

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2015/2016

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2015/2016

vorgelegt von der Gleichstellungsbeauftragten



Impessum

Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2015/2016

Herausgeberin:

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. phil. Bärbel Miemietz

Bilder Titelblatt:

Karin Kaiser/MHH

Text, Daten, Grafiken/Fotos im Text und Redaktion:

Till Randolph Amelung
Dr. Sabine Barlach (Präsidialamt)
Julia Bonecke (Studierendensekretariat)
Diana Deeke (Präsidialamt)
Oliver Diegmann
Ann-Kristin Drewke
Katja Fischer
Claudia Froböse
Alena Fröse
Anke Frombach (Personalmanagement)
Ulrike Gebel
Luzie Klüter
Andrea Kroß
Dr. Susanne Kruse (HBRS)
Ekaterina Lemova (Personalmanagement)
Petra Linke (Präsidialamt)
Susanne Maibom (Präsidialamt)
Henriette Meyer
Dr. Bärbel Miemietz
Maria Neumann
Ulrike Nieter (Präsidialamt)
Nadine Pasel
Wiebke Schilbach
Carina Schwarz
Annika Stetefeld
Jörg Strate (Präsidialamt)
Iris Wiczorek

August 2017

VORWORT	7
1 PERSONALSTRUKTUR UND BETEILIGUNG	9
1.1 Berufungsverfahren	9
1.2 Stellenbesetzungsverfahren	11
2 BERATUNGEN	12
3 GLEICHSTELLUNG IN KLINIKEN UND INSTITUTEN	14
4 KARRIEREFÖRDERUNG	17
4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung)	17
4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring	18
4.3 Schwerpunkt: Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln	24
5 VEREINBARKEIT VON BERUF/STUDIUM UND FAMILIE	30
5.1 audit familiengerechte hochschule	30
5.2 Familien-LOM	34
5.3 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege – <i>WEP 2.0</i>	35
6 THEMEN	39
6.1 Geschlechtersensible Medizin	39
6.2 Geschlechtersensible Forschung in Kliniken und Instituten	42
6.3 Gender & Diversity	44
7 FORSCHUNG	47
7.1 Auswirkungen von Elternzeit auf die Karriere	47
7.2 Gleichstellungsinstrumente und individuelle Merkmale	48
7.3 Wissenschaftlerinnenkarrieren in 50 Jahren MHH	48
7.4 Erwartungen von Wissenschaftlerinnen an Mentoring	51
8 NETZWERK- UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	52
8.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt	52
8.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit	53
8.3 Vernetzung	57
9 GESCHLECHTERGERECHTE SPRACHE	61
ANHANG	63
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2016	63
Die Gleichstellungsbeauftragte	66
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros	67

Vorwort

Ist ein Arbeitsbericht fertig, zeigt sich jedes Mal wieder, wie sehr sich der Aufwand gelohnt hat. Der fertige Text ermöglicht es, einen Schritt zurückzutreten und die geleistete Arbeit als ganze wahrzunehmen, sich über Erfolge zu freuen und aus Misserfolgen neue Ideen für die zukünftige Arbeit zu generieren.

2015 und 2016 gab es wie immer eine große Menge wiederkehrender Aufgaben. Hierhin gehören insbesondere Aufgaben, die die Gleichstellungsbeauftragte von Amts wegen übernimmt: die Beratung und Begleitung von Einzelpersonen, die Mitarbeit in Gremien, die Beteiligung bei Stellenbesetzungs- und bei Berufungsverfahren. Auch bei diesen Daueraufgaben gibt es gelegentlich erfreuliche Weiterentwicklungen. So konnte beispielsweise 2015 mit Unterstützung der neuen MHH-Vizepräsidentin für Wirtschaftsführung und Administration Andrea Aulkemeyer erreicht werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte nun vom Personalmanagement regelmäßig bei der Besetzung von Oberarztstellen einbezogen wird. Gerade in diesem Bereich ist die konsequente Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren nach den gesetzlichen Vorgaben Bestenauslese und Transparenz kaum zu überschätzen, da die Position der Oberärztin bzw. des Oberarztes eine ganz entscheidende Stufe auf dem Weg zu einer Professur mit Klinikleitung ist, wobei zwischen Oberärztinnen und Oberärzten an der MHH noch immer ein eklatantes Geschlechterungleichgewicht besteht. Ebenfalls zu den wiederkehrenden Aufgaben zu rechnen sind alle Aktivitäten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule. Auch wenn es sich für die Beschäftigten und Studierenden der Hochschule wie eine Selbstverständlichkeit anfühlen mag: Der schiere Umfang und die hohe Qualität der Kinderregelbetreuung sowie die Fülle an flexibler Betreuung in den Ferien und in besonderen Situationen – etwa wenn sich eine alleinerziehende Studentin auf eine Prüfung vorbereitet – ist deutschlandweit nach wie vor herausragend. Auch die zahlreichen Weiterbildungsangebote, die sich an Eltern und an Beschäftigte und Studierende mit zu pflegenden Angehörigen richten, konnten 2015 und 2016 aufrecht erhalten und weiterentwickelt werden. Diese Familien-Serviceleistungen für die Beschäftigten und Studierenden sind natürlich nicht zufällig im Gleichstellungsbüro angesiedelt, sondern deshalb, weil die bessere Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie ein wichtiges Mittel zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist. Ein anderes, an der MHH seit 2004 kontinuierlich eingesetztes Mittel, um die Geschlechtergleichstellung voranzutreiben, sind die beiden großen Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen: Besonders erfreulich war, dass das Präsidium die Fördersumme für das Ellen-Schmidt-Programm 2016 aufgrund eines Antrags der Kommission für Gleichstellung auf 250.000 Euro aufgestockt hat. Insgesamt konnten so 2015 und 2016 13 Frauen für die Habilitationsförderung ausgewählt werden. Im Ina-Pichlmayr-Mentoring, das mit Fortbildungsveranstaltungen vollgepackt ist und vor allem von engagierten Mentorinnen und Mentoren profitiert, fand 2016 der Staffelwechsel vom 7. zum 8. Programmdurchlauf statt, so dass nun insgesamt bereits 175 Wissenschaftlerinnen das Programm nutzen konnten.

Zu den Höhepunkten der Gleichstellungsarbeit gehörten im Berichtszeitraum einzelne Veranstaltungen und auch Forschungsprojekte. 2015 richtete das Gleichstellungsbüro im Kontext der 50-Jahr-Feier der Hochschule die Tagung „50 Jahre MHH! 50 Jahre Chancengleichheit?“ aus, die zugleich die 24.

Jahrestagung der Kommission Gleichstellung an medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika („Kommission Klinika“) der bukoF war. Thematisch im Focus stand dabei die Klinik als Arbeitsort für Ärztinnen und Mütter. 2016 beging das Gleichstellungsbüro das 10-jährige Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit einer Vortragsreihe zu unterschiedlichen Kategorien der Diskriminierung, stets in Verbindung mit der Kategorie Geschlecht. Ziel war es nicht zuletzt, darauf aufmerksam zu machen, dass an der MHH auch zehn Jahre nach in Kraft treten des Gesetzes noch immer keine Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG geschaffen wurde, so dass sich Ratsuchende auch mit Fragen beispielsweise zu Altersdiskriminierung, Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder einer Behinderung an die Hochschulgleichstellungsbeauftragte wenden, obwohl deren Zuständigkeit ausschließlich im Bereich der Geschlechterdiskriminierung liegt. Forschungsprojekte, teils auch drittmittelfinanziert, waren den Karriere hemmenden und fördernden Faktoren auf dem Weg zur Professur in der Hochschulmedizin und den Motivationen, mit denen die Mentees in ein Mentoring-Programm starten, gewidmet. Außerdem konnte 2015 ein großes Projekt zu biomedizinischen und soziokulturellen Geschlechterunterschieden in der Nierentransplantation unter Beteiligung des Gleichstellungsbüros an den Start gehen. Ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit lag 2015 und 2016 auf dem Programm „Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln“. Nach einem zähen und arbeitsintensiven Programmstart konnten inzwischen alle DFG-geförderten Verbünde an der MHH für eine Kooperation gewonnen werden und das geschaffene Fortbildungsprogramm erwies sich als dermaßen attraktiv, dass auch Wissenschaftlerinnen, die nicht in einem DFG-Forschungsverbund angestellt sind, sich um eine Teilnahme bemühten.

Gleichstellungsarbeit ist nur möglich, wenn viele mitarbeiten und an einem Strang ziehen. Hochschulgleichstellungsarbeit ist nur möglich, wenn die Spitze der Hochschule sich dem Gleichstellungsziel verpflichtet sieht und dies auch in Wort und Tat zum Ausdruck bringt. Zuallererst gilt daher an dieser Stelle mein großer Dank dem Präsidium der MHH, das die Gleichstellungsarbeit immer unterstützt und stets offen ist für Anliegen, die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgetragen werden. Gedankt sei außerdem all denen, die als Kooperationspartnerinnen und -partner in gemeinsamen Projekten aktiv sind, die als Mentorinnen oder Mentoren zur Verfügung stehen und die die Gleichstellungsarbeit in Gremien, insbesondere im Beirat für das audit familiengerechte hochschule und in der Kommission für Gleichstellung, unterstützen. Danken möchte ich schließlich allen, die mit Zahlen, Texten und anderen Informationen zum Zustandekommen dieses Arbeitsberichts beigetragen haben. Hier sind natürlich besonders auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros im Blick, die nicht nur am hier vorgelegten Text sondern auch an der kontinuierlichen erfolgreichen Gleichstellungsarbeit in den vergangenen zwei Jahren ihren Anteil haben.

Hannover, im August 2017



1 Personalstruktur und Beteiligung

1.1 Berufungsverfahren

Die Förderung und Gewinnung hochqualifizierter Frauen und insbesondere die Steigerung des Professorinnenanteils ist eine Kernaufgabe der Gleichstellungsarbeit an der MHH. Die Gleichstellungsbeauftragte engagierte sich daher auch 2015 und 2016 wieder in allen laufenden W2- und W3-Berufungsverfahren und war regelhaft eingebunden. Sie hatte Einsicht in die Unterlagen, nahm an den Kommissionssitzungen, den Vorträgen und den Gesprächen mit den Bewerberinnen und Bewerbern teil und gab schließlich in zehn Fällen eine Stellungnahme ab, die als Teil der Berufungsunterlagen an das Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) weitergeleitet wurde. Hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die, an der MHH seltenen, nicht zentral gesteuerten Berufungsverfahren für W1-Professuren fehlt derzeit ein Routineverfahren.

Insgesamt hatten sich auf die 2015 und 2016 hochschulintern abgeschlossenen Berufungsverfahren mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten 68 Personen beworben, darunter sieben Frauen (entsprechend 10,3 Prozent). Zwei Frauen (11,1 Prozent) waren unter den insgesamt 18 Personen, die zu Vorstellungsvorträgen und Gesprächen eingeladen wurden. Eine Frau erhielt einen (ersten) Listenplatz.

Die kontinuierliche Dokumentation der Neuberufungen nach Sektionen seit 2005 im Präsidialamt ergibt aktuell folgendes Bild: In der Sektion I gab es in diesem Zeitraum insgesamt 15 Neuberufungen. Zwei W3-Professuren wurden neu besetzt, davon keine mit einer Frau. Von den sieben W2-Professuren ging eine an eine Frau; von den sechs W1-Professuren ging ebenfalls eine an eine Frau. 69 Professuren wurden im dokumentierten Zeitraum insgesamt in der Sektion II neu besetzt. Von den 26 W3-Professuren gingen drei an eine Frau. 14 Frauen erhielten eine der 40 W2-Professuren. Zwei der drei W1-Professuren gingen ebenfalls an eine Frau. In der Sektion III gab es insgesamt 32 Neuberufungen. Von den 13 W3-Professuren gingen zwei an eine Frau. In dieser Sektion gab es 16 Berufungen auf W2-Professuren, darunter drei an Frauen. Von den drei W1-Berufungen gingen zwei an Frauen. Von den insgesamt 38 erteilten Rufen in der Sektion IV gingen acht an eine Frau. Unter den elf W3-Berufungen waren es drei; fünf waren es bei den 22 Berufungen auf W2-Professuren. Bei den fünf Berufungen auf W1-Professuren kam keine Frau zum Zuge.

10 Prozent Frauen bei den Bewerbungen auf Professuren

Wie in Tabelle 1 deutlich wird, ist der Frauenanteil von 27,5 Prozent an den Neuberufungen in Sektion II am höchsten. Den niedrigsten Frauenanteil weist in der Zeitspanne von 2005 bis 2016 die Sektion I mit 13,3 Prozent auf. Über alle Sektionen betrachtet liegt der Frauenanteil bei gerade einmal 23,4 Prozent. An dieser Stelle ist festzuhalten, dass mit einem Frauenanteil von unter 25 Prozent an den Neuberufungen eine substantielle Steigerung des Anteils von Frauen am Bestand der Professuren nicht zu erreichen ist. Die Anstrengungen, Frauen an die MHH zu berufen, müssen also deutlich verstärkt werden. Ein konsequent geschlechtergerechtes Berufungsmanagement und entsprechende Schulungen für die Mitglieder von Berufungskommissionen können hierzu beitragen.

		gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)
Sektion I	W3	2	0	2	0,0	100,0
	W2	7	1	6	14,3	85,7
	W1	6	1	5	16,7	83,3
	gesamt	15	2	13	13,3	86,7
Sektion II	W3	26	3	23	11,5	88,5
	W2	40	14	26	35,0	65,0
	W1	3	2	1	66,7	33,3
	gesamt	69	19	50	27,5	72,5
Sektion III	W3	13	2	11	15,4	84,6
	W2	16	3	13	18,8	81,3
	W1	3	2	1	66,7	33,3
	gesamt	32	7	25	21,9	78,1
Sektion IV	W3	11	3	8	27,3	72,7
	W2	22	5	17	22,7	77,3
	W1	5	0	5	0,0	100,0
	gesamt	38	8	30	21,1	78,9
insgesamt		308	72	236	23,4	76,6

Tabelle 1: Übersicht Berufungen in den Sektionen: Jahre 2005 bis 2016

1.2 Stellenbesetzungsverfahren

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen Personalmaßnahmen, also nicht nur bei Stellenbesetzungen sondern auch bei Entfristungen, Arbeitszeitänderungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie verfolgt die Verfahren allgemein, insbesondere aber, wenn ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, und hier wiederum besonders, wenn es sich um Führungspositionen handelt, in denen Frauen generell unterrepräsentiert sind. Zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren fehlte an der MHH auch 2015 und 2016 weiterhin ein qualitätsgesichertes Routineverfahren. Bei anderen Personalmaßnahmen erfolgte nur in Einzelfällen eine Beteiligung.

2015 und 2016 erhielt die Gleichstellungsbeauftragte über veröffentlichte Ausschreibungen Kenntnis von insgesamt 543 Stellenbesetzungsverfahren mit hochschulinterner Ausschreibung. In 281 Fällen schaltete sie sich ein und verfolgte die Auswahlverfahren im Detail. Auch externe Ausschreibungsverfahren wurden begleitet, wenn sie bekannt wurden. Eine Beteiligung fand bei 135 Verfahren statt. Gesondert werden seit dem Berichtsjahr 2016 Besetzungen von Oberärztin- bzw. Oberarztstellen erfasst, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte nun durch das Personalmanagement konsequent einbezogen wird. Insgesamt verfolgte die Gleichstellungsbeauftragte hier 18 Stellenbesetzungsverfahren, davon 14 interne und vier externe Ausschreibungen. In sechs Fällen wurde auf eine Ausschreibung verzichtet.

Für Bewerberinnen oder Bewerber besteht die Möglichkeit, sich im Vorfeld eines Stellenbesetzungsverfahrens an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. In diesem Fall berät die Gleichstellungsbeauftragte die betreffende Person und nimmt auf Wunsch an Vorstellungsgesprächen teil. Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten trägt im Übrigen zur Rechtssicherheit für die Hochschule bei, falls die Diskriminierungsfreiheit eines Verfahrens in Zweifel gezogen werden sollte oder es gar zu einer Klage kommt. Nach NHG § 42, Abs. 3 ist die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.

Gleichstellungs-
beauftragte bei der
Besetzung von
Oberärztin- bzw.
Oberarztstellen beteiligt

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.

In den Jahren 2015 und 2016 fanden zusammengenommen 150 Beratungsgespräche bzw. Beratungsprozesse mit der Gleichstellungsbeauftragten statt. 16 der ratsuchenden Personen waren Männer, 138 waren Frauen; in zwei Fällen wurden Abteilungen bzw. Organisationen beraten.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (41 Beratungen) sowie Ärztinnen und Ärzte (34 Beratungen) nahmen die Möglichkeit zum Gespräch besonders häufig in Anspruch. Angestellte aus der Verwaltung folgen mit 19, Professorinnen und Professoren mit 15, Pflegepersonal mit zwölf und Studierende mit acht Fällen. Zweimal wurde eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender beraten. Auch 19 externe Personen wurden im Berichtsjahr beraten. Hier handelt es sich vor allem um Kolleginnen von anderen Hochschulmedizin Standorten in Deutschland oder um Kolleginnen aus Niedersachsen.

besonders hoher
Beratungsbedarf bei
Wissenschaftlerinnen
und Wissenschaftlern

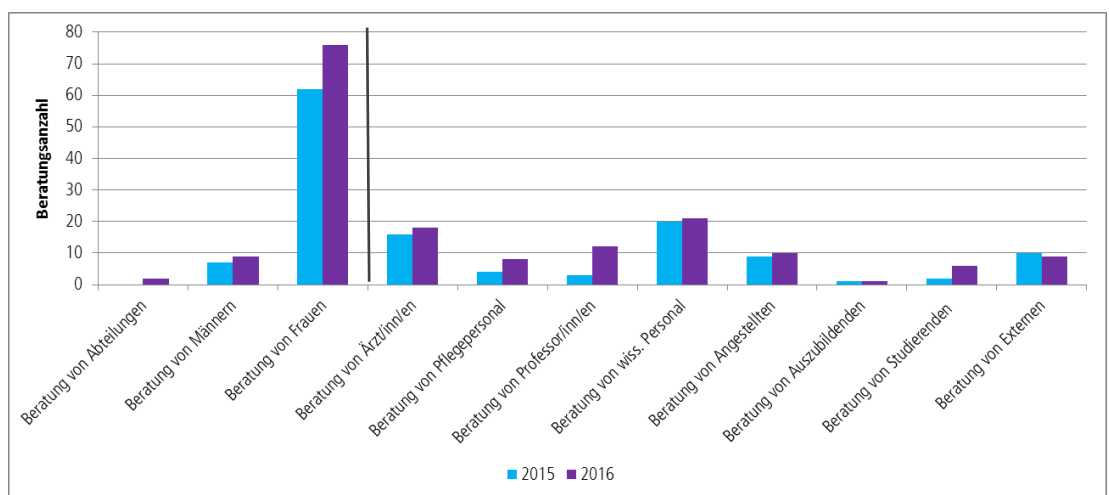


Abbildung 1: Anzahl der Beratungen nach Berufsgruppe

Inhaltlich war der Beratungsbedarf zur Karriereplanung (40 Fälle) besonders groß. Entsprechender Beratungsbedarf steht nicht selten im Kontext der Familienplanung. Verhältnismäßig groß war auch der Beratungsbedarf zur arbeitsvertraglichen Situation (24 Fälle). Eine Beratung zum Themenkomplex „Elternzeit, Mutterschutz und Schwangerschaft“ fand in 18 Fällen statt. Konflikte mit Vorgesetzten wurden 17mal thematisiert. In 16 Fällen beriet die Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Kinderbetreuung. In elf Fällen wurde das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf behandelt. Zehnmal beriet die Gleichstellungsbeauftragte hinsichtlich einer mutmaßlichen Diskriminierung nach AGG. Außerdem wurde neunmal zu den Themen Drittmittel bzw. Forschungsförderung beraten. In zehn Fällen suchten Beschäftigte die Gleichstellungsbeauftragte wegen vermuteten Mobbing auf. Der berufliche Wiedereinstieg bzw. die Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie Kollegiale Beratung wurden jeweils achtmal thematisiert. Jeweils fünfmal kamen die Themen Familien-LOM und Habilitation zur Sprache. Im Berichtszeitraum spielte viermal auch die Thematik sexualisierte Diskriminierung und Gewalt eine Rolle. Eine Beratung zum Studienverlauf bzw. Praktischen Jahr fand ebenfalls viermal statt. Beratung zu Forschungsvorhaben für geschlechtersensible Medizin, Netzwerkarbeit sowie zu Konflikten mit Kolleginnen bzw. Kollegen fand jeweils zweimal statt. Einmal wurde das Thema Gesundheit behandelt. 15mal ging es um unterschiedliche individuelle Anliegen. Im Themenfeld „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie“ ergänzten sich Beratungen der Gleichstellungsbeauftragten und der Koordinatorin für das audit familiengerechte hochschule (s. u. Seite 31).

Beratungsthemen häufig im Überschneidungsbereich von Karriereplanung, Vereinbarkeit und arbeitsvertraglicher Situation

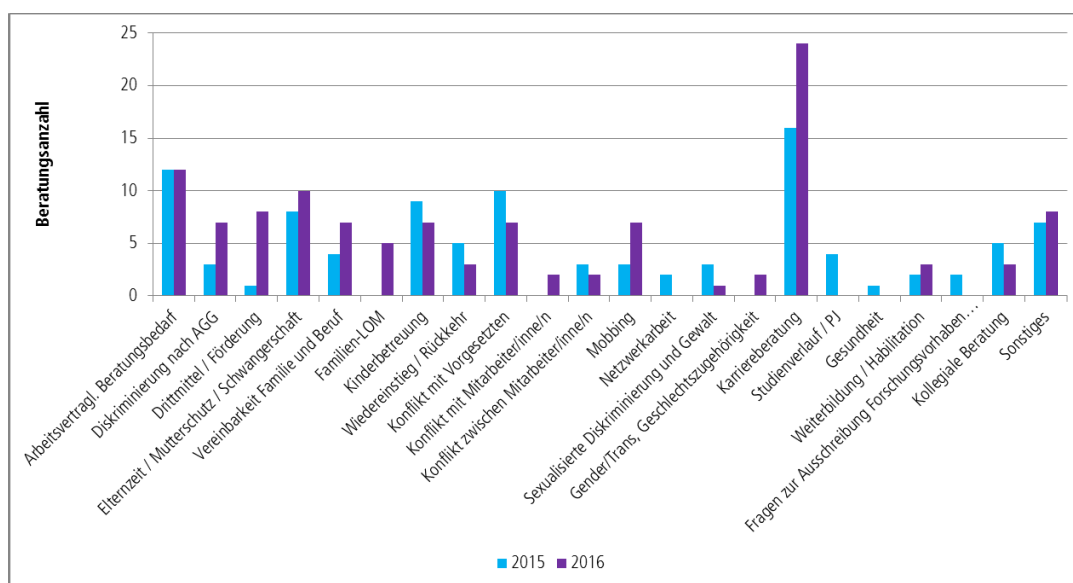


Abbildung 2: Beratungen nach Themen

3 Gleichstellung in Kliniken und Instituten

Im Rahmen der Abfrage für die Forschungsberichte 2015 und 2016 der MHH fand erneut auch eine Abfrage zu Gleichstellungsaktivitäten und Geschlechterforschung (dazu s. u. S. 42f.) in den Kliniken und Instituten der Hochschule statt. Insgesamt machten 25 Abteilungen Angaben zu gleichstellungs- und vereinbarkeitsrelevanten Themen. Die folgenden Maßnahmen wurden von den Abteilungen genannt:

Karriereförderung von Frauen in Form von Unterstützung bei der Inanspruchnahme der MHH-Habilitationsförderung (Ellen-Schmidt-Programm) nannten die Klinik für Augenheilkunde, die Klinik für Pneumologie sowie das Institut für Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie. Die Kliniken für Augenheilkunde und für Zahnärztliche Prothetik und Biomedizinische Werkstoffkunde gaben die Teilnahme von Mitarbeiterinnen am Ina-Pichlmayr-Mentoring an. Die Good Manufacturing Practice (GMP) Forschungseinheit Zelltherapeutika des Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrums Transplantation (IFB-Tx) gab, wie in den Vorjahren, die Nutzung des Karriereprogramms des IFB-Tx durch Frauen an. Zentrales Ziel dieses Programms ist die Erhöhung der Anzahl der Professorinnen in der Transplantationsmedizin. Die Abteilungsleiterin Professorin Dr. Ulrike Köhl wirkt an der Karriereplanung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Transplantationsmedizin mit. Weiterhin nutzte Professorin Köhl ihre Vorbildfunktion als Professorin und zweifache Mutter, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere in der Transplantationsmedizin zu ermutigen. Am Institut für Humangenetik wurde eine Professorin im Rahmen des Professorinnen-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung berufen; eine weitere Mitarbeiterin wurde zur APL-Professorin ernannt. Auch in der Klinik für Strahlentherapie und Spezielle Onkologie wurde einer Mitarbeiterin der Titel „APL-Professorin“ verliehen. Das Institut für Virologie unterstützt die diagnostisch tätigen Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Bereitstellung einer Finanzierung für Doktorandinnen und Doktoranden. Zur wissenschaftlichen Profilbildung nutzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie Zeiten des „Forschungsfrei“. Die Klinik für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie gewährte einer Fachärztin eine vierwöchige Freistellung für die Forschungstätigkeit in ihren selbst eingeworbenen Projekten. Das Institut für Klinische Chemie bietet allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Gelegenheit zur

Habilitation; diese Bemühungen werden auf Institutsseite durch die umfangreiche Beteiligung an der Lehre und an Forschungsprojekten gefördert.

Die Klinik für Strahlentherapie und Spezielle Onkologie führte die Unterstützung von Frauen bei der Anfertigung der Promotion ins Feld.

Mehrfach wurden von den Kliniken und Instituten auch Maßnahmen zur **Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Wissenschaft** angegeben. Die Nutzung familiengerechter Arbeitszeiten bzw. die Ermöglichung von Teilzeitarbeit nannten die Institute für Klinische Pharmakologie und für Klinische Chemie, die Kliniken für Augenheilkunde, für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie, für Pädiatrische Kardiologie und Intensivmedizin, für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie und für Kieferorthopädie. Das Institut für Pharmako- und Toxikogenomikforschung sowie die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika und die Forschungseinheit Transplantationsimmunologie des IFB-Tx ermöglichen ebenfalls familiengerechte Arbeitszeiten.

Die Bereitstellung von Heimarbeitsplätzen als weiteren Aspekt einer familienfreundlichen Arbeitsorganisation führten das Institut für Klinische Pharmakologie und die Klinik für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie an. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IFB-Tx GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika haben grundsätzlich die Möglichkeit, einen Teil der theoretischen Arbeit (z. B. Datenauswertung, Abfassung von Publikationen und Anträgen) zu Hause zu erledigen.

Der Erhalt des von der MHH ausgezahlten Familien-LOM für Abteilungen, in die Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen innerhalb des ersten Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, wurde von den Instituten für Funktionelle und Angewandte Anatomie, Sportmedizin, Humangenetik und von den Kliniken für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie sowie Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie als Gleichstellungs- bzw. Vereinbarkeitsmaßnahme angeführt.

Dass Elternzeit genutzt wurde, gaben das Institut für Klinische Pharmakologie, die Klinik für Pädiatrische Hämatologie und Onkologie, die Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie, die Klinik für Psychiatrie, Sozialpsychiatrie und Psychotherapie, die Klinik für Kieferorthopädie, das Institut für Klinische Chemie, die GMP-Forschungseinheit Zelltherapeutika sowie die Abteilung Transplantationsimmunologie des IFB-Tx an.

Heimarbeit zur
besseren
Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Das Institut für Pharmako- und Toxikogenomikforschung gibt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, Teilzeit-Arbeitsstellen mit flexibler Zeiteinteilung in Anspruch zu nehmen, wenn Angehörige zu pflegen sind.

Die Klinik für Pädiatrische Kardiologie und Pädiatrische Intensivmedizin hat ein Teilzeitmodell im ärztlichen Schichtdienst etabliert, um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit sowie Vertretungssituationen bei Schwangerschaften und Elternzeiten, anbieten zu können. Dafür wurden kombinierte Weiterbildungsprogramme „Pädiatrische Intensivmedizin“ und „Pädiatrische Kardiologie“ konzipiert.

Abteilungsspezifische Angaben zur Geschlechterforschung finden sich im entsprechenden Kapitel unten ab Seite 42.

4 Karriereförderung

4.1 Ellen-Schmidt-Programm (Habitationsförderung)

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

Durch das jährlich ausgeschriebene Ellen-Schmidt-Programm (ESP) werden Wissenschaftlerinnen gezielt in der Endphase ihrer Habilitation – in Form einer Freistellung von Routineaufgaben – unterstützt. Die MHH stellte hierfür bis 2015 jährlich 150.000 € zur Verfügung; ab dem Ausschreibungsjahr 2016 sind es für die dann ab 2017 umgesetzten Förderungen 250.000 €. Es ist ein Grundsatz der Gleichstellungsstrategie der MHH, dass Frauen nicht über Stipendien gefördert werden, sondern über sozialversicherungspflichtige Stellen; im Falle des ESP mittels entsprechender Umsetzung. Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter garantieren ihrerseits die Freistellung der geförderten Wissenschaftlerinnen für den Förderzeitraum, stellen



Abbildung 3: geförderte und erfolgreich abgeschlossene Habilitationen

Erhöhung der Habitationsförderung auf 250.000 € ab 2016

einen Arbeitsplatz zur Verfügung und sichern bei Vorliegen einer befristeten Stelle die Stellenverlängerung um mindestens den Zeitraum der Förderung zu. Die organisatorische Umsetzung des Programms, von der Ausschreibung über die Vertragsgestaltung bis zur Dokumentation der Ergebnisse, liegt im Gleichstellungsbüro. Die Kommission für Gleichstellung (KfG) prüft die Bewerbungen und wählt in Abstimmung mit dem Forschungsdekan bzw. der Forschungsdekanin die Wissenschaftlerinnen zur Förderung aus.

2015 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 sechs Frauen durch die Kommission für Gleichstellung ausgewählt, davon zwei für eine volle und vier für eine Teilförderung. Im darauffolgenden Berichtsjahr 2016 gingen 14 Bewerbungen um die Habitationsförderung ein. Die Kommission für Gleichstellung wählte sieben Frauen für die Förderung aus, und zwar vier für eine volle und drei für eine Teilförderung.

4.2 Ina-Pichlmayr-Mentoring

Erneut wurden in den Jahren 2015 und 2016 Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur im Rahmen des Ina-Pichlmayr-Mentorings gefördert und durch Professoren und Professorinnen, Experten, Expertinnen und Coaches begleitet und unterstützt.

Das Ina-Pichlmayr-Mentoring ist ein In-House-Programm, das die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen zum Hauptziel hat. Die

Wirkung des Mentorings zielt drei Dimensionen an: Für die Wissenschaftlerinnen bedeutet das Mentoring Unterstützung bei der Karrierewegplanung, Erwerb außerfachlicher Schlüsselkompetenzen, Einwerbung von Drittmitteln, Steigerung der Zahl von Publikationen und Vernetzung. Die Mentoren und Mentorinnen können durch die Tätigkeit im Programm ihre Beratungskompetenz erweitern und gewinnen neue Perspektiven auf den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Hochschule stärkt mit dem Programm ihr gleichstellungspolitisches Profil, und es trägt u. a. zu einer Erhöhung des Drittmittelvolumens und des Frauenanteils in Spitzenpositionen bei.

2015 setzt der im März 2014 an den Start gegangene 7. Mentoring-Durchgang zum Endspurt an. Außer dem Austausch in den Mentorin/Mentor-Mentee-Tandems wurde auch das Qualifikationsprogramm fortgeführt: In Stimmtrainings hatten die Mentees die Gelegenheit, ihre Sprechfertigkeit und damit ihr Auftreten zu verbessern, Gruppencoachings dienten der Bearbeitung individueller Fragestellungen. Der Workshop „Forschungsförderung und Drittmittel“ bearbeitete ein Schlüsselthema im Hochschulkontext und stieß auch in diesem Durchgang bei den Teilnehmerinnen wieder auf hohe Resonanz. Im Workshop „Berufungstraining“ wurde neben allgemeinen Informationen zu Bewerbung und Verfahrensablauf u. a. das Gespräch mit der Berufungskommission anhand von Rollenspielen geübt.

Im Juni wurden die Mentees bei der hochschulöffentlichen Abschlussveranstaltung feierlich verabschiedet. Vizepräsidentin Andrea Aulkemeyer überreichte den Teilnehmerinnen die Programmzertifikate. Erstmals erhielten bei der Abschlussveranstaltung des 7. Durchgangs auch die Mentorinnen und Mentoren als Zeichen der Anerkennung für ihr Engagement



Abbildung 4: Feierliche Abschlussveranstaltung IPM 7. Durchgang 2015

Zertifikate. Der Vortrag „Urologinnen: Frauen in einem Männerfachgebiet?“ von Professorin Margit Maria Fisch, Direktorin der Klinik und Poliklinik für Urologie des Universitätsklinikums Hamburg Eppendorff, zeigte nicht nur ein erfolgreiches Karrierebeispiel sondern gab auch spannende fachliche Impulse. Im Anschluss gab es wie immer die Möglichkeit zu Austausch und Vernetzung. In der Abschlussbroschüre „Einblicke“ sind die vielfältigen Erinnerungen an diesen Programmdurchgang festgehalten. Die Broschüre steht für alle Interessierten auch elektronisch auf der Internetseite des Programms zur Verfügung.

Regelmäßiger Austausch trägt zur Qualitätssicherung und -entwicklung des Programms bei. Das Ina-Pichlmayr-Mentoring wird daher von den Programmverantwortlichen im Bundesverband Forum Mentoring e.V. vertreten. In Anlehnung an die Qualitätsstandards des Forum Mentoring e.V. findet ein regelmäßiges Monitoring durch interne und externe Evaluation statt. Eine Fremdevaluation mit einer Befragung unter allen Mentorinnen, Mentoren und Mentees zum Abschluss des Durchgangs erfolgte zwischen Januar und April 2016. Die Ergebnisse mündeten in einen externen Evaluationsbericht, der den Programmbeteiligten auf Wunsch zur Verfügung gestellt wird.

Gegen Ende des 7. Programmdurchgangs begann die Planung des 8. Mentoring-Durchgangs. Mit dem Ziel, die Informationsbasis für den Auswahl- und Matchingprozess zu verbessern, wurden diesmal auch für Mentorinnen und Mentoren Profilbögen entwickelt. Außerdem wurde ein sehr erfolgreicher neuer Aufruf unter den Professorinnen und Professoren der MHH gestartet, um die Gruppe der potenziellen Mentorinnen und Mentoren zu erweitern. Die Bewerberinnenprofilbogen erfuhren ebenfalls eine Überarbeitung.

Die Ausschreibung für den 8. Mentoring-Durchgang lief in der Zeit von Anfang Juli bis Mitte September 2015. Eine intensive und breitgestreute Öffentlichkeitsarbeit gehörte wie immer zum Ausschreibungsprozess. Eine Informationsveranstaltung Anfang September gab Interessentinnen wieder die Möglichkeit, mehr über das Programm zu erfahren und Informationen für die Bewerbung zu erhalten. Zum Ende der Ausschreibungsfrist waren im Gleichstellungsbüro 24 Bewerbungen eingegangen, drei kamen von Wissenschaftlerinnen der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover. Die Gruppe der Bewerberinnen teilte sich etwa hälftig in Medizinerinnen und Nicht-Medizinerinnen, wobei sich unter den Nicht-Medizinerinnen Wissenschaftlerinnen ganz unterschiedlicher Fachgebiete, wie z. B. Epidemiologie, Biologie und Biometrie, fanden. Das durchschnittliche Alter der Bewerberinnen lag bei 33,4 Jahre, neun der Bewerberinnen hatten mindestens ein Kind und vier gaben an, Pflegeverantwortung zu übernehmen. Tabelle 2 zeigt eine Übersicht über die Titel der Bewerberinnen. 25 Prozent sind

nicht in Deutschland geboren. 37,5 Prozent haben bereits Drittmittel eingeworben und durchschnittlich wurden etwa 13 Originalarbeiten publiziert.

	Häufigkeit	Gültige Prozente
Gültig Dr. med.	9	37,5
Dr. med. dent.	1	4,2
Dr. med. vet.	1	4,2
Dr. med.; PhD	1	4,2
Dr. rer. nat.	5	20,8
Dr. phil.	1	4,2
Dr. rer. med.	1	4,2
Dr. rer. medic.	1	4,2
Dr. rer. nat.	1	4,2
PhD	3	12,5
Gesamt	24	100,0

Tabelle 2: Titel der Bewerberinnen für den 8. Durchgang des IPM

In Einzelgesprächen konnte jede Bewerberin ihre Motivation für die Teilnahme schildern und Fragen zwischen Programmkoordination und Bewerberin konnten geklärt werden.

Zeitlich parallel erreichten das Gleichstellungsbüro zahlreiche ausgefüllte Fragebögen von Professorinnen und Professoren, die sich dazu bereit erklärten, als Mentor bzw. Mentorin tätig zu werden. Männer und Frauen waren etwa hälftig vertreten; sowohl erfahrene Mentorinnen und Mentoren als auch potenzielle neue stellten sich zur Verfügung.

Auf Basis der Profilbögen erarbeiteten die Programmkoordinatorin und die Gleichstellungsbeauftragte Empfehlungen zur Auswahl der Teilnehmerinnen und für das Matching. Die Entscheidungen traf die Kommission für Gleichstellung in ihrer Sitzung vom 10. November 2016.

Anschließend sprach die Gleichstellungsbeauftragte die potenziellen Mentorinnen und Mentoren auf ihre Bereitschaft zur Betreuung einer konkreten Mentee an und die Programmkoordinatorin begann unter Berücksichtigung der Themenwünsche der Programmteilnehmerinnen mit der konkreten Planung des Fortbildungsprogramms. Der 8. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings mit 20 Wissenschaftlerinnen und Mentorinnen bzw. Mentoren startete im Januar 2016 mit der hochschulöffentlichen Auftaktveranstaltung.

Verstärkt hat sich 2015 und 2016 die Forschung zum Mentoring-Programm der MHH. Ausgehend von den Motivationsschreiben der Bewerberinnen für den 8. Durchgang entstand die Idee für eine qualitative Untersuchung zu Erwartungen und Motiven von Mentoring-Bewerberinnen (mehr dazu im Kapitel Forschung s. u. S. 51).

Im Mai 2016 feierte das Forum Mentoring e.V. sein zehnjähriges Jubiläum, das u. a. den Themenschwerpunkt Effekte von Mentoring-Programmen aufgriff. Für das Ina-Pichlmayr-Mentoring stellte die Programmkoordinatorin die Ergebnisse einer kurz zuvor publizierten quantitativen Studie (mehr dazu im Kapitel Forschung s. u. S. 48) anhand des wissenschaftlichen Posters „Zielerreichung individualisieren und vergleichen“ vor.

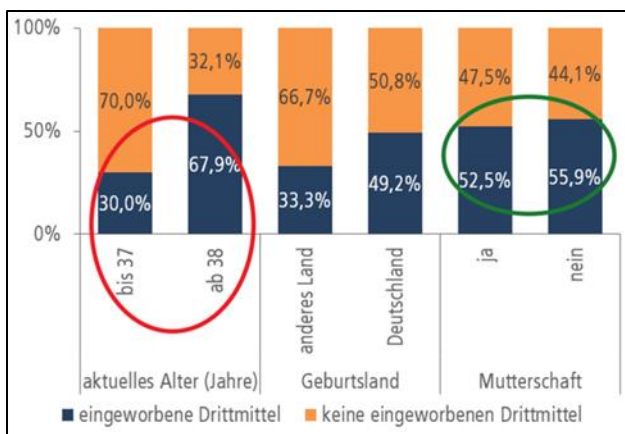


Abbildung 5: Eingeworbene Drittmittel der Mentees in Abhängigkeit von persönlichen Faktoren

Unterschiede bei Drittmittelinwerbung und Titelerwerb je nach persönlicher Situation der Mentee

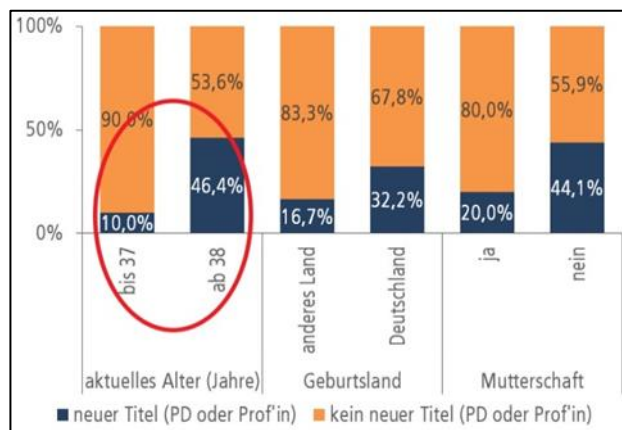


Abbildung 6: Titelerwerb der Mentees in Abhängigkeit von persönlichen Faktoren

Die Ergebnisse der Befragung unter allen 155 Teilnehmerinnen des Mentorings seit 2004 (Rücklauf n=74; 47,7%) zeigen deutlich, dass Unterschiede in der Zielerreichung – hinsichtlich Drittmittelwerbung und Titelerwerb – in Abhängigkeit von persönlichen Faktoren bestehen. Vor allem höheres Alter in Kombination mit Mutterschaft ging mit niedrigerer Zielerreichung einher.

Um gegenzusteuern und Chancenungleichheiten bei weiteren Programmdurchläufen zu verringern, sollen die unterschiedlichen Situationen der Programmteilnehmerinnen differenziert ermittelt und bei der Programmgestaltung berücksichtigt werden.

Datum	Veranstaltung	Referent/in
12.01.2015	2.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
19.01.2015	3.Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
26.01.2015	2.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
02.02.2015	3.Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
05.02.2015	3. Gruppencoaching I	Ulla Heilmeier
26.02.2015	3. Gruppencoaching II	Ulla Heilmeier
17.04.2015	Workshop V: Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln	Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer, Dr. Simone Heß, Petra Linke, PD Dr. Almut Meyer-Bahlburg, Prof'in Dr. Dr. Anette Melk, Dr. Katrin Dinkla-Ritter
07.05.2015	4. Gruppencoaching - Gruppe I	Ulla Heilmeier
20.05.2015	Expert/inn/en-Gespräch: Drittmittel	Prof'in Dr. Andrea Hoffmann
28.05.2015	4. Gruppencoaching - Gruppe II	Ulla Heilmeier
11.06.2015 12.06.2015	Workshop VI: Berufungstraining I+II	Franziska Jantzen
16.07.2015	Verabschiedung	Vizepräsidentin Andrea Aulkemeyer, Gastreferentin Prof'in Dr. Margit Fisch, Dr. Bärbel Miemietz

Tabelle 3: Veranstaltungen IPM 7. Durchgang im Jahr 2015

Datum	Veranstaltung	Referent/in
12.01.2016	hochschulöffentliche Auftaktveranstaltung	Studiendekan Prof. Dr. Ingo Just, Gastreferentin Prof'in Dr. Heike Walles, ehem. Mentee Dr. Jasmin Grischke
18.01.2016	Start mit dem Gleichstellungsbüro	Maria Neumann
22.01.2016	Workshop: Mentoring und Mentoring-Partnerschaft	Petra-Johanna Regner
05.02.2016	Potenzialanalyse und Karriereplanung	Ulla Heilmeier
04.03.2016 05.03.2016	Workshop: Vortrag und Selbstpräsentation	Gabriele Overlander
10.03.2016	1. Gruppencoaching - Gruppe I	Petra-Johanna Regner
06.04.2016	Experten-Gespräch: Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)	Jörg Strate
25.04.2016	Seminar: Rolle und Aufgabe von Mentoren	Gabriele Overlander
29.04.2016	Seminar: Rolle und Aufgaben von Mentorinnen	Gabriele Overlander
12.05.2016	Expertinnen-Gespräch: Organe, Gremien, Kommissionen der MHH	Dr. Bärbel Miemietz
01.06.2016	1. Gruppencoaching - Gruppe II	Petra-Johanna Regner
03.06.2016 04.06.2016	Workshop: Kommunikations- und Konfliktkompetenz	Ulla Heilmeier
04.08.2016	2. Gruppencoaching - Gruppe I	Petra-Johanna Regner
05.08.2016	Zusatzangebot Mentorinnen und Mentoren	Gabriele Overlander
11.08.2016	Zwischenbilanzveranstaltung	Dr. Bärbel Miemietz, Maria Neumann, Ulla Heilmeier
17.08.2016	Experten-Gespräch: Habilitationsverfahren	Prof. Dr. Matthias Ochs
01.09.2016	2. Gruppencoaching - Gruppe II	Petra-Johanna Regner
09.09.2016 10.09.2016	Workshop: Führungskompetenz und Moderation	Siegrid Lieberum
14.09.2016	Seminar Kommunikation/Konflikt/Konsens für Mentorinnen und Mentoren	Gabriele Overlander
17.10.2016	1. Stimmtraining - Gruppen I+II	Peter Gramann
24.10.2016	2. Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
07.11.2016	3. Stimmtraining - Gruppe I	Peter Gramann
21.11.2016	2. Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann
25.11.2016	Workshop: Forschungsförderung und Einwerbung von Drittmitteln	Prof. Dr. Hans Heinrich Wedemeyer, Dr. Simone Heß, Petra Linke, Prof'in Dr. Andrea Hoffmann, Prof'in Dr. Nicole Kemper, Dr. Katrin Dinkla-Ritter
05.12.2016	3. Stimmtraining - Gruppe II	Peter Gramann

Tabelle 4: Veranstaltungen IPM 8. Durchgang im Jahr 2016

4.3 Schwerpunkt: Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln

Seit September 2013 werden die Chancengleichheitsmittel der Forschungsverbände der Deutschen Forschungsgemeinschaft e. V. an der MHH durch eine im Gleichstellungsbüro angesiedelte Stelle koordiniert.

An der MHH gab es 2015 und 2016 durchgehend vier Verbundprojekte, die sich am Projekt „Poolen von Chancengleichheitsmitteln“ beteiligten:

- den Sonderforschungsbereich 738 unter Leitung von Prof. Dr. Michael Manns
- den Sonderforschungsbereich 900 unter Leitung von Prof. Dr. Thomas Schulz
- das Exzellenzcluster 1077 „Hearing for all“ unter Leitung von Prof. Dr. Thomas Lenarz
- das Exzellenzcluster 62 „Rebirth“ unter Leitung von Prof. Dr. Axel Haverich

Das beteiligte Internationale Graduiertenkolleg 1273 lief im Oktober 2015 aus und die Klinische Forschungsgruppe 250 im Juni 2016; dafür startete im August 2015 die Forschungsgruppe 2180 unter Leitung von Professorin Dr. Andrea Hoffmann und im Oktober 2016 die Klinische Forschungsgruppe 311 unter Leitung von Prof. Dr. Johann Bauersachs.



Abbildung 7: Beteiligte Verbände Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln (Ende 2016)

Die Koordinatorin organisierte 2015 neun Veranstaltungen für die Wissenschaftlerinnen in den Verbänden. In enger Zusammenarbeit insbesondere mit den Wissenschaftlerinnen aus dem SFB 738 wurden allein drei Veranstaltungen durchgeführt. Im Jahr 2016 wurden acht Veranstaltungen für die Wissenschaftlerinnen organisiert (siehe Tabellen 5, S. 26, und 6, S. 28).

Das Symposium „Frauen in der Wissenschaft“ am 11. Juni 2015 stach durch die Veranstaltungsform und die hochkarätigen Gäste hervor. Professorin Dr. Birgit Sawitzki, Charité - Universitätsmedizin Berlin, Professorin Dr. Linda Diehl, UKE Hamburg, und PD Dr.

Cécile Gouttefangeas, Universität Tübingen, stießen mit spannenden Fachvorträgen auf großes Interesse bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Dr. Barbara Hartung, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, und Dr. Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der MHH, referierten dann über Karrierewege von Frauen in der Wissenschaft. Anschließend folgte ein „Speed Networking“, wobei die jungen Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit nutzten, sich fachlich mit den Professorinnen zu vernetzen, aber auch viele Fragen an die politischen Akteurinnen und Akteure stellten. Den Höhepunkt bildete eine Podiumsdiskussion zum Thema „Gender equality in academia and the relevance of networking“ mit MHH-Präsident Prof. Dr. Christopher Baum, Prof'in Dr. Linda Diehl, PD Dr. Cécile Gouttefangeas, Dr. Elmar Jäckel, Dr. Barbara Hartung und Dr. Bärbel Miemietz auf dem Podium.



Abbildung 8: Symposium „Frauen in der Wissenschaft“ SFB 738/ Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln, Podiumsdiskussion (v. l. PD Dr. Cécile Gouttefangeas, Dr. Bärbel Miemietz, Dr. Elmar Jäckel, Dr. Barbara Hartung, Prof. Christopher Baum)

umfangreiches
Fortbildungsangebot
aus koordinierten
DFG-
Gleichstellungsmitteln

Datum	Tag	Uhrzeit	Veranstaltung	Organisation	Referentin/ Trainerin	Teilnehmer- innen
2015						
14.01.2015	Mi	14:30-17:00	Runder Tisch Kinderbetreuung	Gleichstellung - Froböse	Miemietz, Froböse, Fischer	9
Januar	Fr	9:30-15:30	Treffen Netzwerk GenderConsulting Projektkoordinator/inn/en	MH Hannover		-
06.03.2015	Fr	9:30 – 15:30	Treffen Netzwerk GenderConsulting	MH Hannover	Miemietz, Froböse, Dahmen	-
10.04.2015	Fr	10:00-17:00	Workshop: Führungskompetenz	Gleichstellung - Froböse	Sigrid Lieberum	14
11.06.2015	Do	13:00-19:00	Frauen in der Wissenschaft - Symposium	SFB 738 + Gleichstellung - Froböse	verschiedene	-
29.06.2015	Mo	10:00-18:00	Netzwerkanalyse	SFB 738 + Gleichstellung - Froböse	Jasmin Döhling-Wölm	5
30.06.2015	Di	10:00-17:00	Einzelcoachings	SFB 738 + Gleichstellung - Froböse	Jasmin Döhling-Wölm	6
16.09.2015	Mi	16:00-19:00	Expertinnengespräch Gremien	Gleichstellung - Froböse	Miemietz, Wissen- schaftlerin	7
16.10.2015	Fr	9:00-17:00	Stimmtraining	Gleichstellung - Froböse	Katharina Padleschat	9
30.10.2015	Fr	9:00-16:00	Treffen Netzwerk GenderConsulting	Univ. FFM	Dahmen, Kenk, v. Gliczynski	-
18.11.2020	Mi	14:00-17:00	Einzelcoaching	MHH-GB - Froböse	Ulla Heilmeier	2
02.12.2015	Mi	14:00-17:00	Einzelcoaching	MHH-GB - Froböse	Ulla Heilmeier	2
04.12.2015	Fr	10:00-17:00	Berufungstraining - intensiv	Gleichstellung - Froböse	Franziska Jantzen	2
2015	insgesamt		9 VA für die Wissenschaftlerinnen			56
2016						
25.01.2016	Mo	13:30-15:30	Vernetzungstreffen "Poolen"	MHH-GB - Froböse	Dr. Bärbel Miemietz	8
			Einzeltraining	MHH-GB - Froböse	Franziska Jantzen	1
12.02.2016	Fr	9:00-17:00	Scientific Writing Workshop	MHH-GB - Froböse	Kathy Astrahantseff	17
13.02.2016	Sa	9:00-15:00	Scientific Writing Einzelcoaching	MHH-GB - Froböse	Kathy Astrahantseff	4
15.03.2016	Fr	9:30-15:30	Treffen Netzwerk GenderConsulting	Universität Essen		-
10.06.2016	Fr	10:00-16:00	Drittmittelworkshop	MHH-GB - Froböse	verschiedene	17
17.08.2016	Mi	16:00-18:00	Expertengespräch: Berufungsverfahren	MHH-GB- Neumann/ Froböse	Prof. Matthias Ochs	4
01.09.2016 02.09.2016	Do Fr	09:30-16:30	Die Kunst der Selbstinszenierung	MHH-GB - Froböse	Erik Roßbänder	4
28.10.2016	Fr	9:30-15:30	Treffen Netzwerk GenderConsulting	Universität Mannheim	Dr. Gisela v. Gliczynski	-
2016 verschoben auf 2017			Poster Presentation	MHH-GB - Froböse	Dr. Karin Bodewits	-
15.12.2016	Do	09:30-16:30	Research Careers	MHH-GB - Froböse	Dr. Beate Scholz	7

Tabelle 5: Veranstaltungübersicht Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln 2015 und 2016

Im Rahmen des Programms wurden kontinuierlich verschiedene Workshops angeboten, unter anderem zwei Netzwerkcoachings mit Jasmin Döhling-Wölm, ein Expertinnengespräch zum Thema Gremienarbeit mit Dr. Bärbel Miemietz, ein Training zu Führungskompetenzen mit Sigrid Lieberum (s. Abb. 8) und individuell vereinbarte Einzelcoachings mit Ulla Heilmeier (vgl. Tab. 5 für 2015 und für 2016). Das Workshop-Spektrum wurde 2016 um englischsprachige

Veranstaltungen wie ein Training in „Scientific Writing“ ergänzt, um der Internationalität der Forschung und der MHH Rechnung zu tragen. Grundlage für das Workshop-Angebot war eine umfassende Abfrage unter den Wissenschaftlerinnen, Projektleitungen und Sprechern bzw. Sprecherinnen der beteiligten Verbände. Zu den Aufgaben der Koordinatorin gehört bei den Veranstaltungen neben der Organisation übrigens auch die Steuerung der personengenauen Kostenabrechnung für die Verbände.

Die Veranstaltungen wurden intern evaluiert. Am Ende jeder Weiterbildungsveranstaltung füllten die Teilnehmerinnen Evaluationsbogen aus, auf denen sie Durchführung, Methoden und die Erfüllung ihrer Erwartungen bewerteten. Eine der evaluierten Veranstaltungen war z. B. das Training



Abbildung 9: Workshop "Scientific Writing" Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln (Teilnehmerinnen)

zum Thema Führungskompetenzen, welches von den Teilnehmerinnen sehr gut bis gut bewertet wurde (s. Abb. 10). Einer Teilnehmerin gefiel z. B. die „ausführliche Erläuterung des Konfliktmanagements, Erklärung darüber was von der Führungsperson erwartet wird und welche Stile es gibt“ (s. Tab. 6).

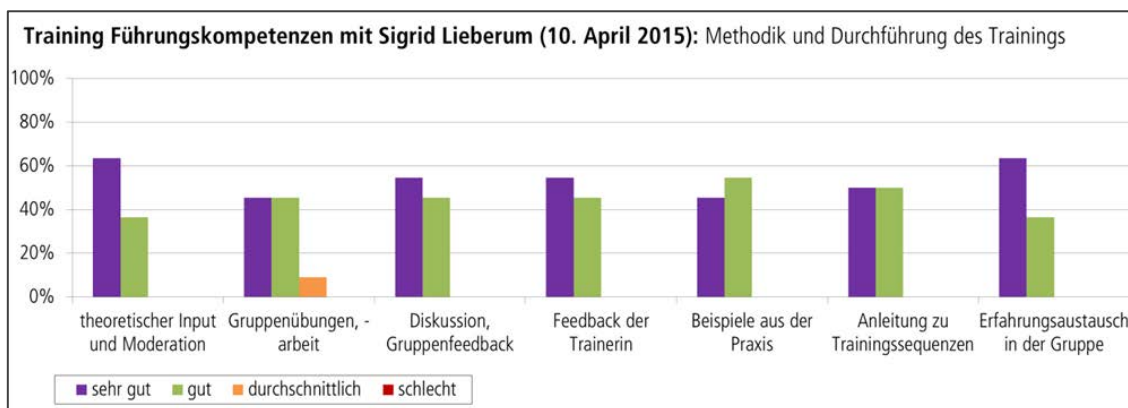


Abbildung 10: Training Führungskompetenzen Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln

Haben sich diese inhaltlichen Erwartungen an die Veranstaltung erfüllt? Bitte nennen Sie drei Beispiele (n=8)	Welche der Workshop-Inhalte hätten Ihrer Meinung nach ausführlicher behandelt werden sollen? (n=6)
„ausführliche Erläuterung des Konfliktmanagements, Erklärung darüber was von der Führungsperson erwartet wird und welche Stile es gibt“	„Aufbau/Ablauf-Struktur“
„Feedbackgespräche, Konfliktmanagement, Selbstbewusst“	„Konfliktmanagement, gibt aber dafür extra Kurse“
„Führungsstil, Mitarbeitergespräch, Selbsttest“	„konkrete Beispiele - was allerdings auch nur mit mehr Zeit möglich gewesen wäre“
„Kritik/Lob äußern [...]“	„Mischung aus Kollegen und Vorgesetzten“
„Konfliktmanagement“	„selbstbewusstes Auftreten“
„Vorgabe eines "Gerüsts"“	„keine“
„Spontaneität, Eingehen auf die Themenwünsche der Gruppe, Beantworten von Fragen“	
„Übungen zur Kritikführung, [...] Verständnis/Empathie“	

Tabelle 6: Training Führungskompetenzen Poolen von DFG-Gleichstellungsmitteln - Aussagen der Teilnehmerinnen

Des Weiteren richteten die Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinatorin einen Runden Tisch zum Thema Kinderbetreuung aus, zu dem Vertreterinnen und Vertreter der Forschungsverbände, der Kinderbetreuungseinrichtungen an der MHH und des Familienbüros der Stadt eingeladen wurden, um über Möglichkeiten der Erweiterung der Kinderbetreuung, insbesondere für die Verbände, zu sprechen.

Seit 2014 beteiligen sich die Forschungsverbände auch an den Kosten der flexiblen Kinderbetreuung in der MHH. Ziel dieser Maßnahme ist die Erweiterung der Betreuungskapazität für die gesamte MHH, also die Absicht, den Beschäftigten und Studierenden mehr Betreuungstage, -stunden oder -plätze anbieten zu können. Die Notfallbetreuung des pme-Familienservices konnte um 16 Tage erweitert werden. Der Betreuungspool konnte um rund 115 Betreuungsstunden aufgestockt und die Sommerferienbetreuung der AWO mit zwei Plätzen ergänzt werden.

Regelmäßig bearbeitet die Koordinatorin Anfragen aus den Forschungsverbänden zu Möglichkeiten der Geldverausgabung (Was darf angeschafft werden? Für welche Maßnahmen dürfen die Gelder verwendet werden?). Im vierten Quartal 2015 wurden mit Unterstützung des SFB 900 Materialien für die Räumlichkeiten der flexiblen Kinderbetreuung in Gebäude K27 angeschafft, u. a. ein Doppelkinderwagen für Ausflüge, Spielsachen und ein Kinderbett.

Die Wissenschaftlerinnen des SFB 738 führten regelmäßige Treffen durch, an denen auch die Koordinatorin des Programms Poolen von Chancengleichheitsmitteln teilnahm. Die Sitzungen fanden monatlich statt und bestanden in der Regel aus einem inhaltlichen Vortrag einer Wissenschaftlerin zu ihrem aktuellen Forschungsgegenstand und einem organisatorischen Teil, in dem Veranstaltungen für die Wissenschaftlerinnen geplant wurden.

Für die Antragsberatung (Neu- und Folgeanträge) steht die Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung. Sie stellt im Rahmen des von der DFG eingeforderten Gleichstellungskonzepts an der MHH vorhandene Maßnahmen und Programme zur Gleichstellung dar und entwickelt in Zusammenarbeit mit den Antragstellenden speziell auf den (zukünftigen) Verbund zugeschnittene Maßnahmen. Die Erfahrung zeigt leider, dass die Anfragen zur Antragsberatung oft spät gestellt werden, oder sogar ganz ausbleiben. Für eine optimale Zusammenarbeit und Ausgestaltung der Maßnahmen ist eine frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten jedoch unerlässlich.

Seit 2013 sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Koordinatorin Mitglieder im bundesweiten Netzwerk GenderConsulting, das sich aus Akteurinnen und Akteuren ähnlicher Programme an deutschen Hochschulen gebildet hat. Das Netzwerk trifft sich halbjährlich, um sich über mögliche Maßnahmen auszutauschen und mit Vertreterinnen und Vertretern der DFG zu sprechen. Seit 2015 treffen sich auch die

Koordinatorinnen und Koordinatoren der einzelnen Hochschulen (bundesweit) regelmäßig, um sich über die Praxis und die Erfahrungen mit der Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen der Forschungsverbünde auszutauschen.

Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte bei neuen DFG-Anträgen



Abbildung 11: Netzwerk GenderConsulting - Treffen an der MHH

5 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

5.1 audit familiengerechte hochschule

Eine wesentliche Grundlage für die Chancengleichheit der Geschlechter stellt für Frauen und Männer die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie dar. Seit 2005 ist die MHH mit dem audit familiengerechte hochschule zertifiziert, um in diesem Bereich bewährte Praktiken fortzuschreiben und sich mit immer wieder



Abbildung 12: audit familiengerechte hochschule, Zertifikatsverleihung 2015

neuen Zielen und Maßnahmen weiterzuentwickeln. Am 29. Juni 2015 nahm die Gleichstellungsbeauftragte der MHH bereits zum vierten Mal das neuerlich bestätigte Zertifikat über die erfolgreiche Re-Auditierung im Vorjahr in Berlin entgegen. Die familienfreundlichen Angebote für die Beschäftigten und Studierenden der MHH 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 2015 und 2016 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. 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 181 Familien genutzt. An 801 Tagen wurden insgesamt 243 Kinder betreut. Alle Statusgruppen nutzten das Angebot: wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 20 Prozent, Ärztinnen und Ärzte zu 16 Prozent, Studierende zu 12 Prozent, technische Angestellte zu 15 Prozent, Gesundheits- und Krankenpflegepersonal zu 18 Prozent und Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter zu 18 Prozent. Eine flexible Kinderbetreuung durch einen Betreuer/innenpool können Eltern in Anspruch nehmen, die einen planbaren Ausfall ihrer Regelbetreuung kompensieren müssen oder die an Tagungen, Kongressen und anderen Veranstaltungen teilnehmen. Voraussetzung ist dann, 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.

zum vierten Mal
Zertifikat audit
familiengerechte
hochschule
entgegenommen

In den Jahren 2015 und 2016 wurde das Angebot vielfach genutzt: Kinderbetreuung wurde viermal im Rahmen des Projektes WEP 2.0 Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege und 25mal für DFG-geförderte Verbundprojekte durchgeführt. Kinder von Beschäftigten nutzten die Betreuung an 20 Tagen, Kinder von Studierenden an 143 Tagen. 17mal wurde von Beschäftigten und Studierenden im Berichtszeitraum auch die vom Gleichstellungsbüro



Abbildung 13: audit familiengerechte hochschule, Herbstferienbetreuung 2015

angebotene Babysittervermittlung genutzt.

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 2015 und 2016 für jeweils zwei Wochen eine Betreuung. Die Durchführung übernahm erneut das Zentrum für Hochschulsport. Seit den Herbstferien 2016 findet

die bereits seit 2006 angebotene Betreuung nun in Form des neu konzipierten Kids-Fit-Ferienceamp ausschließlich am Standort Leibniz Universität statt. In den ersten drei vollen Wochen der Sommerferien wurde die Betreuung – wie jeden Sommer seit dem Jahr 2008 – in Kooperation mit dem Kreisjugendwerk der AWO Region Hannover angeboten.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil der Serviceangebote im Rahmen des audit familiengerechte hochschule ist die Beratung von Beschäftigten und Studierenden. Im Berichtszeitraum fanden 67 Beratungen (36 telefonisch, 31 persönlich) bei der audit-Koordinatorin statt. Häufigstes Thema waren die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die sonstigen Unterstützungsangebote für Eltern an der MHH (29mal). Weitere Beratungsthemen waren die Vereinbarkeit von Studium und Schwangerschaft/Kind (16mal) sowie Fragen zu Mutterschutz, Elterngeld, Elternzeit und familiengerechten Arbeitszeiten (22mal). Je nach Fragestellung wurden die Beschäftigten und Studierenden auch an das Personalmanagement, das Studiendekanat, das Studentensekretariat, das FamilienServiceBüro und die Elterngeldstelle weitervermittelt.

Umfangreiche Informationen erhielten die Beschäftigten und Studierenden wieder in den seit mehreren Jahren vom Gleichstellungsbüro angebotenen Veranstaltungen zu den Themen „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?“ (68 Teilnehmende) sowie „Frauen und Rente – was ist wichtig?“ (70 Teilnehmende), die jeweils zweimal jährlich stattfanden. Alle Veranstaltungen werden kontinuierlich nachgefragt. Für die Betreuerinnen und Betreuer der flexiblen Kinderbetreuung wurde 2015 erneut der Kurs „Erste Hilfe am Kind“ durchgeführt.

neuer Service:
Kontaktstudierende
mit Kind

Die Vernetzung der Studierenden mit Betreuungsaufgaben wurde 2015 und 2016 durch die Mailing-Liste „Studierende mit Kind“ weiter unterstützt. Die Eltern-Kind-Treffen, die ebenfalls der Vernetzung dienen können und die seit Ende 2014 während der Vorlesungszeit nur noch dann monatlich angeboten werden, wenn sich Studierende mit einem konkreten Terminvorschlag im Gleichstellungsbüro melden, haben im Berichtszeitraum wegen ausbleibender Anfragen nicht stattgefunden. Als neuen Service gibt es seit Beginn des Wintersemesters 2016/2017 die „Kontaktstudierenden mit Kind“. Diese Studentinnen und Studenten, die selbst auch Kinder haben, helfen 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 stehen auch für einen persönlichen Austausch zum Thema Studium mit Kind/ern zur Verfügung.

Die 2012 eingeführte MensaCard Kids wurde 2015 und 2016 zunehmend in Anspruch genommen: 101mal haben Studierende hiermit kostenloses Mittagessen für ihre Kinder erhalten. 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 im Berichtszeitraum 44mal genutzt. Studierende können dort arbeiten, während die Kinder schlafen oder spielen, und auch kleinere Mahlzeiten können zubereitet werden.

Am ersten Tag der Einführungswoche jeweils zu Beginn des Wintersemesters 2015/2016 bzw. 2016/2017 wurde den Studienanfängerinnen und -anfängern im Rahmen der offiziellen Begrüßung wieder kurz das audit familiengerechte hochschule vorgestellt. Darüber hinaus gab es für die neuen Studierenden jeweils am zweiten Tag der Einführungswoche einen Informationsstand, an dem Fragen zur familiengerechten Ausstattung der MHH beantwortet wurden. Bei der Einschreibung erhielten die Erstsemester mit Kind/ern außerdem wieder die 2012 vom Gleichstellungsbüro eingeführte „Ersti-Tasche“ mit allen relevanten Informationsmaterialien des MHH-Gleichstellungsbüros, der Landeshauptstadt Hannover und des Studentenwerks Hannover in gedruckter Form. Die Folienpräsentation zur Vorstellung der familiengerechten MHH im Rahmen der monatlich stattfindenden Einführungsveranstaltung für die neuen Beschäftigten der MHH wurde 2015 vollständig überarbeitet und 2016 nochmals aktualisiert. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wurden außerdem auch die Flyer zum audit familiengerechte hochschule und zur Notfallkinderbetreuung sowie die Rückenwind-Broschüre und die Broschüre für Studierende mit Kind vollständig überarbeitet; ebenso die Plakate zum

Eltern-Kind-Raum, zum Eltern-Kind-Treff, zur MensaCard Kids und zu den Kinderbetreuungsangeboten der MHH.

Die Beiträge zu den Unterstützungsangeboten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule für die Erstsemesterzeitung „erstis“ und für den Studienführer für den Modellstudiengang Hannibal wurden im Berichtszeitraum ebenfalls wieder aktualisiert. Zum Beginn des Studienjahres 2015/2016 wurde die E-Learning-Plattform der MHH ILIAS grundlegend neu aufgebaut. In diesem Zusammenhang wurden die Seiten zur familiengerechten MHH vollständig überarbeitet; 2016 wurden sie kontinuierlich aktualisiert. Auch die Einträge auf der AStA-Homepage „Studieren mit Kind“ wurden im Berichtszeitraum regelmäßig aktualisiert. Außerdem wurden die familiengerechte Ausstattung der MHH sowie die Aktivitäten im Rahmen des audit familiengerechte hochschule am Tag der offenen Tür 2015 anlässlich der 50-Jahr-Feier der Hochschule sowie am Tag der offenen Tür 2016 zum wiederholten Male der interessierten Öffentlichkeit vorgestellt.

Ein besonderes Highlight im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit war die Durchführung einer interkulturellen Familienmesse im September 2016, bei der die familienfreundlichen Angebote der Hochschule und zahlreicher Anbieter für Eltern und pflegende Angehörige an Informationsständen in der Mensa vorgestellt wurden. Insgesamt haben 22 Institutionen, Anbieter und Vereine aus Hannover, darunter das FamilienServiceBüro, der Kommunale Seniorenservice, das



Abbildung 14: audit familiengerechte hochschule; Interkulturelle Familienmesse 2016

Studentenwerk, das Zentrum für Hochschulsport, interkulturelle Pflegedienste und Wohlfahrtsverbände, über die vorhandene Infrastruktur für Eltern und Kinder sowie Seniorinnen und Senioren und für pflegende Angehörige in Hannover informiert. Abgerundet wurde die Veranstaltung durch ein buntes Rahmenprogramm mit internationalem Essen der Mensa, der Möglichkeit, einen Alterssimulationsanzug auszuprobieren oder einen Rollstuhlparcours zu bewältigen, einem Flohmarkt für Kinderkleidung und Kinderspielzeug sowie verschiedenen Spielaktionen für Kinder.

5.2 Familien-LOM

Das Familien-LOM wurde 2008 im Rahmen des Projekts „Familie in der Hochschule“ als finanzieller Anreiz eingeführt, um Ärztinnen nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in die Klinik zu erleichtern. Mit dem neuen Gleichstellungsplan gilt diese Förderung ab 2014 auch für Wissenschaftlerinnen, da sie ihrerseits die Familienaufgaben mit der wissenschaftlichen Arbeit und ggf. einer fachspezifischen Weiterbildung vereinbaren müssen. Familien-LOM in Höhe von 12.000 Euro wird damit an MHH Kliniken ausbezahlt, wenn eine Ärztin oder Wissenschaftlerin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Ein Einsatz der Mittel für Maßnahmen zur Gleichstellung oder zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit ist obligatorisch, ebenso wie ein unaufgefordert einzureichender Bericht über die Mittelverwendung.

Familien-LOM muss nicht beantragt werden. Halbjährlich stellt das Personalmanagement dem Gleichstellungsbüro die Daten über die an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrten Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. Diese Daten werden auf mögliche aktuelle Änderungen überprüft und dann an das Präsidialamt weitergeleitet, das die Mittelübertragung veranlasst. Für das Jahr 2015 wurde 25mal Familien-LOM ausbezahlt. Im ersten Halbjahr 2016 kamen weitere zwölf Auszahlungen dazu. Seit Projektbeginn bis Mitte 2016 wurde Familien-LOM zusammengekommen 145mal ausbezahlt. Dafür wurden insgesamt Mittel in Höhe von 1.740.000 Euro eingesetzt, wovon zunächst 65.000 Euro im Rahmen des Projekts „Familie in der Hochschule“ von der Robert Bosch Stiftung getragen wurden.

145mal Familien-LOM
für Ärztinnen und
Wissenschaftlerinnen

Jahr	Anzahl		Insgesamt in €
	Ärztinnen		
2008	10		120.000
2009	16		192.000
2010	15		180.000
2011	13		156.000
2012	11		132.000
2013	20		240.200
gesamt	85		1.020.000
	Ärztinnen	Wissenschaftlerinnen	
2014	12	11	276.000
2015	11	14	300.000
2016 (1. Halbjahr)	7	5	144.000
insgesamt	145		1.740.000

Tabelle 7: Familien-LOM 2008-2016

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

Das Projekt „Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege“ (WEP) wurde als Pilotprojekt von 2010 bis 2013 vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Es war als Wiedereinstiegs-Programm für (Kinder-)Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die aus der Elternzeit oder einem familienbedingten Sonderurlaub zurückkehrten, konzipiert und wurde vom Gleichstellungsbüro in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung Pflege durchgeführt. Im Jahr 2013 lief die Förderung durch den ESF aus. 2015 konnten MHH intern neue Mittel generiert werden und das Programm erlebte als WEP 2.0 in konzentrierter und leicht gekürzter Form eine Neuauflage. Ziel war es, den Rückkehrerinnen und – falls sich solche finden würden, diesmal auch – Rückkehrern in der (Kinder-)Gesundheits- und Krankenpflege die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern und ihnen letztlich die gleichen beruflichen Optionen zu eröffnen, die ihnen ohne Elternzeit und familienbedingten Sonderurlaub offen gestanden hätten.

Von November 2014 bis April 2015 wurde die Teilnehmer/innenakquise für den nunmehr dritten WEP-Durchgang betrieben. Beurlaubte Pflegekräfte, die in den Dienst zurückkehren würden, erhielten einen Brief mit der Beschreibung des Programminhalts und einem Programmflyer. Die gleichen Informationen wurden auch an alle Pflegedienstleitungen und Stationsleitungen verschickt mit der Bitte, beurlaubte Pflegekräfte aus ihren Bereichen anzusprechen und zur Programmteilnahme zu ermutigen. Außerdem wurde Werbung auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros und mit Plakataushängen betrieben. Es erwies sich als schwierig, die anvisierte Zielgruppe zu motivieren, möglicherweise auch, weil WEP 2.0 mit deutlichem zeitlichen Abstand zum Auslaufen des ersten WEP-Programms an den Start ging.

An der Auftaktveranstaltung am 18. Mai 2015 nahmen fünf Teilnehmerinnen, eine Referentin in Vertretung für die geschäftsführende Pflegedienstleitung, die Pflegedienstleitung der Kinderklinik und als Gast eine ehemalige Teilnehmerin des WEP-Programms sowie als Projektleitung die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros teil. In der Vorstellungsrunde berichteten die Bewerberinnen über sich und schilderten ihre Erwartungen an das Programm. Eine ehemalige Teilnehmerin berichtete von ihren Erfahrungen während und nach der Programmteilnahme und schilderte, in welcher Hinsicht sie davon profitiert hatte: Sie fühlte sich gut vorbereitet für ihren Wiedereinstieg. Insbesondere die Fortbildungen in Kommunikation und zur Work-Life-Balance seien sehr hilfreich gewesen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bewältigen, und hätten ihr

Durchsetzungsvermögen gestärkt. Nachdem alle Fragen zum Programmablauf geklärt werden konnten, unterzeichneten alle neuen Teilnehmerinnen die Vereinbarung zur Teilnahme.

Das Fortbildungsprogramm startete im Juni mit einem fachlichen und einem außerfachlichen Workshop. Durch diese Kombination der verschiedenen Fortbildungsangebote wird pflegerisches Fachwissen aktualisiert und zugleich die berufliche und private Zielfindung unterstützt und so darauf hingearbeitet, dass sich die familienbedingte Abwesenheit verkürzt, die eigenständige Existenzsicherung der Teilnehmerinnen gefördert und ihre Aufstiegs- und Karrierechancen erhöht werden. Am 9. Juni 2015 ging es in den Räumen der Weiterbildungsakademie der MHH zunächst um das Thema „Selbst- und Fremdpflege“. Am 30. Juni und 1. Juli 2015 wurden mit Doris Kutsche und Rolf Günther die Themen „Zeitmanagement“ und „Zielfindung für Berufs- und Privatleben“ behandelt und eine Potenzialanalyse erarbeitet. In diesem Workshop bekamen die Teilnehmerinnen Anregungen, wie sie realistisch mit eigenen Wünschen und Bedürfnissen und mit den Erwartungen von Familie und Beruf im Sinne der Selbstprävention und Abgrenzung gegen Überforderung umgehen können. Der dritte WEP-Durchgang endete mit einer Abschlussveranstaltung am 17. September 2015. Die Ergebnisse der Veranstaltungsevaluation waren ganz überwiegend positiv und wurden bei der Konzipierung des neuen, 4. Durchgangs berücksichtigt.



Abbildung 15: Teilnehmerinnen und Organisatorinnen des 3. WEP-Durchgangs

Vor Beginn des 4. Durchgangs, dessen Fortbildungsveranstaltungen vom 13. Januar 2016 bis zum 25. Mai 2016 umgesetzt wurden, fand am 3. November 2015 eine Veranstaltung statt, bei der sich 14 Interessentinnen über das Programm informierten. Das Interesse bei der Zielgruppe war also wieder deutlich gewachsen; allerdings gab es keine männlichen Interessenten. Insgesamt nahmen schließlich sieben Frauen am Programm teil.

Der Durchgang startete mit einer öffentlichen Auftaktveranstaltung, bei der Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin des Hamburgischen Weltwirtschaftsinstituts, im gut besuchten Hörsaal C einen Vortrag zum Thema „Gender Pay Gap“ hielt, der zugleich den Auftakt einer Vortragsreihe zum zehnjährigen Bestehen des AGG bildete (s. u. S. 44-46).



Abbildung 16: Vortrag von Dr. Christina Boll zum Gender Pay Gap (13.01.2016)

<i>WEP 2.0 2016 4. Durchgang</i>	Dozentinnen	Termine
Workshop I: Basismodul	Krankenpflege	
Pflegeverständnis und aktuelle Entwicklungen	Regina Schmeer	02.02.2016
Gesundheitliche Prävention für Pflegekräfte, Copingstrategien	Regina Schmeer, Brit Rebentisch-Krummhaar	12.02.2016
Sturzprophylaxe	Maria Mascia-Papendorf	16.02.2016
Selbst- und Fremdpflege	Regina Schmeer, Brit Rebentisch-Krummhaar	07.03.2016
Workshop II: Erweiterungsmodul	Externe Dozentinnen	
Kommunikation, Gesprächstechniken, Konfliktbewältigung	Freund und Overlander	22.-23.02.2016
Zeit- und Selbstmanagement	Doris Kutsche	09.-10.03.2016
Workshop III: Basismodul II	Krankenpflege	
Haftungsrecht und rechtliche Grundlagen (Absprache mit Bildungsakademie Pflege)	Sven-Lars Röhl	11.04.2016
Dekubitusprophylaxe/Lagerungstechniken	Regina Schmeer, Brit Rebentisch-Krummhaar	15.04.2016
Reanimationstraining	Martin Gernat	27.04.2016
Wundmanagement	Brit Rebentisch-Krummhaar	04.05.2016
Schmerzmanagement	Andreas Blank	10.05.2016
Händehygiene (Absprache mit Bildungsakademie Pflege)	Dr. Laura Schwadtke, Gabriele Prorep	30.08.2016

Tabelle 8: Fortbildungsveranstaltungen des 4. WEP-Durchgangs

Die fachlichen und überfachlichen Fortbildungsveranstaltungen wurden wieder von internen und externen Dozentinnen und Dozenten durchgeführt.

Bei der Abschlussveranstaltung am 25. Mai 2016 gab es eine Diskussionsrunde zum Thema „Stärken - Schwächen - Perspektiven“ und die Teilnehmerinnen erhielten von Dr. Bärbel Miemietz und Bettina Wobst ihre Programmkunden.

Die durchgeführte Programmevaluation fiel sehr positiv aus. Die Teilnehmerinnen waren mit den Angeboten sehr zufrieden und empfanden sie als eine große Bereicherung sowohl für den beruflichen als auch für den privaten Bereich. Warum das Programm dennoch so wenig Zulauf hat, konnte nicht abschließend geklärt werden.

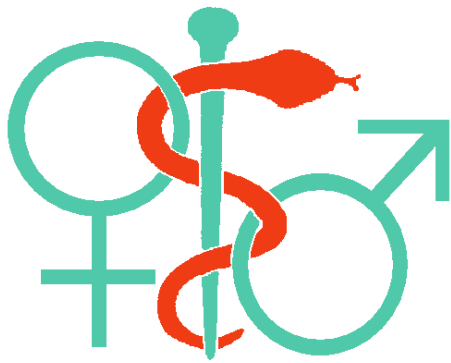


Abbildung 17: Teilnehmerinnen, Organisatorin, Referentinnen und Referent des 4. WEP-Durchgangs

6 Themen

6.1 Geschlechtersensible Medizin

Die Aktivitäten im Bereich geschlechtersensible Medizin sowie Frauen- und Geschlechterforschung, die unter dem Dach des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin an der MHH vereinigt sind, wurden in den vergangenen zwei Jahren fortgeführt. Ein



Anliegen des Kompetenzzentrums ist es, die medizinische Geschlechterforschung mit der Geschlechterforschung in anderen Fächern zu vernetzen. Diesem Zweck dient u. a. die Mitgliedschaft in der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN). Noch wichtiger ist es

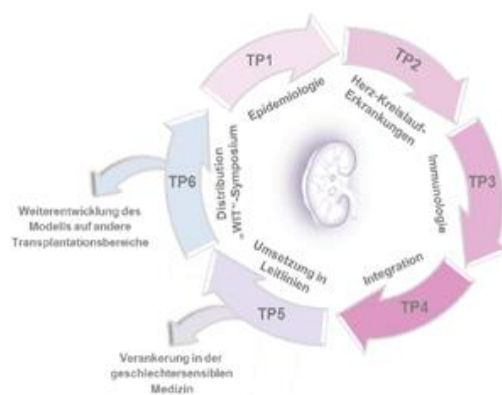
allerdings, die Geschlechterperspektive im Mainstream der medizinischen Forschung, in der tagtäglichen Krankenversorgung und in der Lehre der zukünftigen Ärztinnen und Ärzte fest zu verankern.

Leider konnten die Aktivitäten auf Grund der noch immer fehlenden Finanzierung des Kompetenzzentrums und somit auch keiner kontinuierlichen Betreuung dieses Handlungsfeldes nur in einem begrenzten Umfang umgesetzt werden. Weitergeführt wurde die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Geschlechterforschung und geschlechtersensible Medizin: Im Berichtszeitraum erschienen drei Ausgaben des Newsletters Medizin und Geschlecht, der mit Informationen über Ausschreibungen, Veranstaltungen und Literatur inzwischen bundesweit und sogar außerhalb Deutschlands einen breiten Kreis von Leserinnen und Lesern gefunden hat.

Kontinuierlich gepflegt und ausgebaut wurde auch die Internetseite www.mh-hannover.de/medizinundgeschlecht.html. Auf dieser Seite sind neben aktuellen Hinweisen auf interne und externe Veranstaltungen auch Publikationen aus dem Bereich geschlechtersensible Medizin sowie eine umfangreiche Link-Liste zu finden. Außerdem ist der aktuelle Newsletter Medizin und Geschlecht eingestellt und es gibt ein Newsletter-Archiv.

Die Öffentlichkeitsarbeit greift im Übrigen mit der 2013 eingerichteten Internetseite www.mh-hannover.de/genderunddiversity.html über den Bereich der Geschlechterforschung hinaus und umfasst auch den Bereich Intersektionalität/Diversity. Eine Vernetzung erfolgt auch mit anderen Organisationen und Vereinigungen mit dem Schwerpunkt Medizin und Geschlecht,

z. B. mit dem Runden Tisch Frauen- und Mädchengesundheit der Region Hannover. Ein besonderes Highlight im Berichtszeitraum war die Einwerbung eines großen Verbundprojekts unter dem Titel „Geschlecht – Macht – Wissen in der Transplantation: Vom Mythos zur biomedizinischen Realität am Beispiel der Nierentransplantation“ durch ein MHH-Konsortium unter der Leitung von Professorin Dr. Dr. Anette Melk. Nach einem Treffen des Kompetenzzentrums und zahlreichen vorbereitenden Gesprächen konnte das aus sechs Teilprojekten bestehende Konsortium, dem auch die Gleichstellungsbeauftragte angehört, einen Antrag im Rahmen der vom Niedersächsischen Wissenschaftsministerium ausgeschrieben Förderlinie Geschlecht – Macht – Wissen stellen. Das Projekt, an dem neben der MHH auch die Universität Osnabrück beteiligt ist, ist mit 500.000 Euro für drei Jahre ausgestattet. „Die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen hat insgesamt fünf Projekte zur Förderung empfohlen. Das Projekt der MHH stärkt die Biomedizin und setzt ein Zeichen zur Intensivierung der Geschlechterforschung an der MHH“, sagte Ministerin Gabriele Heinen-Kljajić.



großes
 Drittmittelprojekt zu
 geschlechtersensibler
 Nierentransplantation
 gestartet

Abbildung 18: Projekt "Geschlecht - Macht - Wissen"

Das Projekt startete zum 1. Mai 2015 und hat eine Laufzeit von 36 Monaten (2015-2017). Es verfolgt einen innovativen, komplexen Ansatz, der von einem epidemiologischen Projektteil anhand von Routinedaten der AOK über klinische Daten von Patientinnen und Patienten der MHH bis hin zu immunologisch-experimentellen Versuchen reicht und dabei eine hohe Durchlässigkeit zwischen diesen Elementen sowie eine fächerübergreifende Betrachtung gewährleistet. Insgesamt werden Daten von mehr als eintausend Transplantierten untersucht. Zusätzlich gelang es, einen umfangreichen Datensatz aus Neuseeland und Australien zu erhalten. Aus den erwarteten Ergebnissen sollen sich konkrete Hinweise für die Behandlung von Nierenkranken ableiten lassen, mit dem Ziel einer verbesserten Versorgung Nieren-transplantierte Patientinnen und Patienten.

Zum Projektabschluss ist im Jahr 2018 eine große internationale Tagung geplant. Diese wird in Kooperation mit der Organisation „Women in Transplantation“ stattfinden. Die Beantragung weiterer Fördergelder für die Tagung ist geplant. Nach einer Vorstellung des Vorhabens vor dem Integrierten Forschungs- und Behandlungszentrum Transplantation (IFB-Tx) ist es den Projektverantwortlichen gelungen, für die Tagung die Zusage einer Förderung in Höhe von 10.000 € zu erhalten.

Bereits in den ersten Monaten der Laufzeit gab es mehrere Treffen der Projektbeteiligten darunter ein Kick-Off Treffen im Juni 2015, bei dem außer den Berichten aus den Teilprojekten auch die internationale Tagung und die Öffentlichkeitsarbeit auf der Agenda standen. Neben der Arbeit in den Teilprojekten fanden regelmäßige Projekttreffen zum Austausch zwischen den Teilprojekten statt. Erste Forschungsergebnisse konnten besprochen und Lösungsansätze für aufgetretene Probleme diskutiert werden. Eine erste Strukturskizze der geplanten Tagung, Vorschläge für Referentinnen und Referenten sowie ein Call für Poster sind in Planung. Die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Tagungsorganisation übernimmt das Gleichstellungsbüro.

Ein abteilungs- und hochschulübergreifendes Projektlaufwerk wurde eingerichtet und ermöglicht einen raschen Informationsaustausch unter allen Projektbeteiligten. Im November 2015 erschien eine Pressemitteilung über den idw (Informationsdienst Wissenschaft) sowie im MHH Info. Außerdem wurde die Internetseite www.mh-hannover.de/33028.html eingerichtet, auf der alle Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu finden sind.

Am 6. April 2016 fand eine Sitzung des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin statt. Themen waren u. a. die Finanzierung des Kompetenzzentrums und das Projekt "Geschlecht – Macht – Wissen" einschließlich der geplanten Tagung. Professorin Melk übernahm die Funktion der stellvertretenden Sprecherin des Kompetenzzentrums und löste damit Professor Seifert in dieser Funktion ab.

6.2 Geschlechtersensible Forschung in Kliniken und Instituten

In der Abfrage für den Forschungsbericht 2015 und 2016 der MHH wurden erneut Informationen zu geschlechtersensibler Forschung sowie entsprechenden Publikationen und Auszeichnungen erfragt. Die Angaben der Institute und Kliniken stellen sich – leicht redigiert – wie folgt dar:

Das Institut für Virologie fand heraus, dass obwohl in endemischen Gebieten die Seroprävalenz für das Kaposi Sarkom-assoziierte Herpesvirus (KSHV) bei Männern und Frauen gleich hoch ist, das von diesem Virus verursachte Kaposi Sarkom in seiner klassischen (d.h. nicht HIV- oder Transplantations-assoziierten) Form bei Männern bis zu zehnfach häufiger auftritt als bei Frauen. Angesichts der Bedeutung von entzündlichen Vorgängen bei der Entstehung dieses Virus-induzierten Tumors reiht sich das Kaposi Sarkom damit ein in die bei Männern häufiger als bei Frauen auftretenden Inflammation-assoziierten Tumoren, zu denen z. B. auch das Leberzellkarzinom gehört. Ein Teil der Arbeiten befasst sich mit den von KSHV ausgelösten Entzündungsmechanismen, die bei der Entstehung dieses Tumors eine Rolle spielen.

Im **Institut für Pharmakologie** wurde im Rahmen einer Dissertation die Polymedikation bei 400 Patientinnen und Patienten evaluiert. Es konnten keine Geschlechtsunterschiede bezüglich Häufigkeit und Ausmaß der Polymedikation festgestellt werden. Frauen nahmen jedoch mehr Arzneimittel in Selbstmedikation ohne Kenntnis der Ärztin bzw. des Arztes ein als Männer.

Die **Forschungs- und Lehrereinheit Medizinische Soziologie** gab an, unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, im Jahr 2015 das vom MWK geförderte Forschungsprojekt „Geschlecht – Macht – Wissen in der Transplantation: Vom Mythos zur biomedizinischen Realität am Beispiel der Nierentransplantation“ begonnen zu haben. Das Projekt wird in Kooperation mit anderen Abteilungen der MHH durchgeführt. Sprecherin des Forschungsnetzwerks ist Professorin Dr. Dr. Anette Melk. Auch im Projekt „Morbidityskompression“ werden die Analysen nach Geschlechtern getrennt durchgeführt. Besonders wird die Frage nach den Ursachen von Geschlechterunterschieden berücksichtigt.

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

In der **Klinik für Pädiatrische Nieren-, Leber- und Stoffwechselerkrankungen** wurde im Rahmen einer Vorstudie zur Datenerfassung zum „Development of miRNA as a novel therapeutic strategy to prevent liver disease in children with alpha-1-antitrypsin deficiency“ geforscht.

Geschlechterspezifische Aspekte von Erkrankung werden für alle in der **Klinik für Pneumologie** betreuten Patientinnen und Patienten ermittelt. Eine geschlechterspezifische Analyse hat im Bereich der Schlafmedizin zu einer Doktorarbeit zu besonderen Aspekten von Frauen beim Schlaf Apnoe Syndrom geführt.

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“ oder in Untersuchungen zur „Identifizierung und funktionelle[n] Charakterisierung molekularer Marker der individuellen Strahlensensibilität“.

In den Themen und Inhalten der klinischen Forschung der **Klinik für Nuklearmedizin** sind beide Geschlechter gleichwertig repräsentiert, soweit dies die Fragestellung zulässt und es im Rahmen strahlenschutzrechtlicher Vorschriften möglich ist.

Auszeichnungen

Frau Dr. rer. biol. hum. Friederike Laidig (Institut für Klinische Pharmakologie) erhielt 2016 den Promotionspreis der Dr. Werner Gehring-Stiftung.

Laidig, Friederike. Evaluation einer Maßnahme zur Erhöhung der Arzneimitteltherapiesicherheit bei ambulanten Patienten. Dissertation Dr. rer. biol. hum., MHH 2016 [<http://edok03.tib.uni-hannover.de/ediss/diss-laidig.pdf>]

Frau PD Dr. Anja Giesemann (Institut für Diagnostische und Interventionelle Neuroradiologie) hat sich 2015 habilitiert und den wichtigsten Wissenschaftspreis der Deutschen Gesellschaft für Neuroradiologie, den Kurt Decker-Preis, erhalten.

6.3 Gender & Diversity

Mit ihrem Strategiekonzept zu Gender und Diversity bzw. Vielfalt will die MHH die Verschiedenheit ihrer Beschäftigten und Studierenden in den Blick nehmen und sich auf die demografischen Herausforderungen der Zukunft vorbereiten. Neben den klassischen Themen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung/Identität, hat sie dabei auch die



**GENDER &
DIVERSITY**

soziale Lage und speziell die Situation von Menschen mit Familienverantwortung im Blick. Zudem wird die Zielgruppe der Beschäftigten um Studierende sowie Patientinnen und Patienten erweitert. Die MHH hat sich das Ziel gesetzt, dass alle Beschäftigten, Studierenden, Patientinnen und Patienten diskriminierungsfrei arbeiten, studieren und die medizinische Versorgung nutzen können.

Die Kategorien von Vielfalt werden nicht getrennt voneinander betrachtet. Gestützt auf den aktuellen Forschungsstand wird vielmehr berücksichtigt, dass ein Mensch mehrere der genannten Eigenschaften in sich vereinen kann. Durch das Vorhandensein mehrerer sozial bedeutsamer Eigenschaften kann das Erleben von Diskriminierung und Benachteiligung verstärkt werden. Geschlecht ist hierbei eine besonders zentrale und machtvolle Differenzkategorie. Deshalb wird „Geschlecht“ im Konzept der MHH als Querschnittskategorie aufgefasst.

Vortragsreihe zum 10-jährigen Bestehen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Vor zehn Jahren schuf die damalige Bundesregierung auf Druck der EU mit dem AGG endlich ein Instrument, um Benachteiligungen wegen Geschlecht, ethnischer Herkunft, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Alter und sexueller Identität im Erwerbsleben abzubauen. Obwohl das AGG nunmehr seit einem Jahrzehnt in Kraft ist, sind Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen auch im Jahr 2016 noch immer ein Thema. So existiert beispielsweise weiterhin der Gender Pay Gap: Frauen erhalten im Schnitt für die gleiche Arbeit immer noch weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Wer in der Bewerbung einen nicht deutsch-klingenden Namen oder ein als zu hoch angesehenes Alter angibt, hat es schwer, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Wer mit Kopftuch zum Vorstellungsgespräch erscheint, hört vielleicht nie wieder etwas von der Stelle. Auf der Grundlage des AGG kann in solchen Fällen gegen diskriminierende Arbeitgeber vorgegangen werden. Außerhalb des Arbeitsrechts hat das AGG keine Gültigkeit.

Nr.	Kategorie	Thema	Referent_in	Fachgebiet	Institution	Termin
1	Geschlecht/ soziale Situation	Gender Pay Gap	Dr. Christina Boll	Volkswirtschafts- lehre	Hamburger WeltWirtschaftsInstitut	13.01.2016
2	AGG - Recht	Diskriminierung im Erwerbsleben	Prof'in Sibylle Raasch	Öffentliches Recht, Legal Gender Studies	Universität Hamburg	20.04.2016
3	Familien- aufgaben	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ärztinnen	Christine Hidas	Nephrologie, Klinikum Darmstadt	Deutscher Ärztinnenbund e.V.	25.05.2016
4	Geschlecht	Varianten körperlicher Geschlechtsentwicklung	Prof'in Hertha Richter-Appelt	Sexualmedizin	Universitäts-klinikum Hamburg-Eppendorf	29.06.2016
5	Behinderung	UN-Behindertenrechtskonvention, Benachteiligungsverbote, Aktionspläne	Prof. Felix Welti	Sozialrecht, Gesundheitsrecht, Europarecht	Universität Kassel	07.09.2016
6	Alter	Feminisierung der Altersgesellschaft	Prof'in Ursula Müller-Werdan	Altersmedizin	Evangelisches Geriatrizentrum Berlin (Charité)	26.10.2016
7	soziale Situation	Studieren heute: Vielfalt an den Hochschulen	Linda Wilken	Sozialwissen- schaften	Studierendenwerk Hannover	07.12.2016
8	Interkulturalität	Interkulturalität in der Gesundheitsversorgung	Elisabeth Wesselman	Psychologie	Städtisches Klinikum München GmbH	18.01.2017

Tabelle 9: Vorträge im Rahmen von "10 Jahre AGG"

Um die AGG-Thematik erneut in den Vordergrund zu rücken und nicht zuletzt, um darauf aufmerksam zu machen, dass an der MHH auch zum zehnjährigen Bestehen des Gesetzes noch immer keine Beschwerdestelle nach § 13 AGG geschaffen wurde, initiierte die Gleichstellungsbeauftragte eine einjährige Vortragsreihe. Nach umfangreichen Recherchen gelang es, namhafte Referentinnen und Referenten für insgesamt acht Themen rund um Diskriminierungstatbestände zu gewinnen. Die Orientierung an den Kategorien des AGG wurde großzügig gehandhabt, doch waren alle Expertinnen und Experten aufgefordert, Geschlecht als Querschnittskategorie einzubeziehen und wo immer möglich einen Bezug zur (Hochschul-)Medizin herzustellen. Dr. Christina Boll, Forschungsdirektorin des Hamburgischen WeltWirtschaftsinstituts, referierte im Januar 2016 vor einem gut gefülltem Hörsaal sowohl als Auftakt für die AGG-Reihe als auch zum Start des 4. Durchgangs des Programms Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege (WEP 2.0, s. o. S. 35) zum Thema „Gender Pay Gap“ und zu den Einflussfaktoren für die Entgeltgleichheit. Im April folgte Professorin Sibylle Raasch, Rechtswissenschaftlerin an der Universität Hamburg mit einem Schwerpunkt in Legal Gender Studies, mit dem Vortrag „Diskriminierung im Erwerbsleben: in Deutschland trotz Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz bloß ein Kavaliersdelikt?“

noch immer keine
AGG Beschwerdestelle
an der MHH

Über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Ärztinnen berichtete Dr. Christine Hidas von der Regionalgruppe Frankfurt a. M. des Deutschen Ärztinnenbundes (DÄB). Die Sexualwissenschaftlerin Professorin Hertha Richter-Appelt vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf hielt dann im Juni einen Vortrag zu „Varianten körperlicher Geschlechtsentwicklung“ (s. Abb. 19).



Abbildung 19: Vortrag von Prof'in Hertha Richter-Appelt zu Intersexualität (29.06.2016)

Nach der Sommerpause im September 2016 schilderte der Jurist Professor Felix Welti, vom Institut für Sozialwesen der Universität Kassel mit einem Schwerpunkt im Recht der Rehabilitation und Behinderung, angemessene Vorkehrungen und Möglichkeiten der

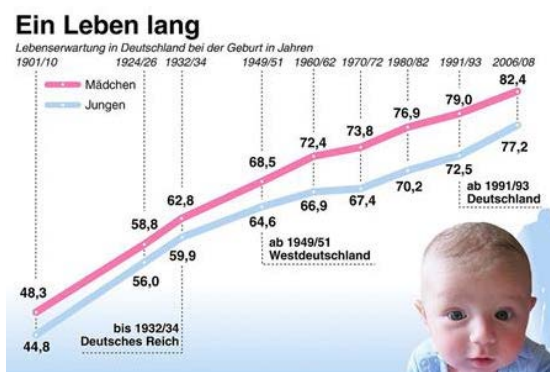


Abbildung 20: Ausschnitt aus der Präsentation von Prof'in Müller-Werdan zu Alter (26.10.2016)

Barrierefreiheit für behinderte Menschen im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention. Die „Feminisierung“ der Altersgesellschaft mit ihren biologischen, medizinischen und gesellschaftlichen Implikationen stand beim Vortrag von Professorin Ursula Müller-Werdan, Professorin für Geriatrie an der Charité – Universitätsmedizin Berlin und ärztliche Leiterin des Evangelischen Geriatriezentrums Berlin, im Vordergrund (s. Abb. 20). Auf die soziale und ethnische Diversität der Studierenden an Hannoverschen Hochschulen und sich daraus ergebenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf ging Linda Wilken, Leiterin der Abteilung Soziales und Internationales des Studierendenwerks Hannover, ein. Der letzte Vortrag der Reihe war bereits für Januar 2017 geplant. Elisabeth Wesselman aus München war für das hochaktuelle Thema „Interkulturalität in der Medizin“ und Fragen rund um Dolmetscherdienste in Krankenhäusern, die Gesundheitssituation von Flüchtlingen und steigende Pflegebedarfe von alternden Migrantinnen und Migranten angefragt.

7 Forschung

Ziel der Hochschulgleichstellungsarbeit ist es, die Karrieren von Frauen bis hinein in Spitzenpositionen zu unterstützen und Karrierehindernisse für Frauen abzubauen. Um hierfür effektive Maßnahmen entwickeln zu können, wird umfangreiches und immer wieder aktualisiertes Wissen zum Stand der Gleichstellung und zu Karrierehindernissen in Hochschule und Gesellschaft benötigt. Ebenfalls gebraucht werden Untersuchungen zur Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen, damit bei den vorhandenen Programmen ggf. nachgesteuert und noch zielgerichteter gehandelt werden kann. Die besonderen Bedingungen in der Hochschulmedizin mit den parallelen Karrieresträngen in Forschung und Lehre einerseits und in der Krankenversorgung andererseits werden von der soziologischen Forschung zu Wissenschaftlerinnenkarrieren in der Regel nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund schafft die Gleichstellungsbeauftragte der MHH u. a. durch Drittmittelinwerbung Freiräume, um mit ihrem Team und mit Kolleginnen und Kollegen selbst entsprechende Forschungen durchzuführen.

7.1 Auswirkungen von Elternzeit auf die Karriere

2015 erschien eine Studie von Dr. Dr. Carsten Engelmann zu den Auswirkungen von Elternzeit auf die individuelle Arbeitssituation und Zukunftsperspektive von Medizinerinnen und Medizinern, die wesentlich auf einer Befragung von 406 Beschäftigten und 63 Abteilungsleitungen an der MHH basierte und an der die Gleichstellungsbeauftragte als Koautorin beteiligt war. Die Befragten empfanden nach der Elternzeit eine Abnahme von „Macht“ und „Einfluss“, während die Arbeitsbelastung anstieg. Nicht wenige spielten mit dem Gedanken an einen Stellenwechsel. Die Studie wies nach, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit insbesondere bei Frauen in Führungspositionen Karriereeinbußen zur Folge haben kann. Negative Erfahrungen nach einem Wiedereinstieg minderten den Wunsch, ein weiteres Mal in Elternzeit zu gehen. Als Handlungsanweisung ergibt sich für alle, die eine Elternzeit planen, vor deren Antritt unbedingt eine schriftliche Wiedereinstiegsvereinbarung zu treffen. 2016 wurde die Studie mit dem angesehenen Walter Siegenthaler Preis der Deutschen Medizinischen Wochenschrift ausgezeichnet.

Auszeichnung der Studie zu Nachteilen durch Elternzeit mit dem Walter Siegenthaler Preis

Engelmann, Carsten; Grote, Gundela; Miemietz, Bärbel; Vaske, Bernhard; Geyer, Siegfried (2015): Weggegangen – Platz vergangen? In: *Deutsche Medizinische Wochenschrift*, 140: e28-e35, Georg Thieme Verlag, Stuttgart.

7.2 Gleichstellungsinstrumente und individuelle Merkmale

Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen sind an der MHH und in der Hochschulmedizin allgemein seit zwei Jahrzehnten fest verankert. Da Frauen auf Professuren jedoch weiterhin stark unterrepräsentiert sind, ist es von entscheidender Bedeutung, die Effektivität der Förderinstrumente zu analysieren und zielgruppenorientiert weiterzuentwickeln. Um hierfür eine verbesserte Grundlage zu haben, wurde in einer Studie auf der Grundlage einer Befragung unter den Teilnehmerinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings und des Ellen-Schmidt-Programms (vgl. Arbeitsbericht zur Gleichstellung 2014, S. 32f.) untersucht, inwieweit sich persönliche Merkmale von Wissenschaftlerinnen als förderliche und hinderliche Faktoren auf dem Weg zur Professur oder zum Privatdozentinnen-Titel erweisen. Betrachtet wurden Alter, Geburtsland, Mutterschaft, Anzahl und Alter der Kinder sowie Pflegeverantwortung. Weiterhin interessierte der Zusammenhang des Professorinnen- oder Privatdozentinnen-Titels mit der Publikationstätigkeit.

Es konnte gezeigt werden, dass für den Titelerwerb ein Alter der Programmteilnehmerin ab 38 Jahre für sich genommen förderlich sein kann, dieses Alter in Kombination mit Mutterschaft allerdings hinderlich sein kann. Weiterhin stellte sich heraus, dass eine erfolgreiche Publikationstätigkeit unabhängig von Mutterschaft und Alter der Wissenschaftlerin mit dem Erwerb eines neuen Titels in einem Zusammenhang steht. Die Ergebnisse decken bestehende soziale Ungleichheiten auf und liefern damit Hinweise für die Optimierung der Programme; zugleich lässt sich weiterer Forschungsbedarf ableiten. Die Studie erschien 2016 in der Zeitschrift Personal- und Organisationsentwicklung.

Neumann, Maria; Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2016): Auf dem Karriereweg. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Hochschulmedizin. *Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung*. 11, 1: 22-26.

7.3 Wissenschaftlerinnenkarrieren in 50 Jahren MHH

Seit Anfang 2013 stand die Idee im Raum, mit Blick auf die 50-Jahr-Feier der MHH im Jahr 2015 ein Forschungsprojekt zu Frauenkarrieren durchzuführen. Ein Antrag auf finanzielle Unterstützung beim Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur war schließlich erfolgreich und im Oktober 2014 konnte das Forschungsprojekt "Der Weg nach oben – 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der MHH" starten.

Von Oktober 2014 bis August 2015 wurden sechs Expert/inn/eninterviews und 13 biografische Interviews durchgeführt und parallel mit der sukzessiven Transkribierung und der anschließenden Anonymisierung begonnen. Im November 2015 waren die Transkriptions- und Anonymisierungsarbeiten abgeschlossen. Für die Auswertung waren bereits im Vorfeld Oberkategorien für die beiden Interviewgruppen gebildet worden, die auf das Material angewendet und induktiv durch Unterkategorien ergänzt wurden. Nachdem die ersten Interviews ausgewertet und auf einer Tagung präsentiert worden waren, begann die erneute Überarbeitung und Korrektur der Kategorien.

Die Einflussfaktoren auf Karrieren von Professorinnen in der Hochschulmedizin wurden unter den Oberkategorien „Unterstützung“ und „Hürden“ gesammelt. Schnell fiel auf, dass einerseits berufliche und andererseits private bzw. individuelle Faktoren genannt werden. Die Hürden, von denen die Befragten berichten und die sich im Zeitverlauf kaum verändert zu haben scheinen, sind Geschlechterstereotype, Vereinbarkeitsproblematiken, Diskriminierung, Mobbing, organisationaler Widerstand und männliche Komplizenschaft. Die Liste der sozialen, individuellen und psychologischen Gründe für den strukturellen Ausschluss von Frauen aus den oberen Etagen der Wissenschaft, und hier vor allem der Hochschulmedizin, ist lang. Die Befragten äußern auch, dass immer noch weibliche Vorbilder fehlen und die Konkurrenz unter Kolleginnen und Kollegen ein Problem ist. Nur wenige der Befragten arbeiten übrigens in der Klinik bzw. haben dort gearbeitet.

Die Befragung zeigt aber auch: Wer es als Frau an die Spitze in der Hochschulmedizin geschafft hat, hat einerseits ein Wunder vollbracht, andererseits aber haben die Strategien der Professorinnen nichts Geheimnisvolles an sich: Um eine Professur zu erreichen, muss man zuallererst für sein Fach bzw. eine konkrete wissenschaftliche Fragestellung „brennen“, man muss außerdem extrem viel arbeiten und sehr gut organisiert sein. Weiter gilt es, sich durch Fehlschläge nicht vom Ziel abbringen zu lassen und sich ggf. ein neues Thema oder sogar ein neues Fach und evtl. auch eine neue Vorgesetzte oder einen neuen Vorgesetzten zu suchen, wenn die oder der bisherige nicht unterstützend agiert. Schließlich muss man im richtigen Moment seine Chance erkennen und zugreifen. Die befragten Professorinnen sind damit keineswegs unerreichbare Vorbilder. Das Projekt endete am 31. Mai 2016 mit einem Forschungsbericht für das MWK. Eine Veröffentlichung erster wichtiger Ergebnisse erfolgt Anfang 2017 im ersten Band der neuen Reihe L'AGENda, herausgegeben von Corinna Onnen und Susanne Rode-Breyman.

Hürden und
förderliche Faktoren
auf dem Weg zur
Professur identifiziert

Was?	Ab wann?	Bis wann?	Wer?
Interviews führen	12.2014	8.2015	Freya Markowis, Claudia Froböse
Transkribieren	12.2014	9.2015	Wiebke Schilbach, Alena Fröse
Korrekturlesen der Transkripte (Teil 1: 4xE ^[1] , 3xB ^[2])	26.03.2015	30.04.2015	Claudia Froböse
Anonymisierungsregeln festlegen	30.03.2015	15.04.2015	Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Rücksprache mit der Projektleiterin	Ende KW 14		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Anonymisieren der Transkripte (Teil 1)	07.04.2015	15.05.2015	Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Korrekturlesen der anonymisierten Transkripte (Teil 1)	20.04.2015	30.05.2015	Claudia Froböse
Sozialstatistische Daten erfassen (Excel)	01.12.2014	31.08.2015	Claudia Froböse
Sozialstatistische Daten auswerten mit SPSS	01.05.2015	31.08.2015	Claudia Froböse, Maria Neumann
Besprechung	KW 18		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Kodebuch anlegen	04.05.2015	11.05.2015	Claudia Froböse
Besprechung	KW 20		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Kodieren/Auswertung (Teil 1)	11.05.2015	01.06.2015	Claudia Froböse
Besprechung	KW 21		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Aufbereitung der bisherigen Ergebnisse/ Erstellen des Vortrags	01.06.2015	12.06.2015	Claudia Froböse
Besprechungen	KW 23, 24	kontinuierlich	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Tagung	17.06.2015	19.06.2015	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Korrekturlesen (Teil 2: B4-B13)	22.06.2015	15.10.2015	Claudia Froböse
Anonymisierung der Transkripte (Teil 2)	20.07.2015	31.10.2015	Claudia Froböse, Alena Fröse
Besprechung und Austausch	13.08.2015		Prof'in Corinna Onnen, Dr. Bärbel Miemietz, Monique Tannhäuser, Claudia Froböse
Korrekturlesen der anonymisierten Transkripte (Teil 2)	01.10.2015	15.11.2015	Claudia Froböse
Kodieren (Teil 2)	15.09.2015	30.11.2015	Claudia Froböse
Besprechung	KW 40		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Überprüfung der Kodes/Abstrahieren (Teil 1+2)	01.11.2015	31.01.2016	Claudia Froböse, Wiebke Schilbach
Besprechung		KW 49	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Auswertung (Teil 1+2)	04.01.2016		Claudia Froböse
Besprechung		KW 49	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Aufbereitung der Ergebnisse/Verfassen des Berichts	12.016	~05.2016	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Korrekturlesen	42.016	kontinuierlich	Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse
Verfassen eines wissenschaftlichen Artikels	ab 02.2016		Dr. Bärbel Miemietz, Claudia Froböse

Tabelle 10: Ablaufplan des Projekts „Der Weg nach oben – 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der MHH“

Ein weiteres Forschungsprojekt, bei dem die Gleichstellungsbeauftragte der MHH Kooperationspartnerin ist, wurde vom MWK an die Universität Vechta vergeben. Zielgruppe sind hier die Oberärztinnen. Anhand von Interviews soll ermittelt werden, welche Faktoren den

Aufstieg von Frauen in höhere Qualifikationsebenen der Universitätsmedizin fördern und welche Faktoren ihn behindern. Auch dieses Projekt endete am 31. Mai 2016 und erste Ergebnisse werden im ersten L'AGENda-Band vorgestellt.

Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2017): „Ein Weg am Abgrund“ – Berufsverläufe von Professorinnen am Beispiel eines Hochschulmedizinstandortes. In: Onnen, Corinna; Rode-Breyman, Susanne (Hrsg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies - Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich, Opladen.

Onnen, Corinna; Tannhäuser, Monique (2017): Oberärztin in der Hochschulmedizin – Sprungbrett oder Endstation? Eine Analyse von Berufsbiographien zur Erklärung „geschlechterspezifischer“ Karriereverläufe. In: Onnen, Corinna; Rode-Breyman, Susanne (Hrsg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies - Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich, Opladen.

7.4 Erwartungen von Wissenschaftlerinnen an Mentoring

Berufsbezogene Erwartungen hängen fest mit beruflichen Zielen zusammen und sind u. a. durch soziale Ungleichheiten und individuelle Besonderheiten geprägt. Mentoring-Programme sollen Frauen bei der Bewältigung von Barrieren unterstützen. Dementsprechend wecken sie Erwartungen seitens Interessierter.

Im Laufe des Bewerbungsverfahrens für den 8. Durchgang des Ina-Pichlmayr-Mentorings entstand die Idee, Erwartungen von Wissenschaftlerinnen an das Mentoring Programm zu untersuchen. Da Bedarfe der Teilnehmerinnen, vor allem in Abhängigkeit individueller und sozialer Merkmale bisher wenig untersucht sind, obwohl dies für die weitere Forschung sowie die Förderarbeit wertvoll wäre, ist die Erweiterung des Wissens darüber ein wichtiges Ziel der geplanten Untersuchung. Grundlage für eine inhaltsanalytische Auswertung sind Motivationsschreiben und Bewerbungsunterlagen von 24 Bewerberinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings für Post-Doktorandinnen an der MHH. Nach Abschluss der Studie ist die Publikation im Sammelband „L'AGENda“ der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN) erfolgt.

Diffenzierung der
Erwartungen an ein
Mentoring-Programm
nachgewiesen

Neumann, Maria; Meyer, Henriette; Froböse, Claudia; Miemietz, Bärbel (2017): Hoffnungen - Erwartungen - Motive. Wie starten Nachwuchswissenschaftlerinnen in ein Mentoring-Programm? Ergebnisse einer Pilotstudie aus der Hochschulmedizin In: Onnen, Corinna; Rode-Breyman, Susanne (Hrsg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies - Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen. Verlag Barbara Budrich, Opladen.

8 Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit

8.1 Veröffentlichungen und Internetauftritt

Im **Internet** ist das Gleichstellungsbüro der MHH 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, Ellen-Schmidt-Programm – Habilitationsförderung für Wissenschaftlerinnen an der MHH, Familienportal, Gleichstellungsmaßnahmen für DFG-Forschungsverbände, Medizin und Geschlecht, WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege, 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen, Professorinnenprogramm, Geschlecht – Macht – Wissen in der Transplantation, Projekt: Gender (& Diversity) in der Medizin, Gender- und Diversityportal, Zukunftslabor 2+x für studierende Paare, Recht & Gesetz, Zahlen & Fakten, Forschung, Links und Archiv. Die Startseite enthält immer die neusten Informationen aus dem Gleichstellungsbüro, wie beispielsweise den aktuellen Newsletter, wichtige Veranstaltungshinweise oder Ausschreibungen. Rasch zu finden sind die Seiten des Gleichstellungsbüros über den Link des audit-Logos auf der Internetstartseite der MHH.

immer aktuelle Informationen auf der Startseite des Gleichstellungsbüros



Der Newsletter „**Informationen zur Gleichstellung – Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro**“ ist seit Jahren eine wichtige Informationsquelle für aktuelle Themen der Gleichstellung an der MHH. Er enthält z. B. interne und externe Ausschreibungen von Preisen und Programmen und Hinweise auf Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros. Viel Raum nehmen auch Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie ein, z. B. Ferienbetreuungstermine und Fortbildungsangebote. Außerdem liefert der Newsletter aktuelle Informationen, z. B. zu Gesetzen und

Gesetzesnovellen, und er enthält Veranstaltungs- und Literaturtipps. In den Jahren 2015 und 2016 erschien der Newsletter jeweils dreimal.

Besonders gerne berichten wir über interessante Publikationen, Projekte, Berufungen und allgemein über die Karriereentwicklung von MHH-Wissenschaftlerinnen. Bitte kontaktieren Sie uns, wenn Sie etwas zu berichten haben!

8.2 Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen der **50-Jahr-Feier der MHH** richtete das Gleichstellungsbüro im Juni 2015 eine Tagung mit dem Schwerpunkt **Ärztinnen in der Klinik** aus. Zugleich war diese Tagung auch die 24. Jahrestagung der BuKoF Kommission Gleichstellung an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinika („Kommission Klinika“), deren Sprecherin die MHH-Gleichstellungsbeauftragte seit 2008 ist. MHH-Präsident Professor Christopher Baum eröffnete die Tagung. Claudia Idel trug das Grußwort des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK) in Vertretung von Frau Dr. Hartung vor, die leider verhindert war. Aus der MHH wurden am ersten Tagungstag die oben im Abschnitt sieben Forschung behandelten Untersuchungen vorgestellt: zum einen die Ergebnisse der Studie zur Wirksamkeit von Gleichstellungsprogrammen für Wissenschaftlerinnen an der MHH, zum anderen erste Ergebnisse einer Biografiestudie mit MHH-Professorinnen. Professorin Corinna Onnen und Monique Tannhäuser von der Universität Vechta gaben einen Einblick in ihre Forschung zu Oberärztinnen in der Hochschulmedizin. Dr. Astrid Petersmann berichtete von einem European Foundation for Quality Management (EFQM) Projekt zu verlässlichen Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte an der Universitätsmedizin Greifswald. Der zweite Tag startete mit einer Podiumsdiskussion zum Thema Gleichstellung in der Universitätsmedizin, bei der sich u. a. MHH-Vizepräsident Dr. Andreas Tecklenburg den Fragen der Moderatorin Dr. Corinna Trebst stellte. Außerdem präsentierte Oberärztin Dr. Maike Höltje das Teilzeitkonzept der Klinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin der MHH. Professorin Anette Melk berichtete über das vor kurzem gestartete Projekt „Geschlecht – Macht – Wissen in der Transplantation“, das mit der Transplantation eine MHH-Kernkompetenz mit dem zukunftsorientiertem Forschungsfeld der geschlechtersensiblen Medizin zusammen bringt. Zum Abschluss stellten Dr. Claudia Witt und Sarah Prediger aus Lübeck ihr Projekt zu einer gendergerechten und familienoptimierten Chirurgie vor. Im internen Teil der Tagung wurden die Themen des öffentlichen Teils weiter diskutiert und die Vernetzung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulmedizinstandorten in Deutschland vorangetrieben. Die Tagungsbroschüre erhalten Sie unter https://www.mh-hannover.de/fileadmin/organisation/beauftragte/gleichstellung/Aktuelles/Veranstaltungen/Tagungsbroschuere_50_Jahre_MHH_50_Jahre_Chancengleichheit.pdf.

Weitere öffentlichkeitswirksame Maßnahmen sind im Rahmen der verschiedenen Projekte erwähnt.

Workshop zur
Vereinbarkeit bei der
Führungskräfteklausur
der MHH

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz war in den Berichtsjahren 2015 und 2016 intern und extern erneut zu **Vorträgen, Workshops und Podiumsdiskussionen** mit unterschiedlicher thematischer Ausrichtung eingeladen. Im Rahmen der Klausurtagung der MHH in Soltau erhielt sie im Februar 2016 erneut die Gelegenheit, mit den MHH-Führungskräften einen Workshop zum Thema „Familiengerechte Führung und Gleichstellung“ durchzuführen. Der Workshop fand zweimal nacheinander statt, dauerte jeweils etwa eine Stunde und erreichte insgesamt 17 Personen, zehn Männer und sieben Frauen. Inhaltlich wurde eine Fokussierung auf die Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie angesichts von Zeit bzw. Zeitknappheit vorgenommen. Diese Fokussierung ergab sich, da die unterschiedlichsten Dimensionen von Zeit immer wieder Gegenstand der Beratungen bei der Gleichstellungsbeauftragten sind und da Zeitmanagement sowohl eine Führungsaufgabe als auch eine ständige Herausforderung für Beschäftigte und Studierende mit Sorgearbeiten ist. Als Dimensionen von Zeit waren individuelle (z. B. alleinerziehend) und allgemeine/strukturelle Aspekte (z. B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen) bezogen auf unterschiedliche Zeiteinheiten (vom Tag bis zur gesamten Lebensarbeitszeit) im Blick. Ziel des Workshops war eine Sensibilisierung der Teilnehmenden für die Problematik und – soweit in entsprechender Position – eine Berücksichtigung der Workshopergebnisse im zukünftigen Führungshandeln. In der Diskussion herrschte Einigkeit darüber, dass Sorgearbeit sowohl als Verantwortung für Kinder als auch als Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen verstanden werden soll. Bei den Eltern wurde die Gruppe der Alleinerziehenden als besonders unterstützungsbedürftig genannt. Ebenfalls Einigkeit herrschte darüber, dass intrinsisch motiviertes wissenschaftliches Arbeiten nur selbstbestimmt organisiert werden kann, sich kaum in ein Zeitkorsett zwängen lässt und u. U. mit erheblichem Zeitaufwand verbunden ist, welcher sich aber persönlich rentiert, wenn sich der entsprechende Erfolg einstellt. Es wurde festgestellt, dass es für die Zeitorganisation zwischen Familie und Beruf und die Gestaltungsmöglichkeiten durch Führungskräfte Rahmenbedingungen und Verpflichtungen gibt, die nicht verhandelbar sind, z. B. Patientenerwartungen und Arbeitszeitgesetze. Als Probleme bzw. Bedarfe identifiziert wurden Aspekte, die zwischen den Wünschen der Beschäftigten einerseits und der vorhandenen Arbeit/den zu erfüllenden Aufgaben – welche durch die Führungskraft organisiert werden müssen – andererseits liegen. Ein Fokus der Diskussion lag auf der Organisation von Elternzeiten durch schnelle Nachbesetzung und Schaffung von Springerstellen/Springerpoolen sowie generell auf einer größeren Flexibilisierung von Arbeitszeiten, von Tages- bis hin zu Lebensarbeitszeiten. Im zweiten Workshopdurchgang

entwickelte sich zudem eine Diskussion speziell zur Teilzeitarbeit. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass Zeitprobleme auch im privaten Bereich bearbeitet werden müssen, insbesondere durch partnerschaftliche Teilung von Sorgearbeit. Festgehalten wurde schließlich, dass eine auch hinsichtlich der Arbeitszeiten familienfreundliche Führungskultur die MHH zu einer attraktiven Arbeitgeberin macht.

Fest eingebunden ist die Gleichstellungsbeauftragte inzwischen in die Führungskräfteentwicklung der MHH. Im Rahmen der HSHM Führungskräftebildung hielt sie 2015 drei, im Rahmen der Führungskräfteentwicklung der MHH 2016 zwei Vorträge über die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und über die Gleichstellungsmaßnahmen, die an der MHH konkret umgesetzt werden. In den immer etwas unterschiedlich zusammengesetzten Gruppen bestand dabei das größte Interesse jeweils an den Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die natürlich nicht Selbstzweck, sondern Instrument zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sind.

Ebenfalls etabliert sind Inhalte zur Gleichstellung im Rahmen der Weiterbildung „Kompetent Führen“ (KoFu) für zukünftige Führungskräfte im mittleren Management der Pflege. Zweimal führte die Gleichstellungsbeauftragte hier gemeinsam mit einer Mitarbeiterin aus dem Gleichstellungsteam 2016 entsprechende Vorträge und Workshops durch. Dabei ging es außer um einen Überblick über die Maßnahmen zur Gleichstellung und Familienfreundlichkeit an der MHH auch um die Themen geschlechtergerechtes Führen, geschlechtersensible Medizin und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Insbesondere zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt entwickelte sich eine rege Diskussion, wobei die an der Fortbildung Teilnehmenden aus ihrem Arbeitsalltag bedauerlicherweise über viele und dabei sehr unterschiedliche Vorfälle zu berichten wussten.

Ein Thema, das der Gleichstellungsbeauftragten besonders am Herzen liegt, sind die Hochschulgremien. Frauen sind dort oft noch stark unterrepräsentiert und unterschätzen nicht selten auch die Bedeutung, die eine Mitarbeit in Gremien für das Verständnis des Wissenschaftsbetriebes und für die Vernetzung und damit auch für die eigene Karriereentwicklung haben kann. Gleich zweimal nutzte die Gleichstellungsbeauftragte daher im Berichtszeitraum gerne die Gelegenheit, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs der MHH mit der Gremienstruktur und den Funktionen der Gremien bekannt zu machen und dabei zugleich für die Mitarbeit in Gremien zu werben. Zielgruppe waren am 16. September 2015

die Wissenschaftlerinnen in den DFG-geförderten Forschungsverbänden der MHH und am 1. März 2016 die Teilnehmerinnen des Ina-Pichlmayr-Mentorings.

Einen Einzelvortrag zum Thema: „Gleichstellung – Grundlagen, Maßnahmen, Finanzierung“ hielt die Gleichstellungsbeauftragte auf Einladung der Abteilung Drittmittelservice der MHH am 13. Dezember 2016. Sie nutzte dabei natürlich die Gelegenheit, die Komplexität und die besonderen finanziellen Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit darzustellen und so die Kooperation zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Drittmittelservice zu verstärken.

Am 5. Mai 2015 war die Gleichstellungsbeauftragte als Podiumsgast bei der Diskussionsveranstaltung „Rassismuskritische Anmerkungen zu Integration und der ‚neuen Rechten‘“ eingeladen, die u. a. von Studierenden und von der Jugend- und Auszubildendenvertretung der MHH im Rahmen einer Aktionswoche gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ausgerichtet wurde.

Zwar innerhalb der MHH aber doch für eingeladene und teils externe Gruppen hielt die Gleichstellungsbeauftragte noch zwei weitere Vorträge. Beim Fachaustausch MHH im Rahmen der Leitungsklausur der Führungskräfte der v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel am 13. Juni 2016 berichtete sie über „Diversity/Antidiskriminierung an der MHH – Status quo und Ausblick“. Am 28. Oktober 2016 hielt sie bei der 46. Beiratssitzung der Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften einen Vortrag zum Thema „Instrumente der Gleichstellung in der Hochschulmedizin“.

Einen interessanten Einblick in eine bislang unbekannte Lebens- und Arbeitswelt erhielt die Gleichstellungsbeauftragte der MHH im Mai 2015 durch eine Einladung nach Koblenz in die Rheinkaserne zum Sanitätsdienst der Bundeswehr. Vor teils hochrangigen Vertreterinnen und Vertretern des Standortes hielt die Gleichstellungsbeauftragte einen Vortrag, in dem sie ausführlich über die Gleichstellungsmaßnahmen an der MHH, einschließlich der rechtlichen Grundlagen und der organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen, informierte. Das Interesse war groß, und an den Vortrag schloss sich eine rege Diskussion mit dem etwa zu einem Drittel aus Frauen bestehenden Auditorium an. Die Einladung erfolgte vor dem Hintergrund eines wachsenden Anteils von Ärztinnen in der Bundeswehr. Besonderes Interesse bestand daher nicht zufällig an den umfangreichen und differenzierten Maßnahmen, mit denen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule an der MHH Eltern unterstützt werden. Außerdem erweckte das Ina-Pichlmayr-Mentoring Aufmerksamkeit, da sich die Bundeswehr

MHH-Gleichstellungs-
beauftragte als
Expertin beim
Sanitätsdienst der
Bundeswehr

mit der Etablierung eines Mentoring Programms für die weiblichen Führungskräfte im Sanitätsdienst beschäftigte.

Bereits im September 2015 war die Gleichstellungsbeauftragte übrigens einer Einladung des deutschen Ärztinnenbundes nach Düsseldorf gefolgt, um dort das Ina-Pichlmayr-Mentoring vorzustellen und gemeinsam mit Kolleginnen, die an anderen Hochschulmedizinstandorten Mentoring Programme betreuen, an einer Weiterentwicklung von Mentoring-Programmen für Ärztinnen mitzuarbeiten.

Anfang 2016 befasste sich die „Enquetekommission V zur Zukunft der Familienpolitik in NRW“ in einer Anhörung mit dem Thema „Familienbewusste Arbeitswelt bei Arbeitgebern unterschiedlicher Struktur und Größe“. Die Gleichstellungsbeauftragte der MHH war dazu von der Landtagsfraktion der Piraten als Sachverständige eingeladen worden. Sie gab bereits im Vorfeld eine umfassende Stellungnahme ab und stand schließlich den Mitgliedern der Enquetekommission im Plenarsaal des Landtags von Nordrhein-Westfalen am 19. Februar 2016 in Düsseldorf Rede und Antwort.

8.3 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. Hierzu verwaltet das Gleichstellungsbüro einen E-Mail-Verteiler, über den der Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro und weitere Informationen, wie Ausschreibungen und Veranstaltungsankündigungen verschickt werden.

Im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit, also außerhalb der MHH, ist der Austausch in der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) und innerhalb der Bundeskongress 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 der MHH Sprecherin der Kommission Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik (Kommission Klinika) der BuKoF. Aus Anlass des 50jährigen Bestehens der Medizinischen Hochschule Hannover lud sie die Kolleginnen im Jahr 2015 zur 24. Jahrestagung der BuKoF Kommission Klinika unter dem Motto „50 Jahre MHH! 50 Jahre Chancengleichheit?“ nach Hannover ein.

Zu ihrer 25. Jahrestagung traf sich die Kommission Klinika dann im Jahr 2016 auf der Fraueninsel im Chiemsee. Eingeladen hatte die Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München Professorin Dr. Orsolya Genzel-Boroviczeny. Zusätzlich fand im Jahr 2015 ein Arbeitstreffen der Kommission Klinika mit dem Schwerpunkt im Bereich der Gleichstellungsarbeit für das Klinikpersonal an der Universitätsmedizin Greifswald statt. Die Sprecherinnen der BuKoF Kommission Klinika kamen in beiden Berichtsjahren mehrfach für strategische Besprechungen zusammen.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind auch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros aktiv in die Netzwerkarbeit eingebunden. Die Referentin der Gleichstellungsbeauftragten arbeitet in der BuKoF Kommission „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ mit und vernetzt sich außerdem in der Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulgleichstellungsbeauftragter (LNHF) beim „Vernetzungstreffen für Referent_innen & Co“. Die Koordinatorin für das audit familiengerechte hochschule an der MHH engagiert sich im Netzwerk der Familienservicebüros niedersächsischer Hochschulen und in der AG Familien-gerechte 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.

Eine besonders innovative und fruchtbare Vernetzung im Bereich der Hochschulgleichstellungsarbeit in Niedersachsen ist die Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“, in der das Niedersächsische Wissenschaftsministerium, die Landeshochschulkonferenz und die Landeskonzferenz niedersächsischer Hochschulgleichstellungsbeauftragter (LNHF) zusammenarbeiten.

Vertreterinnen und Vertreter des Ministeriums und der niedersächsischen Universitäten und Fachhochschulen kamen am 6. Mai 2015 in Hannover zur ersten von drei Veranstaltungen im Rahmen der Dialoginitiative zusammen. Vorgestellt wurden u. a. die Ergebnisse einer

gemeinsame Initiative
von MWK, LHK und
LNHF zu
geschlechtergerechter
Hochschulkultur

Umfrage unter den Professorinnen der fünf Hannoverschen Hochschulen zur Gremienbeteiligung. Die am häufigsten genannten Gründe, in Gremien und Kommissionen mitzuarbeiten, waren „Ich bekomme mit, was an der Hochschule passiert“ und „Ich kann Prozesse mitgestalten“. Professorinnen, die sich bisher nicht in der Selbstverwaltung engagierten, gaben als Hauptgrund dafür an „Ich wurde nicht gefragt“, was als Hinweis auf eine unzureichende Vernetzung von Frauen gedeutet werden kann. Ebenfalls vorgestellt wurde bei der Tagung eine Analyse des Niedersächsischen Wissenschaftsministeriums zum Gender Pay Gap (GPG) bei den W-Professuren. Ermittelt wurde ein erheblicher Unterschied bei den Leistungszulagen für Frauen und Männer, der bei den Fachhochschulen noch einmal deutlicher ausfiel als bei den Universitäten. Für die Medizin ist eine gesonderte Auswertung in Vorbereitung, da die Besonderheit der Außertariflichen Verträge in der allgemeinen Analyse nicht erfasst werden konnte. Die Ergebnisse der Professorinnen-Befragung und der GPG-Analyse werden für die Veröffentlichung vorbereitet und sollen demnächst mit konkreten Zahlen allgemein zur Verfügung stehen. Über zwei Jahre wurde im Rahmen der Dialoginitiative geschlechtergerechte Hochschulkultur gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur (MWK), der niedersächsischen Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) an der Entwicklung einer Zukunftsstrategie gearbeitet.

Entstanden sind acht Handlungsempfehlungen zu den drei Handlungsfeldern geschlechtergerechte Personalentwicklung, geschlechtergerechte Führungskultur und geschlechtergerechte Beteiligungskultur. MHH Gleichstellungsbeauftragte Dr. Bärbel Miemietz brachte die Perspektive der Medizin bei den Arbeitssitzungen des Forums Dialoginitiative ein und stand gemeinsam mit MHH-Präsident Professor Dr. Christopher Baum bei der Abschlussveranstaltung am 2. Juni 2016 auf dem Podium. Höhepunkt dieser Veranstaltung



Abbildung 21: Abschlussveranstaltung Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur" (02.06.2016)

war die Unterzeichnung der Abschlusserklärung der Dialoginitiative durch Wissenschaftsministerin Gabriele Heinen-Kljajić, den Vorsitzenden der HRK Niedersachsen die Prof. Dr. Wolfgang-Uwe Friedrich und die LNHF-Vorsitzende Brigitte Just. Die Handlungsempfehlungen und Poster mit beispielhaften Projekten, die von insgesamt 17 Hochschulen – darunter die MHH – während der Tagung vorgestellt wurden, sind auf den Internetseiten des MWK zu finden. Die MHH wird sich mit der Umsetzung der Handlungsempfehlungen in einer der nächsten Senatssitzungen befassen. Das vollständige Material finden Sie hier:

www.mwk.niedersachsen.de/startseite/themen/gleichstellung/dialoginitiative/dialoginitiative-144282.html.

9 Geschlechtergerechte Sprache

Zum Abschluss dieses Berichts soll mit dem geschlechtergerechten Sprachgebrauch noch ein Thema aufgegriffen werden, das die Gleichstellungsarbeit von Beginn an begleitet und das bis heute unvermindert aktuell ist. Mindestens seit den 70er Jahren des vergangenen Jahrhunderts setzen sich Feministinnen, Linguistinnen, Psychologinnen und natürlich Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dafür ein, Frauen in der Sprache ebenso sichtbar zu machen wie Männer und ein scheinbar geschlechtsneutrales Maskulinum als das zu entlarven, was es ist: die exklusive Bezeichnung von Männern. Es gibt kein Mitgemeintsein von Frauen durch eine männliche Personenbezeichnung sondern immer nur ein Nichtgemeintsein. Wo immer ein -scherzhaft oder ernsthaft gemeinter - Versuch gemacht wird, Feminina zu verwenden, von denen Männer sich mitgemeint fühlen sollen, schlagen die Wellen der Empörung hoch und zeigen unmittelbar, dass Sprecher und Sprecherinnen sehr wohl wissen, dass das eine Geschlecht sprachlich nicht in dem anderen enthalten ist.

Aus Gleichstellungssicht ist die Verwendung von Feminina und Maskulina vor allem deshalb wichtig, weil es bei der Gleichstellungsarbeit darum geht, Frauen alle beruflichen Wege und Karrierestufen zu ermöglichen, die Männern offenstehen, und wo immer Männer aus Gründen des Geschlechts von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ausgeschlossen sind, gilt mit umgekehrten Vorzeichen das Gleiche auch für sie. Der entscheidende Punkt ist, dass geschlechterspezifische Rollenbilder, wie sie in einem gelegentlich gezielt diskriminierenden, meist aber lediglich unreflektierten Sprachgebrauch zum Ausdruck kommen, also etwa „der Professor - die Assistentin“, „der Arzt - die Schwester“, „der Chef - die Sekretärin“, nicht in die Zukunft fortgeschrieben werden sollen. Dass geschlechterspezifische Rollenzuschreibungen durch Maskulina und Feminina leider noch immer gang und gäbe sind, zeigt ein Beispiel, das unlängst in einem Interview zum Thema E-Health in einer Hannoverschen Zeitung zu lesen war. „Nicht jedes Foto oder jedes Video, das gesendet wird, muss übrigens vom Arzt selbst gemacht werden. Auch eine gut fortgebildete Krankenschwester kann solche Aufgaben übernehmen...“, hieß es dort.

Sprache beschreibt die Welt nicht nur, sprachliche Ausdrucksmöglichkeiten sind auch wesentlich daran beteiligt, welche Welt wir uns vorstellen können. Wenn wir wollen, dass Mädchen und Frauen sich beispielsweise in den Rollen von Klinikdirektorinnen, Chefärztinnen, Universitätspräsidentinnen, Gesundheitsministerinnen und Bundespräsidentinnen vorstellen und auf diese beruflichen Ziele hinarbeiten können, dann müssen wir dafür auch die entsprechenden weiblichen Personenbezeichnungen zur Verfügung stellen.

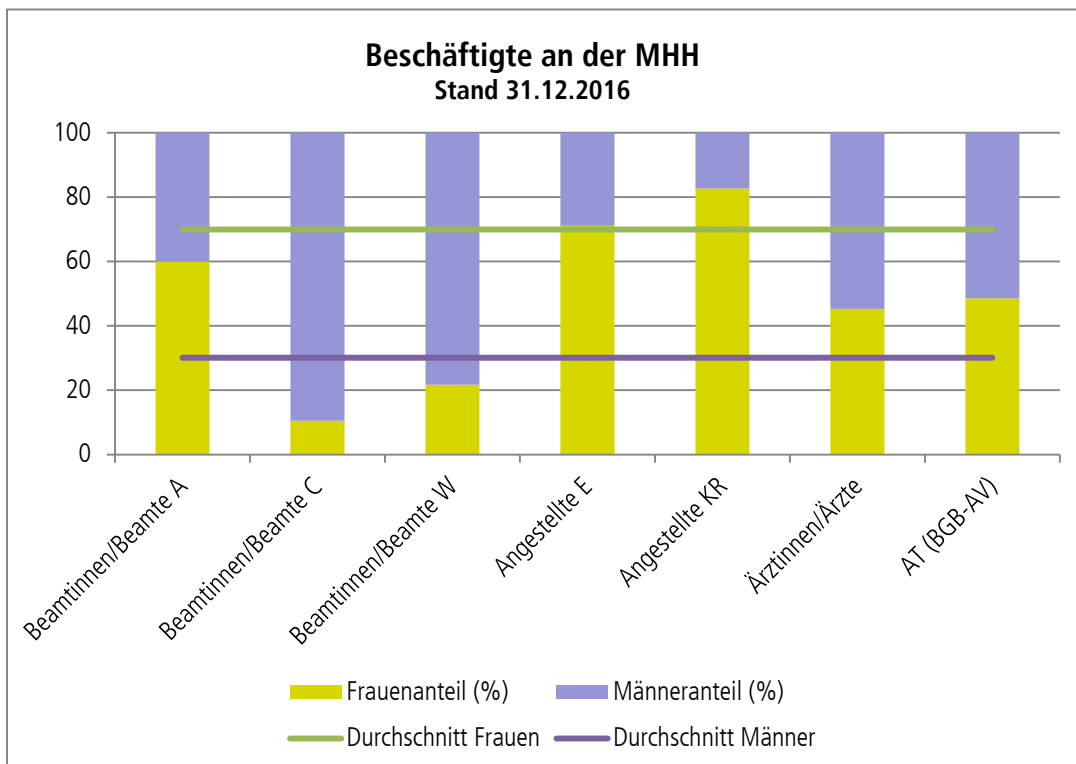
keine Fortschreibung
überholter
Geschlechterrollen
durch falschen
Sprachgebrauch

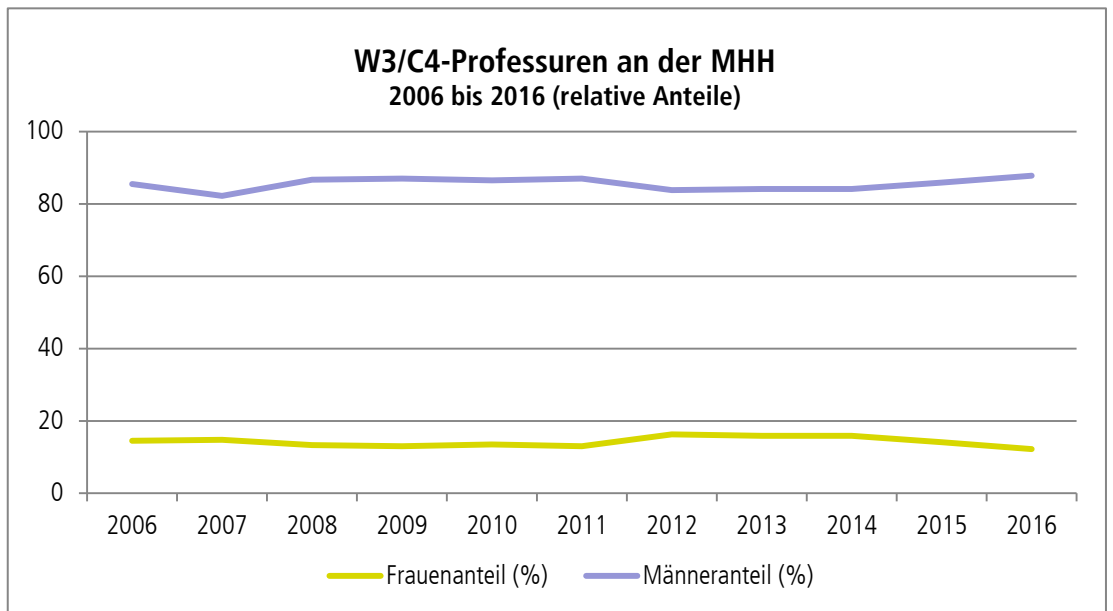
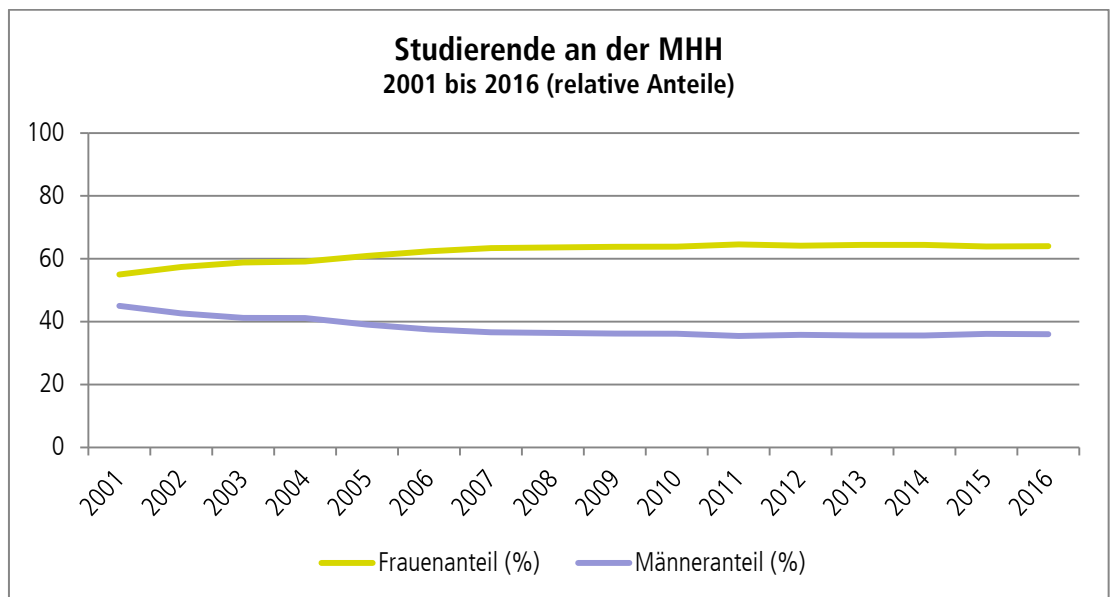
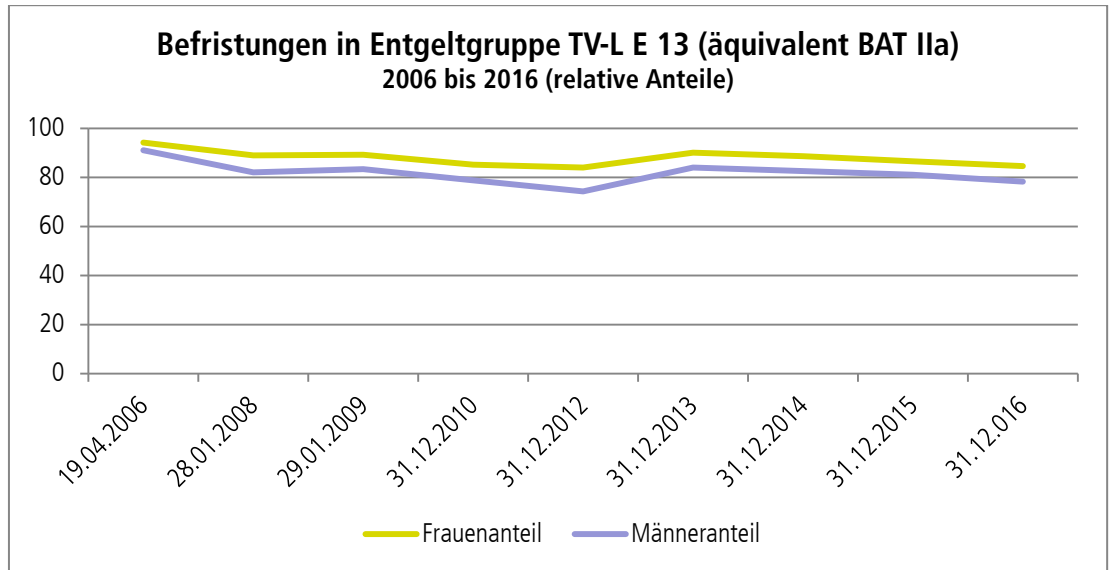
In Deutschland scheint die Umstellung auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch besonders schwierig zu sein. So hat die Bundesrepublik beispielsweise die EG-Richtlinie Nr. 76/207/EWG zur „Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Arbeitsplätzen, Berufsbildung, Beförderung und in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“ vom 9. Februar 1976, die u. a. geschlechtergerechte Stellenausschreibungen impliziert, erst 1980, nach Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens wegen Untätigkeit, in deutsches Recht umgesetzt, und bis heute begegnen gelegentlich Stellenausschreibungen, die nicht rechtskonform sind. Dass Texte aus der MHH geschlechtergerecht formuliert werden müssen, braucht zum Glück nicht mehr in jedem Einzelfall argumentativ ausgefochten zu werden. Es gibt ein niedersächsisches Gesetz von 1989 und eine Richtlinie von 1991, die geschlechtergerechte Sprache vorschreiben. Außerdem hat sich die MHH in ihrem Gleichstellungsplan und in den Zielvereinbarungen für das audit familiengerechte hochschule zu geschlechtergerechtem Sprachgebrauch verpflichtet. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Internetseite <https://www.mh-hannover.de/sprache.html>. Sollten Sie Unterstützung bei der Formulierung von Texten oder Formularen benötigen, steht Ihnen die Gleichstellungsbeauftragte gern zur Verfügung.

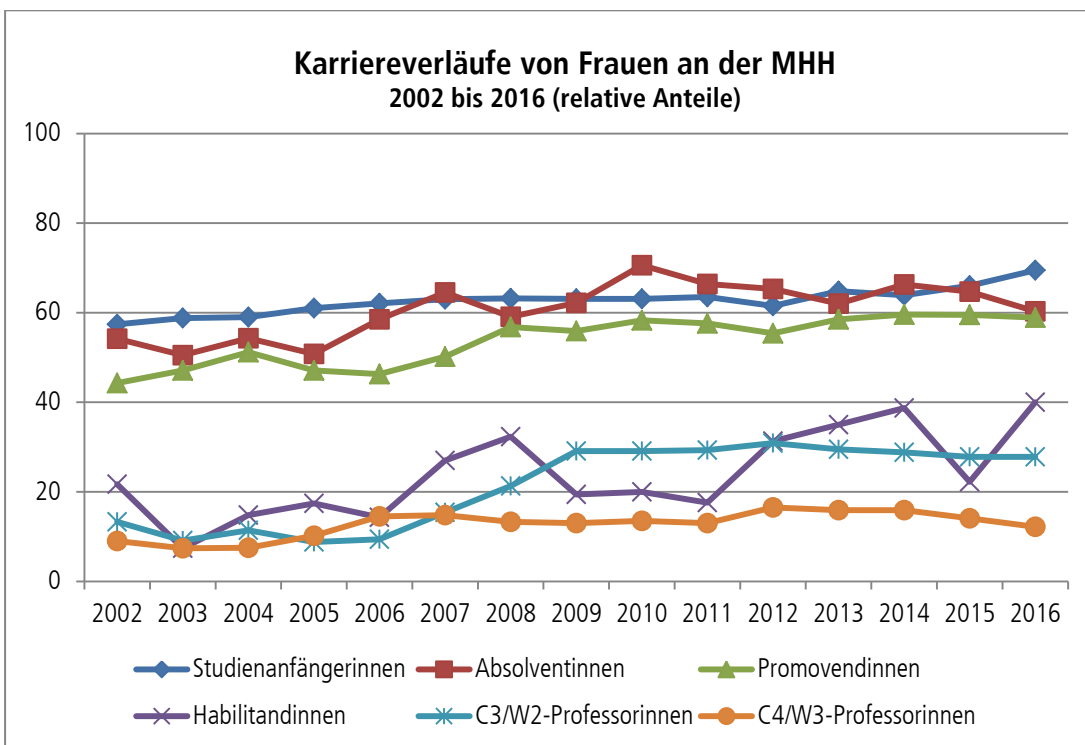
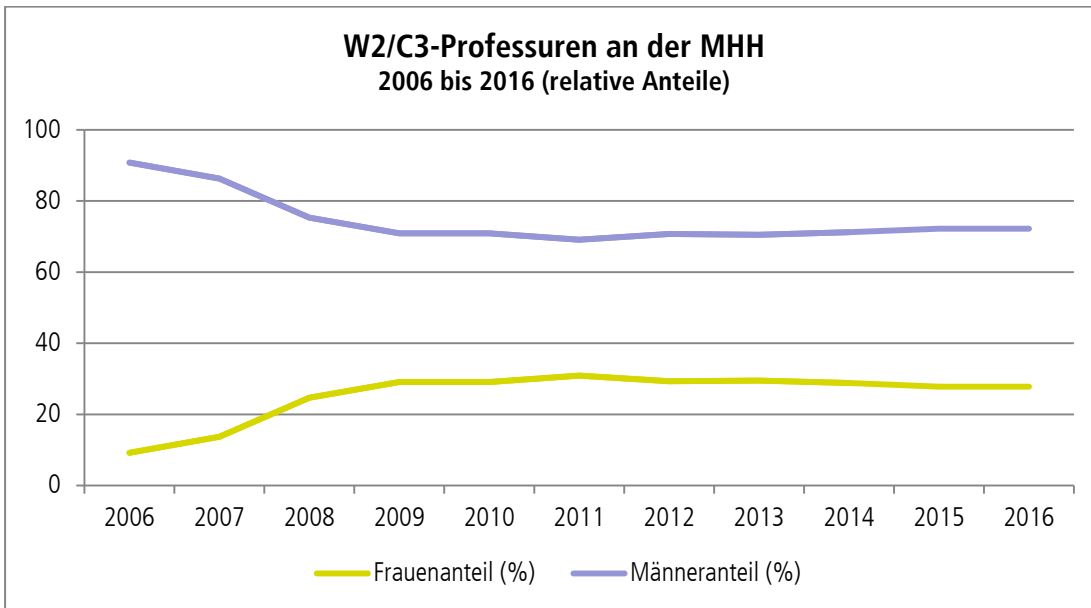
Ausschnitt aus der Datenlage zum Stichtag 31.12.2016

Beschäftigte und Studierende an der MHH Stand 31.12.2016									
BesoldGr. / EntgGr	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)	davon Teilzeit			
						Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)
Beamtinnen/Beamte A	35	21	14	60,0	40,0	10	1	47,6	7,1
Beamtinnen/Beamte C	38	4	34	10,5	89,5	0	5	0,0	14,7
Beamtinnen/Beamte W	129	28	101	21,7	78,3	0	3	0,0	3,0
Angestellte E	4.803	3.415	1.388	71,1	28,9	1.509	258	44,2	18,6
Angestellte KR	2.739	2.265	474	82,7	17,3	1.030	159	45,5	33,5
Ärztinnen/Ärzte	1.266	573	694	45,3	54,8	184	75	32,1	10,8
AT (BGB-AV)	35	17	18	48,6	51,4	1	4	5,9	22,2
gesamt	9.045	6.323	2.723	69,9	30,1	2.734	505	43	18,5
AZUBIS / Schüler/innen	340	276	64	81,2	18,8	15	0	5,4	0,0
Studierende	2.843	1.830	1.013	64,4	35,6	/	/	/	/
WIHI	81	49	32	60,5	39,5	49	32	100,0	100,0
insgesamt	12.309	8.478	3.832	68,9	31,1	2.798	537	33,0	14,0

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







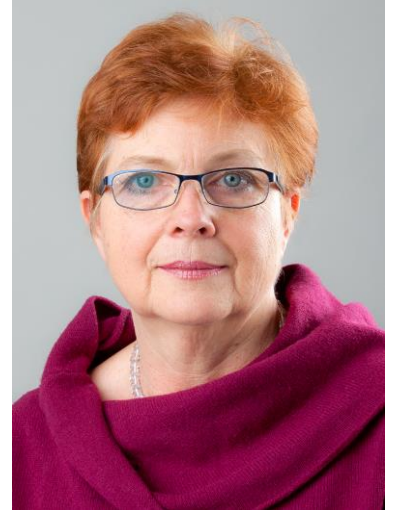
Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Bärbel Miemietz

Gleichstellungsbeauftragte der MHH

Sprecherin des
Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin an der MHH

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

audit familiengerechte hochschule
Ina-Pichlmayr-Mentoring
WEP 2.0 – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege
Der Weg nach oben – 50 Jahre Spitzenkarrieren von Frauen an der
MHH



Kontakt

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

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Gleichstellungsbüros

**Till Amelung**

Mitarbeiter mit
Arbeitsschwerpunkt
pflegende Angehörige

0511 532-6502
Amelung.till@mh-
hannover.de

**Katja Fischer**

Koordinatorin
audit familiengerechte
hochschule

0511 532-6474
familienaudit@mh-
hannover.de

**Ulrike Gebel**

Koordinatorin WEP 2.0 –
Wiedereinstieg nach der
Elternzeit für die Pflege

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

**Maria Neumann**

Koordinatorin Ina-
Pichlmayr-Mentoring

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

**Carina Schwarz**

Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten

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

Lennart Ulrich

Studentische Hilfskraft

0511 532-6502
Ulrich.Lennart@mh-
hannover.de

**Oliver Diegmann**

Studentische Hilfskraft

0511 532-6502
Diegmann.Oliver@mh-
hannover.de

**Claudia Froböse**

Koordinatorin Gleichstellung
in DFG-Forschungsverbänden

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

**Andrea Kroß**

Mitarbeiterin mit
Arbeitsschwerpunkt
pflegende Angehörige

0511 532-6502
familienaudit@mh-
hannover.de

**Nadine Pasel**

Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten

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

**Annika Stetefeld**

Studentische Hilfskraft

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

**Iris Wiczorek**

Assistentin der
Gleichstellungsbeauftragten

0511 532-6501
Gleichstellung@mh-
hannover.de

**Ann-Kristin Drewke**

Stellv. Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten

0511 532-6474
Drewke.Ann-Kristin@mh-
hannover.de

**Alena Fröse**

Studentische Hilfskraft

0511 532-6502
Froese.alena@mh-hannover.de

**Henriette Meyer**

Wissenschaftliche Hilfskraft
Mentoring

0511 532-6502
Meyer.Henriette@mh-
hannover.de

**Wiebke Schilbach**

Wissenschaftliche Hilfskraft
„Der Weg nach oben“

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

**Jessica Tuncel**

Studentische Hilfskraft

0511 532-6502
Tuncel.Jessica@mh-
hannover.de

Medizinische Hochschule Hannover

OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Tel.: 0511 532-6501

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: Gleichstellung@mh-hannover.de

www.mh-hannover.de/gleichstellung.html