



**Medizinische Hochschule  
Hannover**

**Abschlussbericht  
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](mailto:Bitter-Suermann.Dieter@mh-hannover.de)

Internet: [www.mh-hannover.de](http://www.mh-hannover.de)

Präsident und Vorstand für Forschung und Lehre der MHH

Prof. Dr. med. Dieter Bitter-Suermann

Hannover, den 31.01.2013

Medizinische Hochschule Hannover  
Prof. Dr. med. D. Bitter-Suermann  
Präsident  
Carl-Neuberg-Straße 1 • 30625 Hannover  
Telefon: (05 11) 5 32-60 00 00 01 • Fax: -60 03

Ort, Datum, Unterschrift

## Vorbemerkungen

Die Medizinische Hochschule Hannover ist die einzige eigenständige medizinische Spartenuniversität in Deutschland. Statistisch abbildbare Gleichstellungserfolge können deshalb nicht mit solchen von Volluniversitäten verglichen werden. Die Anzahl von an die MHH berufbaren Frauen ist weiterhin gering, denn für die zu zwei Dritteln klinisch orientierten Professuren, müssen bei der Auswahl neben Leistungen in Forschung und Lehre zwingend auch Leistungen in der Krankenversorgung der Maximalversorgungsstufe berücksichtigt werden. Um die Daten der MHH in ein angemessenes Verhältnis zu setzen, wurden daher bereits für den Zwischenbericht 2011 Vergleichsdaten von den anderen medizinischen Fakultäten in Deutschland aus der „Landkarte Hochschulmedizin“, herausgegeben vom Medizinischen Fakultätentag in Abstimmung mit den Wissenschaftsministerien der Länder, herangezogen.

Auch die DFG hat inzwischen die Gleichstellungserfolge der Universitäten in Deutschland fachspezifisch adjustiert und kommt zu einem für die MHH erfreulichen Ergebnis: Gemäß Förderatlas der DFG 2012\* (auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes - DESTATIS) weist die MHH bereits 2009 unter allen deutschen Universitäten die beste Gleichstellungsbilanz für Professuren auf. Anstatt des angesichts ihrer Fächerstruktur zu erwartenden Frauenanteils von 14,3% hat sie real einen Frauenanteil von 21,3%. Umgerechnet bedeutet dies, dass sie 149% des zu erwartenden Anteils von Frauen auf Professuren erreicht hat. Die MHH liegt damit bei den Professuren auf Platz 1 in der Gleichstellungsbilanz bundesdeutscher Universitäten. Die Zahlen haben sich seither noch verbessert.

Grundlage des vorliegenden Abschlussberichts ist die Beratung und Beschlussfassung in allen relevanten Kommissionen und Gremien der Medizinischen Hochschule Hannover: in der Senatskommission für Gleichstellung am 20. November 2012, der Forschungskommission am 7. Januar 2013, der Sektion I am 4. Dezember 2012, der Sektion II am 28. November 2012, der Sektion III am 4. Dezember 2012, der Sektion IV am 5. Dezember 2012 und im Senat am 12. Dezember 2012. In die Erarbeitung des Berichts waren zahlreiche Abteilungen der Hochschule eingebunden, darunter das Personalmanagement, die Personalentwicklung, das Präsidialamt und das Büro der Gleichstellungsbeauftragten.

\* Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – Förderatlas 2012. Anhang. Tabelle A-5: Reale und erwartete Frauenanteile der 40 personalstärksten Hochschulen 2009.

## A Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Die strukturellen Bedingungen der Gleichstellung an der MHH haben sich gegenüber dem Zwischenbericht 2011 nicht wesentlich verändert: 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.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet im **Senat** der MHH kontinuierlich Bericht, und der Senat und die Sektionen des Senats diskutieren über Gleichstellungsmaßnahmen. Alle zwei Jahre wird ein detaillierter schriftlicher Gleichstellungsbericht in Verbindung mit einem Arbeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Der Senat bildet eine ständige **Kommission für Gleichstellung** (KfG), zu deren Aufgaben die Erarbeitung und Beschlussempfehlung für die Fortschreibung und Umsetzung des Gleichstellungsplanes als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und die Erarbeitung eines Vorschlags zur Besetzung der Stelle der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten gehören. Die Kommission begleitet und steuert Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte. Die Kommissionsleitung hat eine **Klinikdirektorin**.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sind an der MHH seit 2005 im **audit familiengerechte hochschule** verankert. Begleitet wird die Programmumsetzung durch einen Beirat dem u.a. der **Vizepräsident** und Vorstand für Wirtschaftsführung und Administration (PM3) angehört. Die Programmleitung für das audit liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Förderung und Vernetzung der Geschlechterforschung ist organisatorisch im **Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin** angesiedelt. Das Kompetenzzentrum ist aus einer Initiative des **Studiendekans** und der Gleichstellungsbeauftragten hervorgegangen. Sprecherin ist die Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertretender Sprecher ein **Institutsdirektor**.

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

Gleichstellung und Familienorientierung sind in den Grundsatz- und Zielvereinbarungstexten der Hochschule verankert: Gemäß **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; die Fortschreibung der Zielvereinbarungen ist in Vorbereitung.

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. Ein neuer Gleichstellungsplan, der für die Jahre 2013 bis 2016 gelten soll, ist aktuell in Vorbereitung, wird in allen relevanten Gremien der Hochschule beraten werden und soll im Juli 2013 in Kraft treten.

Als eine der ersten Hochschulen in Niedersachsen hat die MHH im Jahr 2005 das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule erlangt und in der Folge erhebliche Anstrengungen unternommen, die Bedingungen für Beschäftigte und Studierende mit Familienverantwortung zu verbessern. 2008 und 2011 wurde die Hochschule jeweils erfolgreich re-auditiert. Im aktuell gültigen dritten Zielvereinbarungsdokument mit der berufundfamilie gGmbH wurden insbesondere zahlreiche Ziele und Maßnahmen im Bereich Führung festgeschrieben, darunter die Durchführung eines in der Personalentwicklung angesiedelten Projekts **Exzellente Führung**, in dem Familien- und Gleichstellungsthemen eine wichtige Rolle spielen. In Pkt. 5.4 der **audit-Zielvereinbarung** hat die MHH sich überdies das Ziel gesetzt, bis zur Re-Auditierung 2014 alle Strategiepapiere und Ordnungen der Hochschule auf die Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit und Gleichstellung der Geschlechter hin zu überprüfen und ggf. anzupassen.

In einem Drittmittel geförderten Projekt hat die MHH 2011/12 ein **Konzept zur Implementierung einer Gender- und Diversity-Strategie** erstellt, die sich auf Beschäftigte, Studierende und in einem späteren Schritt auch auf Patientinnen und Patienten erstreckt. Dem Konzept entsprechend überlagert Gender als Querschnittskategorie alle anderen Kategorien der Vielfalt (Diversity). Das Präsidium hat das Projekt in seiner Sitzung am 18.12.2012 befürwortet und von der Projektgruppe nach Ablauf eines Jahres einen Bericht zum Stand der Umsetzung erbeten.

## 1.2 Einbindung dezentraler Einheiten

Die MHH ist als medizinische Spartenuniversität nicht in Fakultäten/Fachbereiche gegliedert. Akademische Entscheidungen werden in den **Sektionen I-IV** (i.e. in vier fachlich gruppierten Senatskommissionen) zur Beschlussfassung durch den Senat vorbereitet. Die Sektionen diskutieren aus gegebenem Anlass, z. B. regelmäßig dann, wenn der Gleichstellungsbericht oder der Gleichstellungsplan vorgelegt wird, auch über Gleichstellungsfragen und die spezifische Bedeutung für die bei ihnen angesiedelten Fächer und nehmen gegenüber dem Senat dazu Stellung.

Die **Kliniken und Institute** der MHH sind im Rahmen ihres Budgets autonom und bringen sich mit eigenen Initiativen in die Gleichstellungsstrategie der Hochschule ein. Sie werben nach DFG-Kriterien hochschulintern Gelder aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) für Forschung und seit 2011 auch für Lehre ein und geben diese anteilig an die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Arbeitsgruppen weiter.

Die MHH unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen seit 2004 kontinuierlich durch ein Mentoring-Programm und durch ein Habilitationsförderprogramm (s.u. 3.3). Klinik- und Institutsleitungen und andere Professorinnen und Professoren motivieren Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den eigenen Abteilungen zur Teilnahme am Ina-Pichlmayr-Mentoring und engagieren sich als Mentorinnen und Mentoren für die Nachwuchswissenschaftlerinnen anderer Abteilungen. Sie stellen Habilitandinnen des aus MHH Mitteln gespeisten Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramms für die Förderdauer von Routineaufgaben frei, stellen ihnen einen Arbeitsplatz und weitere Unterstützung zur Verfügung und verlängern, wo dies erforderlich ist, befristete Stellen entsprechend. Mit dem von den Kliniken eingeworbenen Familien-LOM finanzieren diese u.a. Coachings für Wissenschaftlerinnen, Tagungsreisen oder Kinderbetreuung (die genaue Mittelverwendung wird aktuell abgefragt; s.u. 1.4). Kliniken und

Institute setzen selbstständig Modelle der Arbeitszeitgestaltung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf um.

### 1.3 Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten

Die MHH beschäftigt dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (§ 42) entsprechend eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Wahlamt). Diese 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. Sie ist bei Stellenbesetzungsverfahren beteiligt und berät und unterstützt Frauen in schwierigen Situationen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

Im von der Gleichstellungsbeauftragten geleiteten Gleichstellungsbüro werden in enger Abstimmung mit dem Präsidium Serviceleistungen in den Bereichen Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und geschlechtersensible Medizin koordiniert. Das Gleichstellungsbüro ist zugleich die Geschäftsstelle der Senatskommission für Gleichstellung.

Für das Gleichstellungsbüro und den im Rahmen des audit familiengerechte hochschule etablierten Familienservice stellt die Hochschule ein Personal- und Sachbudget in Höhe von jährlich ca. 370.000 € zur Verfügung. Für das Ina-Pichlmayr-Mentoring werden jährlich weitere 50.000 €, für das Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramm 150.000 € bereitgestellt. Für Projekte, die der Erprobung neuer Gleichstellungsmaßnahmen dienen, wirbt die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich Drittmittel ein. Dies betrifft beispielsweise Projekte zur geschlechtersensiblen Medizin, zur Wiedereingliederung von Beschäftigten nach der Elternzeit, zur Unterstützung von studierenden Eltern und zur Implementierung einer Gender- und Diversity-Strategie.

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Gemäß den Empfehlungen der DFG zur leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) wird seit 2005 eine leistungsorientierte Zulage an die Kliniken und Institute der MHH ausgezahlt. 2011 wurden 18 Mio. € nach den DFG-Kriterien leistungsorientiert für Forschung an die Kliniken und Institute vergeben. Die Anteilsberechnungen für das Forschungs-LOM 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. Dadurch entsteht für die Institute und Kliniken ein zusätzlicher Anreiz, junge Wissenschaftlerinnen einzustellen und zu fördern. Im Jahre 2011 wurden 2,15 Mio. € allein aufgrund dieses Frauenfaktors ausgeschüttet. Eine Hälfte der LOM-Mittel steht den Kliniken und Instituten zur Verfügung, die andere Hälfte wird an die Arbeitsgruppen weiter gegeben.

Die MHH misst sich in bundesweiten Ausschreibungen und Wettbewerben in den Bereichen Gleichstellung und Familienförderung mit anderen deutschen Hochschulen und hat hier in vieler Hinsicht eine Vorreiterrolle erlangt. Insbesondere die Auditierung der MHH als **familiengerechte Hochschule** im Jahr 2005 hat einen fortdauernden Entwicklungsprozess eingeleitet und die Hochschule während der bereits siebenjährigen intensiven Befassung mit dem Thema nachhaltig in ihrer Struktur und in ihrer Kultur verändert. Vertreterinnen und Vertreter aller Hochschulgruppen, der Personalentwicklung, des Personalmanagements und der Hochschulleitung haben im Projektbeirat und in wechselnden Arbeitsgruppen dazu beigetragen, Ziele und Maßnahmen in acht Handlungsfeldern zu erarbeiten und umzusetzen. Durch die institutionalisierte Verortung des Themas Familie in seiner Verschränkung mit Gleichstellungsfragen können Impulse aus der Hochschule und aus der Gesellschaft



gezielt aufgegriffen und der Bearbeitung zugeführt werden, beispielsweise die Thematik „Führung und Teilzeit“, die in der jüngsten Mitarbeiter/innen/befragung als klare Forderung der Beschäftigten artikuliert wurde, oder die Thematik „pflegende Angehörige“: Hierzu wird inzwischen regelmäßig eine Weiterbildungsveranstaltung angeboten. Aktuell ist ein Drittmittelantrag in Vorbereitung und es werden Sondierungsgespräche mit einem externen Dienstleister geführt. Im Kontext des audit familiengerechte hochschule wurden an der MHH auch umfangreiche Daten über die Beschäftigten und Studierenden und ihre Familiensituation aufbereitet und stehen als Grundlage für die weitere Strategieentwicklung zur Verfügung. Die zweimalige Re-Auditierung der MHH wird von der gesamten Hochschule sehr begrüßt.

Das im Kontext des best practice-Clubs **Familie in der Hochschule** und einer damit verbundenen externen Förderung entwickelte Modul zu Familien- und Genderkompetenz ist seit 2009 Bestandteil der modular aufgebauten Führungskräfteentwicklung. Das parallel dazu eingeführte **Familien-LOM**, ein Anreizsystem zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Ärztinnen nach der Elternzeit, bei dem Kliniken der MHH einen Betrag von 12.000 Euro erhalten, wenn eine dort beschäftigte Ärztin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, wurde verstetigt. Bis Mitte 2012 wurde 58 Mal Familien-LOM vergeben; dafür wurden zunächst Mittel der Robert Bosch Stiftung in Höhe von 65.000 € und seit 2010 Mittel der MHH in Höhe von bisher insgesamt 643.000 € eingesetzt.

Die MHH entwickelt sich organisational u. a. auf der Grundlage von hausinternen Umfragen weiter; in jüngster Zeit wurden und werden in diese Umfragen verstärkt auch Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit integriert. In die Mitarbeiter/innen/befragung 2012 wurden zu beiden Themenkomplexen mehrere Fragen aufgenommen. Außerdem wurden alle Antworten auch nach Geschlecht getrennt ausgewertet, wobei sich an einigen Stellen, z. B. bei den Arbeitszeiten, markante Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen, denen noch nachzugehen sein wird. Aktuell startet an der MHH gerade eine Befragung, die dazu dienen soll herauszufinden, wie sich die Situation von beschäftigten Frauen und Männern gestaltet, wenn diese nach ihrer Elternzeit an ihren Arbeitsplatz in der Hochschule zurückkehren. In diesem Zusammenhang wird auch die konkrete Verwendung des Familien-LOM erfragt. Eine weitere Abfrage, die für den jährlich erscheinenden Forschungsbericht der MHH gestartet wurde, wird ab dem nächsten Jahr ebenfalls Fragen zur Situation von Frauen bzw. zur Geschlechtergleichstellung in den Kliniken und Instituten sowie zusätzlich Fragen zur geschlechtersensiblen Medizin enthalten.

## 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. Für entsprechende Projekte wurden mehrfach Drittmittel eingeworben. Auf der Grundlage einer Umfrage zum Interesse und Bedarf an geschlechterspezifischen Lehrinhalten, die 2006 unter den Lehrenden durchgeführt worden war, konnten zahlreiche weitere Vorhaben konzipiert und umgesetzt werden. In den Jahren 2007 bis 2011 wurden u. a. vier Tagungen und eine Workshopreihe zu bisher 13 medizinischen Fachdisziplinen durchgeführt und ein Newsletter initiiert. 2010 konnte ein Dissertationspreis, 2012 ein Forschungspreis für geschlechtersensible Medizin vergeben werden. Eine Verstetigung des Forschungspreises wird angestrebt.

Mit der Gründung des Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin 2009 wurde die Thematik an der Hochschule verstetigt und fest verortet. Ein Selbstbericht zum Stand der biomedizinischen und soziokulturellen Geschlechterforschung an der MHH, der 2011 im Rahmen einer Evaluation durch die Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen erstellt wurde, ergab ein beachtliches Kompendium und zeigte, dass sich 26 von 76 Kliniken, Instituten und sonstigen Struktureinheiten der MHH in Forschung

und Lehre mit der Thematik auseinandersetzen. 2011 bewarb sich die MHH erfolgreich um die zunächst für vier Jahre vorgesehene Förderung einer Professur mit einer Denomination für Geschlechterforschung im Rahmen des vom Niedersächsischen Wissenschaftsministerium ausgeschriebenen Maria-Goeppert-Mayer-Programms. Die Professur für „Gefäßerkrankungen und biomedizinische Geschlechterforschung“ wurde in der Klinik für Kardiologie und Angiologie angesiedelt; der Ruf wurde inzwischen erteilt. In Zukunft ist mit einer weiteren Vertiefung und Ausweitung der Thematik an der MHH zu rechnen. Ein entsprechender Drittmittelantrag ist in Vorbereitung.

## 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 regelmäßigen Abständen Daten zu Frauen und Männern mit Familienverantwortung und nutzt diese Daten, um neue Ziele und Maßnahmen zu formulieren.

Innerhalb des Programms zur ‚**Hochschulinternen Leistungsförderung (HiLF)**‘ der MHH, mit dem Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern der Hochschule nach hochschulinterner Begutachtung eine Anschubfinanzierung für Drittmittelprojekte gewährt wird, wurden seit Einführung des Programms im Jahr 1998 bis zum Jahr 2012 einschließlich 396 Anträge gefördert, davon 30,6 % von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Förderquote der Anträge von Wissenschaftlerinnen in diesem Programm beträgt über den Gesamtzeitraum 42,8 %, die von Wissenschaftlern 53,6 %. Tendenziell ist eine Steigerung sowohl bei den gestellten als auch bei den bewilligten Anträgen von Frauen zu beobachten. 2012 wurden beispielsweise 50,9 % der Anträge von Frauen gestellt, und an den Bewilligungen hatten die Anträge von Frauen einen Anteil von 60 %. Seit 2010 wird verstärkt individuelle Beratung zur Antragstellung angeboten und auf hochschulinternen Informationsveranstaltungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler werden gezielt Wissenschaftlerinnen auf dieses Förderinstrument hingewiesen.

In der Medizin ist der Anteil der Frauen an den immatrikulierten Studierenden bundesweit auf über 60 % angestiegen. 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 2011 gemäß der aktuellen Erhebung des Medizinischen Fakultätentages in der bisher noch unveröffentlichten „Landkarte Hochschulmedizin“ 11,5 % aller W2- bzw. C3-Professuren und 8,2 % der W3- bzw. C4-Professuren mit Frauen besetzt. Zum gleichen Zeitpunkt waren an der MHH 30,9 % der W2/C3-Professuren und 13 % der W3/C4-Professuren mit Frauen besetzt. Aktuell (Stichtag 31.12.2012) sind 29,8 % der W2/C3- und 16,5 % der W3/C4-Professuren mit Frauen besetzt.

### Zahl der besetzten Professuren und Frauenanteile in den hochschulmedizinischen Einrichtungen Deutschlands und an der MHH

Denomination	Anzahl Bund 2011*	davon Frauen 2011 (%-Anteile)	Anzahl MHH 2011	davon Frauen 2011 (%-Anteile)	Anzahl MHH 2012	davon Frauen 2012 (%-Anteile)
C4 / W3	1.887	155 (8,2)	77	10 (13,0)	79	13 (16,5)
C3 / W2	1.459	168 (11,5)	55	17 (30,9)	57	17 (29,8)

\* Daten aus der Erhebung des Medizinischer Fakultätentages Deutschlands (MFT) für die „Landkarte Hochschulmedizin 2012“ – Veröffentlichung im Frühjahr 2013

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 weiterhin 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 Zwischenbericht fanden an der Hochschule 38 abgeschlossene Berufungsverfahren zur Besetzung von W3-Lehrstühlen statt. Auf die 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. In den beiden vergangenen Jahren (11.02.2011 bis 31.12.2012) gab es weitere 17 Neuberufungen auf W3-Professuren. Unter den 117 dafür eingegangenen Bewerbungen waren 16 Bewerbungen von Frauen (= 13,7 %). Zu Vorträgen eingeladen wurden 13 Bewerberinnen von 62 Eingeladenen insgesamt (= 21 %). 5 der 17 Professuren wurden schließlich mit Frauen besetzt (= 29,4 %).

Weiterhin achtet die MHH konsequent darauf, dass ein möglichst hoher Anteil von Frauen als Mitglieder in Berufungskommissionen erreicht wird. Gegenüber dem Zwischenbericht, der hier für die vorausgegangenen vier Jahre einen durchschnittlichen Frauenanteil von 36,5 % verzeichnete, konnte der Frauenanteil in den vergangenen zwei Jahren noch einmal auf nunmehr 40,3 % gesteigert werden.

Zur Steigerung des Anteils von Frauen auf Professuren trug zusätzlich bei, dass sich die MHH mit einem überzeugenden Gleichstellungskonzept am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder beteiligte. Drei W2-Professuren konnten im Vorgriffsverfahren mit exzellenten Wissenschaftlerinnen besetzt werden; eine der Berufenen verbesserte sich inzwischen auf eine W3-Professur.



### 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

#### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Wie bereits im Zwischenbericht ausgeführt ist es Aufgabe der MHH, 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. In Bereichen, in denen dies organisatorisch möglich ist, gibt es an der MHH gleichwohl Teilzeitmodelle mit unterschiedlichen Stellenanteilen (zwischen 50 % und 90 % einer Vollzeitstelle), 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 31.12.2012) im Bereich der Ärzteschaft 27,8 % der Frauen und 7,7 % der Männer in Teilzeit. Bei den Beschäftigten, die nach dem Tarifvertrag der Länder nach E13 eingruppiert sind, haben 51,2 % der Wissenschaftlerinnen und 29,1 % 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 (50% Krippenplätze und 50% KiTaplätze, 50% Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, 25% Studierende, 25% nichtwissenschaftliches Personal). Die BetriebsKiTa wurde 2008 renoviert, um mehr Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Krippenalter zu schaffen (nun 60). 2010 wurde sie in „Campuskinder“ umbenannt. In Vorbereitung befindet sich derzeit die Erweiterung des Angebots an Hortplätzen um 12 zusätzliche Plätze. In Verbindung damit sollen im Krippen-/KiTabereich drei Plätze prioritär für den akuten Betreuungsbedarf von neu an die MHH berufenen Professorinnen und Professoren vergeben werden. Im Überblick stellt sich das

	Krippenplätze	Kindergartenplätze	Hortplätze	gesamt
Campuskinder	60	69	40	169
Hirtenkinder	30	50	-	80
Weltkinder	65	66	-	131
Summe	155	185	40	380

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. 2012 konnten vom Studentenwerk Hannover Mittel für die Betreuung speziell von Kindern Studierender eingeworben werden. 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; jährlich werden ca. 400 Kinderbetreuungstage im Rahmen des Notfallbetreuungsangebotes von Studierenden und Beschäftigten aus allen Gruppen genutzt. 2012 konnten vom Studentenwerk Hannover Mittel für die Betreuung von Kindern Studierender, speziell für den Ausbau und die Ausstattung eines Eltern-Kind-Raumes, eingeworben werden. 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, für werdende Eltern und für Frauen und Männer mit zu pflegenden Angehörigen. Zur Durchführung eines Pilotprojekts für Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen ist ein Drittmittelantrag in Vorbereitung.

### 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, in dem auch die Angebote zur Förderung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und die Serviceangebote für Familien vorgestellt werden.

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. Die MHH ist Mitglied im Dual Career Netzwerk der Hannoverschen Hochschulen und bemüht sich mit Erfolg um die Unterstützung von Wissenschaftler/innen/paaren.

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. Das Programm wurde 2012 nach der ehemaligen Rektorin der MHH Professorin Dr. Ellen Schmidt in Ellen-Schmidt-Programm umbenannt. 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 in der Regel vier Wissenschaftlerinnen unterstützt; die Mittel wurden dem konkreten Bedarf entsprechend aber auch auf bis zu sechs Wissenschaftlerinnen verteilt.

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 35 Nachwuchswissenschaftlerinnen in die Förderung aufgenommen. Zehn Habilitationen wurden abgeschlossen; vier Habilitationsverfahren sind eröffnet. Zwei Wissenschaftlerinnen wurden 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 2010 nach einer der ersten Professorinnen der MHH Professorin Dr. Ina Pichlmayr in Ina-Pichlmayr-Mentoring umbenannt wurde. Das Programm besteht aus verschiedenen Bausteinen: Im Vordergrund steht die Mentoring-Partnerschaft einer Nachwuchswissenschaftlerin mit einer Professorin oder einem Professor der MHH. Zum Programm gehören außerdem Workshops und Seminare, in denen außerfachliche Kompetenzen, z.B. zu Führungskompetenz, Konfliktmanagement und Drittmittelinwerbung 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/inn/engespräch eingeführt, zwei- bis dreistündige Veranstaltungen, in denen Expertinnen und Experten zu von den Mentees gewünschten Themen Rede und Antwort stehen. 2010 wurde 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 zwanzig Ärztinnen und Naturwissenschaftlerinnen gefördert werden. Zahlreiche Karriereschritte, darunter auch Berufungen auf Professuren sind belegt. Die Finanzierung des MHH Mentoring-Programms erfolgte 2004 und 2005/2006 aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms. Von 2007 an hat die MHH die Finanzierung übernommen. Die MHH Mittel werden durch die Kostenbeiträge externer Teilnehmerinnen ergänzt. Das Mentoring-Programm der MHH ist verstetigt.

Im Mentoring-Programm der MHH wurden bisher 135 Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert, darunter 12 externe. Von den 123 MHH-Wissenschaftlerinnen sind 93 Frauen bis heute an der MHH tätig, 30 haben die Hochschule verlassen. 21 MHH-Mentees sind inzwischen Privatdozentin (davon sind 18 an der MHH verblieben); 20 sind APL-, W1-, W2- oder W3-Professorin (14 davon sind an der MHH verblieben). Zwei der externen Mentees sind an die MHH gewechselt, eine davon als Professorin. Als langjähriges, kontinuierliches und nach den Qualitätskriterien des forum mentoring durchgeführtes Programm wurde das Ina-Pichlmayr-Mentoring 2011 als eines von 9 Programmen in das bundesweite Evaluationsprojekt „Aufwind mit Mentoring“ aufgenommen.

Zur Unterstützung der individuellen Lebensentwurfsgestaltung erprobt die MHH aktuell ein spezielles Förderprogramm für studierende Paare mit Kind oder Kinderwunsch. Das aus Spendenmitteln

finanzierte Programm „Zukunftslabor für 2+x“ umfasst Coachings und Workshops zur gemeinsamen Karriereplanung und zum Zeit- und Selbstmanagement und soll bei entsprechender Akzeptanz wiederholt werden.

## **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 für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramm 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 Gleichstellungsmaßnahmen im Überblick

Maßnahmen	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zukunftslabor 2+x für studierende Paare									Förderprogramm, Finanzierung MHH Plus Förderstiftung 4.555 € (bis 2013)
MensaCard Kids									ab 2012, Finanzierung Studentenwerk Hannover 500 €
Betreuung von Kindern Studierender, Eltern-Kind-Raum									ab 2012 Finanzierung Studentenwerk Hannover 10.000 €
MGM-Professur für Gefäßberk. und biomed. Geschlechterforschung								Einwerbung der Mittel (MWK)	Ruf erteilt, Finanzierung MWK mind. 111.500 €
Eltern-Kind-Treff für studierende Eltern									ab 2011, Programm des Gleichstellungsbüros, verstetigt
Strategiekonzept für Gender und Diversity an der MHH									2011 Projekt zur Entwicklung eines Strategiepapiers Gender & Diversity, Finanzierung MWK
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 €			Finanzierung ab April 2010 MHH 643.000 € (bis 30.06.2012), verstetigt
Professorinnenprogramm									2009 Finanzierung von 3 Professuren MWK & BMBF & MHH 2.250.000 € (bis 2014)
Wiedereinstieg für Technische Assistentinnen					2008 Pilotprojekt, Finanzierung MHH				2009 Finanzierung MHH, verstetigt, 197.959 € Personalkosten gesamt (2008-2012)
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 1.500 € p.a. MHH & Eltern, verstetigt
Geschlechtersensible Medizin			2006 Umfrage etc., Finanzierung MWK 73.000 €	2007 Finanzierung MWK 29.000 €	2008 Workshops etc., Finanzierung MWK 14.500 € & MHH	2009 Finanzierung MWK 29.000 €, Gründung Kompetenzzentrums für geschlechtersensible Medizin, verstetigt	2010 Finanzierung MWK 14.500 € + 3.000 € für 1. große Tagung	2011 Finanzierung MS 7.695 € für 2. große Tagung	2012 Mittelübertragung für weitere Workshops 14.931 €
audit familiengerechte hochschule									2005-2008 Grundzertifikat 6.023 € ab 2005 Personal- und Sachkosten, Finanzierung MHH 50.000 € p.a., verstetigt 2008-2011, 1. Re-Auditierung 7.080 € 2011-2014, 2. Re-Auditierung 6.200 €
Frauenfaktor 1,5 beim Forschungs-LOM									2005 Finanzierung MHH, verstetigt 2011 MHH 2,15 Mio.
Habilitationsförderung									2004 Pilotprojekt, Finanzierung MHH 75.000 € 2008 Finanzierung MHH verdoppelt 150.000 €, verstetigt, ab 2013 Benennung als Ellen-Schmidt-Programm
Mentoring für Wissenschaftlerinnen	2004 Pilotprojekt, Finanzierung MWK 45.000 €								2005/2006 Projekt, Finanzierung MWK & MHH 97.000 € 2007/2008 Finanzierung MHH 50.000 €, verstetigt 2010 Benennung als Ina-Pichlmayr-Mentoring
KiTa Campuskinder	BetriebsKiTa seit 1974	2005 Spende 65.000 € 10 WINK-Plätze	2006 Umbau Krabbelgruppe 33.000 €		2008 Umbau und Renovierung 288.000 €	2009 Umbau des Hortes, 4 weitere WINK-Plätze			2010 Umbenennung in Campuskinder (169 Plätze) zusätzlich 12 Hortplätze 23.000 €, MHH-Zuschuss 2012 588.000 €
KiTa Hirtenkinder					2007 An- und Umbau 420.000 €, Neueröffnung als Hirtenkinder (55 Plätze)				2009 um 25 Plätze erweitert (80 Plätze)
KiTa Weltkinder									2010 Neubau und Eröffnung 2,9 Mio. € (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, Mitarbeiter/innen-Gespräche, 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.

2011 hat die Personalentwicklung der MHH das **Projekt „Exzellente Führung“** aufgelegt mit dem Ziel, ein umsetzbares Konzept zur Verbesserung der Führungsqualität an der MHH zu entwickeln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Lenkungsgruppe. In einem Vertiefungsmodul im Rahmen des audit familiengerechte hochschule wurden drei Kernthemen erarbeitet, die in das Projekt „Exzellente Führung“ integriert werden sollen: die Berücksichtigung von Familien- und Genderaspekten bei der Formulierung und Definition von Rahmenbedingungen für gute Führung (besonders Arbeitszeitgestaltung, Führung in Teilzeit), Weiterqualifizierungsmöglichkeiten unter zeitlichen Einschränkungen (z.B. bei Teilzeitarbeit) sowie die Integration von Kompetenzprofilen in die Mitarbeiter/innen-Gespräche. Für die Zukunft ist u.a. die Erarbeitung von Instrumenten zur Entwicklung von Führungskompetenzen für die unterschiedlichen Berufsgruppen geplant.

Parallel zu dem Projekt „Exzellente Führung“ wurde durch die Personalentwicklung das Konzept zum Führen von Mitarbeiter/innen-Gesprächen u.a. durch die Einbeziehung von Familien- und Genderthemen weiter entwickelt.

#### **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die MHH nutzt im Rahmen eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagements die oben unter Pkt. A 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. Als neue Maßnahme ist die Bereitstellung von drei Betreuungsplätzen für die Kinder von neu berufenen Professorinnen und Professoren in Vorbereitung. Die Umbauarbeiten für die Räumlichkeiten haben begonnen. Die Ausgaben für die Habilitationsmittel für Wissenschaftlerinnen wurden 2008 verdoppelt, während im gleichen Zeitraum die Mittel für die ‚Hochschulinterne Leistungsförderung (HiLF)‘ konstant geblieben sind.

Hervorzuheben ist, dass die MHH bereits seit 2004 die den Abteilungen entstehenden Personalkosten als Normkosten, d. h. Durchschnittskosten über alle Beschäftigten der jeweiligen Eingruppierung berechnet. Durch die Verwendung dieser Normkosten sind z. B. das (Dienst-)Alter und der Familienstand für die Abteilung nicht mehr kostenrelevant. Diese Kosten beeinflussen also auch nicht mehr die Einstellungsentscheidung, z. B. für oder gegen eine ältere Person oder für oder gegen eine Person mit Kindern.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht für die Medizinische Hochschule Hannover (MHH)																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	[nur falls abweichend]*	
Studierende	1.016	1.780	36,3	63,7	1.088	1.911	36,3	63,7	1.174	2.086	36,0	64,0				
Anzahl der Promotionen im Jahr	120	158	43,2	56,8	101	141	41,7	58,3	112	139	44,6	55,4				
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen - Anzahl Ä1- /E13-Stellen	512	608	45,7	54,3	646	656	49,6	50,4	623	781	44,4	55,6				
Anzahl der Habilitationen im Jahr	21	10	67,7	32,3	28	7	80,0	20,0	20	10	66,6	33,3	60	40		
Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen - Anzahl Ä2-/Ä3-/E14-/E15-Stellen	86	33	72,3	27,7	294	110	72,8	27,2	418	276	60,2	39,8	50	50		
Juniorprofessuren	4	5	44,4	55,6	5	1	83,3	16,7	8	8	80,0	20,0				
Professuren C3/W2	8	10	80,0	20,0	40	17	70,2	29,8	40	17	70,2	29,8	70	30		
Professuren C4/W3	60	8	88,2	11,8	65	10	86,7	13,3	66	13	83,5	16,5	85	15		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	8	2	80,0	20,0	10	0	100,0	0,0	10	0	100,0	0,0				

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!