



Medizinische Hochschule
Hannover

**Zwischenbericht
der Medizinischen Hochschule Hannover
zur Umsetzung
der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards
der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**

Anschrift: Medizinische Hochschule Hannover
Carl-Neuberg-Straße 1
30625 Hannover

Tel.: 0511 / 532 6000
Fax: 0511 / 532 6003

E-mail: Bitter-Suermann.Dieter@mh-hannover.de

Internet: www.mh-hannover.de

Präsident und Vorstand für Forschung und Lehre der MHH

Prof. Dr. med. Dieter Bitter-Suermann

Hannover, den 15.02.2011

Grundlage dieses Zwischenberichts ist die Beratung und Beschlussfassung in allen relevanten Kommissionen und Gremien der Medizinischen Hochschule Hannover

beraten in der Senatskommission für Gleichstellung am 14.12.2010 und 01.02.2011

in der Forschungskommission am 07.02.2011

in der Sektion I am 01.02.2011

in der Sektion II am 26.01.2011

in der Sektion III am 01.02.2011

in der Sektion IV am 02.02.2011

im Senat am 09.02.2011

verabschiedet vom Präsidium am 15.02.2011

Vorbemerkung zur Struktur der Medizinischen Hochschule Hannover

Die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) wurde im Jahre 1965 als eigenständige medizinisch-universitäre Einrichtung gegründet. Konzipiert war sie als Reformuniversität mit den Schwerpunkten Humanmedizin und Zahnmedizin mit dem Ziel, insbesondere in der klinischen Medizin zum Einen viele eigenständige, spezielle Forschungseinrichtungen zu etablieren und mit wissenschaftlichen und klinischen Ressourcen auszustatten (diversifiziertes Departmentsystem) und zum Anderen für die geplante Zahl von 144 Studierenden der Humanmedizin einen themenorientierten, praxisnahen Unterricht anzubieten.

Heute ist die Hochschule in 70 Institute bzw. Kliniken gegliedert und bietet den knapp 3.000 Studierenden die folgenden Studiengänge an:

- Humanmedizin (Modellstudiengang mit Staatsexamen)
- Zahnmedizin (Staatsexamen)
- Biomedizin (Master)
- Biochemie (Master)
- Ergänzungsstudiengang Bevölkerungswesen und Gesundheitswesen
- Lingual Orthodontics (Master)
- Hebammenwissenschaften (Master) und
- die in der ‚Hannover Biomedical Research School‘ zusammengefassten internationalen Promotionsstudiengänge „Molecular Medicine“, „Infection Biology“ und „Regenerative Science“.

Auf eine Besonderheit im Vergleich zu allen anderen in der DFG zusammengeschlossenen Universitäten muss hingewiesen werden:

1. Die MHH ist die einzige eigenständige medizinische Spartenuniversität. Sie kann daher hinsichtlich der statistisch abbildbaren Gleichstellungserfolge nicht mit einer Volluniversität verglichen werden, bei der die große Zahl von Fakultäten zu im Durchschnitt oft sehr viel höheren Frauenanteilen führt. Direkt vergleichbar wäre die MHH nur mit den anderen 35 medizinischen Fakultäten.

2. Damit repräsentiert die MHH auch als Fakultät im Vergleich zu den anderen klassischen Fakultäten eine zweite Besonderheit: Nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch Leistungen in der Krankenversorgung der Universitätsklinik der Maximalversorgungsstufe bestimmen die Auswahlkriterien in den durchschnittlich 60 bis 70 Fachdisziplinen der Medizin, von denen zwei Drittel klinisch orientiert sind. Damit entsteht das Problem, dass die Anzahl an berufbaren Frauen häufig gegen Null geht.

3. Um dies zu belegen, wird in diesem Bericht auf Daten der vom Medizinischen Fakultätentag in Abstimmung mit den Wissenschaftsministerien der Länder am 01.11.2010 herausgegebenen „Landkarte Hochschulmedizin“ eingegangen (s.u. Pkt. A. 2). Die dort nach Geschlecht aufgeschlüsselten Zahlen von C4/W3- und C3/W2-Professuren im Jahre 2008 wurden den entsprechenden Daten der MHH für die Jahre 2008 und 2011 gegenübergestellt. Ausgewertet nach Geschlecht und Berufungsergebnis wurden außerdem die Bewerbungen aller W3- und W2-Berufungsverfahren der MHH in den letzten sechs Jahren. Dazu sollte angemerkt werden, dass die MHH sowohl in Forschungsleistung (belegt durch eine Spitzenposition der MHH im Forschungsranking der DFG) wie auch in der Krankenversorgung als Supramaximalversorgungseinrichtung hoch attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber ist.

A STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die strategische Verantwortung für das Thema Gleichstellung liegt beim Präsidium der MHH und wird unmittelbar vom Präsidenten der Hochschule und Vorstand für Forschung und Lehre (PM1) wahrgenommen.

Gemäß § 11 der Grundordnung bildet der **Senat eine ständige Kommission für Gleichstellung (KfG)**, der je zwei Mitglieder aus allen Mitgliedergruppen angehören. Auf Vorschlag der Kommission ernennt der Präsident die Vorsitzende. Zu den Aufgaben der Kommission gehören

- die Erarbeitung und Beschlussempfehlung für die Umsetzung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule
- die Erarbeitung eines Vorschlags zur Besetzung der Stelle der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten nach § 42 Abs. 1 Satz 1 NHG zur Beschlussfassung durch den Senat sowie
- die Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die KfG fungiert als Beirat bzw. Lenkungsausschuss für Projekte und ständige Aufgaben im Bereich Gleichstellung, beispielsweise für ein Habilitations- und ein Mentoring-Programm (s.u. Pkt. 3.3).

Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des audit familiengerechte hochschule begleitet ebenfalls ein **Beirat**, der aus Mitgliedern aller Hochschulgruppen zusammengesetzt ist. Mitglieder sind auch der **Vizepräsident** und Vorstand für Wirtschaftsführung und Administration (PM3), der Forschungsdekan und die Leitung des Personalmanagements. Fachlich unterstützt wird der Beirat u.a. durch die Abteilungen Personalentwicklung, Studiendekanat und Pressestelle.

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals gibt es ein aus ESF- und BMAS-Mitteln finanziertes Pilotprojekt zur Wiedereingliederung von weiblichen Beschäftigten der Gesundheits- und Krankenpflege nach der Elternzeit, das dem **Vizepräsidenten** und Vorstand für Krankenversorgung (PM2) zugeordnet ist. Es wird von einem **Beirat** unterstützt, in dem auch die **Geschäftsleitung Pflege** Mitglied ist.

Die Förderung biomedizinischer und psychosozialer Geschlechterforschung ist organisatorisch im **Kompetenzzentrum** für geschlechtersensible Medizin angesiedelt. An der Thematik interessierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter zahlreiche Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter haben sich im Dezember 2009 zu diesem Kompetenzzentrum zusammengeschlossen, das aus einer Initiative des **Studiendekans** und der Gleichstellungsbeauftragten hervorgegangen ist.

Gleichstellung und Familienorientierung sind in den Grundsatz- und Zielvereinbarungstexten der Hochschule verankert: Gemäß § 1 Satz 3 und 4 der **Grundordnung** fördert die MHH bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. In der Grundordnung festgeschrieben sind auch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie und die Unterstützung der geschlechtersensiblen Medizin. Die zum **Modellstudiengang** Medizin an der MHH erlassenen **Ordnungen** sind in besonderem Maße den Zielen des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes verpflichtet. In den **Zielvereinbarungen** 2010-2012 mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen hat sich die MHH zur strukturellen Implementierung

von Gleichstellungsaspekten und des Gender Mainstreaming Konzeptes sowie zur Förderung der Familienfreundlichkeit verpflichtet.

Im Jahr 2008 hat die MHH einen **Gleichstellungsplan** in Kraft gesetzt, der Ziele und Maßnahmen zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern festschreibt und bis zum Jahr 2013 Gültigkeit hat. Der Gleichstellungsplan trat an die Stelle des bis dahin geltenden Frauenförderplans und schreibt wichtige Maßnahmen daraus fort.

Als eine der ersten Hochschulen in Niedersachsen hat die MHH im Jahr 2005 das **Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule** erlangt. Im Zielvereinbarungsdokument verpflichtete sich die Hochschule auf Ziele und Maßnahmen in acht Handlungsfeldern, darunter wichtige Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. 2008 erfolgte mit neuen Zielen und Maßnahmen die Re-Auditierung.

Die organisatorische Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt unmittelbar im direkt dem Präsidenten unterstellten **Präsidialamt** (z.B. Familien-LOM Vergabe, Gleichstellung in Berufungsverfahren/Dual career) sowie im von der Gleichstellungsbeauftragten geleiteten **Gleichstellungsbüro** (s.u. 1.3). Die Gleichstellungsbeauftragte ist Beauftragte des Präsidiums und direkt dem Präsidenten (PM1) zugeordnet.

1.2 Einbindung dezentraler Einheiten

Die **Institute und Kliniken** der MHH sind im Rahmen ihres Budgets autonom und bringen sich mit eigenen Initiativen in die Gleichstellungsstrategie der Hochschule ein. Sie werben nach den Kriterien der DFG hochschulintern Gelder aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) für Forschung ein und geben diese anteilig an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weiter.

Die Institute und Kliniken unterstützen die unter Pkt. 3.3 vorgestellten Maßnahmen zur individuellen Lebensentwurfsgestaltung bzw. setzen sie um: Klinik- und Institutsleitungen stellen geförderte Habilitandinnen von Routineaufgaben frei. Mit dem von den Kliniken eingeworbenen Familien-LOM finanzieren sie beispielsweise Coaching für Wissenschaftlerinnen sowie Tagungsreisen und Kinderbetreuung. Klinik- und Institutsleitungen motivieren eigene Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Mentoring-Programm und engagieren sich als Mentorinnen und Mentoren für die Mitarbeiterinnen anderer Abteilungen. Soweit es vom Arbeitsablauf der Klinik her möglich ist, setzen die Institute und Kliniken selbstständig besondere Modelle der Arbeitszeitgestaltung um, die vor allem der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugute kommen (s.u. Pkt. 3.1).

1.3 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Die MHH besitzt eine starke Tradition, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch professionalisierte Gleichstellungsarbeit aktiv voran zu bringen. Seit 2004 nutzt sie hierzu in vollem Umfang die vom Niedersächsischen Hochschulgesetz (insbes. § 42) eröffneten Möglichkeiten und beschäftigt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Wahlamt), die das Gleichstellungsbüro leitet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist einerseits Interessenvertreterin, andererseits bündelt das Gleichstellungsbüro in enger Abstimmung mit dem Präsidium Serviceleistungen in den Bereichen Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit. Das Gleichstellungsbüro ist zugleich die Geschäftsstelle der Senatskommission für Gleichstellung. Für das Gleichstellungsbüro mit dem im Rahmen des audit familiengerechte hochschule etablierten Familienservice für Studierende und Beschäftigte stellt die Hochschule ein Budget (Personal- und Sachmittel) in Höhe von jährlich ca. 318.000 € zur Verfügung. Im

Gleichstellungsbüro angesiedelt ist außerdem das Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen, für das die MHH weitere 50.000 € bereitstellt. Auch das Habilitationsprogramm für Wissenschaftlerinnen, das die Hochschule mit 150.000 € jährlich ausgestattet hat, wird über eine Kostenstelle des Gleichstellungsbüros abgewickelt. Für Projekte, die der Erprobung neuer Gleichstellungsmaßnahmen dienen, wirbt die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich Drittmittel ein.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet im Hochschulrat sowie in allen Gremien und Kommissionen der Hochschule mit, insbesondere im Senat, in der Kommission für Gleichstellung, in der Forschungskommission sowie in Berufungskommissionen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zudem Sprecherin des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin. Sie ist bei Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und berät und unterstützt Frauen in schwierigen Situationen. Als wachsendes Handlungsfeld ist seit einigen Jahren die Beratung für Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Drittmittelanträgen hinzugekommen. Aufgrund der Gremienarbeit hat die Gleichstellungsbeauftragte einen vertieften Einblick in die Strukturen und die Planung und Entwicklung der Hochschule. Durch die individuelle Beratung ist sie zudem mit der Situation der weiblichen Beschäftigten und Studierenden gut vertraut. Dies bietet die Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung passgenauer Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit an der MHH.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die über 40 Jahre historisch gewachsene personelle Grundausrüstung für Forschung und Lehre an die Kliniken und Institute der MHH wurde ab dem Jahr 2005 in drei Leistungskategorien umgestaltet. Dadurch fand bis Ende 2006 eine Reduktion der bisherigen personellen Grundausrüstung um 12,4 Mio. € über die gesamte MHH statt. Zwischen den drei Stufen kann im Dreijahresrhythmus nach Leistung ein Auf- oder Abstieg stattfinden. Gemäß den Empfehlungen der DFG zur leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) wurde für das Jahr 2005 eine leistungsorientierte Zulage an die Kliniken und Institute in Höhe von 6 % und ab dem Jahr 2006 in Höhe von 20 % des disponiblen Landeszuschusses für Forschung und Lehre eingeführt. Somit werden ab dem Jahr 2006 jährlich 20 Mio. € nach den DFG-Kriterien an die wissenschaftlichen Kliniken und Institute vergeben. Die Anteilsberechnungen basieren auf dem running average der Impactfaktoren und Drittmittelzahlen der drei Vorjahre. Die Drittmittel und die Publikationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen (bis einschließlich W2) werden mit einem **1,5 Faktor bei der LOM-Berechnung** bewertet. Im Jahre 2010 wurden 2,2 Mio. € allein für den Frauenfaktor ausgeschüttet. Dadurch entsteht für die Institute und Kliniken ein zusätzlicher Anreiz, junge Wissenschaftlerinnen einzustellen und zu fördern. Die Hälfte der ausgeschütteten LOM-Mittel stehen den Kliniken und Instituten für übergreifende Maßnahmen zur Forschungsförderung zur Verfügung, die andere Hälfte wird an die jeweiligen Arbeitsgruppen ausgeschüttet. LOM-Mittel können innerhalb von zwei Jahren sowohl als Sach- und Personal- wie auch als Investitionsmittel verwendet werden.

Die MHH beteiligt sich an bundesweiten Ausschreibungen und Wettbewerben in den Bereichen Gleichstellung und Familienförderung. Im Jahr 2005 hat sich die MHH zum ersten Mal der Auditierung als **familiengerechte Hochschule** durch die Hertiestiftung unterzogen. Dabei wurden in einem mehrstufigen Prozess mit einer Projektgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern aller Hochschulgruppen Ziele und Maßnahmen in acht Handlungsfeldern erarbeitet. Parallel wurden umfangreiche Informationen über die Hochschule bereitgestellt, und vom Personalmanagement wurden Daten über die Beschäftigten und Studierenden und ihre Familiensituation aufbereitet. Das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule wurde am 21. Mai 2005 für drei Jahre erteilt. Die Ziele und Maßnahmen integrierten die bereits vorhandenen Gleichstellungsinstrumente, eröffneten aber insbesondere in den Bereichen ‚Service für Familien‘, ‚Personalentwicklung‘ und ‚Führungskräfteentwicklung‘ auch neue

Perspektiven. Im Jahr 2008 erneuerte die MHH mit weiteren Zielen und Maßnahmen das audit-Zertifikat. Aktuell wird die zweite Re-Auditierung vorbereitet.

Das audit familiengerechte hochschule hat einen fortdauernden Entwicklungsprozess eingeleitet, der nicht nur auf die Struktur, sondern auch auf die Kultur der Hochschule einwirkt. In vorbereitenden Gesprächen für die 2. Re-Auditierung der MHH als familiengerechte Hochschule wurde vorgeschlagen, Gender controlling im Rahmen des sog. Konsolidierungsverfahrens als Schwerpunkt zu bearbeiten. Über eine mögliche Zertifizierung des Krankenhausbetriebs wird am 16.03.2011 in der Klinikkonferenz beraten.

2008 wurde die MHH nach einer bundesweiten Ausschreibung als eine von acht Hochschulen in den best practice-Club **Familie in der Hochschule** aufgenommen und erhielt einmalig eine Förderung der Robert-Bosch-Stiftung in Höhe von 100.000 €. Die MHH nutzte diese Mittel zur Umsetzung von zwei Teilprojekten zur gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung: Zum einen wurde ein zweitägiges Modul zu Familien- und Genderkompetenz konzipiert und ab 2009 dauerhaft in die modular aufgebaute Führungskräfteentwicklung integriert. Zum anderen wurde 2009 das **Familien-LOM**, ein Anreizsystem zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Ärztinnen nach der Elternzeit, eingeführt. Kliniken der MHH erhalten danach einen Betrag von 12.000 Euro, wenn eine dort beschäftigte Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Hintergrund ist die besonders schwierige Situation von Ärztinnen, die ihre klinische Tätigkeit einschließlich der Ausbildung zur Fachärztin mit einer Forschungskarriere verbinden wollen und zugleich Familienaufgaben wahrnehmen. Ziel ist es, an der MHH eine verbesserte Akzeptanz von Ärztinnen zu erreichen, um Vorbehalte in der Einstellung von Frauen abzubauen. Eine Verwendung der Mittel zugunsten von Gleichstellungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Familienförderung durch die Klinik ist erwünscht; für die konkrete Verwendung gibt es keine zentralen Vorgaben.

Die Mittelvergabe erfolgt anhand von Routinedaten des Personalmanagements. Die organisatorische Abwicklung erfolgt unmittelbar im Präsidialamt unterstützt durch das Gleichstellungsbüro. Die 2009 erstmals ausgezahlten Mittel stammten zum Teil von der Robert Bosch Stiftung (65.000 €). Seit 2010 übernimmt die MHH die Kosten vollständig selbst. Bisher wurde 38 mal Familien-LOM vergeben; dafür wurden MHH Mittel in Höhe von 391.000 € eingesetzt. Die Maßnahme ist verstetigt.

Die MHH nutzt seit 2008 die Balanced Scorecard als strategisches Steuerungsinstrument. Gleichstellungs- und familienbezogene Ziele werden dort aufgeführt. Über konkrete Zielvereinbarungen werden sie auf die einzelnen Organisationseinheiten und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heruntergebrochen. Ein systematisches Controlling sichert die Zielerreichung.

1.5 Förderung geschlechtersensibler Medizin

Die Medizinische Hochschule Hannover unterstützt mit großem Engagement das zukunftsweisende Forschungsfeld der **geschlechtersensiblen Medizin**, in dem sich insbesondere Wissenschaftlerinnen engagieren. Mehrfach konnten an der MHH Mittel zur Unterstützung entsprechender Projekte eingeworben werden. Zwei Mal waren aus dem Maria-Goeppert-Mayer-Programm des Niedersächsischen Wissenschaftsministeriums geförderte Gastprofessorinnen an der MHH tätig. 2006 konnte das Gleichstellungsbüro mit Projektmitteln des MWK eine Umfrage zum Interesse und Bedarf an geschlechtersensibler Medizin unter den Lehrenden durchführen. 2008 wurde ein Projekt zur Implementierung geschlechterspezifischer Inhalte in das Curriculum des Modellstudiengangs Hannibal eingeworben. Eine Workshopreihe, die Ende 2008 startete und bis heute durchgeführt wird, machte die Thematik den Lehrenden und Studierenden sowie weiteren Interessierten bekannt. 2010 fand eine stark beachtete internationale Tagung an der MHH statt.

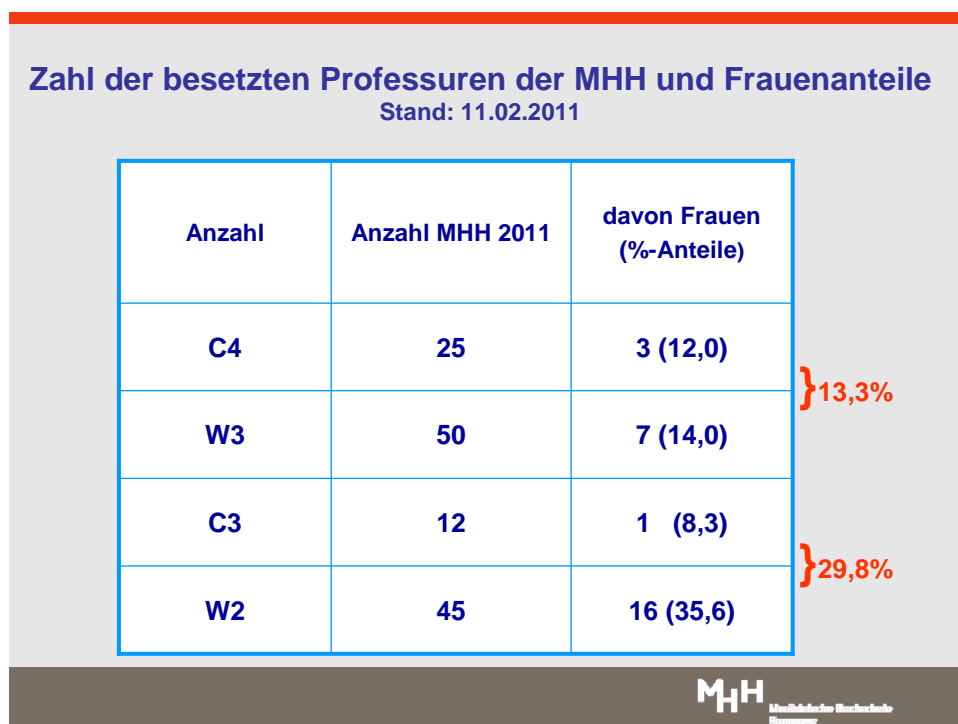
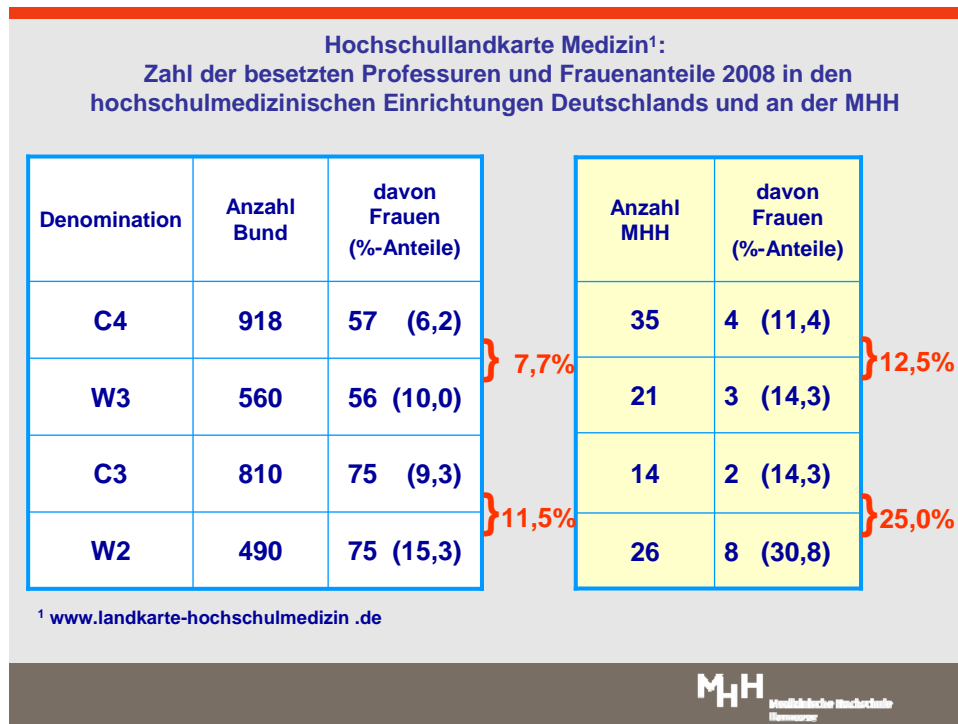
Mit der Gründung des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin, an dem zahlreiche Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter beteiligt sind, wurde die Thematik an der MHH verstetigt. Gegenwärtig bewirbt sich die MHH um eine Professur mit einer Denomination für biomedizinische Geschlechterforschung im Rahmen des vom Niedersächsischen Wissenschaftsministerium erneut ausgeschriebenen Maria-Goeppert-Mayer-Programms.

2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die MHH erhebt seit 2002 regelmäßig Daten zur Gleichstellung: Für den **Gleichstellungsbericht** der MHH werden vom Personalmanagement und vom Studierendensekretariat in zweijährlichem Rhythmus Zahlen zur Verfügung gestellt, die über die Zusammensetzung der Studierendenschaft und des Personals nach Geschlecht Auskunft geben. Bezogen auf das Personal werden auch Daten zu befristeten/unbefristeten Verträgen und zu Vollzeit-/Teilzeitverträgen geschlechterspezifisch erhoben. Die Daten werden in der Senatskommission für Gleichstellung, in den Sektionen der MHH und im Senat der MHH diskutiert und gemeinsam mit dem Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und auch auf der Internetseite der MHH zur Verfügung gestellt. Im Rahmen des **audit familiengerechte hochschule** erhebt die MHH in jährlichen Abständen Daten zu Frauen und Männern mit Familienverantwortung und nutzt diese Daten, um neue Ziele und Maßnahmen zur formulieren.

Innerhalb des Programms zur ‚**Hochschulinternen Leistungsförderung (HiLF)**‘ der MHH, in dem Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern der Hochschule eine Anschubfinanzierung nach hochschulinterner Begutachtung für Drittmittelprojekte gewährt wird, wurden seit Einführung des Programms im Jahr 1998 bis zum Jahr 2009 326 Anträge gefördert, davon 25,5 % von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Förderquote der Anträge von Wissenschaftlerinnen in diesem Programm betrug bis zu diesem Zeitpunkt 43,0 %, die von Wissenschaftlern 57,7 %. Ab dem Jahr 2010 wurden auf hochschulinternen Informationsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler gezielt Wissenschaftlerinnen auf dieses Förderinstrument hingewiesen und die individuelle Beratung zur Antragstellung verbessert. Im vergangenen Jahr (2010) wurden 35 Anträge von Frauen und 43 Anträge von Männern gestellt, die Förderquote der Antragstellerinnen lag bei 34,3% und die der Antragsteller bei 30,2 %. Das Informations- und Beratungsangebot in diesem Förderinstrument soll zukünftig weiter verbessert werden.

In der Medizin ist der Anteil der Frauen an den immatrikulierten Studierenden bundesweit auf über 60 % angestiegen und wird, bei zumindest gleichbleibender Verteilung der Anfängerzahlen, in den nächsten Jahren auf 70 % ansteigen. Der Frauenanteil unter den Promovierenden und dem wissenschaftlichen Personal auf Qualifizierungsstellen liegt bei über 50 %, sinkt dann aber bundesweit bis zur Qualifikationsstufe der Habilitation auf unter ein Drittel. Bundesweit waren im Jahre 2008 gemäß der Erhebung des Medizinischen Fakultätentages in der „Landkarte Hochschulmedizin“ 11,5 % aller W2- bzw. C3-Professuren und 7,7 % der W3- bzw. C4-Professuren mit Frauen besetzt. Zum gleichen Zeitpunkt waren an der MHH 25 % der W2/C3-Professuren und 12,5 % der W3/C4-Professuren mit Frauen besetzt. Diese Anteile konnten bis heute auf 29,8 % der W2/C3- und 13,3 % der W3/C4-Professuren gesteigert werden. Da die C-Besoldung im Jahre 2003 durch die W-Besoldung abgelöst wurde, geben die Zahlen zu den Frauenanteilen an den W3-Professuren (14 %) und W2-Professuren (35,6 %) die dynamische Entwicklung besser wieder.



Die MHH hat sich in den vergangenen Jahren bemüht, den Anteil der Frauen auf Lehrstühlen zu steigern, indem in Berufungsverfahren überproportional Bewerberinnen zu Vorstellungsvorträgen eingeladen wurden. Jedoch ist die Anzahl von qualifizierten Bewerberinnen insbesondere auf klinische Professuren bisher noch gering, obwohl die MHH sowohl im Hinblick auf ihre Forschungsleistung (belegt durch eine Spitzenposition im Forschungsranking der DFG) als auch in der Krankenversorgung als Supramaximalversorgungseinrichtung hoch attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber ist. Seit dem Jahr 2005 bis zum jetzigen Zeitpunkt fanden an der Hochschule 38 abgeschlossene Berufungsverfahren zur Besetzung von W3-Lehrstühlen statt – derzeit laufen 12 weitere Besetzungsverfahren. Auf diese

Ausschreibungen gingen insgesamt 675 Bewerbungen ein, 78 von Frauen (= 11,6 %). Zu hochschulöffentlichen Vorträgen wurden insgesamt 224 Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, davon 35 Frauen (=15,6 %). Von den besetzten 38 W3-Lehrstühlen wurden 5 mit Frauen besetzt (13,2 %). In zwei W3-Berufungsverfahren wurde seitens der berufenen Frauen der Ruf an die MHH wegen Bleibeangeboten oder konkurrierenden Rufen abgelehnt.

Die MHH ist bestrebt, den Anteil von Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen. Sie hat deshalb Maßnahmen ergriffen, um Wissenschaftlerinnen bei der Bewerbung zu unterstützen. Es wird konsequent darauf geachtet, dass ein möglichst hoher Anteil von Frauen als Mitglieder in Berufungskommissionen erreicht wird. In den letzten vier Jahren waren 36,5 Prozent der Mitglieder in Berufungskommissionen Frauen.

3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Aufgabe der MHH ist es, an 365 Tagen rund um die Uhr Krankenversorgung auf höchstem Niveau sicher zu stellen. Lehre und Forschung sind auf die Klinik ausgerichtet, und eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten findet ihre Grenzen naturgemäß dort, wo die Patientenbetreuung gewährleistet werden muss. Gleichwohl gibt es in Bereichen, in denen dies organisatorisch möglich ist, an der MHH sowohl Teilzeitmodelle mit unterschiedlichen Stellenanteilen (zwischen 50 % und 90 % einer Vollzeitstelle) als auch Jobsharing, flexible Arbeitszeiten und Heimarbeitsplätze. Genutzt werden diese Instrumente insbesondere in den nichtklinischen Fächern (z.B. in der Zell- und Molekularpathologie) aber auch in der Zahnklinik und in der Anästhesiologie, einem großen Fach mit einem hohen Frauenanteil unter den Ärztinnen. Die Umsetzung liegt jeweils in der Hand der Abteilungsleiterin bzw. des Abteilungsleiters und der leitenden Oberärztinnen und Oberärzte. Insgesamt arbeiten an der MHH nach den neuesten Zahlen (Stand 31.12.2010) im Bereich der Ärzteschaft 26 % der Frauen und 7 % der Männer in Teilzeit. Bei den Beschäftigten, die nach dem Tarifvertrag der Länder nach E13 eingruppiert sind, haben 56 % der Wissenschaftlerinnen und 34 % der Wissenschaftler eine Teilzeitstelle.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die MHH ist die Hochschule mit der bundesweit höchsten Zahl an Kinderbetreuungsplätzen. Derzeit können den Beschäftigten und Studierenden in drei **Kindertagesstätten** 380 Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden, davon 150 Plätze für Kinder unter drei Jahren (Krippenplätze). Alle Kindertagesstätten befinden sich auf dem Gelände der MHH, sie haben großzügige Öffnungszeiten, die den Bedürfnissen einer Medizinischen Universität gerecht werden, und in allen Kindertagesstätten wird bilinguale Spracherziehung (Englisch) und musikalische Früherziehung angeboten.

Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der MHH in der ältesten Betriebskindertagesstätte mit 169 Plätzen wurden in den vergangenen Jahren ständig ausgebaut und qualitativ optimiert. Zunächst wurden 2004 erstmalig 10 Krippenplätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen geschaffen, um diesen Frauen den gewünschten raschen Wiedereinstieg nach der Elternzeit in den Beruf zu ermöglichen. 2007 wurde die Tagesstätte „Die Hirtenkinder“ eröffnet, die auf der Elterninitiative „Peppino“ aufbaute und für deren Ausbau erhebliche Drittmittel (350.000 €), insbesondere von der Wilhelm-Hirte-Stiftung eingeworben werden konnten. „Die Hirtenkinder“ wurden im Jahr 2009 erweitert und bieten nun insgesamt 80 Betreuungsplätze (30 Krippen-, 50 Kindergartenplätze) an. Insbesondere Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in großen Drittmittelprojekten arbeiten, nutzen diese Einrichtung. 2010 konnte durch einen Neubau die KiTa „Weltkinder“ eröffnet werden, womit

zusätzlich 131 neue Plätze geschaffen wurden. Die BetriebsKiTa wurde 2008 renoviert, um mehr Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Krippenalter zu schaffen (nun 60). 2010 wurde sie in „Campuskinder“ umbenannt. Im Überblick stellt sich das Kinderbetreuungsangebot der MHH aktuell folgendermaßen dar:

	Krippenplätze	Kindergartenplätze	Hortplätze	gesamt
Campuskinder	60	69	40	169
Hirtenkinder	30	50	-	80
Weltkinder	65	66	-	131

Neben der Kindertagesbetreuung hat die MHH im Rahmen des audit familiengerechte hochschule viele weitere **flexible Angebote der Kinderbetreuung** geschaffen und den Service für Familien ausgebaut. Im Gleichstellungsbüro wurde seit 2005 ein Betreuer/innen/pool für die Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, bei Prüfungen und auch in Zeiten der Prüfungsvorbereitung aufgebaut. 2006 wurde eine Umfrage zum Kinderbetreuungsbedarf durchgeführt. Sukzessive wurden eine Herbst- und Osterferienbetreuung in Kooperation mit dem Hochschulsport (ab 2006) und eine Sommerferienbetreuung in Kooperation mit der AWO (ab 2008) etabliert. Ein Still- und Wickelraum wurde 2007 eingerichtet, weitere Wickelmöglichkeiten wurden geschaffen, und Räumlichkeiten für eine Notfallkinderbetreuung wurden umgebaut und ausgestattet. Die Notfallkinderbetreuung wurde 2008 in Kooperation mit der pme Familienservice GmbH eingerichtet. Alle Angebote der flexiblen Kinderbetreuung sind verstetigt.

Ein breites Angebot an Fortbildungsveranstaltungen, die inhaltlich und organisatorisch im Gleichstellungsbüro verantwortet werden, wurde in das Fort- und Weiterbildungsprogramm der MHH aufgenommen, darunter Workshops für Väter, Seminare für werdende Eltern und seit zwei Jahren auch Workshops für Frauen und Männer mit zu pflegenden Angehörigen.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Mit Dienstantritt werden die **neuberufenen Professorinnen und Professoren**, durch den Präsidenten der MHH begrüßt und zu einer Einführungsveranstaltung der MHH eingeladen, bei der sich die relevanten Abteilungen der Verwaltung vorstellen. Zur ersten Orientierung wird ihnen ein „Merkblatt für neuberufene Professorinnen und Professoren“ ausgehändigt.

Zusätzlich werden die neuberufenen Professorinnen und Professoren ein ganzes Jahr nach Dienstantritt durch die Referentin für Berufsangelegenheiten betreut. Sie ist Ansprechpartnerin für alle auftauchenden Fragen im Rahmen der Umsetzung von Berufungszusagen bzgl. Räumen, Investitionen und Personal und stellt die Verbindung zu den Mitgliedern des Präsidiums wie auch zur Verwaltung (z.B. Personalmanagement, Finanz-/Drittmittelabteilung) her oder klärt die Fragen direkt mit den entsprechenden Stellen. Auf die Möglichkeit der Unterstützung von **Dual Career Paaren** werden die zu Berufenden bereits in den Berufungsverhandlungen hingewiesen, und es wird geklärt, welcher Unterstützungsbedarf ggf. besteht.

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben und bereits über sichtbare Vorleistungen verfügen, vergibt die MHH jährlich **Habilitationsfördermittel** in Höhe von 150.000 Euro. Die Mittel dienen der Freistellung von Routineaufgaben zugunsten eigener wissenschaftlicher Arbeit. Die Maßnahme wurde 2004 gemäß dem damaligen Frauenförderplan eingeführt und kontinuierlich ausgebaut. Im ersten Jahr wurden 75.000 Euro bereitgestellt und eine Habilitation und

zwei Promotionen gefördert. Ab dem zweiten Jahr wurden ausschließlich Habilitationen gefördert. 2008 verdoppelte das Präsidium die bereit gestellte Summe; seitdem werden jährlich vier Wissenschaftlerinnen unterstützt.

Die Ausschreibung der Habilitationsfördermittel, das Auswahl- und das Umsetzungsverfahren werden im Gleichstellungsbüro organisatorisch gesteuert. Die Auswahl der zu fördernden Wissenschaftlerinnen trifft die Kommission für Gleichstellung im Einvernehmen mit dem Präsidenten und dem Forschungsdekan. Bis heute wurden 23 Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Förderung aufgenommen. Fünf Habilitationen wurden abgeschlossen; drei Habilitationsverfahren sind eröffnet. Eine Wissenschaftlerin wurde auf eine Professur berufen. Die Habilitationsförderung erfolgt aus MHH Mitteln über eine Kostenstelle des Gleichstellungsbüros; die Maßnahme ist verstetigt.

Ebenfalls seit 2004 führt die MHH kontinuierlich ein vierzehnmonatiges **Mentoring-Programm** für Wissenschaftlerinnen durch, das aus verschiedenen Bausteinen besteht: Im Vordergrund steht die Mentoring-Partnerschaft einer Nachwuchswissenschaftlerin mit einer Professorin oder einem Professor der MHH als Mentorin bzw. Mentor. Zum Programm gehören außerdem Workshops und Seminare, in denen außerfachliche Kompetenzen, z.B. zu Führungskompetenz, Konfliktmanagement und Drittmittelwerbung vermittelt werden. Ergänzend erhalten die Mentees Gruppencoachings und ihre Netzwerkbildung wird unterstützt. Seit dem Programmdurchlauf 2007/2008 werden auch einige Wissenschaftlerinnen anderer Hochschulen in das Programm aufgenommen (zwei bis vier pro Durchlauf). Mit dem Programmdurchlauf 2007/2008 wurde zusätzlich der Baustein Expert/innengespräch eingeführt, zwei- bis dreistündige Veranstaltungen, in denen Expertinnen und Experten zu von den Mentees gewünschten Themen Rede und Antwort stehen. Seit dem Start des aktuellen Durchlaufs 2010-2012 ist das Programm nach einer der ersten Professorinnen der MHH benannt und trägt nun den Namen Ina Pichlmayr-Mentoring.

Im Mentoring-Programm der MHH konnten bereits über hundert Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen gefördert werden. Zahlreiche Karriereschritte, darunter auch Berufungen auf Professuren sind belegt. Das Ina Pichlmayr-Mentoring der MHH wurde vor Kurzem in das bundesweite Evaluationsprojekt „Aufwind mit Mentoring“ aufgenommen, das im Detail Aufschluss über die Wirksamkeit des Programms als Mittel der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bringen soll. Die Finanzierung des MHH Mentoring-Programms für Wissenschaftlerinnen erfolgte in den ersten beiden Durchläufen (2004 und 2005/2006) aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms, eingeworben über das Niedersächsische Wissenschaftsministerium. Seit dem dritten Programmdurchlauf hat die MHH die Finanzierung übernommen. Die MHH Mittel werden durch die Kostenbeiträge externer Teilnehmerinnen ergänzt. Das Mentoring-Programm der MHH ist verstetigt.

4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Bei der Zusammensetzung von Berufungskommission wird ein hoher Frauenanteil angestrebt. Im Rahmen von Berufungsverfahren berücksichtigt die MHH bei der Bewertung der wissenschaftlichen und klinischen Leistungen die Familienpflichten, die die Bewerberinnen und Bewerber übernommen haben, gemäß den Empfehlungen der DFG. Kommen Frauen für eine Berufung in die engere Wahl, wird gezielt nach Gutachterinnen gesucht, um eine geschlechtsbezogene Verzerrung bei den externen Gutachten auszuschließen.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Instrumente der MHH, die dazu beitragen, persönliche Abhängigkeiten abzuschwächen, wurden in den Abschnitten 1.4 ‚Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung‘ und 3.3 ‚Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen‘ genannt. Es sind insbesondere

- Frauenfaktor 1,5 bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) für Forschung
- Familien-LOM
- Ina Pichlmayr-Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Habilitationsförderprogramm für Wissenschaftlerinnen.

Unterstützend wirkt sich aus, dass die Wissenschaftlerinnen in Konfliktfällen den Rat und die Vermittlung der gemäß den Richtlinien der DFG bestellten Ombudsperson nutzen können und auch Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte in Anspruch nehmen können, was oftmals als Erstberatung oder wegweisende Beratung genutzt wird.

5 Gleichstellungsinstrumente der MHH im Überblick

Gleichstellungsinstrumente der MHH im Überblick, Stand 15.02.2011									
Maßnahmen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
WEP - Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege							2010 Pilotprojekt, Finanzierung ESF & BMAS & MHH 305.972 € (bis 2013)		
Familien LOM						2009 Pilotprojekt, Finanzierung R. Bosch Stiftung 65.000 & MHH 223.000 €	2010 Finanzierung MHH 168.000 €, verstetigt		
Professorinnenprogramm						2009 Finanzierung MWK & BMBF & MHH 2.250.000 € (bis 2014)			
Wiedereinstieg für Technische Assistentinnen					2008 Pilotprojekt, Finanzierung MHH	2009 Finanzierung MHH, verstetigt 179.508 € Personalkosten gesamt (2008-2010)			
Kinder-Notfallbetreuung (pme-Familienservice)					2008 Pilotprojekt, Finanzierung MHH 17.500 €	ab 2009 Finanzierung MHH 70.000 € p.a., verstetigt			
Kinder-Sommerferienbetreuung					ab 2008 AWO, Finanzierung MHH 3.000 € p.a. & Eltern, verstetigt				
Kinder-Osterferienbetreuung				ab 2007 Zentrum für Hochschulsport, Finanzierung MHH 1.500 € p.a. & Eltern, verstetigt					
Kinder-Herbstferienbetreuung			ab 2006 Zentrum für Hochschulsport, Finanzierung MHH 1.500 € p.a. & Eltern, verstetigt						
Geschlechtersensible Medizin			2006 Umfrage etc., Finanzierung MWK 73.000 €	2008 Workshops etc., 69.000 € Finanzierung MWK & MHH		2009 Gründung Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin, verstetigt			
audit familiengerechte hochschule			2005-2008 Grundzertifikat 6.023 € ab 2005 50.000 € p.a. Personal- und Sachkosten, Finanzierung MHH		2008-2011, 1. Re-Auditierung 7.080,50 €		2011 (in Vorb.) 2. Re-Auditierung 6.200 €		
Frauenfaktor 1,5 beim Forschungs-LOM			2005 Finanzierung MHH, verstetigt				2010 2,2 Mio MHH		
Habilitationsförderung	2004 Pilotprojekt, Finanzierung MHH 75.000 €				2008 Finanzierung MHH verdoppelt auf 150.000 €, verstetigt				
Mentoring für Wissenschaftlerinnen	2004 Pilotprojekt, Finanzierung MWK 45.000 €	2005/2006 Projekt, Finanzierung MWK & MHH 97.000 €		2007/2008 Finanzierung MHH 50.000 € p.a., verstetigt			2010 Benennung als Ina-Pichlmayr Mentoring		
KiTa Campuskinder	BetriebsKiTa seit 1974	2005 65.000 € Spende, 10 'WINK-Plätze'	2006 33.000 € Umbau Krabbelgruppe		2008 299.000 € Umbau und Renovierung	2009 Umbau des Hortes, 4 weitere 'WINK-Plätze'	2010 704.000 € letztjähriger Zuschuss MHH, Umbenennung in 'Campuskinder' (169 Plätze)		
KiTa Hirtenkinder	Elterninitiative 'Peppino' seit 1990			2007 420.000 € Baukosten, An- und Umbau, Neueröffnung als 'Hirtenkinder' (55 Plätze)		2009 um 25 Plätze erweitert (80 Plätze)			
KiTa Weltkinder							2010 2,9 Mio. € Neubau Eröffnung (131 Plätze)		

B PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

In die modular aufgebaute Führungskräfteentwicklung der MHH wurde im Rahmen des Projekts ‚Familie in der Hochschule‘ ein zweitägiges **Modul zu Familien- und Genderkompetenz** integriert. Darin werden ausgehend von Theorie und best practice-Beispielen die Grundlagen von Familien- und Genderkompetenz als Führungskompetenz in den Handlungsfeldern Personalbeurteilung, Personalrekrutierung und -auswahl, Mitarbeitergespräche, Arbeitszeitgestaltung und Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt. Anhand von Erfahrungen und Problemen bei der Umsetzung der Familien- und Genderorientierung im Führungsalltag werden Möglichkeiten und Grenzen flexibler Arbeitszeiten, Auswahlkriterien für ‚gute Führungskräfte‘ aus der Gender-Perspektive und Fragen des Wiedereinstiegs in den Beruf nach der Elternzeit thematisiert. Ein Merkblatt zu zwei Themenfeldern der familien- und gendersensiblen Personalarbeit wird erstellt und die Führungskräfte erarbeiten sich persönliche Handlungskataloge zum Thema Familien- und Genderkompetenz.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die MHH nutzt im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements die oben unter Pkt. 1.4 ‚Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung‘ genannten finanziellen Anreizsysteme Frauenfaktor 1,5 bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) für Forschung und Familien-LOM. Außerdem hat sie ihre Ausgaben für Gleichstellungs- und familienunterstützende Maßnahmen seit 2004 kontinuierlich erhöht. Nachwuchswissenschaftlerinnen profitieren davon proportional in größerem Umfang als alle anderen Hochschulangehörigen: Innerhalb der Kindertagesstätte ‚Campuskinder‘ wurden 14 Krippenplätze (WINK-Plätze) geschaffen, die ausschließlich den Kindern von Nachwuchswissenschaftlerinnen vorbehalten sind. Bei den Hirtenkindern sind 50 der 80 Plätze nur für Kinder von Wissenschaftlerinnen reserviert. Die Ausgaben für die Habilitationsmittel für Wissenschaftlerinnen wurden 2008 verdoppelt, während im gleichen Zeitraum die Mittel für die ‚Hochschulinterne Leistungsförderung (HiLF)‘ konstant geblieben sind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 31.12.2008				Aktuelle Situation am 12.02.2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.016	1.780	36,3	63,7	1.088	1.911	36,3	63,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr 2010	120	158	43,2	56,8	101	141	41,7	58,3		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen- Anzahl Ä1-Ä2-/E13-Stellen	512	608	45,7	54,3	646	656	49,8	50,4		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	21	10	67,7	32,3	28	7	80,0	20,0	60	40
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen Anzahl Ä3-Ä4-/E14-/E15-Stellen	86	33	72,3	27,7	294	110	72,8	27,2	60	40
Juniorprofessuren	4	5	44,4	55,6	5	1	83,3	16,7		
Professuren C3/W2	40	10	80,0	20,0	40	17	70,2	29,8	70	30
Professuren C4/W3	60	8	88,2	11,8	65	10	86,7	13,3	85	15
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene	8	2	80,0	20,0	10	0	100,0	0,0		