeladen: Einmal zu dem Thema "Mehr als nur ein Spruch - sexueller Belästigung am Arbeitsplatz begegnen" im Pavillon Hannover und zum anderen zu dem Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Pflege" im Congress Centrum in Hamburg. Leider wurden diese Veranstaltungen, so wie viele andere, aufgrund der COVID-19-Pandemie abgesagt. Dies gilt auch für die Veranstaltungen, die eigentlich in den verschiedenen Programmen des Gleichstellungsbüros stattfinden sollten, aber dann verschoben, abgesagt oder online durchgeführt wurden. Was in den zwei Jahren leider nicht betrieben werden konnte ist das Seguro®/Selbst-Sicherheitstraining, das sonst in regelmäßigen Abständen vom Gleichstellungsbüro angeboten wurde.

Doch nicht nur diese Veranstaltungen mussten abgesagt werden, sondern auch die Gleichstellungswoche, die eigentlich im Oktober 2021 stattfinden sollte. Allerdings konnte sie dann im Mai 2022 nachgeholt werden. In dieser Themenwoche hat das Gleichstellungsbüro seine verschiedenen und vielseitigen Arbeitsfelder vorgestellt.

Am Montag gab es neben der Begrüßung der Gleichstellungsbeauftragten Nadine Nelle und Grußworten vom Präsidenten Prof. Michael Manns und der Vorsitzenden der KfG Prof.'in Gudrun Göhring einen Infostand des Gleichstellungsbüros, einen Vortrag von Dr. Christina Boll zum Thema „Gender Pay und Gender Pension Gap“ sowie einen weiteren von Frauke von der Heide zum Thema „Familienfreundliche Arbeitszeiten im Klinikum“. Dienstag wurde am Vormittag ein Workshop von Sigrid Lieberum zum Thema „Konfliktäre Situationen kommunikativ lösen“ durchgeführt, während der Nachmittag dem Thema Karriereförderung gewidmet war. In diesem Rahmen wurden die einzelnen Karriereförderungsprogramme des Gleichstellungsbüros vorgestellt. Der Mittwoch wurde mit dem Escape Game „Wo ist Papa?“ für Väter der MHH von Prof. Jens Dingemann und Axel Hengst gestartet. Mittags folgten ein Vortrag zum Thema „Mental Load“ von Silke Martini und am Nachmittag hat eine Führung durch die smarte und barrierefreie Wohnung der Stadt Hannover stattgefunden. Den Abschluss bildete am Donnerstag ein Schnupper-Gender-Workshop, ein Meat and Eat zum Thema Karriereförderung, sowie Vorträge von Prof.'in Christine Falk zum Thema „COVID-19 und Geschlecht“, Jaqueline Niewolk zum Thema „Long-Covid und Gender“ und Prof. Siegfried Geyer über „Die sozialen Kosten der Pandemie“. Abschließend

fand eine Podiumsdiskussion mit Prof'in Christine Falk, Dr. Sabine Johannsen, Prof. Siegfried Geyer, Prof. Frank Lammert und Prof'in Anette Melk statt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hatte Gelegenheit, bei der Klausurtagung der Führungskräfte der MHH im Februar 2020 einen Vortrag zu halten. Sie gab einen Überblick über die Gleichstellungsstrategie der MHH für das laufende Jahr und konnte in zwei Kurzworkshops Ideen der Teilnehmenden für eine familiengerechte Arbeitsorganisation sammeln.

Bis zum Jahr 2019 wurde die Gleichstellungsbeauftragte zweimal im Jahr im Rahmen der Führungskräfteentwicklung eingeladen, um einen Überblick über die Handlungsfelder der Gleichstellung von den gesetzlichen Grundlagen über die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen und die Kinderbetreuungsangebote bis hin zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu geben. Der Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten wurde leider ohne Informationen aus dem Programm genommen. Dies ist zunächst insofern bedenklich, als der Beitrag der Gleichstellungsbeauftragten in der Führungskräfteentwicklung seit langem zu den fest vereinbarten Maßnahmen im audit familiengerechte hochschule gehört. Es ist aber auch aus praktischen Gründen zu wünschen, dass er wieder in das Programm integriert wird, da beispielsweise das Wissen über die gesetzliche Pflicht zur Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren unter den Führungskräften der Hochschule noch keineswegs selbstverständlich ist. Das Gleichstellungsbüro steht in Kontakt mit der Personalentwicklung, um zu vereinbaren, wie die Expertise aus dem Gleichstellungsbüro wieder Teil der Führungskräfteentwicklung wird.

Im Berichtszeitraum haben Mitarbeiterinnen auf Nachfrage des Büros für die Freiwilligendienste zwei Workshops (Februar und Mai 2021) zum Thema Gleichstellung angeboten. Die Jugendlichen wollten u.a. wissen: Wie ist der Alltag im Büro? Welche Programme und Projekte gibt es? Wo läuft es gut mit der Gleichstellung und wo nicht? Außerdem waren Geschlechterrollen ein Thema sowie die Verbindung von der Berufswahl und Geschlecht.

Ein weiterer Workshop, diesmal zum Thema Unconscious Bias, sollte im November 2021 stattfinden. Der Hintergrund ist, dass Frauen und Männer zwar rein rechtlich gesehen dieselben Chancen im Berufsleben haben, die Realität jedoch oft anders aussieht. Genderbezogene Verzerrungseffekte - Gender Bias - wirken sich nachteilig auf wissenschaftliche Karrieren aus. Doch welche Faktoren beeinflussen die Beurteilung von Bewerber:innen? Viele unserer Wahrnehmungs- und Denkprozesse finden nämlich unbewusst statt. Bei manchen Entscheidungen ist das sogar hilfreich, bei anderen hingegen führt dieser Automatismus zu so genannten weißen Flecken: wir lassen unsere Entscheidungen durch unbewusste Denkmuster und Vorurteile lenken. Dabei merken wir nicht, was wir übersehen, falsch einordnen oder diskriminieren, sei es zum Beispiel aufgrund von Geschlecht oder auch anderen potentiellen Diskriminierungsdimensionen (z.B. Aussehen, Religion oder sexueller Orientierung). Da unterschiedliche Menschen verschiedene Vorstellungen von Geschlecht mit in die Berufungskommission und somit auch in das Entscheidungsverhalten bei den Berufungsverfahren hineinbringen, sollen in diesem Workshop die (zukünftigen) Mitglieder von Berufungskommissionen mit Geschlechtersensibilität vertraut gemacht werden. Sie lernen das eigene Verhalten zu reflektieren, damit Entscheidungen vorurteilsfreier und dadurch objektiver und leistungsgerechter getroffen werden können. Neben der Vermittlung von theoretischem Wissen werden auch praktische Übungen durchgeführt. Der Workshop wurde dann auf Januar 2022 verlegt und wurde ab diesem Zeitpunkt regelmäßig angeboten. Insgesamt fanden im Jahr

2022 vier Workshops mit insgesamt 35 Teilnehmer:innen statt. Zwei geplante Workshops mussten aufgrund von Krankheit und daraus folgender zu geringer Anzahl an Teilnehmenden abgesagt, bzw. verschoben werden.

Ende September 2021 folgte die MHH der Aufforderung des Medizinausschusses der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen (WKN) zur Abgabe eines auf einem Fragenkatalog basierenden Selbstberichts. Flankierend zu dem Bericht wird auch eine „Vor-Ort-Begutachtung“ durch eine Gutachter:innenkommission des Medizinausschusses sowie der Geschäftsstelle der WKN durchgeführt, die am 30.09.2021 an der MHH erfolgt ist. Für die Begutachtung wurden von der WKN insgesamt elf unterschiedliche Gesprächsbereiche vorgegeben, von denen einer das Gleichstellungsbüro war. Im Vorfeld hat das Gleichstellungsbüro dafür einen Selbstbericht zum Stand der Gleichstellung an der MHH verfasst, der der WKN vorgelegt wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte präsentierte am Tag des Besuches ein Poster zur „Leaky Pipeline“ und kam mit den Gutachter:innen darüber ins Gespräch.

Darüber hinaus nimmt das Gleichstellungsbüro jeden Monat an der Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiter:innen teil. Auf dem sogenannten Marktplatz, auf dem sich verschiedene Abteilungen vorstellen, begrüßt das Gleichstellungsbüro die neuen Mitarbeiter:innen. In diesem Rahmen wird erklärt wie umfangreich die Arbeit ist und wie die neuen Beschäftigten unterstützt werden können, sei es im Rahmen von Förderprogrammen, einer Kinderbetreuung oder durch eine Beratung.

### 7.3 Vernetzung

Ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit ist die Vernetzung innerhalb und außerhalb der MHH. Innerhalb der Hochschule findet Vernetzung insbesondere auf der Ebene der Wissenschaftlerinnen statt. Entsprechende Instrumente sind u.a. die verschiedenen Programme, aber auch ein E-Mail-Verteiler, über den der Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro und weitere Informationen, wie Ausschreibungen, Veranstaltungsankündigungen und Ferienbetreuungsangebote verschickt werden.

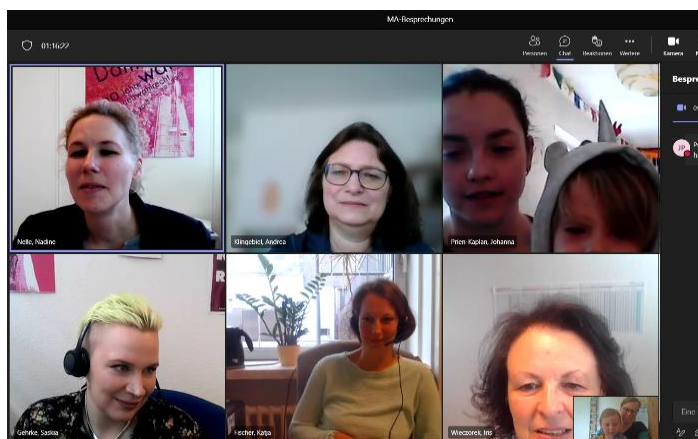
Darüber hinaus gab es zwei Kooperationstreffen der AG „Sexismus, sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung“ mit anderen MHH-internen Akteur:innen (Februar und Mai 2021). Zunächst wurden durch Erfahrungsberichte der Teilnehmenden Handlungsorte von Sexismus, sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung identifiziert. Es gab viele gute Ideen, wie zum Beispiel ein „Generelles Gewaltmeldesystem“ oder eine Verlinkung zu dem Thema im Intranet (Notfallbutton). Es besteht unter den Anwesenden Interesse an einer langfristigen Kooperation und regelmäßigem Austausch. Weitere Treffen fanden im Jahr 2022 statt.

Im Gleichstellungsbüro gibt es in regelmäßigen Abständen eine Teambesprechung, bei der alle aus ihrem jeweiligen Arbeitsbereich berichten. Im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit, also außerhalb der MHH, ist der Austausch in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Iakog niedersachsen) und innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof und die Kommission bukof klinika) besonders wichtig. In der Iakog niedersachsen bekleidet die Gleichstellungsbeauftragte Nadine Nelle eine der drei Vorstandsposten. Über themenspezifische Jahrestagungen, Mitgliederversammlungen, regelmäßige Sitzungen und



kontinuierliche E-Mail-Nachrichten fließen aus diesen Netzwerken ständig Informationen, die für die Gleichstellungsarbeit an der MHH nützlich sind.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind auch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros aktiv in die Netzwerkarbeit eingebunden. Die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten vernetzt sich in der lakog niedersachsen beim „Vernetzungstreffen für Referent:innen & Co“. Die Koordinatorin des Familienservice 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



**Foto 6:** Teambesprechung des Gleichstellungsbüros

Hannover sowie der Region und der Stadt Hannover zusammengeschlossen haben. Die Koordinatorinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings und des Early Career Mentorings sind in das bundesweite Netzwerk Forum Mentoring e.V. eingebunden, welches sich als politische Interessensvertretung und Service- und Wissenspool für Mentor:innen und Mentees versteht. Es gibt auch eine Mitgliedschaft im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting, das sich bei seinen jährlichen Treffen über die unterschiedlich organisierten Programme austauscht und eine:n Vertreter:in der DFG einlädt, um aktuelle Informationen zur Gleichstellungsstrategie der DFG zu erhalten. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros an den Treffen des Arbeitskreises Chancengleichheit und am Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit teil, zwei Netzwerke, die themenspezifische Akteurinnen aus der Region Hannover zusammenbringen.

Eine besonders innovative und fruchtbare Vernetzung im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit in Niedersachsen ist die Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“, in der das Niedersächsische Wissenschaftsministerium (MWK), die Landeshochschulkonferenz des Landes Niedersachsen (LHK) und die lakog niedersachsen zusammenarbeiten. Diese einzigartige Allianz plant und handelt zusammen, um den gesetzlichen Auftrag der Geschlechtergleichstellung an den niedersächsischen Hochschulen voranzubringen und weiterzuentwickeln. Die 3. Runde der Dialoginitiative ist im Dezember 2020 mit einer Laufzeit von zwei Jahren gestartet und hat ihre ersten Tätigkeiten aufgenommen. Als Themen legten die drei Akteur:innen aktuelle Aspekte der Gleichstellungsarbeit an den niedersächsischen Hochschulen fest, die gleichzeitig an die Ergebnisse der vorigen Runden anknüpfen: 1. Berufungsverfahren, 2. Unconscious Bias und 3. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen.

## II. Datenlage zur Gleichstellung

Die Gleichstellungsarbeit an der MHH bedarf einer sorgfältig aufgearbeiteten statistischen Datengrundlage. Dies umso mehr, als der Rechtfertigungsdruck für Gleichstellungsarbeit über die Jahre keineswegs abgenommen hat und immer wieder die Ansicht vertreten wird, die Gleichstellung von Frauen und Männern sei längst erreicht. Die Statistik zeigt jedoch, dass dies keineswegs der Fall ist.

„Der Bedarf, Gleichstellung an der MHH durch aktives Handeln herzustellen, ist weiterhin sehr groß.“

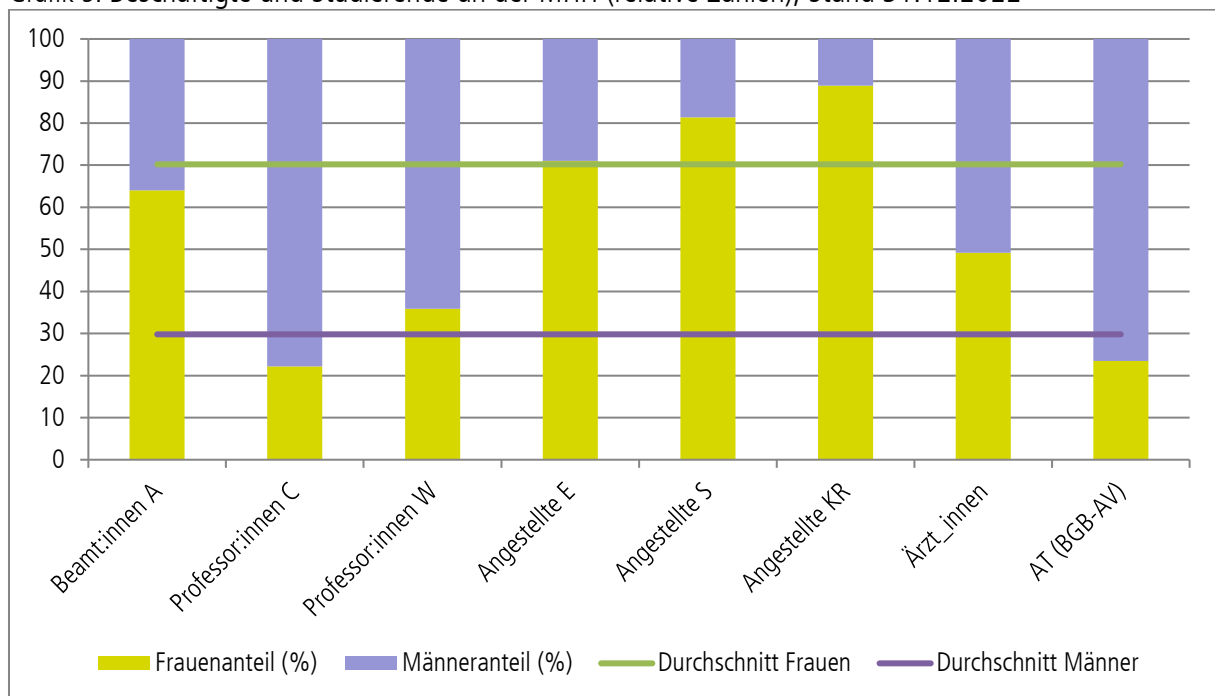
Der Bedarf, Gleichstellung an der MHH durch aktives Handeln herzustellen, ist weiterhin sehr groß. Das Datenmaterial, das zur Begründung vom Gleichstellungsbüro über die Jahre zusammengetragen wurde, ist inzwischen sehr umfangreich.

### 8 Personalstruktur

#### 8.1 Beschäftigte und Studierende im Überblick

Zum 31.12.2022 umfasst die Medizinische Hochschule Hannover insgesamt 13.928 Menschen, davon 9.313 Beschäftigte und 3.878 Studierende, 724 Schüler:innen und 13 Wissenschaftliche Hilfskräfte. Das Verhältnis von Frauen und Männern liegt bei ca. 70 % zu 30 %. Bei genauerer Betrachtung der einzelnen Bereiche lassen sich geschlechtliche Asymmetrien finden, zum Beispiel bei den Beamt:innen im C- und W-Bereich oder auch im Bereich der Angestellten in der S- und KR-Gruppe.

Grafik 5: Beschäftigte und Studierende an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2022



**Tabelle 7:** Beschäftigte und Studierende an der MHH (absolute Zahlen), Stand 31.12.2022

BesoldGr. / EntgGr*	gesamt	div.	Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)	div.	davon Teilzeit			
								Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
Beamt:innen A	25	0	16	9	64,0	36,0	0	4	0	25,0	0,0
Professor:innen C	9	0	2	7	22,2	77,8	0	0	0	0,0	0,0
Professor:innen W	39	0	14	25	35,9	64,1	0	0	0	0,0	0,0
Angestellte E	5.024	1	3.568	1.455	71,0	29,0	1	1.647	290	46,2	19,9
Angestellte KR	2.658	0	2.163	495	81,4	18,6	0	1.135	173	52,5	34,9
Angestellte S	108	0	96	12	88,9	11,1	0	47	5	49,0	41,7
Ärzt:innen	1.332	0	655	677	49,2	50,8	0	231	108	35,3	16,0
AT (BGB-AV)	119	0	28	91	23,5	76,5	0	2	6	7,1	6,6
<b>gesamt</b>	<b>9.313</b>	<b>1</b>	<b>6.542</b>	<b>2.771</b>	<b>70,2</b>	<b>29,8</b>	<b>1</b>	<b>3.066</b>	<b>582</b>	<b>47</b>	<b>21,0</b>
AZUBiS / Schüler:innen	724	0	538	186	74,3	25,7	0	1	2	0,2	1,1
Studierende	3.878	1	2.632	1.243	67,9	32,1				68	32,1
WIHI	13	0	10	3	76,9	23,1	0	10	3	100,0	100,0
<b>insgesamt</b>	<b>13.928</b>	<b>2</b>	<b>9.722</b>	<b>4.203</b>	<b>69,8</b>	<b>30,2</b>	<b>1</b>	<b>3.077</b>	<b>587</b>	<b>31,6</b>	<b>14,0</b>

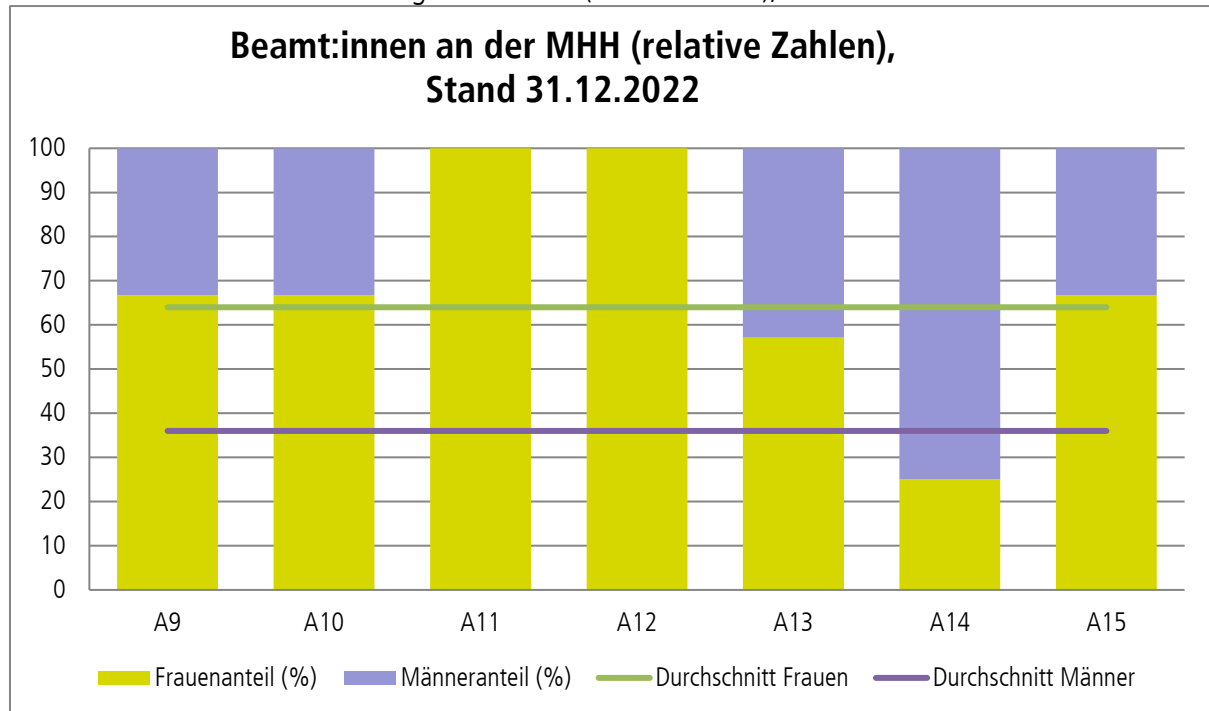
\*Beamt:innen beinhalten auch die außertariflich eingestufteten Professor:innen, Ärzt:innen beinhalten auch die außertariflich eingestufteten leitenden Oberärzt:innen. Leichte Abweichungen zwischen verschiedenen Tabellen ergeben sich durch geringfügige Stellenanteile im Nachkommabereich.

Ab dem Jahr 2022 wird auch die Kategorie *divers* vom Personalmanagement erfasst. Für den aktuellen Berichtszeitraum liegen dem Gleichstellungsbüro daher sowohl Zahlen inklusive der Erfassung der Kategorie *divers* als auch ohne diese Kategorie vor. Für den nächsten Bericht ab 2023 wird sich dann wieder ein einheitlicheres Bild ergeben.

### 8.1.1 Beamt:innen

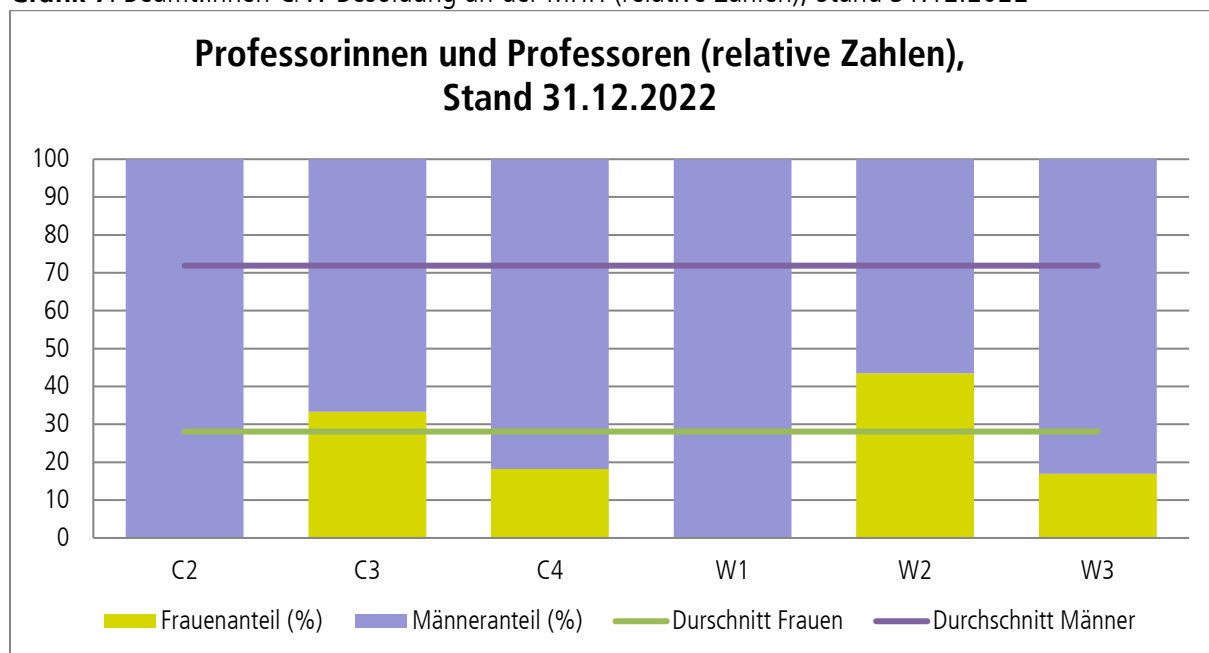
In der A-Besoldung im Verwaltungsbereich verrichten 25 Menschen ihren Dienst, davon sind ca. 67 % Frauen und Männer dementsprechend ca. 33 %. Von diesen wenigen Personen ist ca. ein Sechstel der Frauen und ein Zehntel der Männer teilzeitbeschäftigt. In der A-Besoldung an der MHH gibt es, bis auf eine männliche Ausnahme, keine Befristungen. Aufgrund der niedrigen absoluten Zahlen ist es schwierig Interpretationen bezüglich der Gleichstellung anzustellen, da sich mit jeder weiteren Person die Relationen vergleichsweise stark ändern können.

**Grafik 6:** Beamt:innen A-Besoldung an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2022

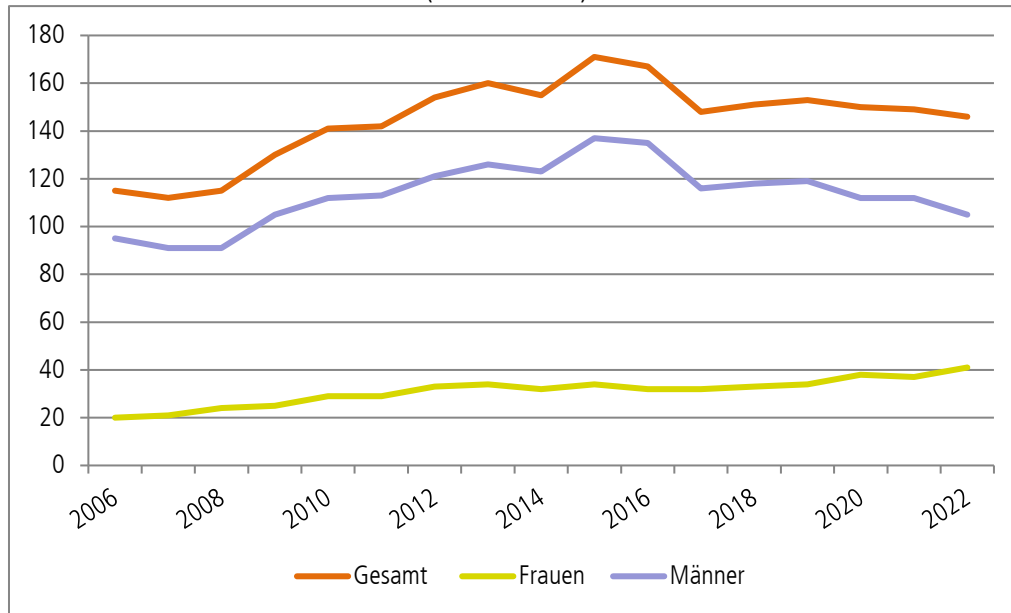


In der höchsten wissenschaftlichen Qualifikationsstufe, der Professur, ist nach wie vor die größte Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen. Ende 2022 sind 62 W2-Stellen, 65 W3-Stellen und 3 W1-Stellen besetzt. Insgesamt sind nur 38 der W-Professuren (oder 29,2 %) an Frauen vergeben: davon 27 W2- und 11 W3-Stellen. Die höchste professorale Besoldungsgruppe ist an der MHH noch immer eine relativ unangefochtene Männerdomäne.

**Grafik 7:** Beamt:innen C/W Besoldung an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2022



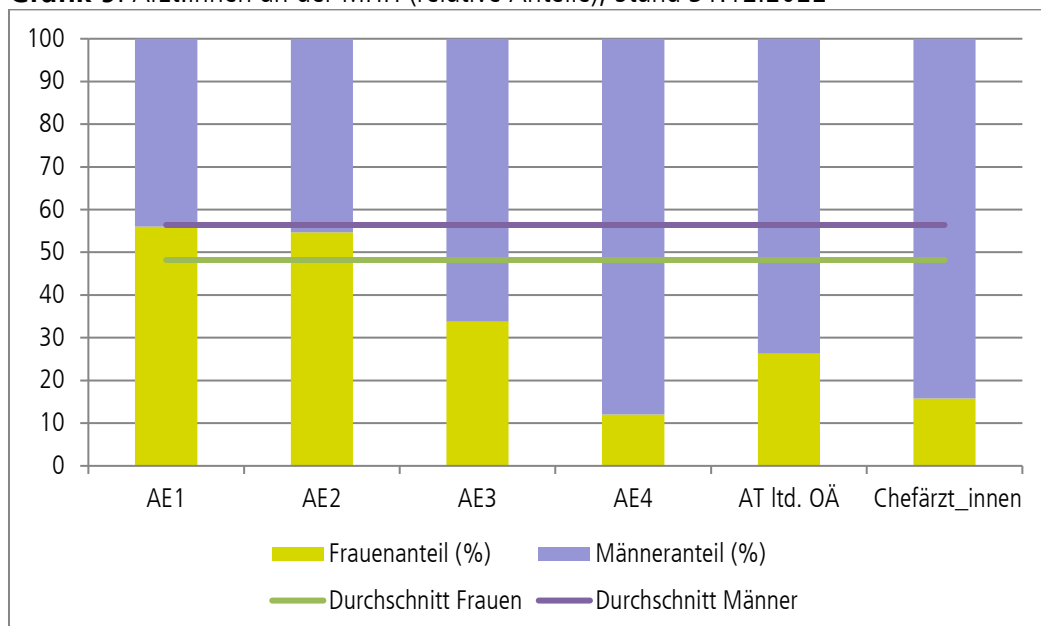
**Grafik 8:** Professuren an der MHH (2006 - 2022)



### 8.1.2 Ärzt:innen

In der MHH arbeiten insgesamt 1.376 Mediziner:innen, wovon 661 Ärztinnen sind, was einem Anteil von 48 % entspricht. Dieses Geschlechterverhältnis bleibt allerdings nicht über alle Statusgruppen hinweg konstant. In den ersten beiden Entgeltgruppen der Ärzt:innen (AE1 und AE2) ist das Verhältnis relativ ausgeglichen. Ab einer leitenden Funktion, also bei den Oberärztinnen und -ärzten bis hin zur außertariflichen Ebene, ändert sich dieses Bild und es ist eine Unterrepräsentanz von Frauen erkennbar. So sind zwar noch 33,8 % der Oberärzt:innen (AE3) weiblich, aber auf der weiterführenden Stufe der leitenden Oberärztinnen (AE4) sind es lediglich 12 %. Ausgehend davon lässt sich ein minimales Hoch auf der Stufe der außertariflichen leitenden Oberärztinnen mit 26,3 % vernehmen. Jedoch bedeutet dies im Umkehrschluss, dass 73,7 Prozent der Stellen an Männer vergeben sind

**Grafik 9:** Ärzt:innen an der MHH (relative Anteile), Stand 31.12.2022



In Teilzeit arbeiten im ärztlichen Bereich im Jahr 2022 363 Personen. Insgesamt arbeiten von allen Männern in der MHH 16,5 % in Teilzeit, bei den Frauen sind es 37,1 %. In der Gruppe AE4 arbeiten lediglich ein Mann und eine Frau in Teilzeit. Im ärztlichen Bereich sind Stellenbefristungen, im Rahmen der Weiterbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt, üblich. So überrascht es nicht, dass in der Gruppe AE1 fast ausschließlich befristete Verträge existieren. In der Gruppe AE2 ist mindestens noch die Hälfte der Ärzt:innen befristet angestellt und die Geschlechter sind in dieser Gruppe gleichermaßen betroffen (54,6 % Frauen; 58,2 % Männer).

**Tabelle 8:** Ärzt:innen an der MHH, Stand 31.12.2022

Entgeltgruppe	gesamt	divers	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	davon Teilzeit				davon befristet					
							divers	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	divers	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
AE1	647	0	359	288	55,5	44,5	0	83	36	23,1	12,5	0	356	284	99,2	98,6
AE2	338	0	185	153	54,7	45,3	0	109	48	58,9	31,4	0	101	89	54,6	58,2
AE3	290	0	98	192	33,8	66,2	0	52	33	53,1	17,2	0	9	13	9,2	6,8
AE4	25	0	3	22	12,0	88,0	0	1	1	33,3	4,5	0	0	0	0,0	0,0
AT ltd.OÄ	38	0	10	28	26,3	73,7	0			0,0	0,0	0			0,0	0,0
Chefärzt:innen	38	0	6	32	15,8	84,2	0			0,0	0,0	0			0,0	0,0
<b>gesamt</b>	<b>1376</b>	<b>0</b>	<b>661</b>	<b>715</b>	<b>48,0</b>	<b>52,0</b>	<b>0</b>	<b>245</b>	<b>118</b>	<b>37,1</b>	<b>16,5</b>	<b>0</b>	<b>466</b>	<b>386</b>	<b>70,5</b>	<b>54,0</b>

### 8.1.3 Angestellte nach TV-L allgemein

Insgesamt arbeiten 5.156 Personen nach dem einheitlichen Landestarifvertrag an der MHH, wovon 69,9 % Frauen und 30 % Männer sind. Aus diesem Grund ist es auch nicht verwunderlich, dass in einer Vielzahl der Gruppen der Frauenanteil höher ist als der der Männer. Der Frauenanteil liegt regulär über 50 Prozent mit Ausnahme der Gruppe E15. Hier ist das Muster zu erkennen, wonach der Anteil von Frauen mit zunehmender Karrierestufe abnimmt, obwohl insgesamt ein hoher Frauenanteil vorliegt. Zwar sind Frauen auch in den Gruppen E13 und E14 zu finden, jedoch sind dies auch die Gruppen, in denen es die meisten Befristungen gibt, wovon wiederum beide Geschlechter betroffen sind.

Das Arbeiten in Teilzeit ist in allen Entgeltgruppen weiterhin eine Domäne der Frauen. Insgesamt arbeiten 46 % der Frauen mit TV-L Verträgen in Teilzeit, bei den Männern sind es mit 19,3 % weniger als halb so viele. In Bezug auf die Stellenbefristungen zeigt sich in diesem Jahresdatensatz, dass Männer (25,7 %) wie Frauen (27,8 %) ungefähr gleichermaßen befristet eingestellt sind. Die Situation in den einzelnen Gruppen ist allerdings sehr heterogen. So sind Männer vor allem in den unteren Gruppen (E2- E6) befristet angestellt. Andere Gruppen weisen zum Teil hohe Anteile an befristeten Stellen für Frauen und relativ geringe Anteile von befristeten Stellen für Männer auf. Auf der höchsten Stufe (E15) sind die Befristungen gleichmäßig verteilt. So haben bei den TV-L E11 Stellen 23,7 % der Frauen und nur 3,4 % der Männer befristete Stellen. Bei den TV-L E14 Stellen sind es 34,9 % bei den Frauen und 29,2 % bei den Männern.

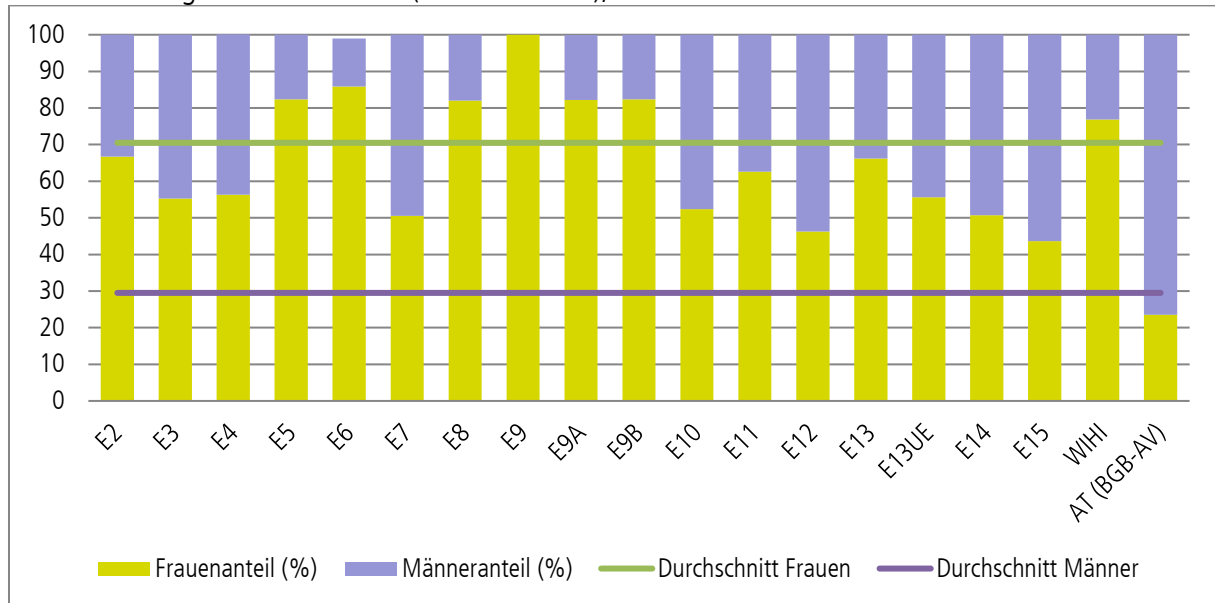
**Tabelle 9:** Angestellte nach TV-L, Stand 31.12.2022

Entgeltgruppe	gesamt	divers	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)	divers	davon Teilzeit				divers	davon befristet			
								Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)		Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)
E2	3	0	2	1	66,7	33,3	0	2	1	100,0	100,0	0	0	1	0,0	100,0
E3	443	0	245	198	55,3	44,7	0	126	40	51,4	20,2	0	45	42	18,4	21,2
E4	16	0	9	7	56,3	43,8	0	6	2	66,7	28,6	0	0	0	0,0	0,0
E5	341	0	281	60	82,4	17,6	0	89	5	31,7	8,3	0	57	10	20,3	16,7
E6	582	0	500	82	85,9	14,1	0	195	7	39,0	8,5	0	59	11	11,8	13,4
E7	101	0	51	50	50,5	49,5	0	11	6	21,6	12,0	0	17	4	33,3	8,0
E8	450	0	369	81	82,0	18,0	0	147	7	39,8	8,6	0	77	4	20,9	4,9
E9	1	0	1	0	100,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0	0	0	0	0,0	0,0
E9A	740	1	608	131	82,2	17,7	1	277	19	45,6	14,5	0	65	15	10,7	11,5
E9B	438	0	361	77	82,4	17,6	0	152	7	42,1	9,1	0	47	6	13,0	7,8
E10	210	0	110	100	52,4	47,6	0	58	3	52,7	3,0	0	8	7	7,3	7,0
E11	155	0	97	58	62,6	37,4	0	43	6	44,3	10,3	0	23	2	23,7	3,4
E12	108	0	50	58	46,3	53,7	0	24	10	48,0	17,2	0	6	1	12,0	1,7
E13	1021	0	676	345	66,2	33,8	0	437	144	64,6	41,7	0	529	244	78,3	70,7
E13UE	99	0	55	44	55,6	44,4	0	25	8	45,5	18,2	0	10	2	18,2	4,5
E14	215	0	109	106	50,7	49,3	0	46	19	42,2	17,9	0	38	31	34,9	29,2
E15	101	0	44	57	43,6	56,4	0	9	6	20,5	10,5	0	8	10	18,2	17,5
gesamt	5024	1	3568	1455	71,0	29,0	0	1647	290	46,2	19,9	0	989	390	27,7	26,8
WIHI	13	0	10	3	76,9	23,1	0	10	3	100,0	100,0	0	10	3	100,0	100,0
AT (BGB-AV)	119	0	28	91	23,5	76,5	0	2	6	7,1	6,6	0	5	5	17,9	5,5
insgesamt	5156	1	3606	1549	69,9	30,0	0	1659	299	46,0	19,3	0	1004	398	27,8	25,7

*Leichte Abweichungen zwischen verschiedenen Tabellen ergeben sich durch geringfügige Stellenanteile im Nachkommabereich.*

insgesamt	5024	1	3568	1455	71,0	29,0	1	1647	290	46,2	19,9					
-----------	------	---	------	------	------	------	---	------	-----	------	------	--	--	--	--	--

**Grafik 10:** Angestellte nach TV-L (relative Anteile), Stand 31.12.2022



**8.1.4 Angestellte nach TV-L in der Gesundheits- und Krankenpflege**

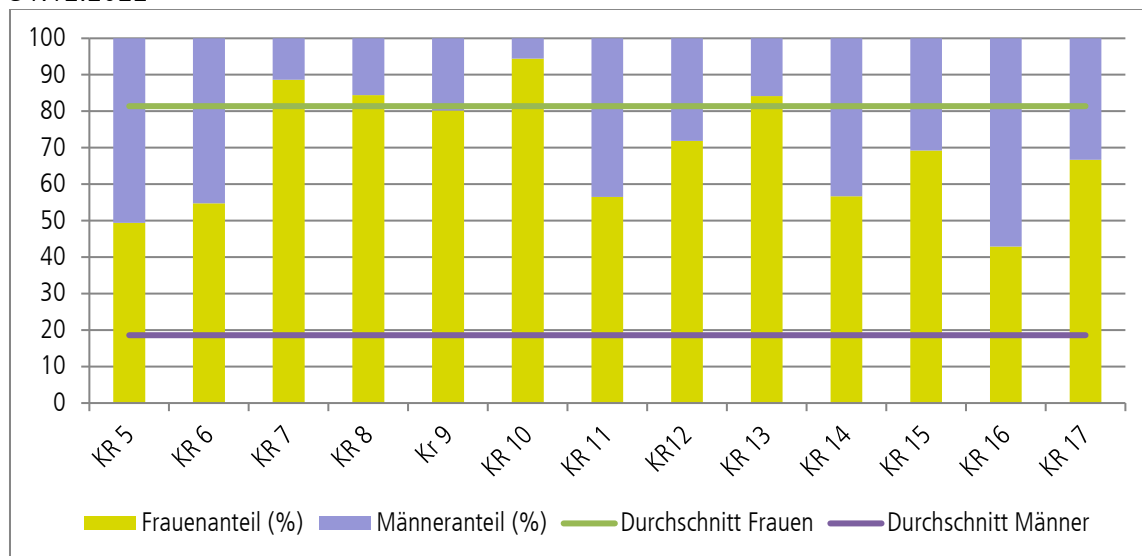
Zum Stichtag 31.12.2022 waren insgesamt 2.658 Personen in der Gesundheits- und Krankenpflege beschäftigt. Mit einem Anteil von 81,4 % stellen Frauen die größte Gruppe, lediglich 18,6 % Männer arbeiten in der Pflege. Die Pflege ist damit ebenfalls eine „Frauendomäne“. Der hohe Frauenanteil spiegelt sich in fast allen Gruppen wider. Eine Ausnahme bildet die Gruppe KR 5, in der Pflegehelfer:innen mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit arbeiten, hier liegt der Männeranteil bei 50,6 %. Der größte Anteil an KR-Beschäftigten ist in der Tarifgruppe TV-L KR 8 (1.196 Beschäftigte) eingruppiert. Der Sprung zu Tarifgruppe TV-L KR 10 ist bereits sehr groß, so dass dort nur insgesamt 18

Beschäftigte eingruppiert sind. In den beiden höchsten Tarifgruppen, KR 16 und KR 17, in der insgesamt lediglich 13 Personen anzutreffen sind, zeigt sich ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Alle Befristungen sind in den Gruppen KR 5 bis KR 8 zu finden, ab Gruppe KR 9 existieren keine Befristungen mehr. Dies ist ein gutes Zeichen und mit dem Hintergrund des voranschreitenden Pflegefachkräftemangels eine gute Strategie, die die MHH weiterverfolgen und ausweiten sollte.

Obwohl Männer in der Pflege unterrepräsentiert sind, bis auf in den Gruppen KR 5, 6 und 16, fällt auf, dass trotz starker Unterrepräsentanz, Männer vermehrt in den Führungsebenen anzufinden sind.

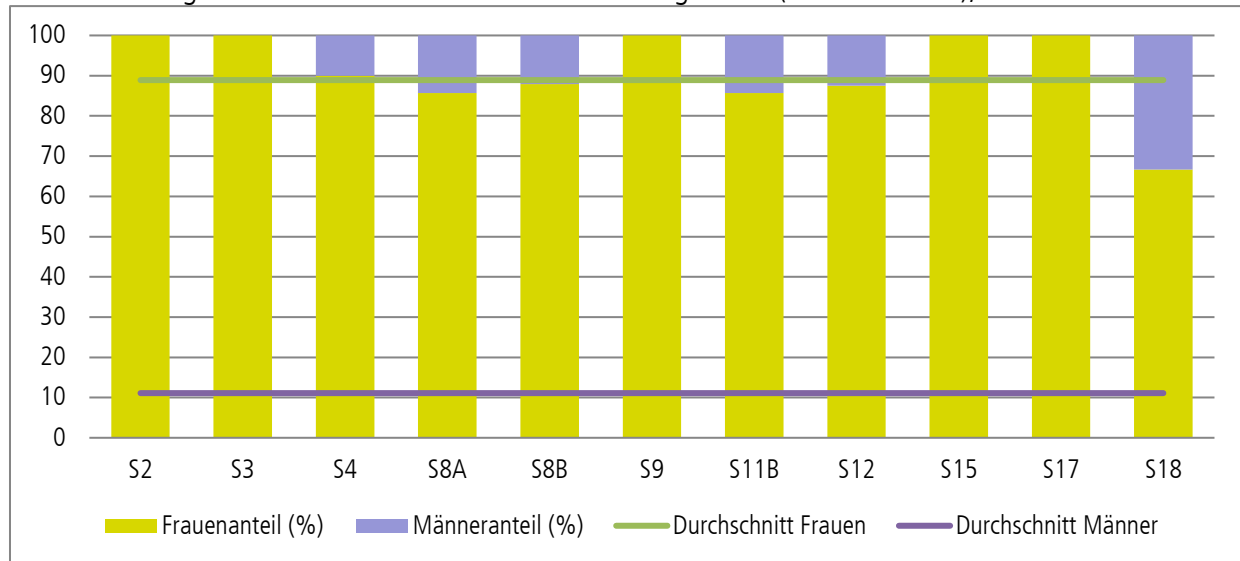
**Grafik 11:** Angestellte nach TV-L in der Gesundheits- und Krankenpflege (relative Anteile), Stand 31.12.2022



### 8.1.5 Angestellte nach TV-L im Sozial- und Erziehungsdienst

An der MHH arbeiteten zum 31.12.2022 108 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, welche zu 88,9 % weiblich und zu 11,1 % männlich sind. Der Männeranteil ist äußerst niedrig und in fünf Gruppen sind keine Männer vertreten. In den S-Gruppierungen ist die Hälfte der Frauen teilzeitbeschäftigt, doch auch von den 12 Männern arbeiten fünf in Teilzeit. Je nach Gruppe gibt es unterschiedliche Ausprägungen bezüglich der Befristungen.



**Grafik 12:** Angestellte nach TV-L im Sozial und Erziehungsdienst (relative Anteile), Stand 31.12.2022

## 8.2 Karriereverlauf vom Studium bis zur Professur

### 8.2.1 Studierende, Studienabschlüsse und Promotionen

Ende 2022 waren an der MHH insgesamt 3878 Studierende immatrikuliert, davon 2634 Frauen, entsprechend 67,9 % Prozent und 1243 Männer, entsprechend 32,1%. Mit 2398 Personen waren die meisten Studierenden für das Fach Humanmedizin eingeschrieben. Hier betrug der Frauenanteil 66,5 %, der Männeranteil 33,5 %. Im Fach Zahnmedizin studierten insgesamt 462 Personen, der Frauenanteil lag bei 69,5 %, der Männeranteil bei 30,5 % Prozent. Die übrigen Studierenden verteilten sich auf 16 weitere grundständige sowie Master- und Promotionsstudiengänge; außerdem waren 12 Erasmus-Studierende an der MHH zu Gast und 23 Studierende waren beurlaubt. Ein Blick auf die Geschlechterverteilung zeigt, dass in keinem Studiengang der Männeranteil höher war als der Frauenanteil. Die höchsten Frauenanteile hatten die Studiengänge Hebammenwissenschaft (Bachelor- und Masterniveau) mit 100 % Frauen und Promotion Zahnmedizin mit 87,5 % Frauen. Hohe Frauenanteile zwischen 62 und 75,6 Prozent gibt es auch in den Masterstudiengängen Public Health, Biochemie, Biomedizin, Biomed. Datenwissenschaft und Infectious Diseases and One Health sowie in den Promotions- bzw. PhD-Studiengängen Public Health, Molecular Medicine, Regenerative Science, Infection Biology, Biochemie und Zahnmedizin. Die Daten zeigen, dass auch in den traditionell eher männlich dominierten naturwissenschaftlichen Fächern an der MHH der Frauenanteil überwiegt. Hervorzuheben ist noch, dass 10 von 12 Erasmus-Studierenden an der MHH Frauen sind und dass bei den Beurlaubungen Frauen mit 21 von 23 einen Anteil von 91,3 % haben.

**Tabelle 10:** Studierende aller Fächer an der MHH, Stand 31.12.2022

	Humanmedizin	Zahnmedizin	MSc. Public Health	M.Sc. Biomedizin	M.Sc. Biochemie	BSc. Hebammenwissenschaften
gesamt	2398	462	46	95	69	62
Frauen	1594	321	35	75	40	62
Männer	803	141	11	20	29	0
divers	1	0	0	0	0	0
Frauenanteil (%)	66,5	69,5	76,1	78,9	58,0	100,0
Männeranteil (%)	33,5	30,5	23,9	21,1	42,0	0,0
	MSc. Hebammenwissenschaft	Ph.D. programm Molecular Medicine	Promotion Public Health	Ph.D. programm Regenerative Sciences	Ph.D. programm Infection Biology	Promotion Biomedizin
gesamt	21	116	32	62	83	97
Frauen	21	73	24	43	59	61
Männer	0	43	8	19	24	36
divers	0	0	0	0	0	0
Frauenanteil (%)	100,0	62,9	75,0	69,4	71,1	62,9
Männeranteil (%)	0,0	37,1	25,0	30,6	28,9	37,1
	Promotion Biochemie	Promotion Humanmedizin	Promotion Zahnmedizin	PhD BIOMEDAS	Erasmus	Beurlaubte
gesamt	169	45	16	16	12	23
Frauen	113	30	14	10	10	21
Männer	56	15	2	6	2	2
divers	0	0	0	0	0	0
Frauenanteil (%)	66,9	66,7	87,5	62,5	83,3	91,3
Männeranteil (%)	33,1	33,3	12,5	37,5	16,7	8,7
	MSc Biomed. Datenwiss.	MSc IDOH	Insgesamt			
gesamt	33	21	3878			
Frauen	18	10	2634			
Männer	15	11	1243			
divers	0	0	1			
Frauenanteil (%)	54,5	47,6	67,9			
Männeranteil (%)	45,5	52,4	32,1			

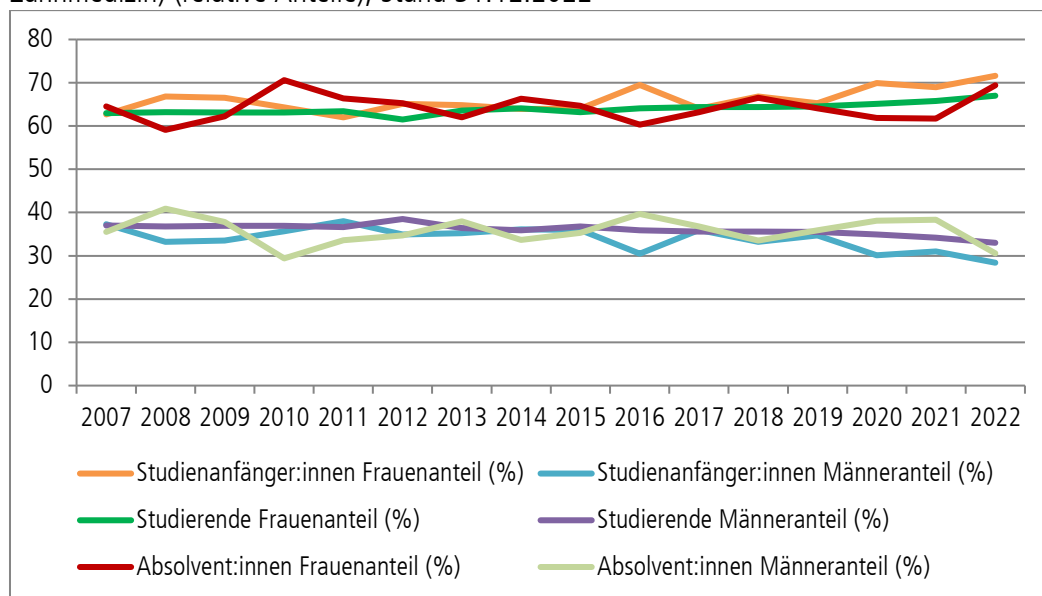
\*Den Master Studiengang Infection Biology gibt es nicht mehr (2020)

\*Neu ab 2021: PhD BIOMEDAS

\*Neu ab 2022: divers erfasst

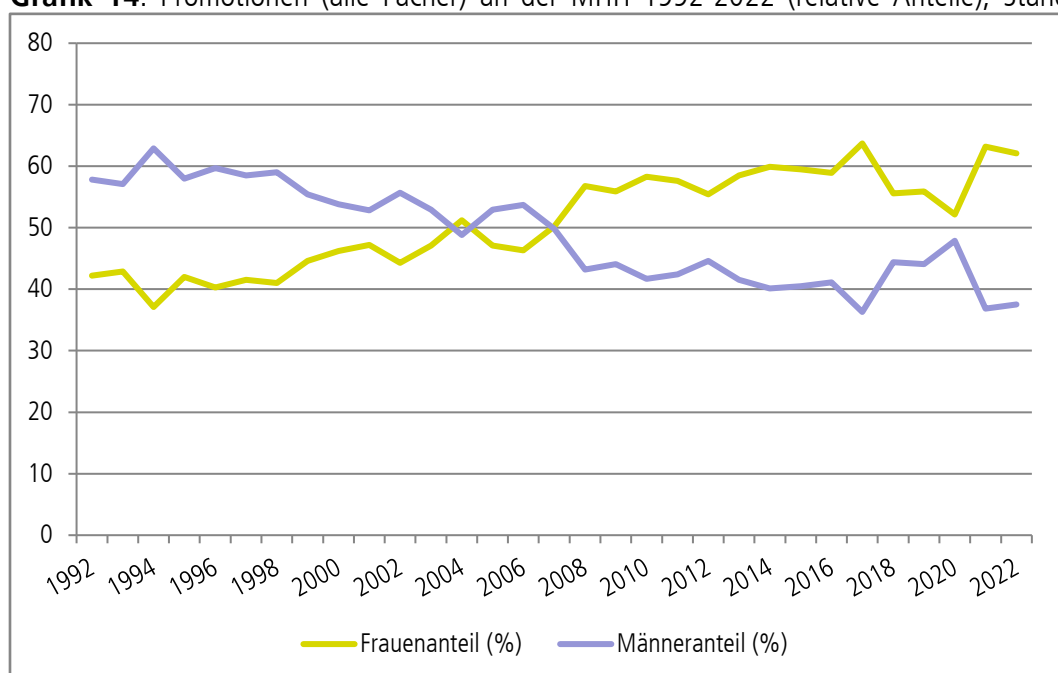
Um einen Ausgangspunkt für die Karriereverläufe von Frauen und Männern zu bekommen, ist es sinnvoll, bei den Daten der Studienanfänger:innen, Studierenden und Absolvent:innen anzusetzen. Für die Fächer Humanmedizin und Zahnmedizin gibt die Grafik 13 einen Überblick über die Jahre 2006 bis 2022. Unmittelbar deutlich wird, dass alle drei Verläufe in Bezug auf das Geschlechterverhältnis eine große Kontinuität darstellen. Bei den Studierenden liegt der Männeranteil durchgehend bei etwa 36,5 %, der Frauenanteil bei etwa 63,7 %. Bei den Studienanfänger:innen und den Absolvent:innen gibt es zwar in einzelnen Jahren Ausreißer, aber der Durchschnitt entspricht dem Anteil bei den Studierenden. Dabei kann impliziert werden, dass es keine oder kaum Studienabbrecher:innen gibt, und auch, dass beide Geschlechter das Humanmedizin- und das Zahnmedizinstudium erfolgreich zum Abschluss bringen. Der durchschnittliche Anteil bei den Absolventinnen, also bei den Frauen, die potenziell auch für eine Karriere in der Hochschulmedizin in Frage kommen, liegt im betrachteten Zeitraum bei 63,9 %.

**Grafik 13:** Studienanfänger:innen, Studierende und Absolvent:innen 2006-2022 (Human- und Zahnmedizin) (relative Anteile), Stand 31.12.2022



Zu den Promotionen liegt für alle Fächer der MHH kontinuierliches Datenmaterial von 1992 bis 2022 vor, das in Grafik 14 vollständig abgebildet ist. Insgesamt schwankt die Zahl der Promotionen im betrachteten Zeitraum zwischen 268 und 328 mit einer leicht steigenden Tendenz in den letzten zwei Jahren. Die Männeranteile an den Promotionen lagen bis 2003 und dann noch einmal 2005 und 2006 höher als die Frauenanteile. Seit 2007 übersteigen die Frauenanteile die Männeranteile bis auf 63,2 Prozent. Die Frauenanteile bei den Promotionen liegen damit über den Anteilen bei den Absolventinnen, zumindest für das Jahr 2021. Festzuhalten ist, dass der Frauenanteil unter den neu Promovierten an der MHH in den letzten Jahren etwa 52 bis 63 Prozent betrug und damit grundsätzlich ein großes Potenzial an Frauen für eine Hochschullaufbahn vorhanden ist.

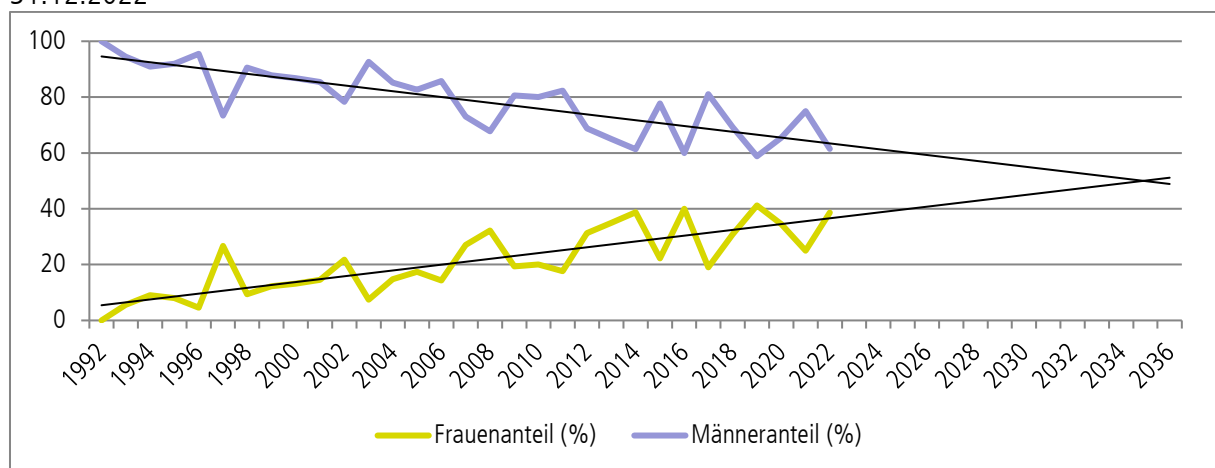
**Grafik 14:** Promotionen (alle Fächer) an der MHH 1992-2022 (relative Anteile), Stand 31.12.2022



### 8.2.2 Habilitationen, APL-Ernennungen und Berufungen

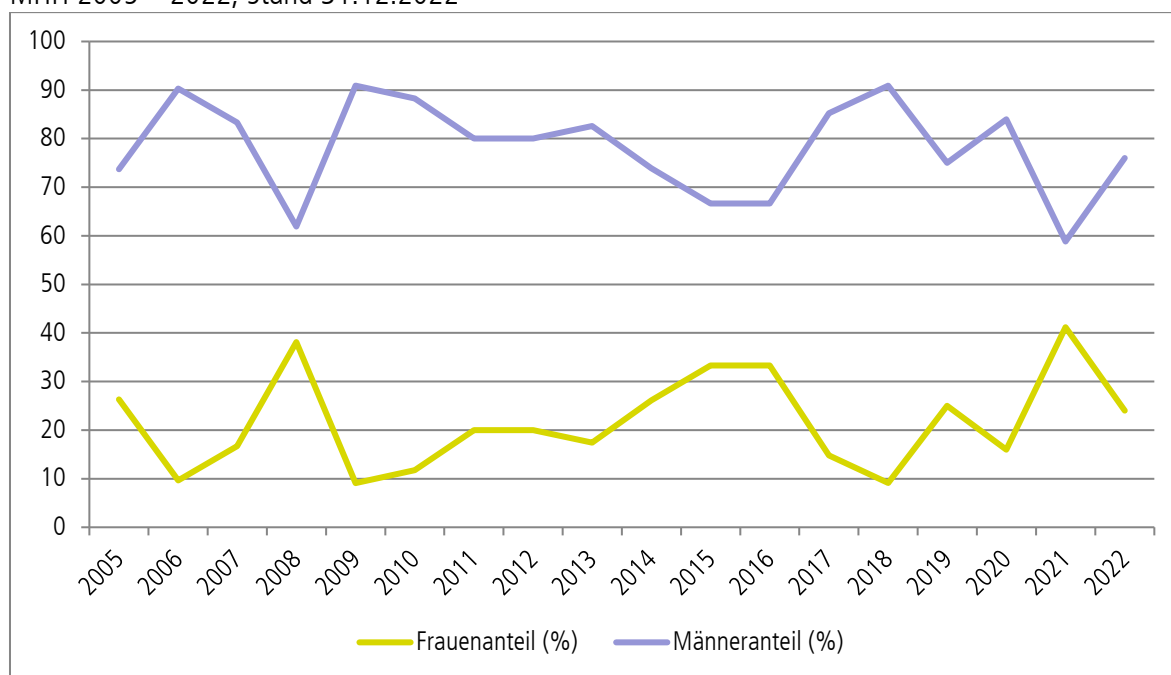
Die Habilitation stellt die höchste Hochschulprüfung im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere dar. Da der Wissenschaft in der Vergangenheit nach der Promotion viele Frauen verloren gingen – bereits in den 1990er Jahren lag das Potenzial promovierter Frauen an der MHH ja fast durchgehend über 40 Prozent – setzen Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen gezielt in der Phase zwischen Promotion und Habilitation an. Die MHH hat im Jahr 2004 sowohl ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen als auch ein Habilitationsprogramm aufgelegt und beide Programme bis in die Gegenwart fortgeführt und kontinuierlich ausgeweitet und verbessert. Es kann davon ausgegangen werden, dass die vorhandenen Unterstützungsangebote in Verbindung mit einer verstärkten Karriereorientierung von Frauen eine Grundlage für den zwar langsamen, aber einen Anstieg der Frauenanteile an den Habilitationen geschaffen haben. Da die Habilitationszahlen insgesamt niedrig sind und starken Schwankungen unterliegen, wurde in die Verlaufsgrafik 13 eine Trendlinie eingefügt. Sie prognostiziert bei Fortführung des bisherigen Trends eine hälftige Verteilung der Habilitationen auf Frauen und Männer im Jahr 2036. Dies setzt allerdings zwingend voraus, dass die MHH die bestehenden Programme auch in Zukunft aufrechterhält und kontinuierlich bedarfsgerecht ausbaut und optimiert.

**Grafik 15:** Habilitationen an der MHH 1992 – 2022, erweiterte Trendlinie (relative Zahlen), Stand 31.12.2022



Die Außerplanmäßige Professur honoriert besondere Leistungen in Forschung und Lehre. Sind ausreichend Publikationen, Lehrleistungen und Drittmittelwerbungen nachgewiesen, kann ein entsprechender Antrag gestellt werden. Was die Geschlechterverteilung angeht, fällt es schwer, in den Daten von Grafik 16 einen Trend zu erkennen, es sei denn, dass es keine wirkliche Bewegung gibt. 2008, 2015, 2016 und 2021 stechen mit relativ hohen Frauenanteilen hervor, insgesamt aber liegen die absoluten Zahlen der APL-Ernennungen von Frauen von 2005 bis 2022 fast durchgehend im niedrigen einstelligen Bereich, während nie weniger als 10 und mehrfach sogar über 20 Männer pro Jahr zum APL-Professor ernannt wurden. Es scheint naheliegend, über ein gezieltes Förderprogramm für Frauen, die durch die Habilitation ihre Eignung und ihre Motivation für eine wissenschaftliche Karriere unter Beweis gestellt haben, nachzudenken.

**Grafik 16:** Ernennung zur Außerplanmäßigen Professorin / zum Außerplanmäßigen Professor an der MHH 2005 – 2022, Stand 31.12.2022

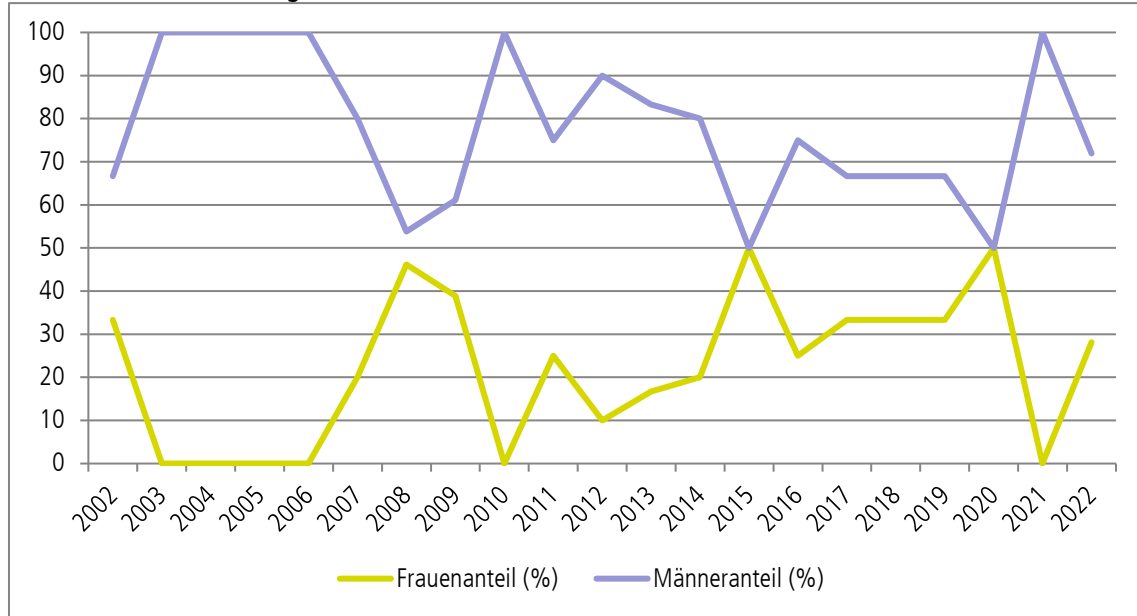


Die Neuberufungen von Frauen und Männern auf W2-Professuren werden in Tabelle 11 und Grafik 17 über ca. zwei Jahrzehnte verfolgt. Von 2002 bis 2022 nahmen insgesamt 135 neue W2-Professor:innen einen Ruf an die MHH an. Im Schnitt waren davon 28,1 Prozent Frauen und 71,9 Prozent Männer. In vier Jahren waren die Frauenanteile an den Neuberufungen besonders hoch: 2008 lagen sie bei 46,2 % und 2015 und 2020 jeweils bei 50,0 %, 2022 bei 60 %. Im betrachteten Zeitraum geht damit insgesamt etwas mehr als ein Viertel der W2-Professuren an Frauen.

**Tabelle 11:** Neuberufungen auf W2-Professuren 2002 – 2022, Stand 31.12.2022

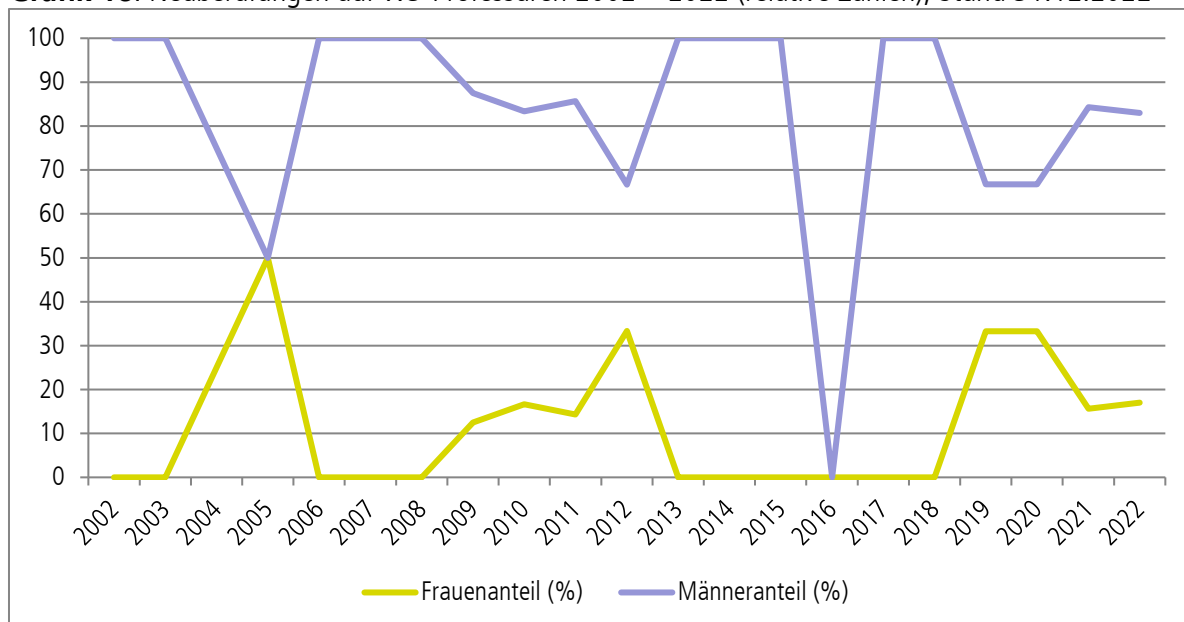
Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>gesamt</b>	3	5	2	4	4	10	13	18	3	8	10
Frauen	1	0	0	0	0	2	6	7	0	2	1
Männer	2	5	2	4	4	8	7	11	3	6	9
Frauenanteil (%)	33,3	0	0	0	0	20,0	46,2	38,9	0	25,0	10,0
Männeranteil (%)	66,7	100	100	100	100	80,0	53,8	61,1	100	75,0	90,0
Jahr	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	<b>Gesamt</b>
<b>gesamt</b>	6	5	8	4	3	6	6	8	4	5	<b>135</b>
Frauen	1	1	4	1	1	2	2	4	0	3	38
Männer	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	97
Frauenanteil (%)	16,7	20,0	50,0	25,0	33,3	33,3	33,3	50,0	0,0	60,0	28,1
Männeranteil (%)	83,3	80,0	50,0	75,0	66,7	66,7	66,7	50,0	100,0	40,0	71,9

**Grafik 17:** Neuberufungen auf W2-Professuren 2008 – 2022 (relative Zahlen), Stand 31.12.2022



Bei den W3-Professuren fällt die Bilanz für die MHH schlechter aus. Von 2002 bis 2022 wurden insgesamt 88 dieser Stellen neu besetzt. Frauen kamen dabei aber lediglich in 15 Fällen, entsprechend 17 % Prozent zum Zuge, Männer übernahmen dagegen 73 Mal, entsprechend 83 %, eine der W3-Leitungspositionen. In der Zeit von 2013 bis 2018 wurde keine einzige Frau berufen. 2019 hat dann wieder eine Frau einen Ruf auf eine W3-Professur angenommen. Die Rufannahme erfolgte im Rahmen des Professorinnenprogramms und kann als weiterer Gewinn für die MHH durch das Bund-Länder-Programm gewertet werden. Auch in den letzten zwei Berichtsjahren wurden von fünf W3-Stellen nur eine mit einer Frau besetzt. Es gibt eine große Zahl von Instituts- und vor allem Klinikleitungen die neubesetzt werden, der Generationswandel ist in vollem Gange und kann als gute Chance zur Gewinnung von hochqualifizierten Frauen genutzt werden. Wissenschaftlerinnen, die an der MHH gefördert wurden, besetzen bundesweit und über die Landesgrenzen hinaus Leitungspositionen in der Hochschulmedizin.

**Grafik 18:** Neuberufungen auf W3-Professuren 2002 – 2022 (relative Zahlen), Stand 31.12.2022



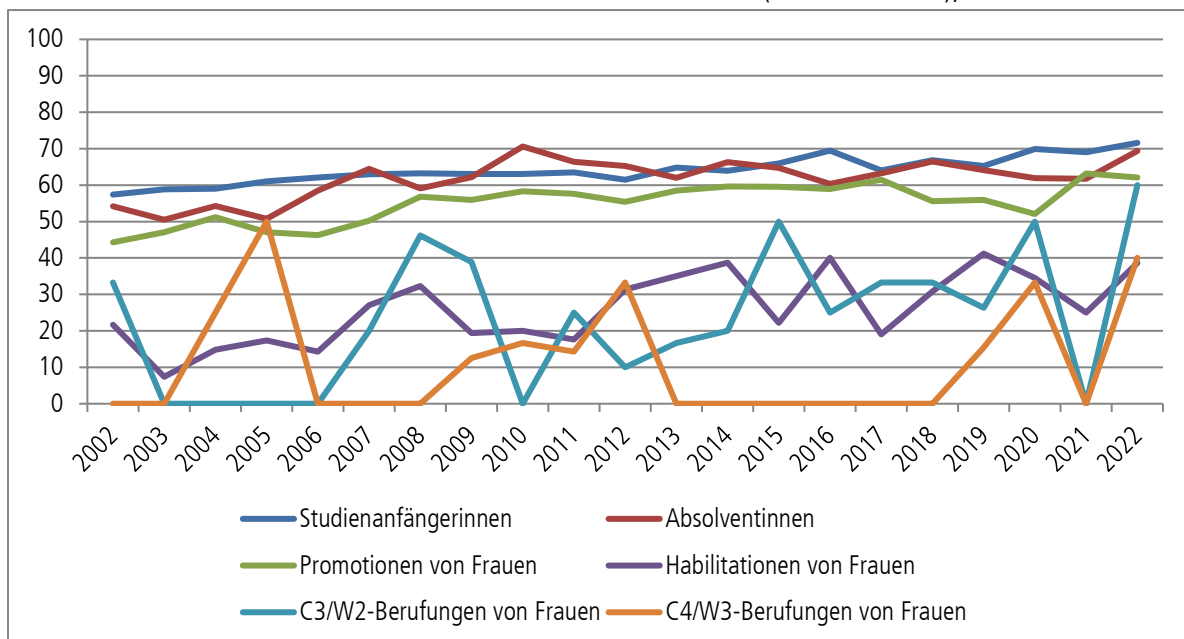
### 8.2.3 Karrierestufen

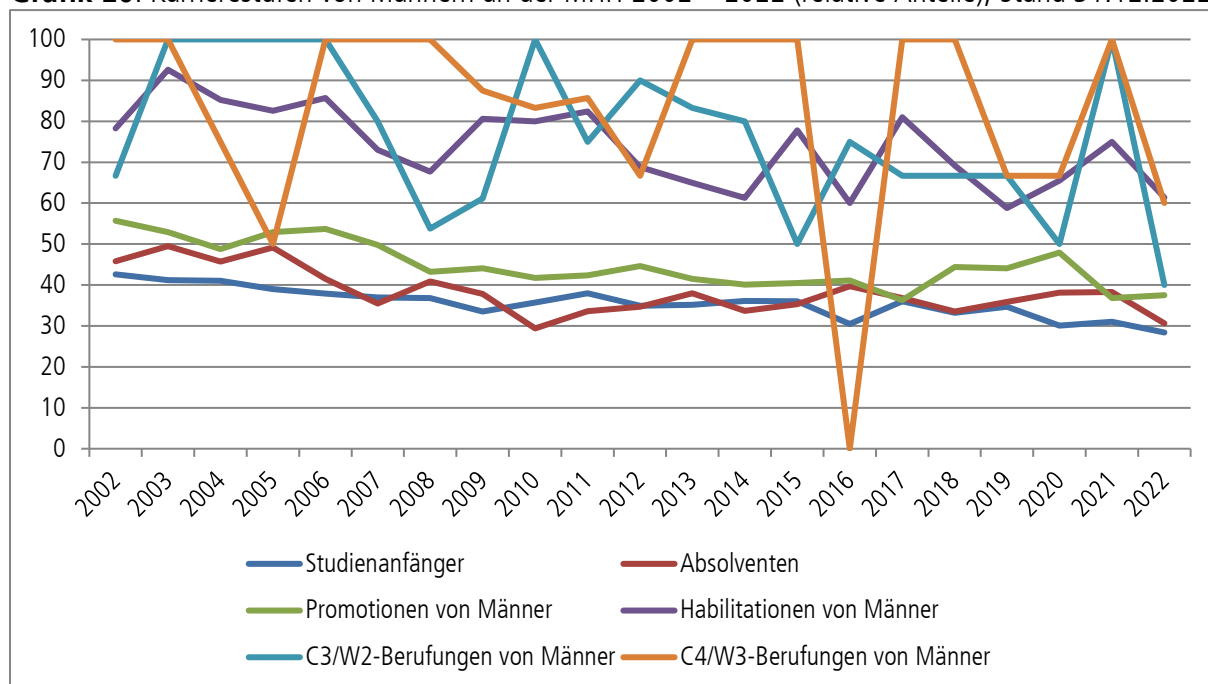
Zum Abschluss der Betrachtung der Karrierestufen soll ein Blick auf die Gesamtsituation geworfen werden. Die Grafiken 19 und 20 stellen für gut zwei Jahrzehnte die Frauen- und Männeranteile an der MHH dar, von denjenigen, die ein Studium beginnen, bis zu denjenigen, die einen Ruf auf eine W3-Professur annehmen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden dafür zwei Grafiken erstellt. Die Verlaufskurven wurden bereits beschrieben, und es muss nicht noch einmal im Einzelnen auf sie eingegangen werden. Was in der Gesamtschau in diesen Grafiken unmittelbar augenfällig ist, ist die Tatsache, dass das große Potenzial von Frauen an der MHH bislang völlig unzureichend genutzt wird.

„...ist die Tatsache, dass das große Potenzial von Frauen an der MHH bislang völlig unzureichend genutzt wird.“

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, ist zur Klärung hinzuzufügen, dass die Professor:innen natürlich nicht bzw. nur in Ausnahmefällen aus den eigenen ehemaligen Studierenden rekrutiert werden. Da die Geschlechterproportionen bei den einzelnen Stufen einer medizinischen Laufbahn jedoch in Deutschland insgesamt ähnlich aussehen wie an der MHH, kann der Vergleich der Zahlen innerhalb der Hochschule durchaus dazu beitragen, das problematische Missverhältnis der Karrierechancen von Frauen und Männern ins Bewusstsein zu rücken. Hohen Anteilen von Studienanfängerinnen, Absolventinnen und Frauen, die eine Promotion abschließen, stehen noch immer sehr niedrige Frauenanteile bei der Erreichung der Karrierestufen ab der Habilitation und vor allem bei den W3-Professuren gegenüber. Bis zur Promotion gut ausgebildete Frauen werden danach ganz offensichtlich noch immer nicht ausreichend unterstützt, um eine wissenschaftliche Karriere in der Hochschulmedizin umsetzen zu können. Stattdessen werden die Führungskräfte und hier vor allem die Klinik- und Institutsleitungen, die über alle Handlungsfelder für die Gegenwart und die Zukunft der Hochschule entscheiden, aus dem wesentlich kleineren Pool der Männer rekrutiert. Bezüglich Führungspositionen und Karriereverläufen ist daher von einer informellen Männerquote zu sprechen, die es zu überwinden gilt. Stellt man sich Begabungen bei Frauen und Männern normalverteilt vor und betrachtet dann die jeweils genutzten Ausschnitte, ist unmittelbar klar, was das bedeutet. Nur, wer glaubt, Frauen seien weniger begabt als Männer, kann diese Praxis der Führungskräfteerekrutierung für vernünftig halten.

**Grafik 19:** Karrierestufen von Frauen an der MHH 2002 – 2022 (relative Anteile), Stand 31.12.2022



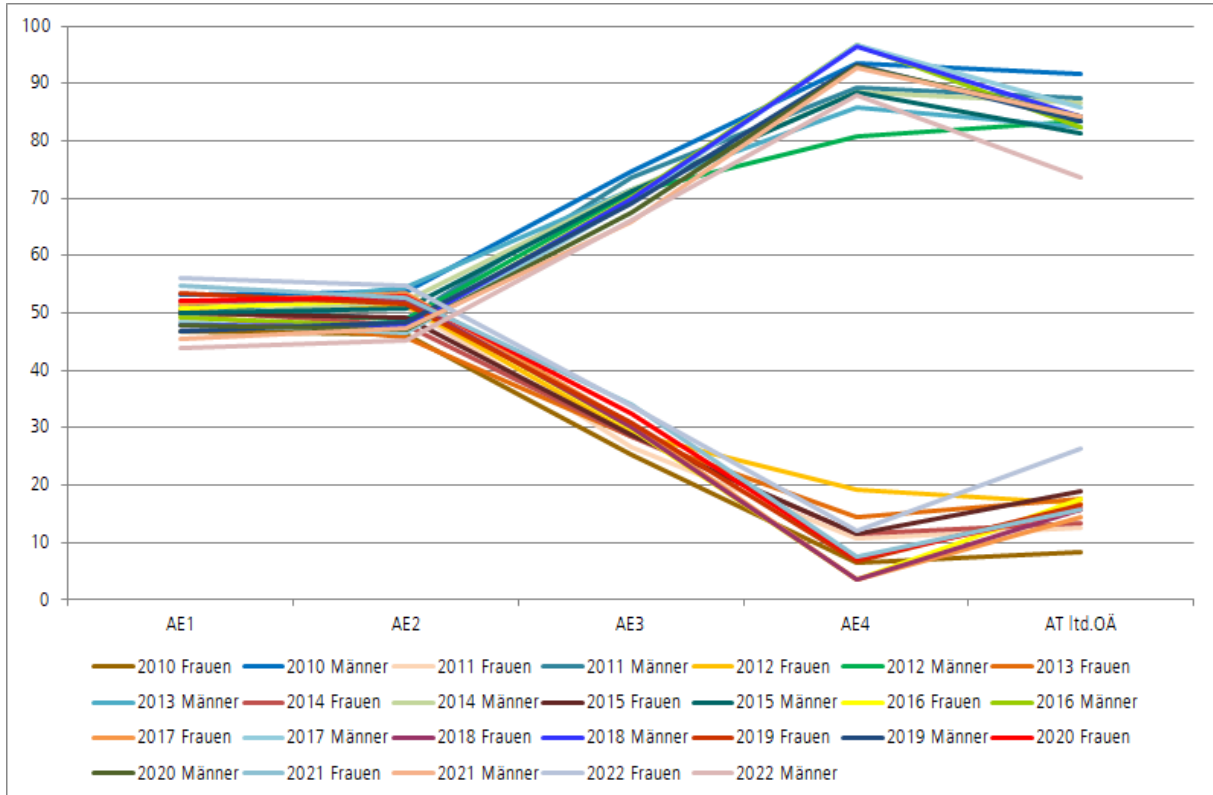
**Grafik 20:** Karrierestufen von Männern an der MHH 2002 – 2022 (relative Anteile), Stand 31.12.2022

Wirft man als letztes einen Blick auf die Karrierestufen im ärztlichen Bereich, die in Grafik 21 in Form der klassischen Schere abgebildet sind, wird überdeutlich, dass es hier in den vergangenen zwei Jahrzehnten an der MHH kaum eine Veränderung der Frauen- und Männeranteile auf den einzelnen Stufen gab. Die Verlaufskurven von der Assistenzärztin bzw. dem Assistenzarzt bis zur leitenden außertariflich vergüteten Oberärztin bzw. dem Oberarzt sind bei gewissen jährlichen Schwankungen ausgesprochen stabil, und dabei ist die Schere der ungleichen Chancen von Frauen und Männern weit geöffnet. Diese Darstellung oder eigentlich die ihr zugrundeliegende Statistik ist ein sehr unerfreulicher Befund im vorliegenden Bericht. Möglicherweise steckt aber genau an dieser Stelle auch der Schlüssel für eine wirkliche Veränderung. Um den Status der Frauen – im akademischen Bereich – an der MHH zu verbessern und die Geschlechtergleichstellung nachhaltig zu etablieren, muss der Fokus der Maßnahmen in Zukunft ganz offensichtlich noch viel stärker als bisher auf den Klinikbereich ausgerichtet sein. Wir hoffen, dass im Jahr 2023 die gesamte MHH im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auditiert wird (audit berufundfamilie), um dann die entsprechenden Maßnahmen starten zu können. Die familienunterstützenden Maßnahmen werden im Rahmen einer strukturierten Umsetzung allen Eltern und grundsätzlich Menschen, die Beruf und Privatleben erfolgreich miteinander vereinbaren möchten, helfen ihre Work-Life-Balance in Waage zu halten. Dies kann dazu beitragen, dass nicht nur Frauen, sondern auch familienorientierte Männer der Hochschule nicht weiter verloren gehen. Zufrieden arbeitende sind in der heutigen Zeit der Schlüssel einer gesunden Personalstrategie.

Vor allem aber sind die Klinikleitungen gefragt: Die Besetzung ärztlicher Stellen muss nachvollziehbar und transparent erfolgen. Alle oberärztlichen Stellen müssen nach dem rechtskräftigen Gleichstellungsplan 2021-2023 der MHH (intern) ausgeschrieben werden.



**Grafik 21:** Ärzt:innen an der MHH 2010 – 2022 (relative Anteile), Stand 31.12.2022



## 9 Das Team des Gleichstellungsbüros

### Die Gleichstellungsbeauftragte Nadine Nelle

Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule  
Hannover seit dem 1. September 2020



### Aktuelle Besetzung (Juni 2023)

#### Assistenz und Referentin der Gleichstellungsbeauftragten

**Iris Wieczorek**  
(seit 2010)

Assistenz der  
Gleichstellungsbeauftragten  
Kordinatorin Ellen-Schmidt-  
Programm



**Luzie Klüter**  
(seit 2017 – seit Juli 2022 in  
Elternzeit)

Referentin und Stellvertreterin der  
Gleichstellungsbeauftragten



**Anjana Pengel**  
(Elternzeitvertretung seit Juli  
2022)

Referentin der  
Gleichstellungsbeauftragten



## Familienservice – Pflege von Angehörigen – Familien-LOM – Väterförderung – Väterbeauftragter

**Katja Fischer**  
(seit 2012)

Koordinatorin Familienservice



**Kerstin Bugow**  
(seit 2021)

Familienservice  
Klinikauditierung



**Sina Eilering**  
(seit 2019 – bis September 2022  
in Elternzeit)

Familienservice  
Pflege von Angehörigen  
Sexualisierte Diskriminierung und  
Gewalt



**Andrea Klingebiel**  
(seit 2017)

Familienservice  
Väterförderungsprojekt  
Koordinatorin Familien-LOM



**Prof. Dr. Jens Dingemann**  
(seit 2020)

Väterbeauftragter



## Karriereförderung

**Claudia Froböse**  
(seit 2012)

Koordinatorin Ina-Pichlmayr-  
Mentoring  
Stellvertretende  
Gleichstellungsbeauftragte



**Johanna Prien-Kaplan**  
(seit 2022)

Koordinatorin Early Career  
Mentoring und Koordinatorin  
DFG-Chancengleichheitsmittel



**Stefanie Weuffen**  
(seit 2021 – bis Januar 2023 in  
Elternzeit)

Koordinatorin Early Career  
Mentoring



**Saskia Gehrke**  
(2019-2022)

Koordinatorin DFG-  
Chancengleichheitsmittel



## Studentische Hilfskräfte

**Yasmin Cao**  
(seit 2020)



**Elsa de Wiljes**  
(2022)

**Clara Glomb**  
(2021 bis 2022)



**Lisa Heißenberg**  
(2022)

**Pavel Kaplan**  
(seit 2022)

**Carla Blum**  
(seit 2022)

**Karolin Klünder**  
(seit 2023)

**Carlotta Schaefer**  
(seit 2023)

## Bundesfreiwilligendienst

**Nele Fiedler**  
seit 2022

**Beyza Elmas**  
seit 2022

