

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2013

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2013

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



Impressum

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2013

Herausgeberin:

Gleichstellungsbeauftragte

Dr. phil. Bärbel Miemietz

Text, Daten, Grafiken und Redaktion:

Dr. Sabine Barlach (Präsidialamt)

Katja Fischer

Harald Friedrichs (Studierendensekretariat)

Claudia Froböse

Anke Frombach (Personalmanagement)

Jördis Grabow

Petra Linke (Präsidialamt)

Susanne Maibom (Präsidialamt)

Dr. Bärbel Miemietz

Britta Möller

Nadine Pasel

Manuela Quick (Personalmanagement)

Nina-Catherin Richter

Annika Stetefeld

Jörg Strate (Präsidialamt)

Iris Wiczorek

Dezember 2015, korrigierte Fassung vom 21.01.2016

Inhalt

Vorwort	3
1 Personalstruktur und Beteiligung.....	5
1.1 Berufungsverfahren	5
1.2 Stellenbesetzungsverfahren	6
2 Beratungen	7
3 Berichte aus den Kliniken und Instituten	9
4 Karriereförderung.....	11
4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung)	11
4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring	12
4.3 Zukunftslabor 2+x für studierende Paare	16
4.4 Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln	18
5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	19
5.1 audit familiengerechte hochschule	19
5.2 Familien-LOM.....	23
5.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege (WEP).....	23
6 Themen	27
6.1 Geschlechtersensible Medizin.....	27
6.2 Geschlechtersensible Forschung in MHH-Klinken und Instituten	29
6.3 Gender & Diversity.....	32
7 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit.....	33
7.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt.....	33
7.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit	34
7.3 Vernetzung	35
8 Texte und Konzepte	36
Anhang	39
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2013	39
Die Gleichstellungsbeauftragte	42
Das Team des Gleichstellungsbüros.....	43

Vorwort

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

für die Berichterstattung zur Gleichstellung hatten wir uns beginnend mit dem Berichtsjahr 2013 auf der Basis des neuen Gleichstellungsplans der MHH grundlegende Änderungen vorgenommen: Die Arbeitsberichte zur Gleichstellung sollen nun als Jahreshefte erscheinen; separat davon sollen die statistischen Daten zur Gleichstellung als Vorbereitung für die turnusmäßig erforderliche Erarbeitung eines neuen Gleichstellungsplans jeweils im Abstand von drei Jahren umfassend aufgearbeitet werden. Obwohl nun beim ersten Jahresbericht eine Verzögerung eingetreten ist, soll diese Planung doch auf jeden Fall umgesetzt werden.

Lassen wir das Jahr 2013 noch einmal Revue passieren, so ist festzuhalten, dass es nicht nur randvoll mit Gleichstellungsaktivitäten war, es konnten vor allem auch Maßnahmen für erfreulich viele Zielgruppen umgesetzt werden: Für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen wurden erneut das Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramm und das Ina-Pichlmayr-Mentoring durchgeführt. Für Studierende gab es unter dem Namen „Zukunftslabor 2+x“ ein Karriere- und Zukunftstraining für Paare mit Kind oder Kinderwunsch. Pflegekräften, die aus einer Familienzeit zurückkamen, wurde die Rückkehr in den Arbeitsalltag durch das ESF-geförderte Projekt „Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege – WEP“ erleichtert. Bei der Ausstellung „Mit Schirm, Charme und Methode“ wurde das im Wandel der Zeiten immer anspruchsvoller werdende Berufsfeld „Sekretariat“ in den Blick genommen. Außerdem konnten wieder alle Gruppen von Beschäftigten und Studierenden von den Angeboten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule profitieren. Neben den im Gleichstellungsbüro koordinierten flexiblen Formen der Kinderbetreuung während der Schulferien oder in besonderen Situationen sind dabei vor allem auch die kontinuierlich nachgefragten Fortbildungsveranstaltungen zu nennen. Hervorgehoben sei hier exemplarisch – und weil das Thema angesichts eines Gender Pension Gaps von fast 60 Prozent dringend mehr Aufmerksamkeit verdient – der Workshop „Frauen und Rente – was ist wichtig?“. Auch Höhepunkte der Gleichstellungsarbeit gab es 2013 mehr als einen: Die Eröffnung des Eltern-Kind-Raumes für Studierende, die mit hochkarätigen Referentinnen und Referenten besetzte Abschlusstagung für das WEP-Programm und nicht zuletzt die erneut erfolgreiche Bewerbung der MHH im Professorinnenprogramm.

Nicht vergessen werden darf, dass das Jahr 2013 mit einem Wechsel an der Spitze für die Hochschule ein ganz besonderes Jahr war. An dieser Stelle sei Herrn Professor Dieter Bittersuermann, dem ausgeschiedenen Präsidenten, noch einmal von ganzem Herzen für seine langjährige, nachhaltige und effektive Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der MHH gedankt. Insbesondere bei der Kinderbetreuung aber auch bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden Maßstäbe gesetzt, die an unserer Hochschule und auch bundesweit Anerkennung finden.

Zugleich freuen wir uns, dass mit Herrn Professor Christopher Baum ein neuer Präsident angetreten ist, der für Neuerungen ebenso wie für Kontinuität steht. Die Kontinuität belegt bereits das oben genannte, realisierte Handlungsspektrum. Die erste erfreuliche Neuerung ist, dass es mit spontaner Unterstützung von Professor Baum gelang, die Gleichstellungsmittel der DFG-geförderten Verbundprojekte zusammenzuführen und so spezifisch auf die hochkarätigen Wissenschaftlerinnen in den Verbänden zugeschnittene Maßnahmen auf den Weg zu bringen. Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.

Hannover, im November 2015

A handwritten signature in black ink, appearing to read "B. Bittersuermann". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

1 Personalstruktur und Beteiligung

1.1 Berufungsverfahren

Die Steigerung des Professorinnenanteils und die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen ist eine Kernaufgabe in der Gleichstellungsarbeit der MHH. Daher begleitet die Gleichstellungsbeauftragte die Berufungsverfahren von der Festlegung der Kommissionsmitglieder durch den Senat über die Abfassung des Ausschreibungstextes, die Auswahl Sitzungen, die Berufungsvorträge und Befragungen der Bewerberinnen und Bewerber bis hin zur Erstellung der Berufungsliste durch die Kommission und die Verabschiedung im Senat. Im gesamten Verfahren achtet sie insbesondere auf frauenspezifische Sachverhalte, z. B. die Berücksichtigung von Familienzeiten in Karriereverläufen. Zu jedem Berufungsverfahren verfasst die Gleichstellungsbeauftragte gemäß Niedersächsischem Hochschulgesetz § 26 Abs. 2 Satz 7 eine Stellungnahme, die insbesondere die Situation der Bewerberinnen verfolgt und die dem Ministerium zusammen mit den anderen Berufungsunterlagen vorgelegt wird.

Im Jahr 2013 gab die Gleichstellungsbeauftragte zu zwölf W2- und vier W3-Berufungsverfahren eine Stellungnahme ab. Bei diesen zusammengenommen 16 Professuren handelte es sich in sechs Fällen um Entfristungen bzw. Besetzungen ohne Ausschreibung. Zwei W2-Professuren wurden entfristet, in einem besonders gelagerten Fall stimmte die Gleichstellungsbeauftragte der Besetzung ohne Ausschreibung zu und eine Juniorprofessorin wurde im Rahmen eines Tenure-Verfahrens auf eine W2-Professur berufen. Ein Professor erhielt aus Gründen der Rufabwehr eine verbesserte Position, ein weiterer warb eigenständig Mittel für eine W2-Heisenbergprofessur ein. In den verbleibenden regulären Berufungsverfahren gab es 53 Bewerbungen. 10 Bewerbungen oder 18,9 Prozent kamen von Wissenschaftlerinnen. Im Vergleich mit den Vorjahren 2011 und 2012, als zusammengenommen 23 Prozent der Bewerbungen von Frauen kamen, ging der Anteil der Bewerberinnen um 4,1 Prozentpunkte zurück. Von den Bewerberinnen und Bewerbern wurden 22 zu Vorstellungsvorträgen eingeladen, darunter drei Frauen. Der Wissenschaftlerinnenanteil unter den Eingeladenen lag damit bei 13,6 Prozent, also deutlich unter dem Anteil der Vorjahre (2011 21 Prozent, 2012 29 Prozent). Auswärtige Gutachten wurden für insgesamt 16 Personen eingeholt, darunter zwei Frauen, was einem Frauenanteil von 12,5 Prozent entspricht.

Nur 10 Prozent Frauen
in Berufungs-verfahren
erfolgreich

Auf Listenplätzen vertreten waren von insgesamt 16 Personen wiederum zwei Frauen, entsprechend einem Frauenanteil von 12,5 Prozent. In einem von 10 Berufungsverfahren stand 2013 am Ende des hochschulinternen Verfahrens eine Frau auf dem 1. Listenplatz des an das Ministerium übergebenen Berufungsvorschlags. Im Vergleich mit dem vorausgegangenen Berichtszeitraum 2011-2012 verschlechterte sich 2013 insgesamt der Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren der MHH.

Ein Anteil von lediglich 10 Prozent an erfolgreichen Frauen in Berufungsverfahren kann nicht zufriedenstellen. Der Auftrag, die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren abzubauen, ist damit nicht zu erfüllen.

1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen, insbesondere dann, wenn ein Geschlecht in einem Bereich unterrepräsentiert ist. Auch 2013 fehlte an der MHH weiterhin ein qualitätsgesichertes Routineverfahren zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren. Eine Beteiligung bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Arbeitszeitänderungen erfolgte nur in Einzelfällen.

Im Vorfeld einer
Bewerbung kann die
Unterstützung der
Gleichstellungs-
beauftragten
eingeholt werden

2013 erhielt die Gleichstellungsbeauftragte über veröffentlichte Ausschreibungen Kenntnis von 557 Stellenbesetzungsverfahren mit hochschulinterner Ausschreibung. In 148 Fällen schaltete sich die Gleichstellungsbeauftragte ein und verfolgte die Verfahren und die Auswahlbegründung nach dem Kriterium Geschlecht. Auch externe Ausschreibungsverfahren wurden gezielt verfolgt; eine Beteiligung fand bei 67 Verfahren statt. Die Gleichstellungsbeauftragte beobachtete insbesondere Einstellungsverfahren im ärztlichen und wissenschaftlichen Bereich sowie generell Besetzungen von Führungspositionen. Für Bewerberinnen oder Bewerber besteht die Möglichkeit, sich im Vorfeld eines Stellenbesetzungsverfahrens an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In diesem Fall berät die Gleichstellungsbeauftragte die betreffenden Personen und nimmt auf Wunsch an Vorstellungsgesprächen teil.

2 Beratungen

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

Im Jahr 2013 fanden 109 Beratungsgespräche bzw. Beratungsprozesse mit der Gleichstellungsbeauftragten statt. 15 der ratsuchenden Personen waren Männer, 86 waren Frauen; in 8 Fällen wurden Abteilungen beraten. Angestellte aus der Verwaltung (28 Beratungen) sowie Ärztinnen und Ärzte (26 Beratungen) nahmen die Möglichkeit zum Gespräch besonders häufig in Anspruch. Professorinnen und Professoren folgen mit 16, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit 13, Pflegepersonal mit 9 und Studierende mit 2 Fällen. Es fand nur eine Beratung einer Auszubildenden bzw. eines Auszubildenden statt. 14 externe Personen wurden im Berichtsjahr beraten.

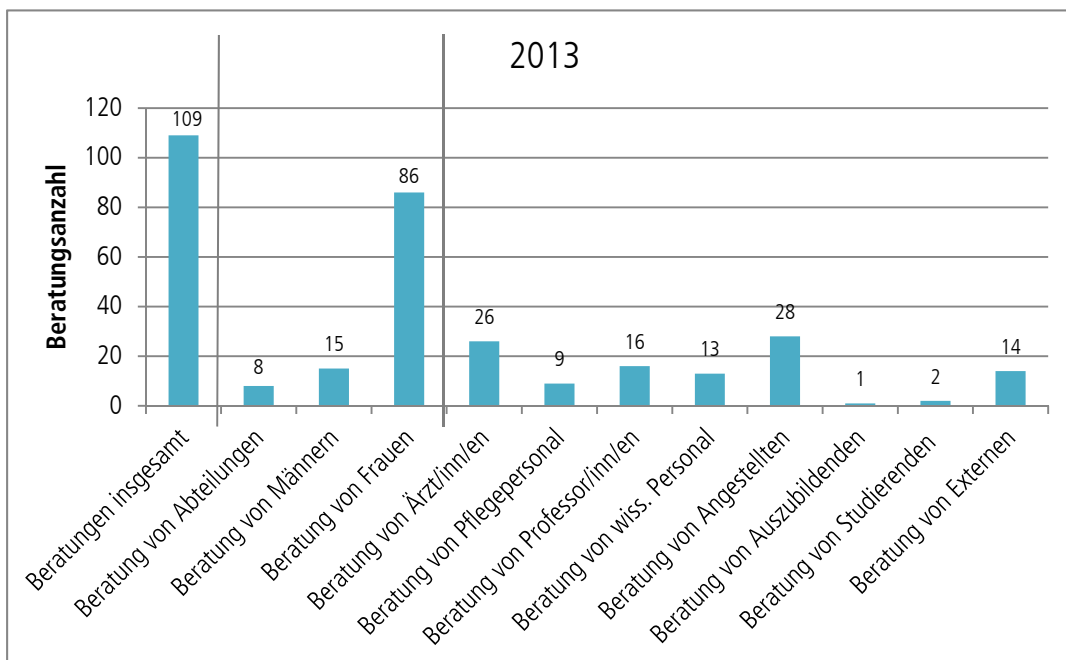


Abb. 1: Beratungen nach Geschlecht und Statusgruppe

Den größten
Beratungsbedarf
erzeugt die
arbeitsvertragliche
Situation

Inhaltlich war der Beratungsbedarf zur arbeitsvertraglichen Situation (22 Fälle) besonders groß. Insbesondere Wissenschaftlerinnen suchten die Beratung zur Karriereplanung (20 Fälle) auf. Im Bereich „Weiterbildung/Habilitation“ fanden 3 Beratungen statt. Das Thema „Netzwerkarbeit“ wurde fünfmal thematisiert. Außerdem fand Beratung bei der Planung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Drittmittelanträgen (4 Fälle) statt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Elternzeit, Mutterschutz und Schwangerschaft waren 14mal Thema einer Beratung. Konflikte mit Vorgesetzten (9 Fälle) oder, in geringerem Umfang, mit Kolleginnen und Kollegen (2 Fälle), spielten in den Beratungen ebenfalls eine Rolle. Sexuelle Belästigung (2 Fälle) und vermutetes Mobbing (2 Fälle) waren 2013 ein weiterer Grund, die Beratung der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch zu nehmen. Sechsmal beriet die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich einer mutmaßlichen Diskriminierung nach AGG. Das Thema Gewalt war einmal Thema einer Beratung.

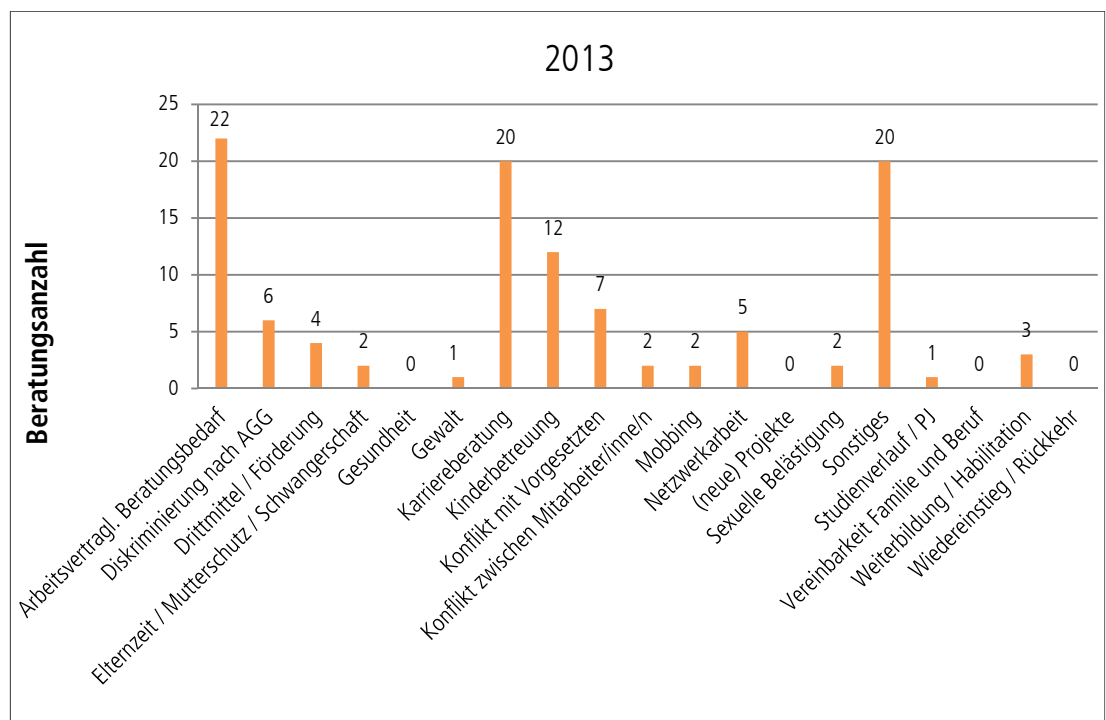


Abb. 2: Beratungen nach Thema

3 Berichte aus den Kliniken und Instituten

Erstmals fand im Rahmen der Abfrage für den Forschungsbericht 2013 der MHH auch eine Abfrage zu Gleichstellungsaktivitäten und Geschlechterforschung in den Kliniken und Instituten der Hochschule statt. Insgesamt machten 18 Abteilungen Angaben zu gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanten Themen. Die folgenden Maßnahmen wurden von den Abteilungen genannt:

Karriereförderung durch Unterstützung bei der Inanspruchnahme der MHH-Habilitationsförderung (Ellen-Schmidt-Programm) nannten die Abteilungen Zelluläre Chemie, Zell- und Molekularpathologie, Urologie und Urologische Onkologie, Pädiatrische Hämatologie und Onkologie, Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde sowie Strahlentherapie und Spezielle Onkologie. Das Institut für Zell- und Molekularpathologie und die Klinik für Augenheilkunde gaben die Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Ina-Pichlmayr-Mentoring an. Die Klinik für Strahlentherapie und Spezielle Onkologie führte die Unterstützung von Frauen bei der Anfertigung der Promotion ins Feld. In der Abteilung Experimentelle Virologie des TWINCORE, einer gemeinsamen Einrichtung von MHH und Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung (HZI), konnte eine exzellente junge Wissenschaftlerin und Mutter als Juniorprofessorin gewonnen werden. Die Good Manufacturing Practice (GMP) Forschungseinheit Zelltherapeutika des Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrums Transplantation (IFB-Tx) nutzte das Karriereprogramm des IFB-Tx, welches u. a. zum Ziel hat, die Anzahl der Professorinnen in der Transplantationsmedizin zu erhöhen. Ein Bestandteil des Programms sind die regelmäßigen Karrieregespräche mit dem Karrieremanager des IFB-Tx, einem unabhängigen Ombudsmann. Die Abteilungsleiterin Frau Professorin Dr. Ulrike Köhl wirkt an der Karriereplanung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Transplantationsmedizin mit. Es handelt sich um eine fachnahe Betreuung, also die Präzisierung der wissenschaftlichen Fragestellung, die Meilensteinplanung im Hinblick auf das Teilnehmen an wissenschaftlichen Kongressen, das Erzielen von wissenschaftlichen Publikationen oder Patenten sowie die Beantwortung von Fragen zur Habilitation in der Transplantationsmedizin. Frau Professorin Köhl nutzt ihre Vorbildfunktion als Professorin und zweifache Mutter, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere in der Transplantationsmedizin zu ermutigen.

Erstmals Abfrage von
dezentralen
Gleichstellungs-
maßnahmen

Mehrfach wurden von den Kliniken und Instituten auch Maßnahmen zur **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft** angegeben. Die Nutzung flexibler und damit familiengerechter Arbeitszeiten nannten das Institut für Klinische Pharmakologie, die Klinik für Nuklearmedizin, die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika des Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrums Transplantation (IFB-Tx) und das Zentrum für Pharmakologie.

Ein weiterer Aspekt eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes ist die Bereitstellung von Heimarbeitsplätzen. Das Institut für Klinische Pharmakologie und das Zentrum Pharmakologie und Toxikologie führten an, dass den Beschäftigten Heimarbeit, entweder generell oder in bestimmten Ausnahmesituationen, wie etwa bei der Erkrankung eines Kindes, ermöglicht wurde. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IFB-Tx GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika haben nach den Angaben bei der Abfrage für den Forschungsbericht grundsätzlich die Möglichkeit, einen Teil der theoretischen Arbeit (z. B. Datenauswertung, Abfassung von Publikationen und Anträgen) zu Hause zu erledigen.

Die Kliniken für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie, Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde, Kieferorthopädie und Nuklearmedizin sowie die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika des IFB-Tx und das Zentrum für Pharmakologie und Toxikologie führten an, ihren Beschäftigten das Arbeiten in Teilzeit zu ermöglichen.

Das von der MHH ausgezahlte Familien-LOM für Abteilungen, in denen Ärztinnen innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt des Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wurde vom Institut für Klinische Pharmakologie und von der Klinik für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie als Gleichstellungsmaßnahme angeführt.

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

Abteilungsspezifische Angaben zur Geschlechterforschung finden sich im entsprechenden Kapitel unten ab Seite 29.

Arbeitsplätze
außerhalb von
Strahlenschutz-
bereichen für
schwängere
Mitarbeiterinnen in
der Nuklearmedizin

4 Karriereförderung

4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung)

Namensgeberin für das Habitationsprogramm für Wissenschaftlerinnen an der MHH ist seit 2012 Professorin Dr. Ellen Schmidt. Ellen Schmidt, Professorin für Gastroenterologie, wurde am 1. April 1977 als erste und bisher einzige weibliche Rektorin an der MHH und bundesweit als dritte Wissenschaftlerin in diese Position gewählt.

Durch das jährlich ausgeschriebene Ellen-Schmidt-Programm werden Wissenschaftlerinnen gezielt in der Endphase ihrer Habilitation – in Form einer Freistellung von Routineaufgaben – unterstützt. Die MHH stellt hierfür jährlich 150.000 € zur Verfügung. Aus diesen Mitteln werden mindestens vier Frauen gefördert. Es werden keine Stipendien gezahlt, sondern erfolgt eine Umsetzung auf sozialversicherungspflichtige Stellen(-anteile). Die Abteilungsleiterinnen und -leiter garantieren die Freistellung für den Förderzeitraum und stellen einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Die organisatorische Umsetzung des Programms, von der Ausschreibung über die Vertragsgestaltung bis zur Dokumentation der Ergebnisse, liegt im Aufgabenbereich des Gleichstellungsbüros. Die Kommission für Gleichstellung (KfG) prüft die Bewerbungen und wählt in Abstimmung mit dem Forschungsdekan bzw. der Forschungsdekanin die Wissenschaftlerinnen zur Förderung aus.

2013 gingen 13 Bewerbungen um die Habitationsförderung ein. Da in mehreren Fällen die Habitationsleistungen voraussehbar bereits durch einen kurzen Förderzeitraum vervollständigt werden konnten, wurden auch Teilförderungen vergeben. Insgesamt wurden sieben Frauen durch die Kommission für Gleichstellung ausgewählt, davon eine mit einer vollen und sechs mit einer Teilförderung. Die Förderung wurde weitgehend im Folgejahr 2014 umgesetzt.

2013 wurden eine volle und sechs Teilförderungen im Rahmen des Ellen-Schmidt-Programms vergeben

4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring ist ein wesentlicher Baustein der Gleichstellungsarbeit an der MHH. Zielgruppe des Programms sind Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fächer mit dem Karriereziel Professur. Anfang 2013 wurde, während der 6. Durchgang bereits auf Hochtouren lief, zugleich noch der 5. Durchgang nachbereitet: In der ersten Jahreshälfte fand – wie seit Programmbeginn 2004 – für jeden Durchgang eine externe Evaluation statt. Dafür musste der Evaluatorin umfangreiches Material zur Verfügung gestellt werden und es waren intensive Abstimmungsprozesse erforderlich.



Der 6. Durchgang hatte am 6. September 2012 seinen Auftakt gefeiert und die ersten zwei Workshops hatten bereits 2012 stattgefunden. Die verbleibenden 4 Workshops, 4 Expert/inn/en-Gespräche, Gruppencoachings und Stimmtrainings erfolgten im Jahr 2013. Das Jahr begann mit dem Workshop III zum Thema „Kommunikation und Konfliktmanagement“.

Erstmals wurden 2013 mit den Mentees zusätzlich auch Zwischengespräche geführt. Ziel war es, mehr über die Mentoring-Beziehung aus ihrer Sicht zu erfahren und falls nötig, sowohl auf organisatorischer als auch auf Mentee-Seite nachzusteuern, um die verbleibende Mentoring-Zeit erfolgreich zu gestalten. In den Einzelgesprächen wurde überraschenderweise deutlich, dass sich einige Mentees innerhalb der bereits sechsmonatigen Laufzeit des Programms erst ein Mal mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor getroffen hatten. Insgesamt haben sich die Einzelgespräche als sehr wertvoll erwiesen.

Wie in den vergangenen Programmdurchläufen fand zur Vorbereitung einer Zwischenbilanzveranstaltung eine quantitative Erhebung statt. Die Bearbeitung der Ergebnisse erfolgte gemeinsam mit den Mentorinnen und Mentoren sowie den Mentees im Mai unter der Anleitung von Ulla Heilmeier. Sie thematisierte mit den Teilnehmenden gezielt sowohl problematische Punkte als auch gute Beispiele für Strategien einer erfolgreichen Kooperation von Mentee und Mentorin oder Mentor.

Einführung von
Zwischengesprächen
erwies sich als
erfolgreich

Programmübersicht

	Tage	Veranstaltungen*	Referent/in Trainer/in
1	10.01.2013		
2	11.01.2013	Workshop III - Kommunikation u. Konfliktmanagement	Sigrid Lieberum
3	04.02.2013	Stimmtraining I	Peter Gramann
4	18.02.2013	Stimmtraining II	Peter Gramann
5	04.03.2013	Stimmtraining III	Peter Gramann
6	18.03.2013	Stimmtraining IV	Peter Gramann
7	27.03.2013	Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
8	12.04.2013	Coaching Mentor/inn/en	Sandra Fabisch
9	26.04.2015		
10	27.04.2013	Workshop IV - Führungskompetenz	Brigitte Schwabe
11	07.05.2013	Expert/inn/en-Gespräch: LOM	Jörg Strate
12	16.05.2013	3. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
13	28.05.2013	Zwischenbilanz	Ulla Heilmeier
14	30.05.2013	3. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
15	19.06.2013	Expert/inn/en-Gespräch: Habilitationsverfahren	Prof. Matthias Ochs
16	02.08.2013	Workshop V Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln	Prof. Christopher Baum, Dr. Katrin Dinkla-Ritter, Prof'in Rita Gerardy-Schahn, Petra Linke, Prof. Michael Peter Manns, PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg
17	12.09.2013	4. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
18	26.09.2013	4. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
19	10.10.2013	Informationsveranstaltung 7. Durchgang	Gleichstellungsbüro, ehemalige Mentees
20	31.10.2013	Expert/inn/en-Gespräch - Drittmittel	Prof'in Denise Hilfiker-Kleiner
21	07.11.2013		
22	08.11.2013	Workshop VI - Berufungstraining I+II	Franziska Jantzen
23	05.12.2013	Verabschiedung 6. Durchgang	

Gespräche mit Mentees*			
24	21./22./27./ 28.02.2013	Zwischengespräche	Gleichstellungsbüro
25	14./18./20./ 21.25./ 26.11.2013	Vorstellungsgespräche 7. Durchgang	Gleichstellungsbüro, ehemalige Mentees

* Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den 6. Durchgang.

Wieder aufgegriffen wurde im 6. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings die Idee, auch für Mentorinnen und Mentoren ein Angebot zu schaffen, insbesondere, da zahlreiche junge Professorinnen und Professoren zum ersten Mal in der Mentorinnen- bzw. Mentorenrolle waren. Im März und April machten acht Mentorinnen Gebrauch von der Möglichkeit, an Coachings in Kleingruppen teilzunehmen, um sich über die noch ungewohnte Rolle auszutauschen. Da die Rückmeldungen positiv waren, soll dieses Element im folgenden Durchgang erneut angeboten werden.

Insgesamt zeichnete sich dieser Durchgang durch eine besonders regelmäßige Teilnahme der 23 Mentees an allen Veranstaltungen aus. Durchschnittlich hatte jeder Workshop 17 Teilnehmerinnen. Diese Gruppengröße erwies sich insbesondere in den Veranstaltungen zu „Führungskompetenzen“ sowie „Forschungsförderung und Einwerben von Drittmitteln“ eindeutig als zu groß. In den Coachings der Mentees warf die insgesamt große Zahl der Programmteilnehmerinnen keine Probleme auf, da diese wie bereits seit langem – in zwei Kleingruppen von einerseits Medizinerinnen und andererseits Naturwissenschaftlerinnen stattfanden. Für die Expert/inn/en-Gespräche war die Gesamtzahl der Mentees auch in diesem Durchgang unproblematisch, da hier – von speziellen Interessen geleitet – generell Kleingruppen zusammenkommen. Im Hinblick auf das „Berufungstraining“ wurde auf die Gruppengröße reagiert, indem die Gruppe der Mentees wie bei den Coaching-Gruppen unterteilt und das Training zwei Mal durchgeführt wurde.

Gegen Ende des Programms wurde unter aktiver Beteiligung der Teilnehmerinnen die Abschlussbroschüre „Einblicke“ erstellt. Am 5. Dezember 2013 fand die feierliche Verabschiedung der Mentees aus dem Programm statt. In der Urkunde, die ihnen vom Präsidenten der MHH und von der Gleichstellungsbeauftragten überreicht wurde, war u.a. das individuell genutzte Fortbildungsprogramm ausgewiesen.



Hohe
Teilnehmerinnenzahl
bedarf der Steuerung

Parallel zum Ausklang des 6. liefen bereits die Vorbereitungen für den 7. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings an. Vor Ablauf der Ausschreibungsfrist am 21. Oktober 2013 fand die Informationsveranstaltung statt, die mit 27 Interessentinnen bereits die hohe Anzahl an Bewerbungen erahnen ließ. Zum Ausschreibungsende waren dann 34 Bewerbungen eingegangen. Auffällig war in diesem Bewerbungsdurchgang die schwierige vertragliche Lage der Nachwuchswissenschaftlerinnen, die dazu führte, dass drei Frauen noch vor den persönlichen Gesprächen im November ihre Bewerbung zurückziehen mussten, da ihre Beschäftigung nicht über das Jahr 2013 hinaus gesichert war. Etwa ein Drittel der Bewerberinnen gaben eine Vertragslaufzeit bis maximal Mitte 2014 an. Da im November 2013 alle Bewerberinnen zu einem persönlichen Gespräch eingeladen wurden, bot sich die Gelegenheit, gemeinsam mit ihnen über Verhandlungsstrategien für einen Anschlussvertrag nachzudenken. Die meisten Bewerberinnen konnten bis zur Entscheidung der Kommission für Gleichstellung (KfG) ihre Vertragssituation klären. Die KfG traf dann in ihrer Sitzung am 9. Dezember 2013 die Auswahl der neuen Mentees für den 7. Durchgang 2014-2015 und brachte das Matching, d.h. die Bildung der Mentoring-Paare, auf den Weg. Um die Qualität der Veranstaltungen weiterhin gewährleisten zu können, musste die Teilnehmerinnenanzahl auf 20 Mentees reduziert werden. Ab Herbst 2013 wurden die ersten Veranstaltungen für den 7. Durchgang gebucht. Der Start des Durchgangs mit 18 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der MHH und zwei Frauen aus der Stiftung Tierärztliche Hochschule wurde auf den 6. März 2014 festgelegt.

Da das Mentoring-Programm der MHH ebenso wie das Habilitationsförderprogramm 2014 sein 10-jähriges Jubiläum feiert, wurde bereits in der zweiten Jahreshälfte 2013 am Konzept für eine Jubiläumstagung gearbeitet. Bei der Tagung sollten beide Programme als Beispiele für erfolgreiche Frauenförderprogramme vorgestellt werden. Zugleich würden strukturelle, gesellschaftliche und hochschulpolitische Aspekte in den Blick genommen. Um im Rahmen der Tagung einen Überblick über die Entwicklung der Teilnehmerinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings präsentieren zu können, begleiteten die Recherchen nach dem Verbleib der Frauen die tägliche Arbeit im Jahr 2013: Von den 135 Wissenschaftlerinnen, die in das Mentoring-Programm aufgenommen worden waren, hatten bei Programmstart 112 einen Dr., PhD oder Diplom-Titel, 20 waren Privatdozentinnen und 3 waren Professorinnen. Bis November 2013 waren 15 neue PD-Titel und 23 neue Professorinnentitel dazu gekommen.

23 neue
Professorinnentitel für
Mentees seit 2004

4.3 Zukunftslabor 2+x für studierende Paare

Erstmalig fand im Jahr 2009 an der MHH ein Workshop-Programm für Studierende statt, das als „Zukunftstraining“ auf Paare und ihre Lebensplanung für die Zeit nach dem Studium ausgerichtet war. Nachdem es gelungen war, erneut Mittel für ein solches Programm einzuwerben, konnten im Gleichstellungsbüro der MHH 2012 die Planungen für eine 2. Runde aufgenommen werden. Anlässlich dieser



Wiederbelebung erhielt das Programm nicht nur den neuen Namen „Zukunftslabor 2+x für studierende Paare“, sondern auch ein Logo und eine eigene Homepage (<http://www.mh-hannover.de/-zukunftslabor2x.html>).

Die Veranstaltungsplanung für das 2+x-Programm wurde weitgehend im Jahr 2012 abgeschlossen. Am 12. Januar 2013 startete es dann mit sechs Paaren in die achtmonatige Laufzeit. Wie im Ina-Pichlmayr-Mentoring kam auch in diesem Programm eine erfolgreiche Kooperation mit der Stiftung Tierärztliche Hochschule zustande, so dass auch ein Paar von der TiHo am „Zukunftslabor 2+x“ teilnehmen konnte. Eines der Paare bestand aus einer TiHo- und einer MHH-Person.

Insgesamt gab es drei Workshops zu außerfachlichen Kompetenzen, die zwischen Januar und August stattfanden. Um der Zielgruppe des 2+x-Programms, die ja aus Paaren besteht, gerecht zu werden wurden für alle Workshops jeweils Paare aus einer Trainerin und einem Trainer gewonnen. Dieses Konzept wurde von den Teilnehmenden im Feedback besonders positiv bewertet. Die ersten beiden Workshopthemen (Zeitmanagement und Karriereplanung) waren vorher festgelegt worden. Der Inhalt des dritten Workshops richtete sich nach den Wünschen der teilnehmenden Paare. Die Teilnehmenden wurden zu ihren Wunschthemen befragt, und die Gruppe entschied sich mehrheitlich für das Thema „Work-Life-Balance“. Um dem klassischen „Work-Life-Balance“-Ansatz noch eine problemlösungsorientierte Komponente zu geben, wurde dieser mit dem Ansatz der „Intervision“, einem spezifischen Modell der kollegialen Beratung, verbunden. Darüber hinaus gab es zwei Gruppencoachings, die das Klären persönlicher Anliegen im geschlossenen Umfeld der Teilnehmenden-Gruppe ermöglichten, sowie ein Gespräch mit einer Expertin und einem Experten aus der MHH. Auch hierfür wurden im Vorfeld die Wunschthemen erfragt.

Workshops für Paare
werden von Paaren
durchgeführt

Dabei wurde deutlich, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Professorinnen und Professoren mit Kindern ins Gespräch kommen wollten, um zu erfahren, wie diese es schaffen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden.

Da das Programm noch nicht fest an der MHH etabliert ist, war insgesamt eine besonders intensive Öffentlichkeitsarbeit und später während des Programmverlaufs eine engmaschige Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erforderlich. Workshops, Coachings und Expert/inn/en-Gespräche wurden einzeln evaluiert. Zudem wurde eine Abschlussbroschüre erstellt, die durch die Berichte der teilnehmenden Paare Einblicke in die Inhalte der Veranstaltungen aber auch in die Sichtweisen und Wertigkeiten der Zielgruppe gibt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Zukunftslabors erhielten zum Abschluss des Programms Zertifikate, aus denen hervorgeht, in welchen Veranstaltungen sie mitgearbeitet haben.

Programmübersicht

	Tage	Veranstaltungen	Referent/in Trainer/in
1	12.01.2013	Workshop I - Zeit- und Selbstmanagement	Doris Kutsche/Rolf Günther
2	20.02.2013	1. Gruppencoaching	Ulla Heilmeier
3	09.03.2013	Workshop II - Karriereplanung für studierende Paare	Sandra Fabisch/Patrick Frede
4	24.04.2013	2. Gruppencoaching	Ulla Heilmeier
5	12.06.2013	Expert/inn/en-Gespräch	PD Dr. Katharina Wagner/ Prof. Dr. Ulrich Lehmann- Mühlenhoff
6	31.08.2013	Workshop III - Work-Life-Balance mit Intevision	Doris Kutsche/Rolf Günther

4.4 Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) stellt für große Verbundprojekte wie Sonderforschungsbereiche oder klinische Forschungsgruppen auf Antrag erhebliche Gleichstellungsmittel zur Verfügung. In der Vergangenheit war von der MHH ein großer Teil dieser Mittel ungenutzt an die DFG zurückgegeben oder gar nicht erst beantragt worden. Um eine vollständige und effektive Nutzung der Gleichstellungsmittel zu erreichen, entstand die Idee, die Mittel aus allen Verbänden an der MHH zu poolen und eine Koordinationsstelle zur Planung und Durchführung gemeinsamer Maßnahmen einzurichten. Der Präsident der MHH unterstützte das Projekt von Beginn an nicht nur mit größtem Nachdruck, er übernahm auch eine Ausfallbürgschaft, so dass zum 1. September 2013 im Gleichstellungsbüro eine von den Verbänden anteilig getragene Koordinationsstelle geschaffen werden konnte. Die aktuell an der MHH angesiedelten DFG-Forschungsverbände wurden recherchiert, und die Sprecher¹ wurden schriftlich über das geplante Projekt informiert. Zur Planung eines auf die konkreten Bedürfnisse zugeschnittenen Programms nach den Vorgaben der DFG wurde ein Fragebogen entwickelt, der an die Sprecher und an die Wissenschaftlerinnen in den Verbänden versandt wurde. Das Präsidium, fachlich vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte, schloss mit den Forschungsverbänden Kooperationsvereinbarungen ab, in denen die Pflichten und Aufgaben festgeschrieben wurden.

Um sich über mögliche und sinnvolle Maßnahmen aus gepoolten DFG-Gleichstellungsmitteln auszutauschen, wurde ein bundesweites Netzwerk von Gleichstellungsakteurinnen gegründet. Die MHH arbeitet in diesem Netzwerk, das auch mit der DFG in Kontakt steht, aktiv mit und kann so stets aktuelle Informationen für die Durchführung von Maßnahmen an der MHH nutzen.

¹ In den an der MHH ansässigen DFG-Forschungsgruppen und Sonderforschungsbereichen gab es zu diesem Zeitpunkt nur männliche Sprecher.

5 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

5.1 audit familiengerechte hochschule

Eine wesentliche Grundlage für die Gleichstellung der Geschlechter stellt die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer dar. Seit 2005 ist die MHH mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert, um sich mit immer wieder neuen Zielen und Maßnahmen in dieser Hinsicht weiterzuentwickeln. Die Angebote für die Beschäftigten und Studierenden stellen sich im Überblick folgendermaßen dar:

Grundpfeiler sind die knapp 400 **Ganztagsbetreuungsplätze** für Kinder im Alter von acht Wochen bis 14 Jahren in drei Kindertagesstätten, die auch im Jahr 2013 von den Angehörigen der MHH vollständig ausgenutzt wurden. Ergänzt wird dieses Angebot durch ein breites Portfolio an flexibler Betreuung, das im Gleichstellungsbüro organisiert und gesteuert wird:

Fällt die Regelbetreuung der Kinder kurzfristig aus, springt die **Notfallkinderbetreuung** ein. Ein externer Dienstleister garantiert allen Beschäftigten und Studierenden bei Anruf am Vorabend eine Betreuung ihrer Kinder an bis zu 15 Tagen pro Jahr und Kind. Dieses Angebot wurde 2013 von 79 Familien genutzt. An 322 Tagen wurden insgesamt 104 Kinder betreut. Alle Statusgruppen nutzten das Angebot (wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 23%, Ärztinnen und Ärzte 20%, Studierende 16%, technische Angestellte 15%, Gesundheits- und Krankenpflegepersonal 15%, Verwaltungsmitarbeiter/innen 10%).

Die flexible Kinderbetreuung durch den **Betreuer/innen/pool** können Eltern in Anspruch nehmen, die an Veranstaltungen, Tagungen und Kongressen teilnehmen. Voraussetzung ist, die Veranstaltungen finden außerhalb der von der Regelbetreuung abgedeckten Zeiten statt. Studierenden steht das Angebot außer bei Lehrveranstaltungen auch zur Verfügung, wenn sie Prüfungen ablegen oder sich auf Prüfungen vorbereiten müssen.

Fast 400
Ganztagsbetreuungs-
plätze an der MHH

2013 wurde das Angebot vielfach genutzt: Kinderbetreuung wurde u.a. für zwei Tagungen, einmal im Rahmen des Zukunftslabors 2+x und dreimal im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings durchgeführt. Kinder von Beschäftigten nutzten die Betreuung an 14 Tagen, Kinder von Studierenden an 129 Tagen. Für die Betreuung der Kinder von Studierenden konnten zusätzliche Mittel vom Studentenwerk Hannover eingeworben werden, um dieses umfangreiche Unterstützungsangebot zu ermöglichen. Mehrfach von Beschäftigten und Studierenden wurde 2013 auch die vom Gleichstellungsbüro angebotene **Babysitter/innen/vermittlung** genutzt.

Kontinuierliche
Betreuung in Oster-,
Sommer- und
Herbstferien

Ebenfalls ausgerichtet, wurde wie bereits seit Jahren, eine **Ferienbetreuung** gemeinsam mit anderen hannoverschen Hochschulen. In den Osterferien gab es 2013 für eine Woche und in den Herbstferien für zwei Wochen eine Betreuung. Die Durchführung übernahm erneut das Zentrum für Hochschulsport. In den ersten drei vollen Wochen der Sommerferien wurde die Betreuung in Kooperation mit dem Kreisjugendwerk der AWO Region Hannover angeboten. MHH-Professorin Kerstin Reimers-Fadhlaoui hielt im Rahmen der Sommerferienbetreuung für die teilnehmenden Kinder eine Vorlesung zum Thema „Molche und Spinnen – Wundertiere ohne Ekelfaktor“.



Kinderferienbetreuung 2013

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Serviceangebote im Rahmen des audit familiengerechte hochschule ist die **Beratung** von Beschäftigten und Studierenden. Im Berichtszeitraum fanden 29 Beratungen (16 telefonisch, 13 persönlich) statt. Häufigstes Thema waren die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die sonstigen Unterstützungsangebote für Eltern an der MHH (22 Mal). Weitere Beratungsthemen waren die Vereinbarkeit von Studium und Schwangerschaft/Kind (4 Mal), personalrechtliche Fragestellungen (4 Mal), Fragen zu Mutterschutz, Elterngeld und Elternzeit (2 Mal) sowie der neue, ab dem 1. August 2013 geltende Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kinder unter drei Jahren (2 Mal). Je nach Fragestellung wurden die Beschäftigten und Studierenden auch an das Personalmanagement, Studiendekanat, Studentensekretariat und das FamilienServiceBüro weitervermittelt.

Im Rahmen des Freiwilligen Wissenschaftlichen Jahres an der MHH, führte die Gleichstellungsbeauftragte am 14. Februar 2013 einen Workshop mit den Teilnehmenden zum Thema Karriereplanung unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten durch. Am 24. März 2013 berichtete sie Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern im Rahmen

einer MHH-internen Fortbildungsreihe in einer umfassenden Präsentation von den Maßnahmen, die an der MHH umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie kontinuierlich zu verbessern.

Umfangreiche Informationen erhielten die Beschäftigten und Studierenden wieder in den seit mehreren Jahren vom Gleichstellungsbüro angebotenen **Veranstaltungen** zu den Themen „Schwangerschaft, Mutterschutz, Erziehungszeit – und dann?“ (21 Teilnehmer/innen), „Frauen und Rente – was ist wichtig?“ (26 Teilnehmer/innen) sowie „Pflege von Angehörigen“ (54 Teilnehmer/innen), die jeweils zweimal jährlich stattfanden. Alle Veranstaltungen werden kontinuierlich nachgefragt. Dabei steigt der Informationsbedarf zum Thema „Pflege von Angehörigen“. Für die Betreuer/innen der flexiblen Kinderbetreuung wurde 2013 erneut der Kurs „Erste Hilfe am Kind“ durchgeführt.

Die Vernetzung der **Studierenden mit Betreuungsaufgaben** wurde im Jahr 2013 weiter unterstützt, zum einen durch die Mailing-Liste „Studierende mit Kind“ und zum anderen durch die Eltern-Kind-Treffen. Die Treffen werden während der Vorlesungszeit monatlich angeboten; aufgrund der geringen Anmeldezahlen kamen allerdings nur wenige Treffen zustande.

Die 2012 eingeführte Mensacard Kids wurde 2013 bereits zunehmend in Anspruch genommen: 29 Mal haben Studierende hiermit für sie kostenloses Mittagessen für ihre Kinder erhalten. Die Mensacard Kids wird aus Mitteln des Studentenwerks Hannover finanziert.

Ein herausragendes Ereignis im Berichtszeitraum war die Eröffnung des neuen **Eltern-Kind-Raums für Studierende** in Gebäude I2 in unmittelbarer Nähe des AStA. Die familienfreundliche Infrastruktur der MHH konnte damit weiter ausgebaut werden. Für die umfangreichen Renovierungsarbeiten und die



Eröffnung des Eltern-Kind-Raums am 29. Mai

Ausstattung des Raums wurden ebenfalls Mittel beim Studentenwerk Hannover eingeworben; kleinere Anschaffungen wurden vom AStA der MHH getätigt. Der Raum ist als Rückzugsort für studierende Eltern gedacht. Sie können dort arbeiten, während die Kinder schlafen oder spielen, und auch kleinere Mahlzeiten können zubereitet werden.

Steigender Informationsbedarf zum Thema „Pflege von Angehörigen“

Neuer Eltern-Kind-Raum für Studierende

Am ersten Tag der Einführungswoche zum Wintersemester 2013/2014 wurde das audit familiengerechte hochschule den Studienanfänger/innen im Rahmen einer Kurzpräsentation vorgestellt. Darüber hinaus gab es für die neuen Studierenden an zwei weiteren Tagen einen Infostand, an dem die Fragen der Erstsemester zur familiengerechten Ausstattung der MHH beantwortet wurden. Bei der Einschreibung erhielten die Erstsemester mit Kind/ern außerdem die 2012 vom Gleichstellungsbüro eingeführte „Ersti-Tasche“ mit allen relevanten gedruckten Informationsmaterialien des MHH-Gleichstellungsbüros, der Stadt Hannover und des Studentenwerks Hannover.

Da die zahlreichen Angebote im Rahmen des audit familiengerechte hochschule nur genutzt werden können, wenn sie bekannt sind, floss auch 2013 wieder viel Arbeit in die umfangreiche **Öffentlichkeitsarbeit**. So wurden beispielsweise die **Flyer** zum audit familiengerechte hochschule und zur Notfallkinderbetreuung sowie die Plakate zu den verschiedenen Angeboten (u.a. Kinderbetreuung an der MHH, Eltern-Kind-Treff, MensaCard Kids) vollständig überarbeitet. Neu herausgegeben wurde die Broschüre „Studieren mit Kind an der MHH“. Auch zur Bekanntmachung des Eltern-Kind-Raums wurde Informationsmaterial erstellt. Die Beiträge zu den Unterstützungsangeboten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule für die Erstsemesterzeitung „erstis“ und für den Studienführer für den Modellstudiengang Hannibal wurden 2013 noch einmal aktualisiert.

Außerdem wurden die **Internetseiten** überarbeitet und aktualisiert. Auf dem Familienportal (www.mh-hannover.de/familienportal.htm) wurde dabei eine neue Rubrik zum Thema „Pflege von Angehörigen“ mit den wichtigsten (Erst-)Informationen zum Thema angelegt. Diese Seite ist im Organisationshandbuch im Intranet der MHH unter dem Stichwort „Pflege von Angehörigen“ verlinkt. Das Familienportal mit allen Angeboten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule ist übrigens leicht über das **audit-Logo auf der MHH-Startseite** zu finden.

Audit-Logo führt zu
Serviceangeboten für
Familien



5.2. Familien-LOM

Das Familien-LOM ist ein Anreizsystem zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit. Es wurde 2008 im Rahmen des Projekts „Familie in der Hochschule“ an der MHH eingeführt. Das Familien-LOM dient seit seiner Einführung speziell der Förderung von Ärztinnen, da diese Familienaufgaben nicht nur mit der wissenschaftlichen Arbeit sondern auch mit der ärztlichen Fachweiterbildung vereinbaren müssen.

Das Familien-LOM fließt an Kliniken, wenn eine Ärztin nach bis zu einem Jahr aus der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Es muss nicht beantragt werden, sondern wird in einem Routineverfahren vergeben. Auf der Grundlage von Daten des Personalmanagements wird vom Gleichstellungsbüro die Berechtigung geklärt und vom Präsidenten die Anweisung veranlasst. Im Jahr 2013 wurde das Familien-LOM in Höhe von 12.000 € 20 Mal angewiesen. Ab dem ersten Halbjahr 2014 wird das Familien-LOM dem neuen Gleichstellungsplan entsprechend auch für Wissenschaftlerinnen ausgezahlt werden. Außerdem muss der Nachweis über die zweckentsprechende Verwendung erbracht werden.

5.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege (WEP)

Mit dem Projekt „WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ konnte erstmals an einem deutschen Universitätsklinikum ein strukturiertes Wiedereinstiegsmanagement für Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflegerinnen, die aus der Elternzeit oder einem familienbedingten Sonderurlaub an ihren Arbeitsplatz in der MHH zurückkehrten, erprobt werden. Das Projekt wurde im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Ziele des WEP-Projekts waren

- die eigenständige Existenzsicherung der Teilnehmerinnen zu fördern,
- die Aufstiegs- und Karrierechancen durch Weiterqualifizierung zu unterstützen,
- das Fachwissen durch die bessere Beteiligung an betrieblicher Fortbildung zu aktualisieren,
- die berufliche und private Zielfindung zu fördern,
- die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern zu verringern,
- einen Beitrag zur langfristigen Verbesserung der Work-Life-Balance zu leisten und
- die familienbedingte Abwesenheit zu verkürzen.

Wiedereinstiegs-
programm für
Gesundheits- und
(Kinder-)
Krankenpflegerinnen
mit ESF-Förderung

Das Projekt wurde nach dreijähriger Laufzeit am 30. Juni 2013 in seiner bestehenden Form abgeschlossen. Im ersten Halbjahr 2013 lag der Schwerpunkt der Arbeit auf der Fertigstellung der Evaluation und der Projektbroschüre. Außerdem wurde eine Abschlusstagung ausgerichtet. Die Projektevaluation beruht auf einer umfangreichen Datenbasis aus den Jahren 2010 bis 2012. In den verschiedenen Evaluationsbögen wurde jeweils eine Kombination aus offenen und geschlossenen Fragestellungen verwendet. Die Durchführung und Analyse der Evaluation fand mit den Methoden der empirischen Sozialforschung, insbesondere der quantitativen Forschung, statt. Die Evaluation war mehrstufig: In der ersten Stufe wurde eine Feedbackabfrage zu den einzelnen Fortbildungen in den beiden WEP-Durchläufen durchgeführt. Die Ergebnisse des 1. Durchlaufs dienten dabei zunächst zur Verbesserung des Fortbildungs- und Unterstützungsprogramms für den 2. Durchlauf. Die Ergebnisse des 2. Durchlaufs sollten einen Beitrag zur angestrebten Verstetigung des Projekts und zur allgemeinen Unterstützung der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegerinnen an der MHH leisten. In der zweiten Stufe wurde – jeweils zum Abschluss eines Durchgangs – eine Zwischenevaluation durchgeführt. Diese sollte primär die Weiterentwicklung der Frauen durch die Teilnahme am WEP-Projekt dokumentieren, zugleich aber auch noch einmal die fachlichen Inhalte thematisieren.

Umfassend informiert die Projektbroschüre auf fast 60 Seiten über das Gesamtvorhaben. Sie dokumentiert die Entstehung und die Rahmenbedingungen des Projekts, die Inhalte und Methoden der einzelnen Fortbildungen, die Entwicklung der Teilnehmerinnen und die wichtigsten Evaluationsergebnisse. Vorgestellt wurde sie im April 2013 im Rahmen der Abschlusstagung des Projekts.

Unter dem Titel „Wieder da!?“ – Rückkehr von Pflegekräften in den Beruf“ fand am 17. April 2013 die Abschlusstagung des Projekts „WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ statt. Auf der Tagung wurden die Ergebnisse und Erfahrungen aus dem Projekt einem breiten Publikum präsentiert. Zur Erweiterung der Perspektive waren außerdem Vertreterinnen aus Kassel und Lübeck mit Erfahrungen in teilweise vergleichbaren Projekten zum Vortrag eingeladen und es nahmen verschiedene Akteurinnen und Akteure der deutschen Hochschul- und Krankenhauslandschaft teil.

Als Zielgruppe angesprochen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Pflege, aus dem Personalmanagement sowie Lehrende in Krankenpflege- und OTA/ATA-Schulen, Praxisanleiterinnen und -anleiter, allgemein Beschäftigte mit Führungsverantwortung und Vertreterinnen und Vertreter aus Personal- und Betriebsräten.

Im ersten Block wurden einführende Themen besprochen, z. B. die Geschichte des Projekts und deren Verknüpfung mit dem demografischen Wandel. Dazu referierte u.a. Michael Born, Geschäftsbereichsleiter für Personal und Recht sowie Leiter der Stabstelle Personalentwicklung an der MHH. Der Höhepunkt dieses Blocks war der Vortrag des Volkswirtschaftlers und Statistikers Professor Bernd Fitzenberger von der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. In seinem Keynote-Vortrag fasste er „Rückkehr an den Arbeitsplatz während und nach der Elternzeit“ die Ergebnisse zweier wirtschaftswissenschaftlicher Studien zusammen, die die Rückkehr von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes an den Arbeitsplatz hinsichtlich des Lebensarbeitszeitvolumens und des Lebenszeiteinkommens untersuchten. Der zweite Block war dem WEP-Projekt selbst vorbehalten. Präsentiert wurden Entstehung und Verlauf, Aufbau, Inhalte und Ergebnisse des Projekts. Im dritten Block kamen zwei krankenhausbefugte Ansätze von anderen Standorten zu Wort, die ebenfalls auf die (Wieder-) Gewinnung von Pflegekräften abzielen. Den Abschluss der Veranstaltung bildete eine Podiumsdiskussion. Die Abstracts der Vorträge wurden in einer Tagungsbroschüre zur Verfügung gestellt.

Erfreuliche Aufmerksamkeit erfuhr die Tagung durch die Fernsehaufzeichnung des NDR, der einen Beitrag über das Projekt und die Maßnahmen der MHH drehte. Der Beitrag wurde am 17. April 2013 um 18:00 Uhr bei „hallo niedersachsen“ gesendet.

Fortgeführt wurde 2013 außerdem die Vorstellung des Projekts WEP an anderen Standorten. Es gab Präsentationen am Universitätsklinikum Regensburg (19. Januar 2013), an der Charité - Universitätsmedizin Berlin (24. Januar 2013), am Universitätsklinikum Jena (15. Februar 2013), am Universitätsklinikum Würzburg (21. März 2013), am Universitätsklinikum Erlangen (22. März 2013) und am Krankenhaus St. Joseph-Stift GmbH in Bremen (24. Juni 2013).

WEP-Abschlusstagung
erweckt
Aufmerksamkeit durch
TV-Bericht

Des Weiteren konnte das Projekt „WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ als Good-Practice-Beispiel auf der Fachkonferenz der Bundesinitiative *Gleichstellen* am 13. Juni 2013 vorgestellt werden, bevor es am 30. Juni 2013 in seiner bisherigen, Drittmittel geförderten Form offiziell endete. In der zweiten Jahreshälfte 2013 wurde dann an einem Konzept zur Verstetigung eines Wiedereinstiegsprogramms für Pflegekräfte nach einer Familienzeit gearbeitet.

6 Themen

6.1 Geschlechtersensible Medizin

Fachübergreifend wird das Handlungsfeld der geschlechtersensiblen Medizin an der MHH beginnend mit einer großen Umfrage seit 2005 bearbeitet. Im Allgemeinen werden die Projekte unter dem Schlagwort „Medizin und Geschlecht“ zusammengefasst. Für dieses Handlungsfeld existiert kein kontinuierliches Budget, und die Finanzierung wird durch Drittmittelinwerbungen für zahlreiche kleinere und größere Projekte geleistet, teilweise mit anteiligen Personalstellen.



Den Anfang machte 2005 eine Umfrage zu geschlechterspezifischen Lernzielen, gefördert vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK). Aus den Umfrageergebnissen wurde 2008 das Nachfolgeprojekt „Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte in das Curriculum des Modellstudiengangs Hannibal“ konzipiert, ebenfalls gefördert vom MWK. Das Projekt setzte sich aus zwei Bausteinen zusammen, zum einen der Verankerung geschlechterspezifischer Lehrinhalte im gesamten Lehrangebot des Modellstudiengangs Hannibal (Verantwortlichkeit des Forschungsdekans), zum anderen einer Workshopreihe, in der Expertinnen und Experten aus verschiedenen medizinischen Fachgebieten geschlechterspezifische Inhalte und neue wissenschaftliche Ergebnisse aus ihren Forschungs- und Betätigungsfeldern vorstellten (Verantwortlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten). Die Workshops waren Themen aus den Fachbereichen Anästhesiologie, Arbeitsmedizin, Gastroenterologie und Hepatologie, Hämatologie, Humangenetik, Jugendmedizin, Kardiologie, Nephrologie, Neurologie, Pharmakologie und Toxikologie, Pneumologie, Rechtsmedizin und Rehabilitationsmedizin gewidmet. Die Beiträge der Workshopreihe aus den Jahren 2008 bis 2011 konnten 2013 in dem Sammelband „Medizin und Geschlecht. Perspektiven für Lehre, Forschung & Krankenversorgung“, herausgegeben von Bärbel Miemietz unter Mitarbeit von Nino Polikashvili bei Pabst Publishers publiziert werden. In den Band wurden außerdem Beiträge der Tagung „Medizin und Geschlecht: Perspektiven für Lehre, Praxis und Forschung / Gender and sex in medical education, practice, and research“ vom 3. und 4. September 2010 aufgenommen.

Sammelband zu
geschlechtersensibler
Medizin erschienen

Dass die Aktivitäten der MHH im Bereich geschlechtersensibler Medizin bundesweit wahrgenommen werden, zeigte sich daran, dass die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen wurde, dazu einen Fachaufsatz für das Magazin *humboldt* chancengleich zu verfassen. Der Beitrag erschien unter dem Titel „Der Weg zu einer geschlechtergerechten Medizin: eine Lernspirale. Die Umsetzung an der Medizinischen Hochschule Hannover“ in der Ausgabe Juli 2013. Ebenfalls auf Anfrage hielt die Gleichstellungsbeauftragte zu diesem Thema am 19. September 2013 in der AG Frauen und Gesundheit bei der Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie (DGMS) in Marburg einen Vortrag. Hier gab es Gelegenheit, die Entwicklung der Aktivitäten zu geschlechtersensibler Medizin an der MHH zu präsentieren und sich mit Vorhaben an anderen Standorten insbesondere im Public Health Bereich auszutauschen.

Die Workshopreihe zu geschlechtersensiblen Fragestellungen wurde im Jahr 2013 fortgesetzt. Dabei wurde die Reihe um den Diversity-Aspekt erweitert. Unter dem Titel „Geschlecht und Vielfalt – neue Impulse für die Medizin“ fanden vier Veranstaltungen zu den medizinischen Themenfeldern Alter und Geschlecht, Medizinische Soziologie, psychiatrische Behandlung und Zahnmedizin statt. Auch diesmal ist eine Publikation der Fachbeiträge angestrebt.

Der Newsletter „Medizin und Geschlecht“ erschien 2013 in vier Ausgaben. Er wird bereits im fünften Jahr veröffentlicht und erfreut sich als etabliertes Angebot des Gleichstellungsbüros einer stetig wachsenden Leser/innenschaft.

6.2 Geschlechtersensible Forschung in MHH-Kliniken und Instituten

Erstmals wurden in der Abfrage für den Forschungsbericht 2013 der MHH Fragen zu geschlechtersensibler Forschung bzw. geschlechtersensibler Medizin sowie entsprechenden Publikationen und Auszeichnungen gestellt. Die Angaben der Institute und Kliniken sehen – leicht redigiert – wie folgt aus:

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

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

Im Rahmen eines DFG-geförderten Projekts wurden an der **Forschungs- und Lehrereinheit Medizinische Soziologie** unter dem Titel "Gratifikationskrisen in Haushalt und Familie" Untersuchungen zur Gesundheit von Müttern durchgeführt; im Jahr 2013 wurden mehrere Aufsätze dazu publiziert. Die Leitung dieses Forschungsstrangs hat Dr. Stefanie Sperlich. Im Rahmen des Forschungsverbunds Familiengesundheit, eines Zusammenschlusses von Vorsorge- und Rehabilitationskliniken für Mütter, Väter und Kinder und einem wissenschaftlichen Team der Forschungseinheit Medizinische Soziologie an der MHH, wurden in mehreren Forschungsarbeiten mütterspezifische Belastungen untersucht.

Erstmals Berichte zu geschlechtersensibler Forschung aus MHH-Kliniken und Instituten

Mütter weniger gut für Stammzellspende geeignet

In der Forschung an der **Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe** stehen generell geschlechterspezifische Aspekte im Vordergrund. Im Forschungsbericht 2013 wird das Forschungsprojekt "Rolle von Vitamin D in endothel-assoziierten Schwangerschaftspathologien" besonders hervorgehoben.

Die Entwicklung neuer Methoden der kardiovaskulären Bildgebung für strukturelle Herz- und Gefäßerkrankungen ist ein Schwerpunkt in der Arbeit der **Klinik für Pädiatrische Kardiologie und Pädiatrische Intensivmedizin**. Dabei ist der Fokus zunehmend auf die Generierung prognostischer Informationen gerichtet und hierbei sind – jenseits rein populationsspezifischer prognostischer Indices – individual-spezifische Informationen von Interesse. Dabei rücken geschlechterspezifische Aspekte in den Vordergrund. Prospektiv multizentrisch wurde untersucht, ob es Geschlechtsunterschiede im Outcome nach Korrekturoperation einer Fallot'schen Tetralogie gibt. Die Studie wurde im Rahmen des Kompetenznetzes für Angeborene Herzfehler durchgeführt und vom BMBF gefördert. Kardiale Funktionsdaten wurden mit MRT quantifiziert und die kardiopulmonale Belastbarkeit durch Ergospirometrie bestimmt. Angewendet wurden streng standardisierte Protokolle; die MRT-Daten wurden zudem zentral ausgewertet. Es fand sich im Verhältnis zu männlichen Patienten eine schlechtere Performance adoleszenter Patientinnen und weiblicher junger Erwachsener bezogen auf die rechtsventrikuläre Funktion und die ergospirometrischen Leistungsdaten. Dies wurde erst deutlich, als man die Funktionswerte von kardialem MRT und Ergospirometrie auf die jeweiligen alters- und geschlechtergematchten Normkollektive bezog, was notwendig geworden war, nachdem sich in einer Vorstudie systematische Abweichungstrends zwischen Patientinnen und Patienten gefunden hatten. Die herzgesunden Referenzgruppen wurden mit identischer Methodik im Rahmen des Kompetenznetzes Angeborene Herzfehler erstellt. Statisch wurden diese Analysen unter Einsatz der Least-Mean-Squares-Methode (LMS) gerechnet. Die Resultate sind relevant, weil bislang nur Unisex-Kriterien galten, wenn Patientinnen bzw. Patienten für Re-Interventionen (insbesondere Pulmonalklappenersatz bei chronischer schwerer Insuffizienz) vorgesehen wurden. Die Betroffenen sind ohne Ausnahme prognoserelevant. Als logischer nächster Schritt soll eine Longitudinalstudie klären, ob sich auf dieser Grundlage Mortalitätsunterschiede zwischen den Geschlechtern nach Fallotkorrektur nachweisen lassen.

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

Professor Dr. Axel S. Merseburger aus der **Klinik für Urologie und Urologische Onkologie** hat in Zusammenarbeit mit Franziska Gätcke, der persönlichen Referentin des Klinikdirektors Professor Dr. Markus A. Kuczyk, das Thema Gleichstellung und geschlechtersensible Medizin befasst. Die Ergebnisse der Arbeit sind im Aufsatz „Gender in urology“ publiziert.

Auszeichnungen

Die Arbeit "Motives for khat use and abstinence in Yemen – a gender perspective" von PD Dr. Dr. Felix Wedegärtner und Dr. Hussein al-Warith aus der **Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie** wurde mit dem 2. Forschungspreis des Norddeutschen Suchtforschungsverbands e.V. ausgezeichnet.

Literatur

Merseburger AS, Gätcke F, Remzi M. Gender in urology. World J Urol. 2013 Oct 31(5):1021-2. (Epub 2013 Sep 21) PMID: 24057267

Sarikouch S, Boethig D, Peters B, Kropf S, Dubowy KO, Lange P, Kuehne T, Haverich A, Beerbaum P Investigators of the German Competence Network for Congenital Heart Defects. Poorer right ventricular systolic function and exercise capacity in women after repair of tetralogy of fallot: a sex comparison of standard deviation scores based on sex-specific reference values in healthy control subjects. Circ Cardiovasc Imaging. 2013 Nov 6(6):924-33. PMID: 24132714

Sperlich S1, Arnhold-Kerri S, Siegrist J, Geyer S. The mismatch between high effort and low reward in household and family work predicts impaired health among mothers. Eur J Public Health. 2013 Oct;23(5):893-8. PMID: 23002240

Sperlich S, Maina MN, Noeres D. The effect of psychosocial stress on single mothers' smoking. BMC Public Health. 2013 Dec 5;13:1125. PMID: 24304663

Wedegaertner F, al-Warith H, Hillemacher T, te Wildt B, Schneider U, Bleich S, Breitmeier D. Motives for khat use and abstinence in Yemen - a gender perspective. BMC Public Health 2010 10:735 PMID: 21110889

6.3 Gender & Diversity

Die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Dr. Bärbel Miemietz (Foto: Mitte) nahm am 11. Juni 2013 in Berlin im Rahmen des 1. Deutschen Diversity Tages von der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung Staatsministerin Professorin Dr. Maria Böhmer (Foto: links) und der Vorsitzenden des Vorstands der Charta der Vielfalt e.V. Ana-Cristina Grohnert (Foto: rechts) die Urkunde der Charta der Vielfalt für die MHH entgegen. Bei der Charta der Vielfalt handelt es sich um eine Unternehmensinitiative, die sich die Förderung von Vielfalt in Unternehmen zum Ziel gesetzt hat. Wertschätzung und Anerkennung von Unterschieden und der Abbau von Vorurteilen stehen im Mittelpunkt des strategischen Handelns der unterzeichnenden Organisationen (<http://www.charta-der-vielfalt.de/>).



MHH trat der Charta der Vielfalt bei

Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten hatte die MHH das Themenfeld Diversity bzw. Antidiskriminierung bereits zuvor bearbeitet. Zunächst nahm sie am Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule. Mit Vielfalt Wissen schaffen“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teil. 2011 konnte die Gleichstellungsbeauftragte dann vom MWK erfolgreich Mittel für das Projekt „Vielfalt stärken und nutzen - Entwicklung eines Strategiepapiers für Gender und Diversity an der MHH“ einwerben, welches zu einem vom Präsidium gebilligten Strategiepapier führte, das noch der breiten Diskussion in den Gremien der Hochschule harret. Ein festes Budget fehlt für den Bereich von Gender & Diversity ebenso wie für den Bereich der geschlechtersensiblen Medizin.

7 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

7.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt

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

Aktuelle Informationen immer auf der Startseite des Gleichstellungsbüros

Der Newsletter „Informationen zur Gleichstellung – Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro“ ist die wichtigste Informationsquelle für aktuelle Themen der Gleichstellung an der MHH. Er enthält z. B. Ausschreibungen von Preisen und Programmen oder Hinweise auf Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros. Viel Raum nehmen auch Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ein, z. B. Ferienbetreuungstermine und Fortbildungsangebote. Außerdem gibt der Newsletter Hinweise auf Ausschreibungen von Förderpreisen und Stipendien bundesweit, liefert aktuelle Informationen z. B. zu Gesetzen und Gesetzesnovellen und er enthält Veranstaltungs- und Literaturtipps.

Hervorgegangen ist der Newsletter aus Rundschreiben mit Einzelinformationen, zunächst unregelmäßig unter dem Titel „Informationen aus dem Gleichstellungsbüro“. Seit August 2009 erscheint er regelmäßig unter dem aktuellen Titel im Corporate Design der MHH. Im Jahr 2013 erschien der Newsletter viermal.



7.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Jeweils am Monatsanfang stellt sich das Gleichstellungsbüro im Rahmen der „Einführungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ mit aktuellen Informationen vor und versucht, einen Einblick in die Breite seiner Handlungsfelder und die Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten zu geben. Die größte Aufmerksamkeit findet immer wieder das Thema Kinderbetreuung.

Wie oben (S. 22) ausführlicher berichtet war das Gleichstellungsbüro gemeinsam mit anderen wichtigen Einrichtungen und Ansprechstellen zu Beginn des Studienjahres 2013/2014 in die Begrüßungsveranstaltung für die neuen Studierenden eingebunden. Die Reaktionen der Studierenden auf diesen niederschweligen Zugang zum Thema Gleichstellung, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie waren durchweg positiv.



2013 wurde wie in den vergangenen Jahren auch wieder die Organisation und Durchführung des „Zukunftstages für Mädchen und Jungen“ an der MHH durch das Gleichstellungsbüro koordiniert. Über

zweihundert Schülerinnen und Schüler nahmen am Zukunftstag teil. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros hatten für diesen besonderen Tag ein dichtes Programm organisiert: Bei der zentralen Auftaktveranstaltung wurde über Ausbildungsberufe und Studiengänge der MHH informiert und sogar in die medizinische Forschung gab es einen kindgerechten Einblick.

Über 200 Schülerinnen
und Schüler am
Zukunftstag an der
MHH

Vom 16. Januar bis zum 10. Februar 2013 war die Wanderausstellung mit „Schirm, Charme und Methode“ der Leibniz Universität Hannover zu Gast an der MHH und wanderte auch innerhalb der Hochschule noch an drei verschiedene Standorte. Dort konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen geschichtlichen Überblick über das Berufsfeld „Sekretariat“ verschaffen und sich ein Bild über Arbeitsanforderungen, Qualifikationen, Wertschätzung und Lohnverhältnisse der Beschäftigten in Hochschulsekretariaten und Geschäftszimmern machen. Am 23. Januar 2013 hielt eine der Initiatorinnen des Projekts, Ute Szameitat, an der MHH einen Vortrag über die Entstehungsgeschichte des Ausstellungsprojekts.

7.3 Vernetzung

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

Außerhalb der MHH, im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit, ist der Austausch innerhalb der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulgleichstellungsbeauftragter (LNHF) und innerhalb der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) besonders wichtig. Über themenspezifische Jahrestagungen, Mitgliederversammlungen, regelmäßige Sitzungen und kontinuierliche E-Mail-Nachrichten fließen aus diesen Netzwerken ständig Informationen, die für die Gleichstellungsarbeit an der MHH nutzbar gemacht werden. Seit 2008 ist die Gleichstellungsbeauftragte Sprecherin der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik (Kommission Klinika) der BuKoF. Im Jahr 2013 hat die Kommission Klinika eine Jahrestagung in Freiburg ausgerichtet. Zusätzlich fand ein Arbeitstreffen mit dem Schwerpunkt im Bereich der Gleichstellungsarbeit für das nichtwissenschaftliche Personal am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf statt.

Auch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros sind aktiv in die Netzwerkarbeit eingebunden. Die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten arbeitet regelmäßig in der BuKoF Kommission Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt mit. Die Koordinatorin für das audit familiengerechte hochschule an der MHH engagiert sich im Netzwerk der Familienservicebüros niedersächsischer Hochschulen und in der AG Familiengerechte Hochschulen Hannover, zu der sich die Gleichstellungsbüros der Hannoverschen Hochschulen, des Studentenwerks Hannover sowie der Region und der Stadt Hannover zusammengeschlossen haben. Die Koordinatorin des Ina-Pichlmayr-Mentorings ist in das bundesweite Netzwerk forum mentoring e.V. und in die Arbeitsgruppe Internationale Konferenz Mentoring in der Medizin eingebunden. Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros nehmen außerdem an den Treffen des Arbeitskreises Chancengleichheit und am Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit teil, zwei Netzwerke, die themenspezifisch Akteurinnen aus der Region Hannover zusammen bringen.

Interessierte können
sich in den
E-Mail-Verteiler
aufnehmen lassen

8 Texte und Konzepte

Das Jahr 2013 startete mit umfangreichen Dokumentationen und brachte viel konzeptionelle Arbeit. Bereits im Laufe des Jahres 2012 wurde eine Material- und Ideensammlung für den neuen Gleichstellungsplan der MHH angelegt. Die im Gleichstellungsbüro geleistete Vorarbeit wurde bei Beratungen vor allem in der Kommission für Gleichstellung (KfG) (21.1.2013, 26.2.2013) verdichtet und zu einem Textentwurf ausformuliert, der im Juni dann in den Sektionen der Hochschule diskutiert, dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt und anschließend dem Senat der MHH als Beschlussvorlage präsentiert wurde. Einzelne Forderungen und Formulierungen der Kommission für Gleichstellung, die im Entwurf des Gleichstellungsplanes fest geschrieben waren, wurden kontrovers diskutiert und in den Gremien der Hochschule mehrfach reformuliert und abgestimmt (u.a. erneut in der KfG am 23.9.2013), bis es schließlich – erst Anfang 2014 – zu einem Beschluss kam.

Bis zum 31. Januar 2013 musste der Abschlussbericht der MHH im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingereicht werden (www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/). Als bei der Mitgliederversammlung 2013 der DFG die Gutachten vorgelegt wurden, zeigte sich dann, dass sich der Aufwand für den Bericht, vor allem aber für die Umsetzung der personellen und strukturellen Standards gelohnt hatte: Die MHH war von den Gutachterinnen und Gutachtern hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellungsstandards deutlich besser eingestuft worden als noch beim Zwischenbericht 2011. Dahin gestellt bleiben muss allerdings, ob die besonderen Bedingungen der MHH als Spartenuniversität wirklich ausreichend berücksichtigt wurden. Der nächste umfassende Bericht, der 2013 im Gleichstellungsbüro erstellt werden musste, war der Zwischenbericht für das audit familiengerechte hochschule. Einreichungsfrist war der 25. Februar. In diesem Bericht musste dargestellt werden, welche von den Zielen und Maßnahmen, mit denen die Hochschule sich in den 2011 abgeschlossenen Zielvereinbarungen vorgenommen hatte, familiengerechter zu werden, bereits umgesetzt werden konnten und an welchen bis zum Abschlussbericht 2014 verstärkt gearbeitet werden musste. Das gesamte Berichtswesen für die Zertifizierung als familiengerechte hochschule war vor einigen Jahren auf ein elektronisches Verfahren umgestellt worden, das gut sichtbar macht, an welcher Stelle man sich im Prozess gerade befindet, das zugleich aber auch mit einer sehr aufwändigen Bearbeitung zahlreicher Details verbunden ist. Der Bericht konnte fristgerecht abgeschlossen werden und gab Aufschluss darüber, dass die Zeit gut genutzt worden war.

Die nächste große textliche Herausforderung war ein Neuantrag im Rahmen des Professorinnenprogramms II. Abgabefrist war hier der 26. März. Das Professorinnen-programm des Bundes und der Länder nahm ab 2007 für die Gleichstellungsarbeit in der Wissenschaft die Stelle des ausgelaufenen Hochschul- und Wissenschaftsprogramms und seiner Förderlinien für Gleichstellung ein. Bis zu drei Professorinnenstellen je Hochschule sollten für bis zu fünf Jahre aus dem Professorinnenprogramm gefördert werden können. Voraussetzung für die Förderung durch das Programm war die positive Begutachtung eines einzureichenden Gleichstellungskonzepts. Mit den Fördermitteln war sowohl die Nachbesetzung von frei gewordenen Professuren als auch die vorgezogene Berufung auf frei werdende und sogar die sogenannte vorgezogene Berufung auf erst neu zu schaffende Professuren möglich. Bei der Besetzung einer Regelprofessur mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm sollten die frei werdenden Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehen. Das Gleichstellungskonzept, mit dem sich die MHH 2009 in der ersten Runde des Professorinnenprogramms beworben hatte, war erfolgreich gewesen, und die Hochschule hatte damals drei aus dem Programm geförderte Professuren besetzen können. Da ausschließlich vorgezogene neu geschaffene Professuren besetzt wurden, wurden allerdings keine Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen frei und die Fördermittel von Bund und Land flossen vollständig in die Abteilungen, in denen die Professuren angesiedelt waren. 2013 musste dann für die neue Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms II eine umfassende Dokumentation zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts aus dem ersten Antrag erstellt werden.

Obwohl an der MHH keine Mittel aus dem Professorinnenprogramm für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestanden hatten, hatte es in den Jahren bis zur Neuausschreibung eine aktive Gleichstellungsarbeit und eine Fülle von Maßnahmen zur Gleichstellung gegeben, über die berichtet werden konnte. Die Dokumentation dieser Maßnahmen überzeugte die Gutachtenden, und die Hochschule erhielt erneut die Möglichkeit, drei Professuren aus Programmmitteln mit Frauen zu besetzen. In der zweiten Jahreshälfte führte die MHH zunächst ein hochschulinternes Sondierungsverfahren für neu zu schaffende Professuren durch und einigte sich dann zum Jahresende auf drei konkrete Ausschreibungen.

MHH zum zweiten Mal
beim Professorinnen-
programm erfolgreich

Da sich 2013 bereits das 50jährige Jubiläum der MHH ankündigte, wurden im Gleichstellungsbüro Ideen für einen gleichstellungsspezifischen Beitrag zu dieser besonderen Gelegenheit entwickelt. Unter anderem wurde in diesem Zusammenhang ein umfangreicher Drittmittelantrag für eine Studie über die Geschichte der Professorinnen in der 50jährigen Geschichte der MHH verfasst. Leider war der Projektantrag 2013 noch nicht erfolgreich und musste deshalb 2014 weiterverfolgt werden.

Anhang

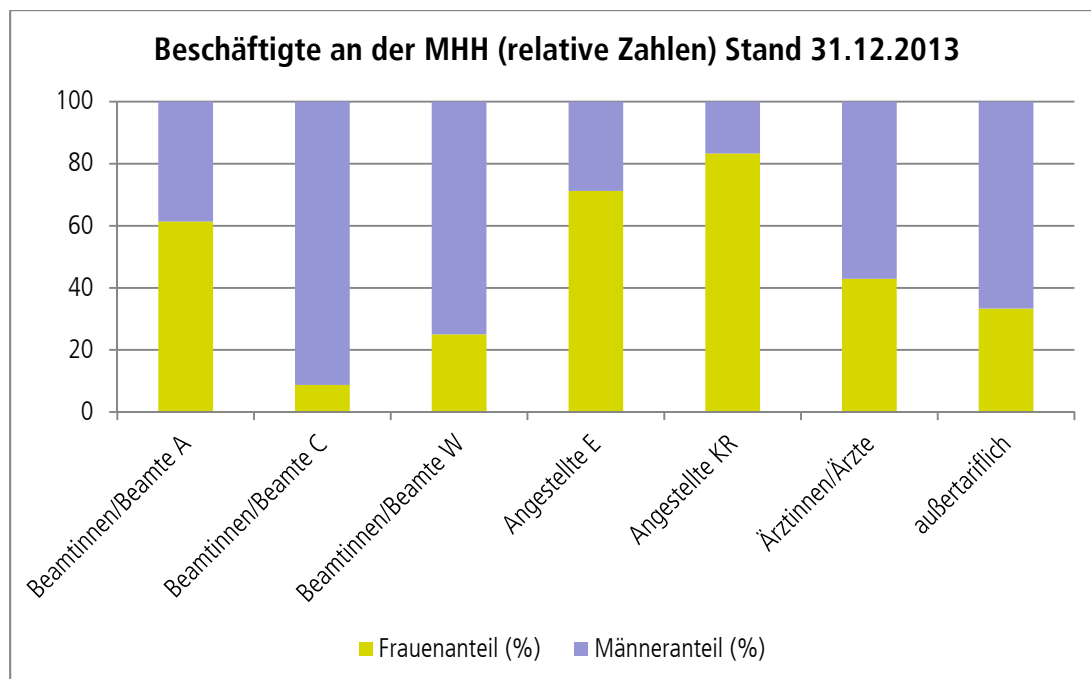
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2013

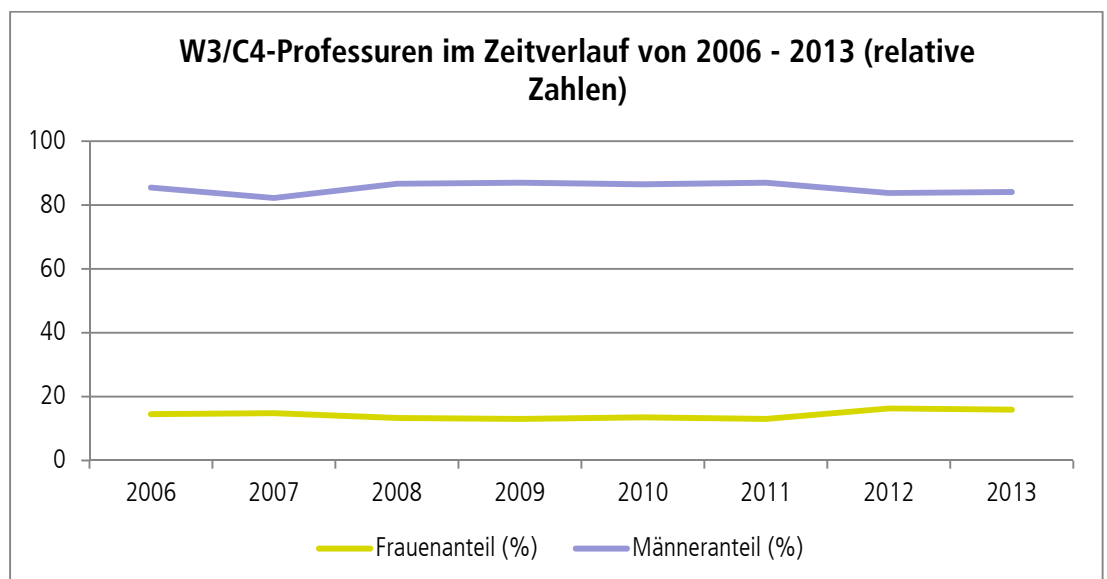
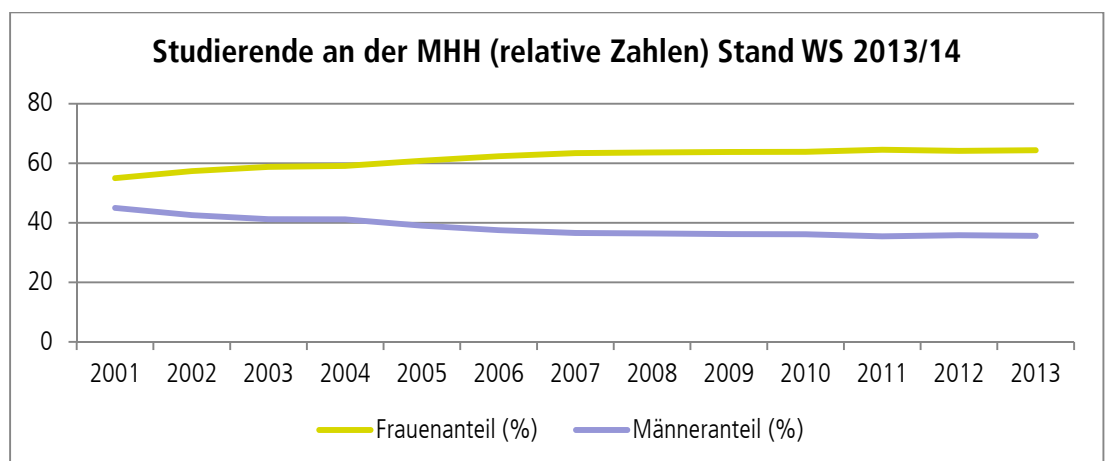
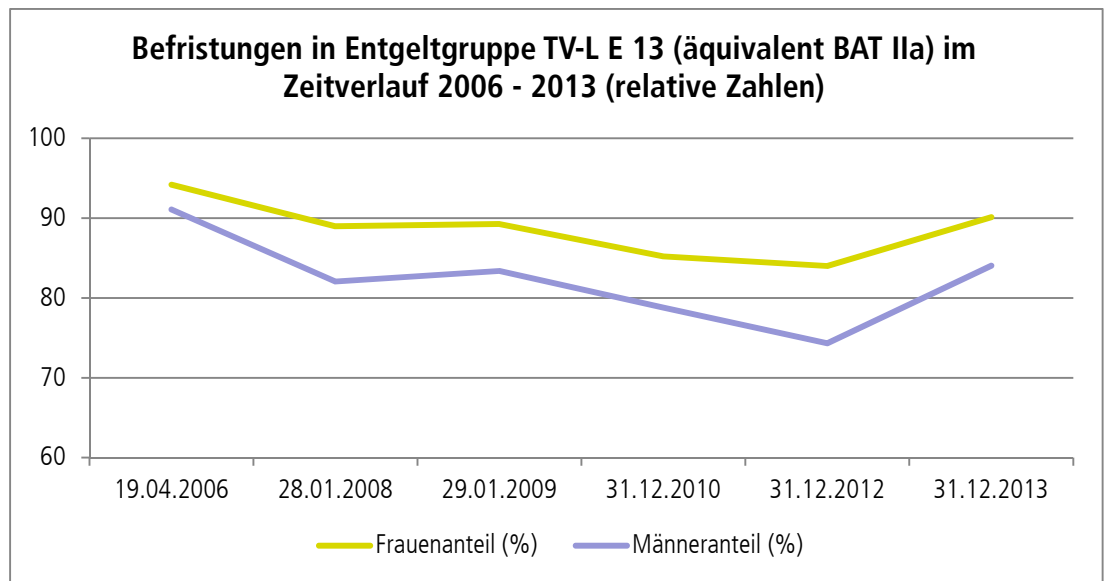
Beschäftigte an der MHH, Stand 31.12.2013

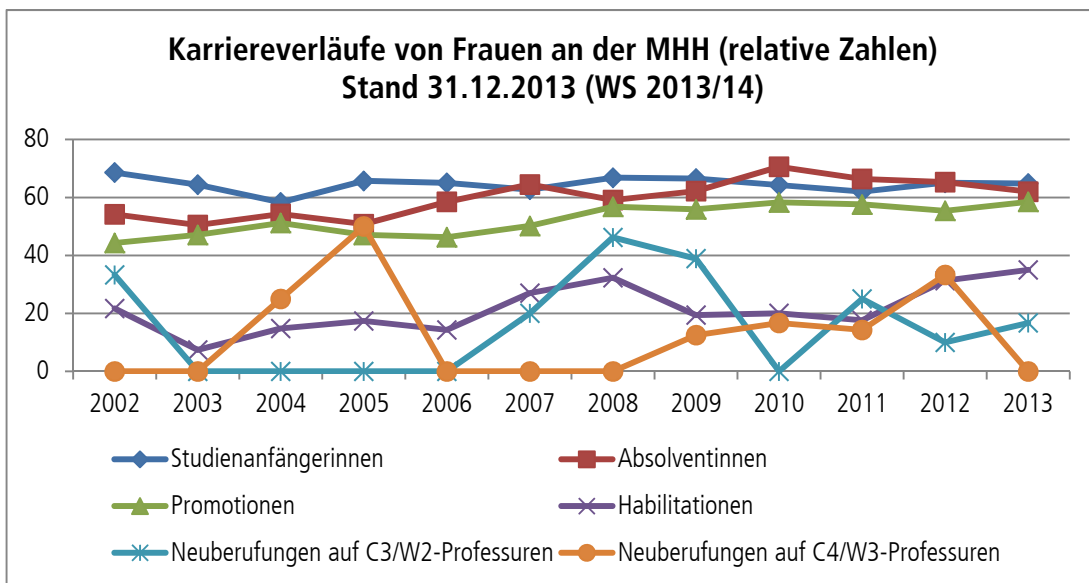
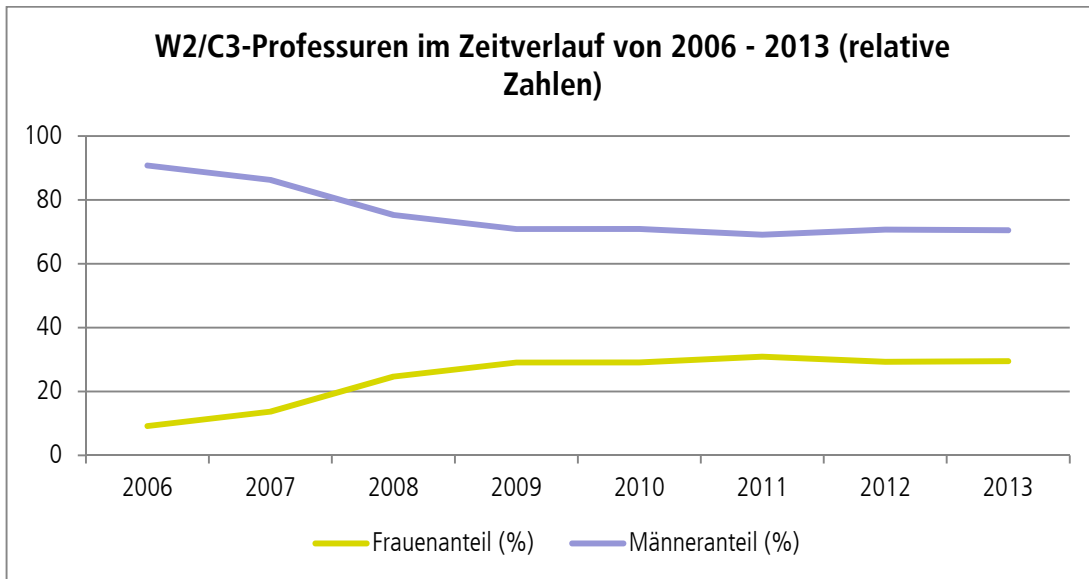
BesGr. / E-Gr.	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)	davon Teilzeit			
						Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)
Beamtinnen/Beamte A	44	27	17	61,4	38,6	17	2	63,0	11,8
Beamtinnen/Beamte C	46	4	42	8,7	91,3	0	2	0,0	4,8
Beamtinnen/Beamte W	136	34	102	25,0	75,0	1	5	2,9	4,9
Angestellte E	4.819	3.433	1.386	71,2	28,8	1.451	252	42,3	18,2
Angestellte KR	2.656	2.212	444	83,3	16,7	916	118	41,4	26,6
Ärztinnen/Ärzte	1.172	503	669	42,9	57,1	134	54	26,6	8,1
außertariflich	18	6	12	33,3	66,7	1	1	16,7	8,3
gesamt	8.891	6.213	2.660	69,9	29,9	2.520	434	40,6	16,3
AZUBiS / Schüler/innen	349	269	80	77,1	22,9	/	/	/	/
Studierende	3320	2138	1182	64,4	35,6	/	/	/	/
WIHI	54	37	17	68,5	31,5	37	17	100,0	100,0
insgesamt	12.632	8.663	3.951	68,6	31,3	2.557	451	29,5	11,4

Beamtinnen/Beamte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten Professorinnen/Professoren

Ärztinnen/Ärzte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten leitenden Oberärztinnen/Oberärzte







Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Sprecherin des
Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin an der MHH

Sprecherin der
Kommission Gleichstellung in medizinischen Fakultäten und
Universitätsklinika der Bundeskonferenz der Frauen- und
Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

audit familiengerechte hochschule
Ina-Pichlmayr-Mentoring
WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege



Kontakt

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

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

Das Team des Gleichstellungsbüros



Iris Wieczorek

Assistentin
der Gleichstellungsbeauftragten

0511 532-6501
Gleichstellung@mh-hannover.de



Claudia Froböse

Referentin der Gleichstellungs-beauftragten
(bis 18.8.2013)
Koordination Gleichstellungsmaßnahmen in
Forschungsverbänden

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



Nadine Pasel

Referentin
der Gleichstellungsbeauftragten
(nach Elternzeit ab 19.08.2013)

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



Katja Fischer

Koordinatorin
audit familiengerechte hochschule

0511 532-6474
familienaudit@mh-hannover.de



Britta Möller

Koordinatorin
Ina-Pichlmayr-Mentoring

0511 532-6502
Moeller.Britta@mh-hannover.de



Nina-Catherin Richter

Koordinatorin
WEP – Wiedereinstieg nach der
Elternzeit für die Pflege

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



Jördis Grabow

Wissenschaftliche Hilfskraft
Medizin und Geschlecht

0511 532-6521
Grabow.Joerdis@mh-hannover.de



Annika Stetefeld

Studentische Hilfskraft

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



Christine Ivanov

derzeit in Elternzeit

Medizinische Hochschule Hannover

OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Tel.: 0511 532-6501

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de

www.mh-hannover.de/gleichstellung.html