

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2017-2020

revidierte Fassung verabschiedet vom Senat der MHH am 16.5.2018



GLEICHSTELLUNGSPLAN

2017-2020

der

Medizinischen Hochschule Hannover

revidierte Fassung verabschiedet vom Senat der MHH am 16.5.2018

Impressum

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2017-2020 der Medizinischen Hochschule Hannover

herausgegeben vom Präsidium der MHH

verabschiedet vom Senat der MHH am 16.5.2018

Fotos

Karin Kaiser/MHH

Text

Kommission für Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro

Statistik

Präsidialamt, Personalmanagement, Studierendensekretariat, Gleichstellungsbüro

Druck und Layout

MHH Digitale Medien

Hannover, im Mai 2018



charta der vielfalt

UNTERZEICHNET

Inhalt

VORWORT	7
1. GLEICHSTELLUNG IM GESETZ UND IN SELBST-/VERPFLICHTUNGEN	9
2. STRUKTUR- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG	12
3. FÜHRUNG, PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALMANAGEMENT	13
4. KARRIERE IN DER WISSENSCHAFT	15
5. STUDIUM, LEHRE, WEITERBILDUNG	16
6. FORSCHUNG, FORSCHUNGSFÖRDERUNG, WISSENSTRANSFER	17
7. GESCHLECHTERSENSIBLE MEDIZIN	17
8. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	17
9. FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE / AUDIT	18
10. BAU UND LIEGENSCHAFTEN, SICHERHEIT	19
11. DIVERSITY AN DER MHH	19
12. QUALITÄTSMANAGEMENT UND (GENDER-) BUDGETING	20
QUELLEN- UND LITERATURVERZEICHNIS	21
ANHANG ZUR DATENLAGE	22

VORWORT

Hochschulen sind in vielen wichtigen Entwicklungen Vorreiter der Gesellschaft von morgen. In der Gleichstellung von Frauen und Männern haben sie allerdings, insbesondere hinsichtlich der akademischen Führungspositionen, diesen Anspruch bislang noch unzureichend verwirklicht. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich die Komplexität der Aufgabe. Während in den an der Medizinischen Hochschule Hannover angebotenen Studiengängen ein wachsender Anteil von Frauen zu verzeichnen ist, dominieren die Männer in den späteren Schritten der Karriereentwicklung. Auch verzeichnen wir hinsichtlich der Gleichstellungspolitik unterschiedliche Fächerkulturen, selbst innerhalb der Medizin.



Es wird nicht nur eine Frage der Zeit sein, bis sich eine Balance einstellt, die in Beruf und Familie das gesamte Potenzial einer fairen Verteilung der Aufgaben zwischen Frauen und Männern erschließt. Gezielte Fördermaßnahmen sind notwendig, die der Gesamtdynamik gerecht werden und zu einer fairen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Stufen der Aus- und Weiterbildung führen. Dabei ist zu beachten, dass die MHH als größter Landesbetrieb Niedersachsens zugleich Universität und Krankenversorgerin ist und sich damit besonders hohen Anforderungen hinsichtlich der Vielfalt der Berufsbilder und Arbeitskulturen stellen muss. In allen Dimensionen gilt es, die Sensibilität für die Kerngedanken und Chancen der Gleichstellung zu vermitteln.

Der vorliegende Gleichstellungsplan unserer Hochschule verfolgt diese Ziele in zwölf Kapiteln, auf der Basis objektiver Daten. Dank der Vorarbeit unseres Gleichstellungsbüros und der konstruktiven Diskussion im Senat, Personalrat und allen weiteren beteiligten Gremien und Teams können wir ein zeitgemäßes, anspruchsvolles Dokument vorlegen, das von der Breite der Hochschule getragen wird.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Baum', written over a horizontal line.

Prof. Dr. med. Christopher Baum

Präsident der Medizinischen Hochschule Hannover

1. GLEICHSTELLUNG IM GESETZ UND IN SELBST-/VERPFLICHTUNGEN

Kern des Gleichstellungsplans ist es, Ziele und Maßnahmen zum Abbau der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen festzulegen. Der vorliegende Plan beruht auf dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) und auf dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Im NHG heißt es in Paragraph 3, Absatz 3:

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“

Mit dem Beschluss vom 10.10.2017 hat das Bundesverfassungsgericht den Schutz der geschlechtlichen Identität gestärkt. Bis Ende 2018 müssen gesetzliche Neuregelungen geschaffen werden. Der nächste Gleichstellungsplan der MHH wird die Thematik angemessen berücksichtigen.

Mit der NHG Novellierung vom 01.01.2016 wurde die Festlegung konkreter Ziel- und Zeitvorgaben für Gleichstellungspläne verbindlich (vgl. § 41 (2) 1 NHG). In welcher Form quantitative Ziele darzustellen sind, kann dem NGG entnommen werden, wobei dieses für die Situation an einer Hochschule, speziell einer medizinischen Hochschule im Detail angepasst werden muss (vgl. § 15 (3) NGG). Grundsätzlich gilt, dass Zielvorgaben in Vomhundertsätzen bezogen auf das unterrepräsentierte Geschlecht anzugeben sind. Als Grundlage dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (vgl. § 15 (2) NGG).

Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend und teilweise über diese hinausgehend hat die MHH sich in Ordnungen und Strategiepapieren zur Gleichstellung bekannt. Zu nennen sind:

- Zielvereinbarung zwischen der MHH und dem Land Niedersachsen für die Jahre 2014-2018 (<https://intranet.mh-hannover.de/zielvereinbarungen.html?&L=0>)
- Grundordnung der MHH (<https://intranet.mh-hannover.de/grundordnung.html>)
- Leitbild der MHH (www.mh-hannover.de/20559.html)
- Studienordnung Humanmedizin (www.mh-hannover.de/ordnungen.html)
- Studienordnung Zahnmedizin (www.mh-hannover.de/79.html)
- Handlungsprogramm für das audit familiengerechte hochschule (<https://www.mh-hannover.de/familienportal.html>)
- MHH Konzept für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf)
- Gleichstellungskonzepte für das Professorinnenprogramm I und II (www.mh-hannover.de/professorinnenprogramm.html)
- Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren (<https://intranet.mh-hannover.de/berufungsverfahren.html>)

Zentrales Instrument der Gleichstellungsarbeit ist der Gleichstellungsplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule. Der Gleichstellungsplan ist zugleich – zumal mit den nunmehr hinzukommenden Ziel- und Zeitvorgaben – ein Instrument des Gender Controlling. Er enthält umfassendes nach Geschlecht differenziertes Datenmaterial, das den Stand und die Entwicklung der Gleichstellung nachvollziehbar macht.

Bereits durch die wenig differenzierte Beschäftigtentabelle wird die asymmetrische Verteilung von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen und Berufsgruppen sowie bei den Teilzeit- / Vollzeitstellen evident.¹

Tabelle 1: Beschäftigte, Auszubildende und Studierende an der MHH, Stand 31.12.2016 bzw. WS 2016/2017

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
<i>Beamtinnen/Beamte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten Professorinnen/Professoren</i>									
<i>Ärztinnen/Ärzte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten leitenden Oberärztinnen/Oberärzte</i>									

¹ Für weitere statistische Daten zur Geschlechterverteilung an der MHH siehe Anhang zur Datenlage ab Seite 22.

Abbildung 1: Angestellte E, Stand 31.12.2016

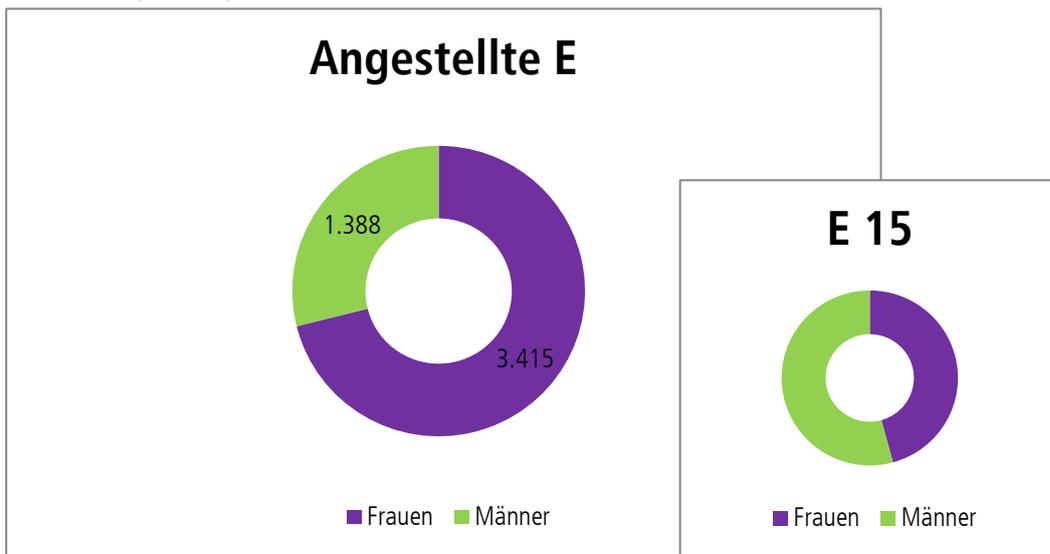


Abbildung 2: Angestellte KR, Stand 31.12.2016

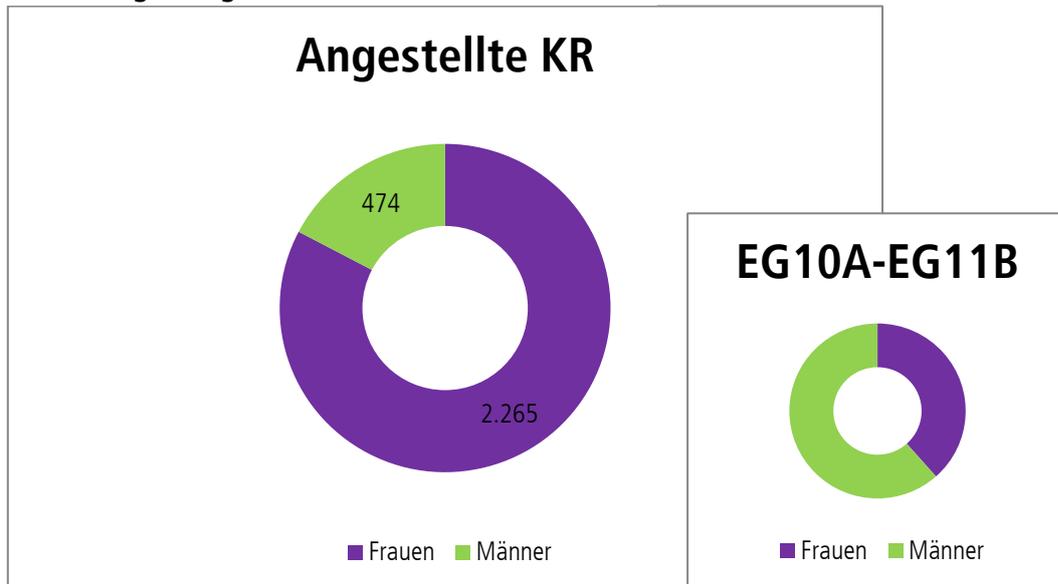
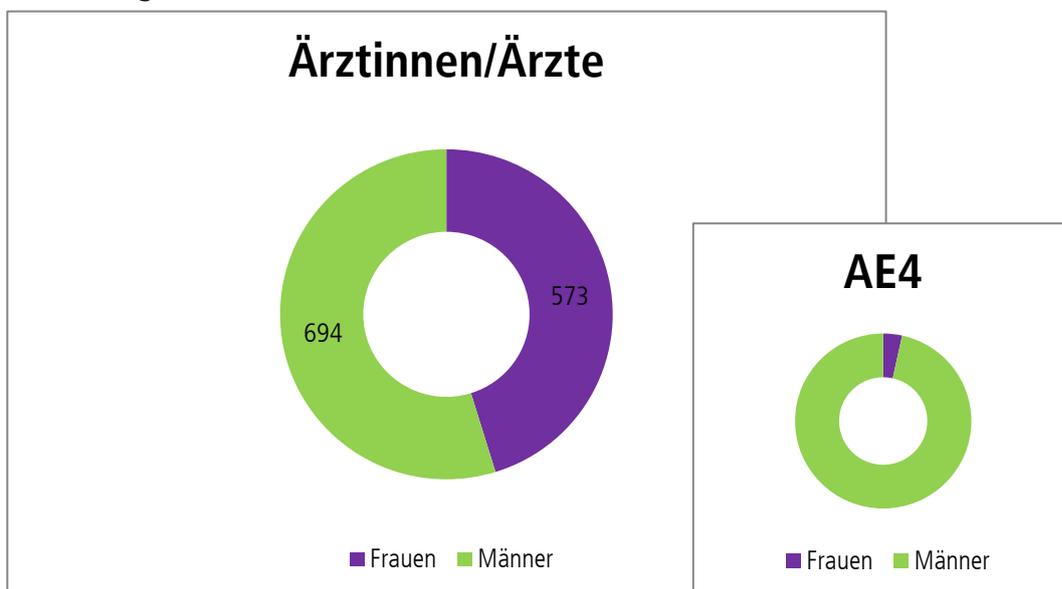


Abbildung 3: Ärztinnen/Ärzte, Stand 31.12.2016



2. STRUKTUR- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die unterschiedlichen Belange und Interessen von Frauen und Männern werden in der Struktur- und Organisationsentwicklung der MHH auf allen Ebenen und in allen Bereichen berücksichtigt (Gender Mainstreaming). In den Strategiepapieren der MHH werden der Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern wie auch die Familienfreundlichkeit kontinuierlich verankert. Strategiepapiere, Formulare und Veröffentlichungen der MHH verwenden geschlechtergerechte Sprache. Zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird ein hochschulinternes Anreizsystem über die „Ziel- und Leistungsvereinbarungen“ geschaffen. Im Rahmen der jährlichen Strategiegespräche des Präsidiums mit den Abteilungsleitungen werden strukturelle und personelle Gleichstellungsziele für die Klinik bzw. das Institut vereinbart und der Gleichstellungsbeauftragten mitgeteilt. Die Evaluation der Hochschule berücksichtigt die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags und die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. NHG § 5). Die Ergebnisse werden im Rahmen der Evaluation der MHH dokumentiert; ein Verfahren für die entsprechende Evaluation wird entwickelt.

Die Selbstverwaltungsgremien sollen laut NHG (§ 15, Absatz 6) zu mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Sind sie durch Wahlen bestimmt (§ 15, Absatz 5), so sind die Wahllisten geschlechterparitätisch zu erstellen. Der aktuelle Stand der Frauen- und Männeranteile stellt sich folgendermaßen dar:

Tabelle 15: Gremien an der MHH, Stand: 09.05.2017

Gremium	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)
Senat	13	5	8	38,5	61,5
Sektion I	13	3	10	23,1	76,9
Sektion II	13	2	11	15,4	84,6
Sektion III	13	5	8	38,5	61,5
Sektion IV	13	7	6	53,8	46,2
Kommission für Gleichstellung	8	7	1	87,5	12,5
Forschungskommission	13	5	8	38,5	61,5
Studienkommission Humanmedizin	10	5	5	50	50
Studienkommission Zahnmedizin	10	5	5	50	50
Klinikkonferenz	9	3	6	33,3	66,7
insgesamt	115	47	67	40,9	58,3

Der Übersicht ist zu entnehmen, dass die MHH-Gremien und -Kommissionen im Wesentlichen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen. Veränderungsbedarf zeigt sich insbesondere bei den Sektionen I und II sowie bei der Klinikkonferenz. Der gesetzlich vorgeschriebene Frauenanteil von 40 Prozent bei Selbstverwaltungsgremien und 50 Prozent bei Wahllisten wird bei zukünftigen Wahlen und ggf. Nachwahlen berücksichtigt.

3. FÜHRUNG, PERSONALENTWICKLUNG UND PERSONALMANAGEMENT

Frauen werden gezielt zur Bewerbung auf Führungspositionen und zur Mitarbeit in Gremien aufgefordert. Für Frauen sollen Instrumente zur Entlastung etabliert werden, z. B. zusätzliche personelle Ressourcen.

Bei Professorinnen und Professoren wird im Rahmen von Berufungsverhandlungen eine Weiterqualifizierung zu geschlechtergerechter Führung vereinbart und die Teilnahme an entsprechenden Schulungen wird gefördert.

Frauen und Männern wird es ermöglicht, in flexiblen Arbeitszeitmodellen, z. B. in unterschiedlichen Teilzeitmodellen, zu arbeiten; dies gilt insbesondere auch für Führungspositionen. Teilzeitgeeignete Führungsaufgaben werden durch die Abteilungsleitungen identifiziert und entsprechend besetzt. Scheiden Führungskräfte im wissenschaftlichen oder nicht-wissenschaftlichen Bereich aus, setzt frühzeitig eine Nachfolgeplanung einschließlich der aktiven Suche nach geeigneten Frauen ein.

Die MHH führt geschlechtergerechte Berufungsverfahren gemäß dem „Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Medizinischen Hochschule Hannover“ durch. Die Bewerberinnen und Bewerber auf Professuren sollen mit den Bewerbungsunterlagen ein Gleichstellungskonzept vorlegen. Für die Mitglieder von Berufungskommissionen werden Gendertrainings durchgeführt. Die MHH sucht gezielt nach Bewerberinnen auf Professuren und spricht diese an (Headhunting). Bei der Ausschreibung einer Professur muss eine Liste berufbarer Wissenschaftlerinnen vorgelegt werden. Die MHH steigert den Anteil von Frauen als stimmberechtigte Mitglieder von Berufungskommissionen, bis Frauen und Männer hälftig vertreten sind. Bei Besuchsreisen ist, wenn Bewerberinnen im Verfahren sind, soweit möglich die Teilnahme weiblicher Kommissionsmitglieder vorgesehen. Sind Frauen in der engeren Wahl für eine Professur, wird soweit möglich mindestens eine Gutachterin für die externen Gutachten angefragt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in alle Schritte von Berufungsverfahren eingebunden.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen und Höhergruppierungen wird weiterhin gewährleistet und in ein Routineverfahren überführt. Zum Ablauf von Bewerbungsverfahren wird Informationsmaterial erstellt.

Die Durchführung strukturierter und dokumentierter Personalentwicklungsgespräche wird als eine wichtige Führungsaufgabe etabliert. Durch Öffentlichkeitsarbeit wird die gesellschaftliche und tarifliche Aufwertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe, z. B. Sekretärin, Hebamme, (Zahn-) Medizinische Fachangestellte, unterstützt.

Die MHH strebt für Frauen den gleichen Anteil an unbefristeten Stellen an wie für Männer. Die besondere Situation von Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern wird dabei berücksichtigt.

Stellen werden familienfreundlich zugeschnitten. Bestehende flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, z. B. Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, werden verstärkt genutzt; neue Konzepte, z. B. Jobsharing oder Sabbatical, werden erprobt und ggf. eingeführt. Das Arbeitspensum der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richtet sich nach den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Teilzeitbeschäftigten soll gem. den Regelungen des § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes die Aufstockung der Arbeitszeit ermöglicht werden. Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte werden verbessert. Sie erhalten die gleichen Möglichkeiten der Weiterbildung wie Vollzeitbeschäftigte.

Die Gender- und Familienkompetenz im Rahmen der „Kriterien guter Führung an der MHH“ werden weitergeführt bzw. ausgebaut.

Die Vernetzung von Führungskräften im Rahmen von hochschulübergreifenden Austauschforen (z. B. Hochschulleitungen, Dekaninnen und Dekane, Vorsitzende von Senatskommissionen für Gleichstellung, Führungskräfte in Wissenschaft bzw. Verwaltung) wird gefördert. Ziel ist die Stärkung von Vorbildern sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Geschlechtergerechtigkeit wird als Querschnittsthema in alle Führungskräftebildungen (akademische und nicht-akademische Personalentwicklung) aufgenommen.

Führungskräfte führen mit Beschäftigten, die Mutterschutz oder Eltern- bzw. Pflegezeit antreten, Personalgespräche zur Kontaktpflege und Rückkehrplanung. Während der Elternzeit besteht die Möglichkeit Lehraufträge, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zum Kontakterhalt zu nutzen. Beschäftigte, die Eltern- oder Pflegezeiten in Anspruch nehmen, wird die Teilnahme an Fortbildungsangeboten ermöglicht. Formulare für eine schriftliche Bestandsaufnahme vor der Elternzeit und für eine Rückkehrvereinbarung werden entwickelt.

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>Oberärztinnen</p> <p>Erhöhung des Oberärztinnenanteils von 29,8 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 40 Prozent bis 2020</p>
---------------------------------	--

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>Leitende Oberärztinnen</p> <p>Erhöhung der Anteils der leitenden Oberärztinnen (AT) von 17,6 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 25 Prozent bis 2020</p>
-------------------------	---

4. KARRIERE IN DER WISSENSCHAFT

Das im Gleichstellungsbüro der MHH angesiedelte *Ina-Pichlmayr-Mentoring* für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen wird als etabliertes und verstetigtes Instrument der Personalentwicklung fortgeführt. Jeder Programmdurchlauf wird evaluiert; die Programminhalte werden kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt. Ein Mentoring-Programm für Doktorandinnen nach dem Modell des *Ina-Pichlmayr-Mentoring* wird entwickelt und als Pilotprojekt erprobt.

Das durch die Kommission für Gleichstellung gesteuerte *Ellen-Schmidt-Habilitationsprogramm* wird mindestens im bisherigen Umfang nach dem etablierten Verfahren fortgeführt; die Schaffung von Forschungsfreistellen für in der Klinik tätige Wissenschaftlerinnen wird geprüft. Coaching- und Vernetzungsangebote sowie weitere innovative Projekte für habilitierte Wissenschaftlerinnen, APL- und neu berufene Professorinnen werden erprobt und ausgebaut, um Frauen auch in fortgeschrittenen Karrierestadien zu unterstützen.

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>Habilitationen von Frauen</p> <p>Erhöhung des Anteils der Habilitationen von Frauen von 40,0 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 45 Prozent bis 2020</p>
-------------------------	---

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>APL-Professorinnen</p> <p>Erhöhung des Anteils von APL-Professorinnen von 33,3 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 40 Prozent bis 2020</p>
-------------------------	---

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>W2-Professorinnen</p> <p>Erhöhung des Anteils von W2-Professorinnen von 30,0 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 35 Prozent bis 2023</p>
---------------------------------	---

ZIELZAHLEN gemäß NHG	<p>W3-Professorinnen</p> <p>Erhöhung des Anteils von W3-Professorinnen von 13,6 Prozent (31.12.2016)</p> <p>auf 20 Prozent bis 2023</p>
---------------------------------	---

5. STUDIUM, LEHRE, WEITERBILDUNG

Die Lehrenden der MHH führen ihre Lehre geschlechtergerecht durch. Die Entwicklung und Einführung von virtuellen Lehrangeboten auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie wird unterstützt. Es wird geprüft, welche Studiengänge der MHH teilzeitgeeignet sind.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklungsprogramme der MHH werden für Frauen und Männer in Führungspositionen im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich kontinuierlich Module zu den Themen Gleichstellung (Gender Mainstreaming) und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie durchgeführt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Ebenen und in allen Bereichen wird die Teilnahme an Weiterbildungen ermöglicht. Weiterbildungen gelten als Arbeitszeit. Die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen trägt die Hochschule.

Beschäftigte in der Pflege sowie in Technik und Verwaltung werden bei der Aufnahme und Absolvierung von Weiterqualifizierungsmaßnahmen, einschließlich eines weiterführenden Studiums, unterstützt. Mitarbeiterinnen mit entsprechender Weiterbildung werden bei der Besetzung eines der neu erworbenen Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt.

Das Workshop-Angebot zu den Themen „Schwangerschaft und Elternzeit“, „Pflege von Angehörigen“ und „Frauen und Rente“ im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* wird kontinuierlich durchgeführt. Bei Bedarf werden zusätzliche Themen aufgenommen.

Auch Frauen und Männern mit Teilzeitstellen wird eine qualifizierte Fachweiterbildung ermöglicht. So wird z. B. die Facharztweiterbildung mit flexiblen Arbeitszeiten ggf. in Teilzeit inklusive der jeweils vorgeschriebenen Rotationen angeboten.

6. FORSCHUNG, FORSCHUNGSFÖRDERUNG, WISSENSTRANSFER

Die MHH unterstützt die Netzwerkarbeit von Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen. Wissenschaftlerinnen werden gezielt in Forschungsverbände integriert. Die Leitungen berichten im Rahmen des Forschungsberichts regelmäßig über Gleichstellungsfortschritte in ihren Bereichen. In Forschungsprojekte werden, wo dies möglich ist, biologische, medizinische und soziokulturelle Geschlechteraspekte integriert.

Durch die Forschungsdekanin / den Forschungsdekan werden zweimal jährlich Informationsveranstaltungen zur HiLF-Antragstellung organisiert; Frauen werden explizit zur Bewerbung aufgefordert.

Innerhalb der regulären Klinikarbeitszeit wird forschenden Ärztinnen und Ärzten ein bestimmter Zeitraum für eigene Forschung zur Verfügung gestellt und im Dienstplan abgebildet.

7. GESCHLECHTERSENSIBLE MEDIZIN

Die MHH unterstützt einen geschlechtersensiblen Ansatz in Forschung, Lehre und Krankenversorgung. Sie fördert das *Kompetenzzentrum für geschlechtersensible Medizin* als Kristallisationspunkt für diese Thematik. Sie versteht die systematische Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht von der Grundlagenforschung bis hin zu klinischen Studien als Qualitätskriterium für innovative Wissenschaft.

Die MHH fördert eine geschlechtersensible Lehre. Sie unterstützt ein Projekt zur Überprüfung des erreichten Grades der Implementierung von geschlechterspezifischem medizinischen Wissen in der Lehre des Modellstudiengangs HannibaL. Geschlechterspezifische Themen werden durch die Einbeziehung von geschlechterspezifischen Lehrinhalten verstärkt in die Lehre integriert. Workshops und Lehrveranstaltungen zum Thema „Gender und Diversity“ werden konzipiert und durchgeführt.

Der Forschungspreis für geschlechtersensible Medizin soll weiterhin vergeben werden; Finanzierungsmöglichkeiten werden geprüft.

8. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Informationsmaterial (Broschüren, Poster, Flyer etc.) zu Gleichstellungsprojekten und -programmen an der MHH wird kontinuierlich erstellt. Das Material wird auf der Webseite des Gleichstellungsbüros auch digital zur Verfügung gestellt. Alle Informationen werden ständig aktualisiert. Eine englische Fassung der Internetseite wird kontinuierlich ausgebaut. Die Tagesordnung der Kommission für Gleichstellung wird im Intranet zur Verfügung gestellt. Die Professorinnen der MHH sind – ihr Einverständnis vorausgesetzt – über die Internetseite des Gleichstellungsbüros zu erreichen.

Aktuelle Informationen zur Gleichstellung werden über das Intranet der MHH, über E-Mail-Verteiler oder über den Postweg verbreitet. Newsletter zur Gleichstellung und zu Medizin und Geschlecht werden regelmäßig erstellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte legt der Hochschulöffentlichkeit jährlich einen Bericht vor, der auch die Gleichstellungsmaßnahmen in den Abteilungen, Studiengängen und Schulen berücksichtigt. Die Gleichstellungsarbeit und -statistik wird im Jahresbericht der MHH dokumentiert. Die Gleichstellungsarbeit und das Thema familiengerechte Hochschule wird in der Außendarstellung der MHH umfassend berücksichtigt.

9. FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE / AUDIT

Nach der erfolgreichen 4. Re-Zertifizierung im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule* wird die MHH ihre Vereinbarkeitspolitik weiterentwickeln und das dauerhaft erteilte Zertifikat in Zukunft in einem Dialogverfahren im Abstand von drei Jahren bekräftigen. Die jeweils gültigen audit-Zielvereinbarungen gelten als Bestandteil des Gleichstellungsplanes und damit der Hochschulentwicklungsplanung. Die MHH prüft eine Auditierung nach dem *audit berufundfamilie* im Rahmen der Re-Zertifizierung 2018 der MHH.

Der Wiedereinstieg von Pflegekräften während und nach der Elternzeit wird mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und Fortbildungsveranstaltungen unterstützt. Erfahrungen aus dem Projekt *WEP – Wiedereinstieg nach der Elternzeit für die Pflege* werden dabei berücksichtigt. Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs werden entwickelt und in Pilotprojekten erprobt. Doppelkarrierepaare werden im Rahmen von Berufungsverfahren gefördert.

Gremiensitzungen und Fortbildungen finden möglichst während der regulären Arbeitszeit statt; bei Abweichungen wird eine Kinderbetreuung durch die MHH bereitgestellt. Allein erziehende Eltern von kleinen Kindern werden auf Wunsch bei ungeplanten Betreuungsengpässen von Nachtschichten befreit.

Die MHH vergibt ab dem 01.01.2018 *Familien-LOM* nach einem revidierten Verfahren: Die Abteilungen der MHH können sich, wenn eine Ärztin oder Wissenschaftlerin innerhalb eines Jahres nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt, unter der Angabe geplanter Maßnahmen zur Förderung von Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um entsprechende Mittel bewerben. Eine Arbeitsgruppe entscheidet über die Vergabe. Insgesamt werden Familien-LOM Mittel in Höhe von 250.000 Euro pro Jahr bereitgestellt. Eine Familien-LOM-Koordinierungsstelle wird eingerichtet und finanziert.

Die MHH hält ihre Kinderbetreuungsangebote im bestehenden Umfang, hinsichtlich der Qualität und Quantität, aufrecht. Die finanzielle Entlastung von Eltern wird aufrechterhalten und ausgebaut. Die

MensaCard Kids für Studierende sowie Zuschüsse zur Kindertagesstätte *Campuskinder* und zu bestehenden flexiblen Kinderbetreuungsmaßnahmen (Notfallkinderbetreuung, Betreuer/innen/pool, Ferienkinderbetreuung) werden fortgeführt.

Wiederbesetzungssperren gelten nicht bei Ausfällen durch Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit sowie bei Beurlaubungen / Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz.

Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle sowie Möglichkeiten einer familiengerechten Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation werden an der MHH gefördert. Lehrverantwortliche ermöglichen Studierenden den Tausch von Pflichtveranstaltungen aus familienbedingten Gründen. Die MHH unterstützt Beschäftigte und Studierende, die zu pflegende Angehörige betreuen, insbesondere durch größtmögliche Arbeitszeitflexibilität und Flexibilität bei der Gestaltung der Organisation des Studiums.

In der Mitarbeiter/innen-Zeitschrift „MHH Info“ und der Studierendenzeitschrift „Curare“ werden weiterhin Artikel zur familienbewussten Praxis an der MHH platziert.

Überall dort, wo es einen Ermessensspielraum gibt, nutzen alle Abteilungen / Bereiche und Lehrverantwortlichen diesen im Sinne der familiengerechten MHH.

10. BAU UND LIEGENSCHAFTEN, SICHERHEIT

Die Beleuchtung von Wegen und Gebäuden wird überprüft. Sicherheitstrainings und Selbstverteidigungskurse für Frauen werden durchgeführt. Ein Informationsflyer mit Sicherheitshinweisen für Frauen wird erstellt. Die Gebäude und Anlagen der MHH werden regelmäßig auf funktionierende Barrierefreiheit überprüft und gegebenenfalls wird die Barrierefreiheit (wieder)hergestellt.

Bei der Planung und beim Bau neuer Gebäude wird die Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an einbezogen. Gebäude werden geschlechtergerecht und familienfreundlich gebaut.

11. DIVERSITY AN DER MHH

Die MHH verfährt gemäß der *Leitlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt*. Sie gilt als Handlungsleitfaden für Studierende und Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte. Zur Sensibilisierung für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird das Thema weiterhin im Rahmen der Führungskräftefortbildungen der MHH angeboten.

Das im Jahr 2012 entwickelte Strategiekonzept „*Gender und Diversity*“ wird umgesetzt. Geschlecht wird dem Strategiekonzept entsprechend als Querschnittskategorie behandelt. Weiterhin verfährt die MHH gemäß den Grundsätzen der unterzeichneten *Charta der Vielfalt*. Um fach- und sachgerecht mit

möglichen Diskriminierungstatbeständen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG verfahren zu können, wird die Einrichtung einer *Beschwerdestelle* gemäß AGG geprüft.

12. QUALITÄTSMANAGEMENT UND (GENDER-) BUDGETING

Die Hochschule stattet die Gleichstellungsbeauftragte zur Sicherstellung der von Amts wegen ausgeübten Tätigkeiten und der Serviceleistungen des Gleichstellungsbüros für die Hochschule mindestens im bisherigen Umfang (Stand 2017) mit Personal- und Sachmitteln aus.

Gleichstellungsmittel und frei verfügbare Overheadmittel insbesondere DFG-geförderter Verbundprojekte werden weiterhin für übergeordnete Maßnahmen gebündelt. Entsprechende Maßnahmen werden vom Gleichstellungsbüro ausgerichtet, soweit dafür Overheadmittel, inklusive Personalmittel für organisatorische Aufgaben, bereitgestellt werden. Die Hochschule unterstützt die gezielte Einwerbung von Drittmitteln für Gleichstellungsprojekte. Im Fall von Haushaltskürzungen werden keine überproportionalen Einsparungshandlungen zulasten der Maßnahmen des Gleichstellungsplans getätigt.

Gleichstellungsaspekte und Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie werden in allen Befragungen und Evaluationen der MHH berücksichtigt. Nach Geschlecht differenzierte Zahlen und Berichte über die Curricula der ärztlichen Weiterbildung und über die bewilligten Fördermittel werden von den Abteilungen bzw. von der Forschungsdekanin / von dem Forschungsdekan regelmäßig vorgelegt.

Zur Identifizierung des Gender Pay Gap an der MHH werden transparente Kriterien für die Vergabe von Leistungsbezügen und ein entsprechendes Controlling eingeführt. Darüber hinaus erfolgt eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung der Ressourcenverteilung an der Hochschule (über das Gehalt hinausgehend: Ausstattung mit Personal, Räumen, Sachmitteln etc.).

Quellen- und Literaturverzeichnis

Gleichstellungskonzepte für das Professorinnenprogramm I und II. www.mh-hannover.de/professorinnenprogramm.html (Zugriff am 26.10.2017)

Grundordnung der MHH. intranet.mh-hannover.de/grundordnung.html (Zugriff am 26.10.2017)

Handlungsprogramm für das audit familiengerechte hochschule. www.mh-hannover.de/audit-zielvereinbarungen.html (Zugriff am 26.10.2017)

Leitbild der MHH. www.mh-hannover.de/20559.html (Zugriff am 26.10.2017)

Leitfaden zur Durchführung von Berufungsverfahren. intranet.mh-hannover.de/berufungsverfahren.html (Zugriff am 26.10.2017)

MHH Konzept für die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html (Zugriff am 26.10.2017)

Mütter des Grundgesetzes (2015). Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz

Niedersächsisches Hochschulgesetz

Studienordnung Humanmedizin. www.mh-hannover.de/ordnungen.html (Zugriff am 26.10.2017)

Studienordnung Zahnmedizin. www.mh-hannover.de/79.html (Zugriff am 26.10.2017)

Zielvereinbarung 2014-2018 zwischen der Medizinischen Hochschule Hannover und dem Land Niedersachsen. intranet.mh-hannover.de/zielvereinbarungen.html?&L=0 (Zugriff am 26.10.2017)

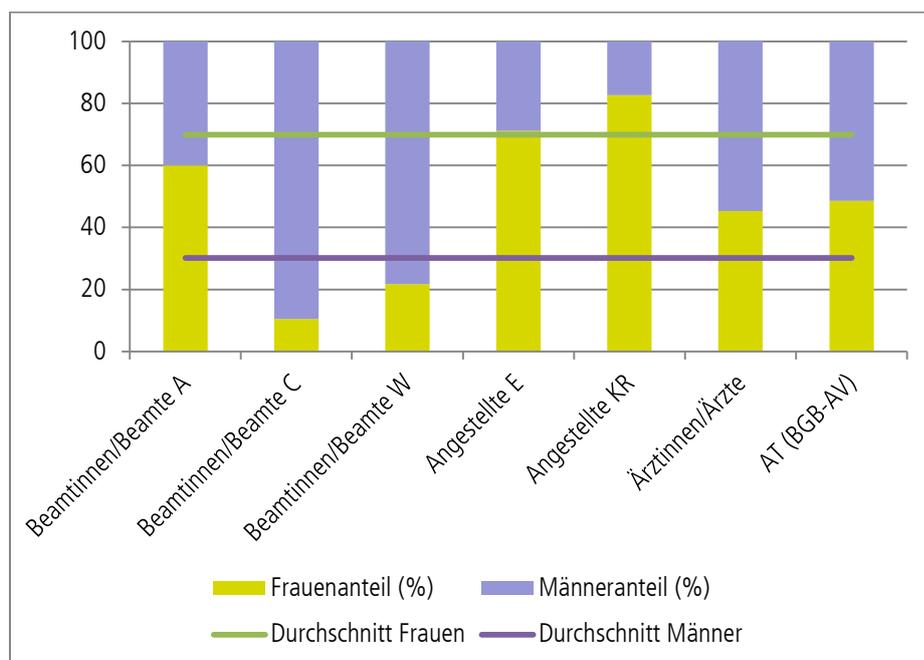
Anhang zur Datenlage

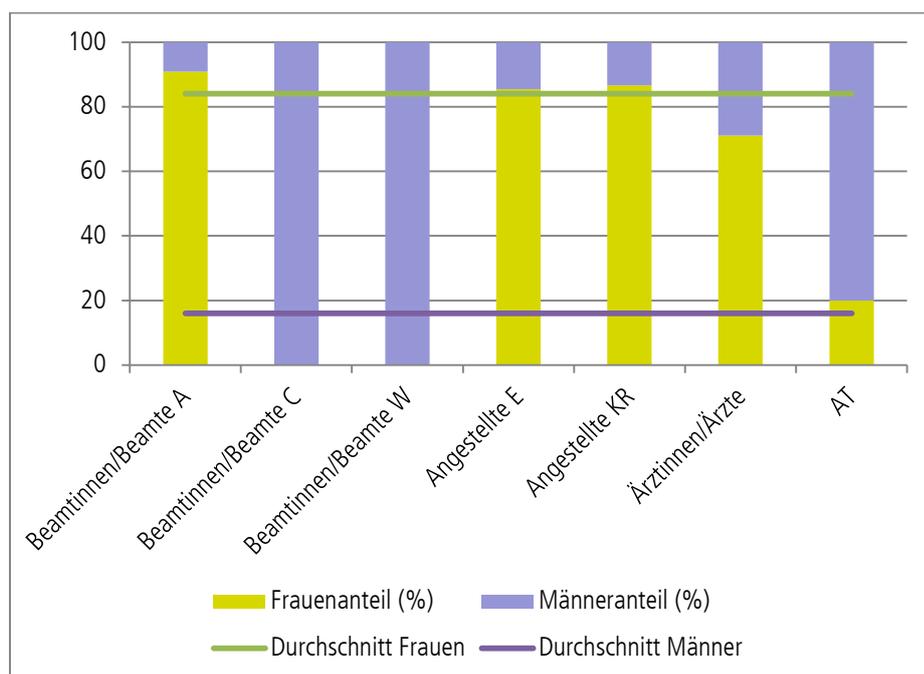
Tabelle 1: Beschäftigte, Auszubildende und Studierende an der MHH, Stand 31.12.2016 bzw. WS 2016/2017

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*

Grafik 1a: Beschäftigte an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016



Grafik 1b: Teilzeitarbeit an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016**Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte an der MHH, Stand 31.12.2016**

Besoldungsgruppe	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	davon Teilzeit				davon befristet			
						F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
A10	7	6	1	85,7	14,3	5	0	83,3	0	0	0	0	0
A11	4	4	0	100	0	2	0	50,0	0	0	0	0	0
A12	6	5	1	83,3	16,7	2	0	40,0	0	0	0	0	0
A13	6	3	3	50,0	50,0	1	1	33	33,3	0	1	0	33
A14	7	1	6	14,3	85,7	0	0	0,0	0,0	0	1	0	16,7
A15	5	2	3	40,0	60,0	0	0	0	0,0	0	0	0	0
C2	3	0	3	0	100	0	0	0	0,0	0	0	0	0
C3	12	2	10	16,7	83,3	0	4	0	40,0	0	0	0	0
C4	23	2	21	8,7	91,3	0	1	0	4,8	0	1	0	4,8
W1	10	2	8	20,0	80,0	0	0	0	0	2	8	100	100
W2	60	18	42	30,0	70,0	0	3	0,0	7,1	1	13	5,6	31,0
W3	59	8	51	13,6	86,4	0	0	0	0	0	3	0	5,9
gesamt	202	53	149	26,2	73,8	10	9	18,9	6,0	3	27	5,7	18,1

Beamtinnen/Beamte beinhalten auch die außertariflich eingestufteten Professorinnen/Professoren

Grafik 2: Beamtinnen und Beamte an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

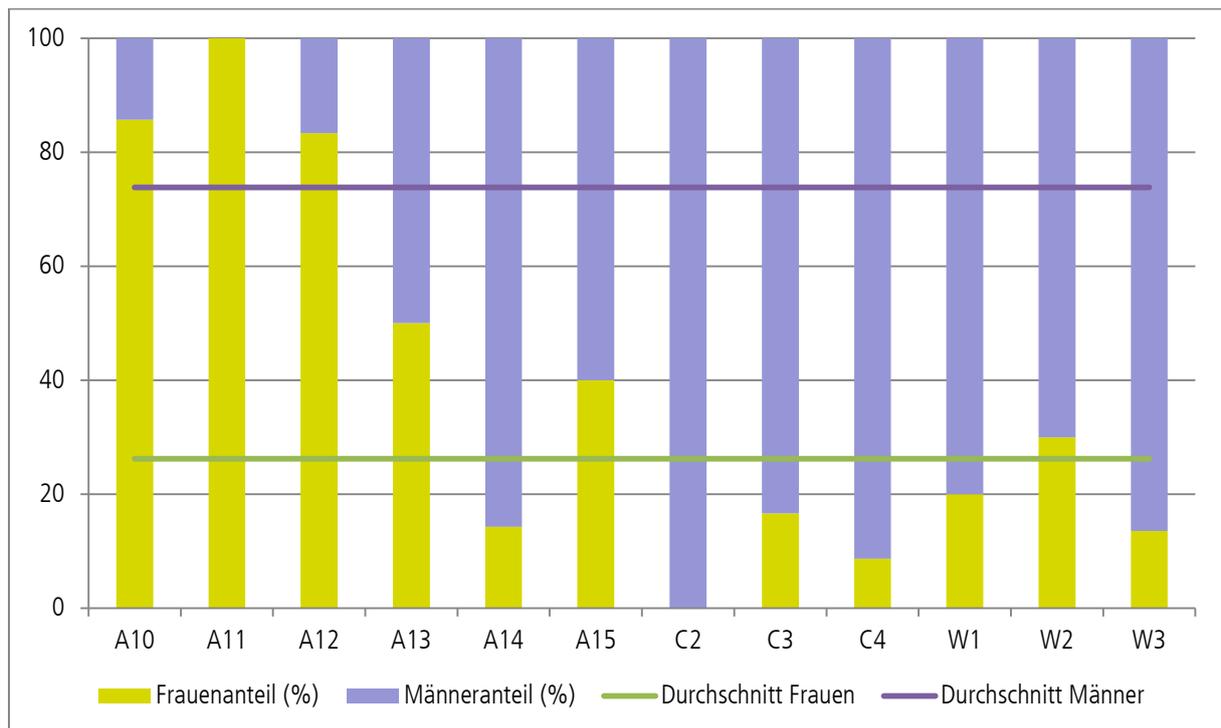
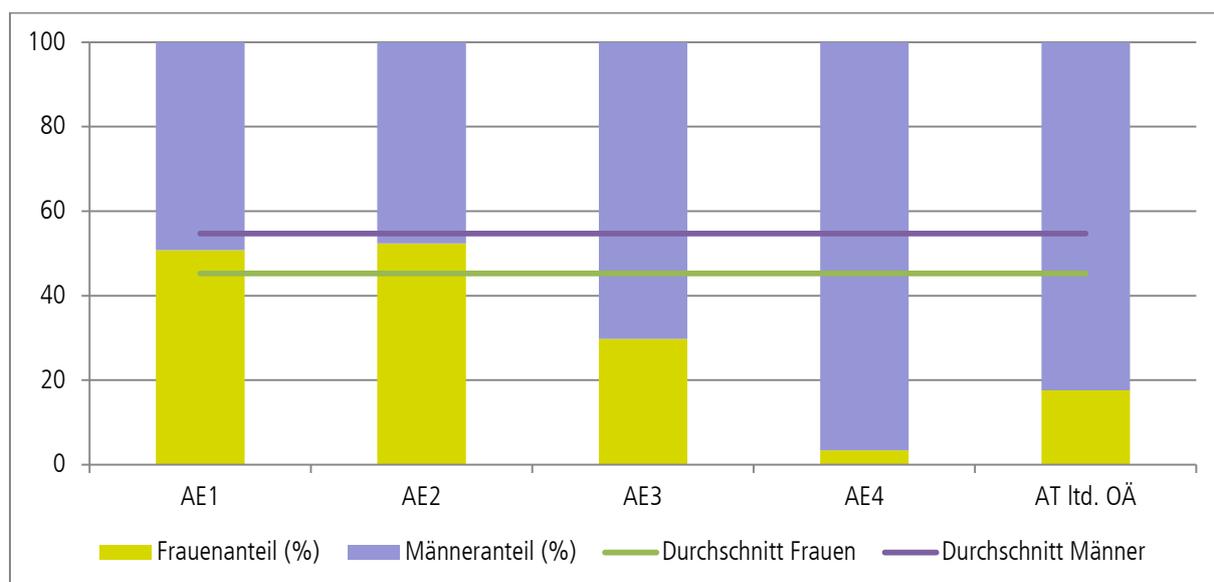


Tabelle 3: Ärztinnen und Ärzte an der MHH, Stand 31.12.2016

Entgeltgruppe	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	davon Teilzeit				davon befristet			
						F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
AE1	662	336	326	50,8	49,2	80	23	23,8	7,1	324	313	96,4	96,0
AE2	296	155	141	52,4	47,6	70	27	45,2	19,1	98	81	63,2	57,4
AE3	262	78	184	29,8	70,2	33	21	42,3	11,4	11	15	14,1	8,2
AE4	29	1	28	3,4	96,6	1	4	100,0	14,3	0	1	0,0	3,6
AT ltd. OÄ	17	3	14	17,6	82,4	0	0	0	0	0	0	0	0
gesamt	1266	573	693	45,3	54,7	184	75	32,1	10,8	433	410	75,6	59,2

Grafik 3: Ärztinnen und Ärzte an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016**Tabelle 4: Angestellte nach TV-L an der MHH, Stand 31.12.2016**

Entgeltgruppe	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	davon Teilzeit				davon befristet			
						F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
E2	7	4	3	57,1	42,9	3	1	75,0	33,3	1	1	25,0	33,3
E3	443	257	186	58,0	42,0	125	38	48,6	20,4	31	35	12,1	18,8
E4	23	15	8	65,2	34,8	10	1	66,7	12,5	0	0	0,0	0,0
E5	462	381	81	82,5	17,5	134	4	35,2	4,9	66	12	17,3	14,8
E6	572	486	86	85,0	15,0	184	5	37,9	5,8	48	8	9,9	9,3
E7	118	44	74	37,3	62,7	10	6	22,7	8,1	26	5	59,1	6,8
E8	503	403	100	80,1	19,9	154	16	38,2	16,0	98	21	24,3	21,0
E9	1208	996	212	82,5	17,5	469	28	47,1	13,2	148	15	14,9	7,1
E10	156	85	71	54,5	45,5	35	5	41,2	7,0	23	11	27,1	15,5
E11	115	60	55	52,2	47,8	21	5	35,0	9,1	5	2	8,3	3,6
E12	59	27	32	45,8	54,2	7	7	25,9	21,9	2	1	7,4	3,1
E13	773	474	299	61,3	38,7	281	116	59,3	38,8	401	234	84,6	78,3
E13UE	126	70	56	55,6	44,4	38	11	54,3	19,6	22	7	31,4	12,5
E14	179	86	93	48,0	52,0	32	11	37,2	11,8	36	23	41,9	24,7
E15	59	27	32	45,8	54,2	6	4	22,2	12,5	4	7	14,8	21,9
AT (BGB-AV)	35	17	18	48,6	51,4	1	4	5,9	22,2	11	9	64,7	50,0
gesamt	4838	3432	1406	70,9	29,1	1510	262	44,0	18,6	922	391	26,9	27,8
WIHI	81	49	32	60,5	39,5	49	32	100,0	100,0	49	32	100,0	100,0
insgesamt	4919	3481	1438	70,8	29,2	1559	294	44,8	20,4	971	423	27,9	29,4

Grafik 4: Angestellte nach TV-L an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

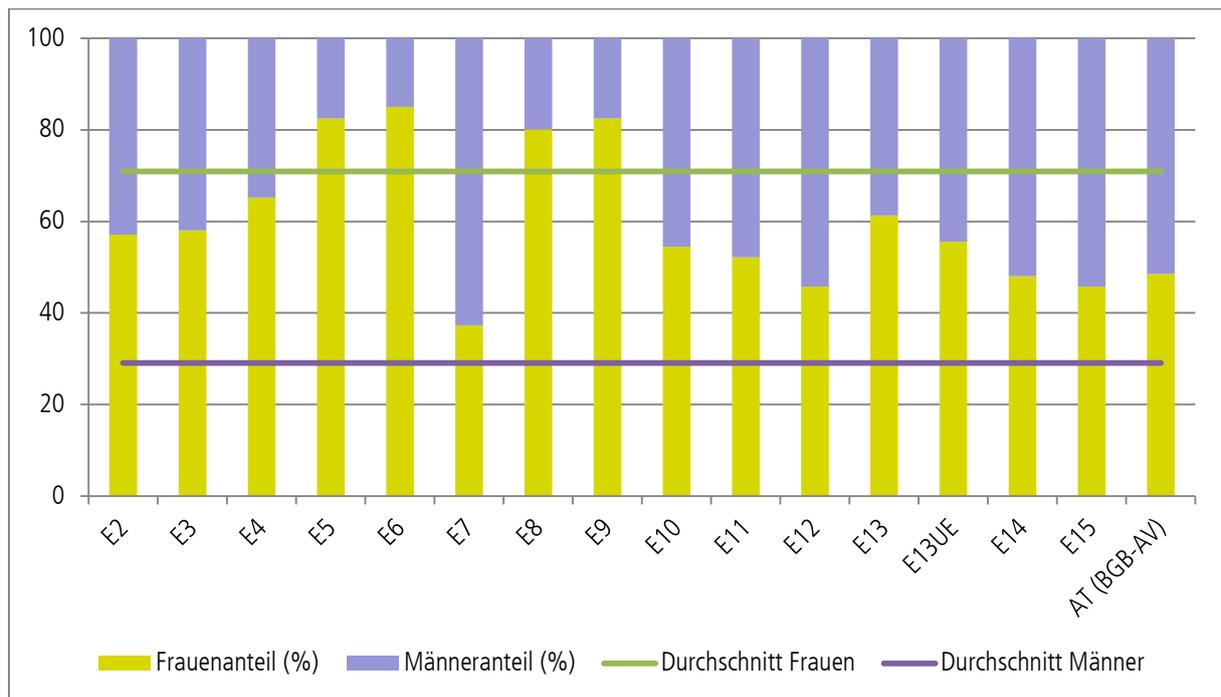
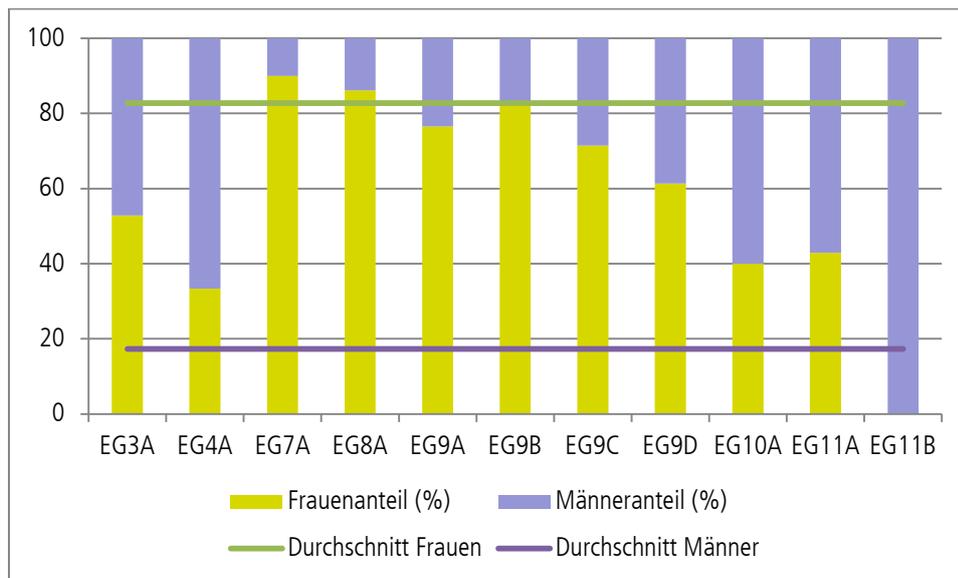


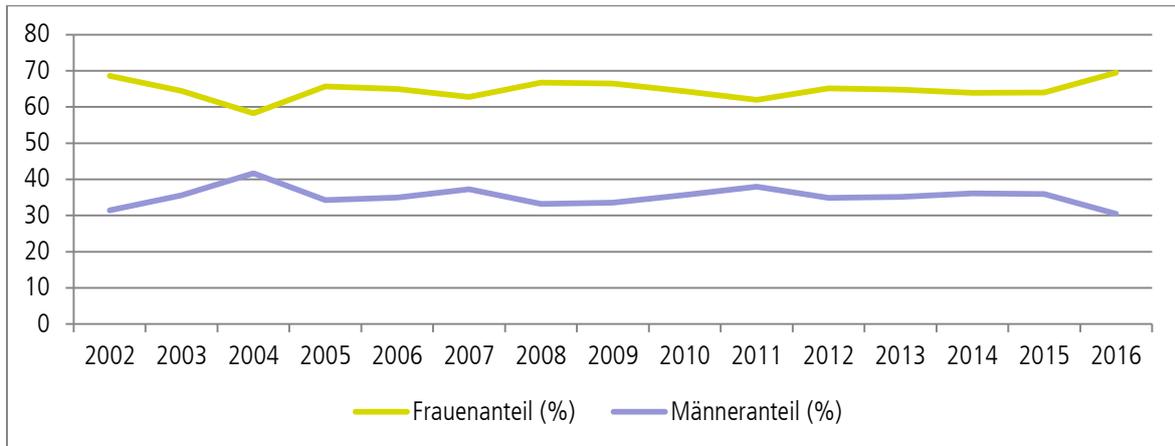
Tabelle 5: Krankenpflegepersonal an der MHH, Stand 31.12.2016

Entgeltgruppe KR	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	davon Teilzeit				davon befristet			
						F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	F	M	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
EG3A	193	102	91	52,8	47,2	87	68	85,3	74,7	76	65	74,5	71,4
EG4A	27	9	18	33,3	66,7	4	2	44,4	11,1	2	0	22,2	0
EG7A	1.204	1.083	121	90,0	10,0	475	34	43,9	28,1	131	25	12,1	20,7
EG8A	794	684	110	86,1	13,9	285	19	41,7	17,3	85	13	12,4	11,8
EG9A	371	284	87	76,5	23,5	153	26	53,9	29,9	2	1	0,7	1
EG9B	29	24	5	82,8	17,2	12	2	50,0	40	0	0	0,0	0
EG9C	77	55	22	71,4	28,6	8	2	14,5	9,1	0	1	0,0	4,5
EG9D	31	19	12	61,3	38,7	6	2	31,6	16,7	0	0	0	0,0
EG10A	5	2	3	40,0	60,0	0	1	0	33,3	0	0	0	0
EG11A	7	3	4	42,9	57,1	0	2	0,0	50,0	0	0	0	0
EG11B	1	0	1	0	100	0	1	0	100	0	0	0	0
gesamt	2.739	2.265	474	82,7	17,3	1.030	159	45,5	33,5	296	105	13,1	22,2

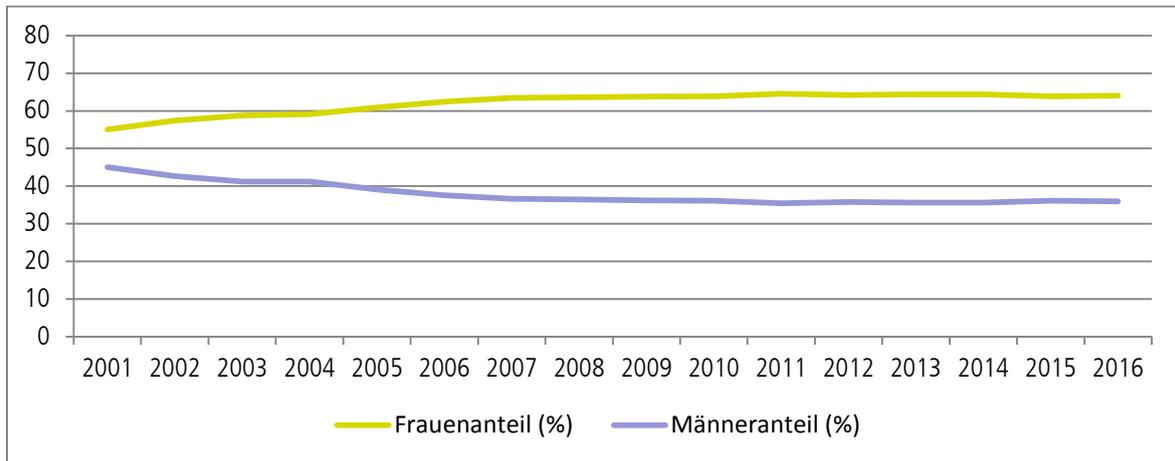
Grafik 5: Krankenpflegepersonal an der MHH (relative Zahlen), Stand 31.12.2016**Tabelle 6: Studienanfänger/innen, Studierende und Absolvent/inn/en an der MHH 2002 – 2016 (Human- und Zahnmedizin), Stand 31.12.2016**

		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Anfänger/innen	gesamt	423	430	391	341	383	365	352	349	356	350	364	361	360	356	367
	Frauen	290	277	228	224	249	229	235	232	229	217	237	234	230	228	255
	Männer	133	153	163	117	134	136	117	117	127	133	127	127	130	128	112
	Frauenanteil (%)	68,6	64,4	58,3	65,7	65,0	62,7	66,8	66,5	64,3	62,0	65,1	64,8	63,9	64,0	69,5
	Männeranteil (%)	31,4	35,6	41,7	34,3	35,0	37,3	33,2	33,5	35,7	38,0	34,9	35,2	36,1	36,0	30,5
Studierende	gesamt	3122	3042	2955	2912	2735	2542	2445	2593	2524	2527	2578	2496	2498	2597	2611
	Frauen	1793	1790	1744	1775	1698	1602	1545	1636	1592	1602	1585	1588	1600	1642	1673
	Männer	1329	1252	1211	1137	1037	940	900	957	932	925	993	908	898	955	938
	Frauenanteil (%)	57,4	58,8	59,0	61,0	62,1	63,0	63,2	63,1	63,1	63,4	61,5	63,6	64,1	63,2	64,1
	Männeranteil (%)	42,6	41,2	41,0	39,0	37,9	37,0	36,8	36,9	36,9	36,6	38,5	36,4	35,9	36,8	35,9
Absolvent/inn/en	gesamt	437	376	416	380	441	389	401	368	340	357	389	389	309	326	317
	Frauen	237	190	226	193	258	251	237	229	240	237	254	241	205	211	191
	Männer	200	186	190	187	183	138	164	139	100	120	135	148	104	115	126
	Frauenanteil (%)	54,2	50,5	54,3	50,8	58,5	64,5	59,1	62,2	70,6	66,4	65,3	62,0	66,3	64,7	60,3
	Männeranteil (%)	45,8	49,5	45,7	49,2	41,5	35,5	40,9	37,8	29,4	33,6	34,7	38,0	33,7	35,3	39,7

Grafik 6a: Studienanfänger/innen an der MHH 2002 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016



Grafik 6b: Studierende an der MHH 2002 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016



Grafik 6c: Absolvent/inn/en (nur Human- und Zahnmedizin) an der MHH 2002 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

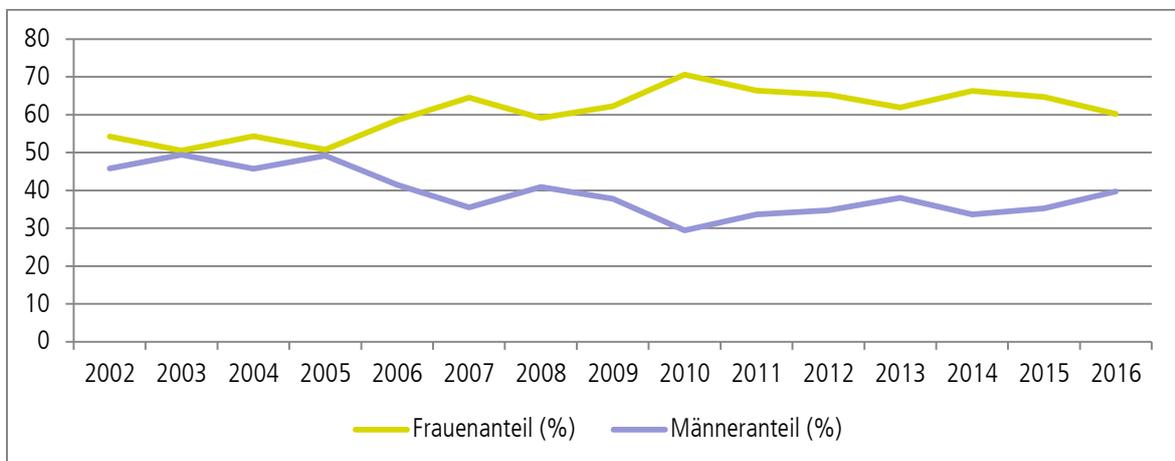


Tabelle 7: Promotionen an der MHH 1992 – 2016, Stand 31.12.2016

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
gesamt	268	312	342	319	310	277	305	285	251	301	282	274	242	255	242	255
Frauen	113	134	127	134	125	115	125	127	116	142	125	129	124	120	112	128
Männer	155	178	215	185	185	162	180	158	135	159	157	145	118	135	130	127
Frauenanteil (%)	42,2	42,9	37,1	42,0	40,3	41,5	41,0	44,6	46,2	47,2	44,3	47,1	51,2	47,1	46,3	50,2
Männeranteil (%)	57,8	57,1	62,9	58,0	59,7	58,5	59,0	55,4	53,8	52,8	55,7	52,9	48,8	52,9	53,7	49,8
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016							
gesamt	278	245	242	271	251	253	267	252	236							
Frauen	158	137	141	156	139	148	160	150	139							
Männer	120	108	101	115	112	105	107	102	97							
Frauenanteil (%)	56,8	55,9	58,3	57,6	55,4	58,5	59,9	59,5	58,9							
Männeranteil (%)	43,2	44,1	41,7	42,4	44,6	41,5	40,1	40,5	41,1							

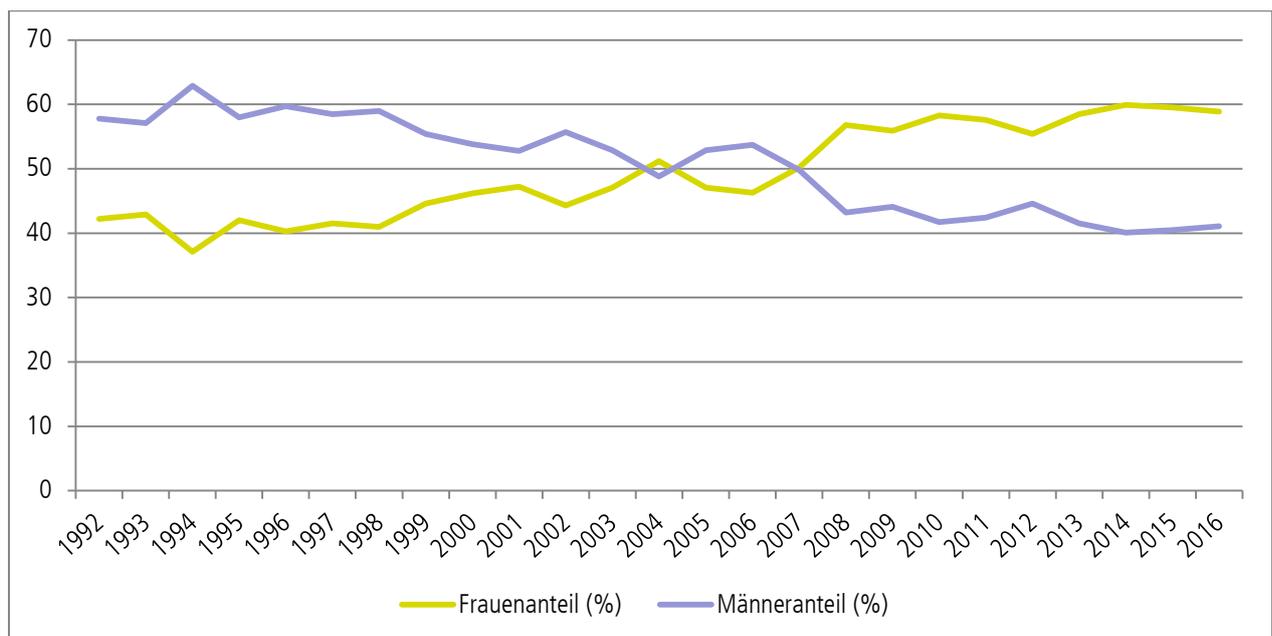
Grafik 7: Promotionen an der MHH 1992 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

Tabelle 8: Habilitationen an der MHH 1992 – 2016, Stand 31.12.2016

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
gesamt	31	36	22	25	22	30	32	41	38	48	46	27	27
Frauen	0	2	2	2	1	8	3	5	5	7	10	2	4
Männer	31	34	20	23	21	22	29	36	33	41	36	25	23
Frauenanteil (%)	0	5,6	9,1	8,0	4,5	26,7	9,4	12,2	13,2	14,6	21,7	7,4	14,8
Männeranteil (%)	100	94,4	90,9	92,0	95,5	73,3	90,6	87,8	86,8	85,4	78,3	92,6	85,2
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
gesamt	23	35	37	31	31	35	34	32	40	31	18	20	
Frauen	4	5	10	10	6	7	6	10	14	12	4	8	
Männer	19	30	27	21	25	28	28	22	26	19	14	12	
Frauenanteil (%)	17,4	14,3	27,0	32,3	19,4	20,0	17,6	31,3	35,0	38,7	22,2	40,0	
Männeranteil (%)	82,6	85,7	73,0	67,7	80,6	80,0	82,4	68,8	65,0	61,3	77,8	60,0	

Grafik 8: Habilitationen an der MHH 1992 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

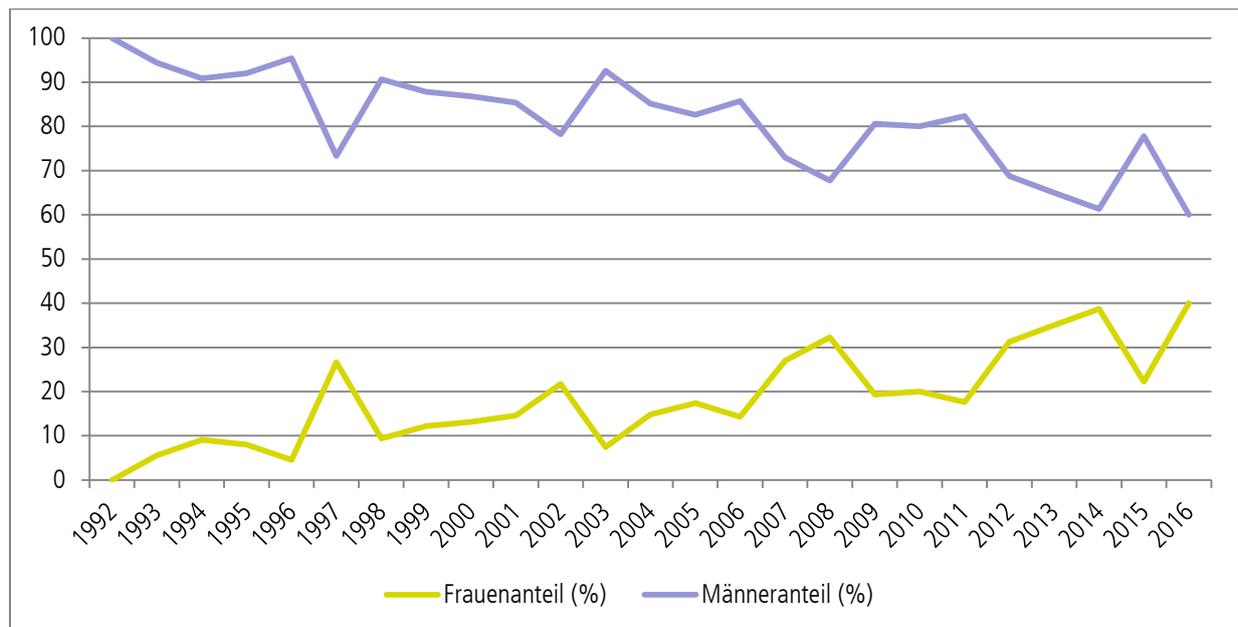
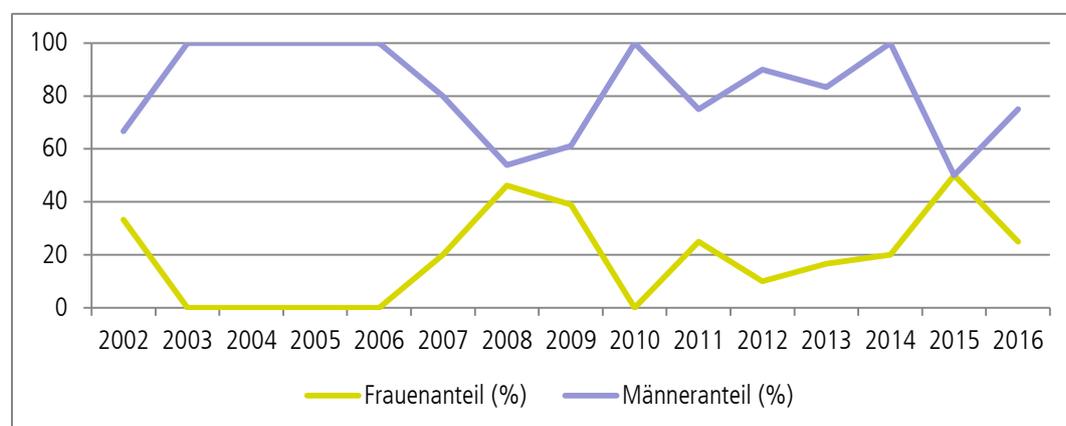


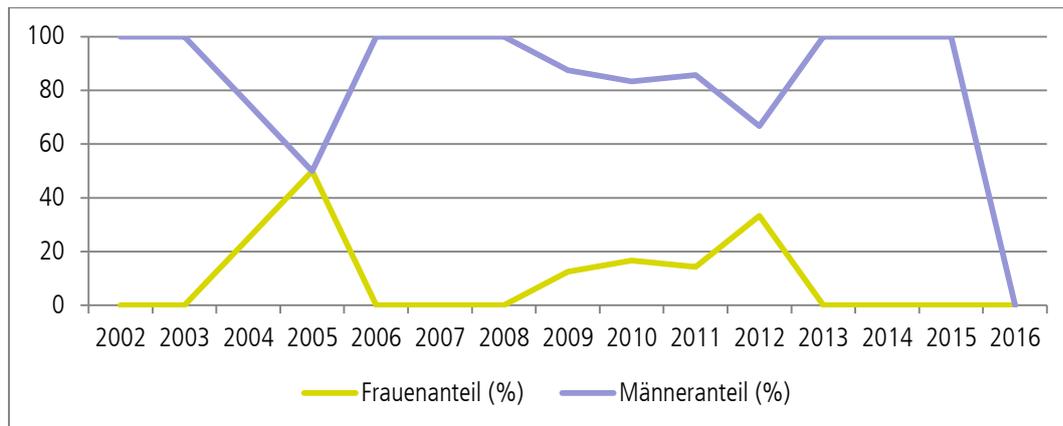
Tabelle 9: APL-Ernennungen an der MHH 2005 – 2016, Stand 31.12.2016

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
gesamt	19	31	18	21	22	17	20	15	23	23	33	30
Frauen	5	3	3	8	2	2	4	3	4	6	11	10
Männer	14	28	15	13	20	15	16	12	19	17	22	20
Frauenanteil (%)	26,3	9,7	16,7	38,1	9,1	11,8	20,0	20,0	17,4	26,1	33,3	33,3
Männeranteil (%)	73,7	90,3	83,3	61,9	90,9	88,2	80,0	80,0	82,6	73,9	66,7	66,7

Tabelle 10: Neuberufungen an der MHH 2002 – 2016, Stand 31.12.2016

W2/C3																
Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	insgesamt
gesamt	3	5	2	4	4	10	13	18	3	8	10	6	5	8	4	103
Frauen	1	0	0	0	0	2	6	7	0	2	1	1	1	4	1	26
Männer	2	5	2	4	4	8	7	11	3	6	9	5	4	4	3	77
Frauenanteil (%)	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	46,2	38,9	0,0	25,0	10,0	16,7	20,0	50,0	25,0	25,2
Männeranteil (%)	66,7	100,0	100,0	100,0	100,0	80,0	53,8	61,1	100,0	75,0	90,0	83,3	80,0	50,0	75,0	74,8
W3/C4																
Jahr	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	insgesamt
gesamt	2	2	4	6	2	2	12	8	6	7	12	3	2	1	0	69
Frauen	0	0	1	3	0	0	0	1	1	1	4	0	0	0	0	11
Männer	2	2	3	3	2	2	12	7	5	6	8	3	2	1	0	58
Frauenanteil (%)	0,0	0,0	25,0	50,0	0,0	0,0	0,0	12,5	16,7	14,3	33,3	0,0	0,0	0,0	0,0	15,9
Männeranteil (%)	100	100	75,0	50,0	100	100	100	87,5	83,3	85,7	66,7	100	100	100	0,0	84,1

Grafik 9a: Neuberufungen W2/C3 an der MHH 2002 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

Grafik 9b: Neuberufungen W3/C4 an der MHH 2002 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016**Tabelle 11: Professuren nach Geschlecht an der MHH 2006 – 2016, Stand 31.12.2016**

	2006					2007					2008				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
C1	12,0	4,0	8,0	33,3	66,7	8,5	3,0	5,5	35,3	64,7	3,5	2,0	1,5	57,1	42,9
C2	15,5	3,5	12,0	22,4	77,6	10,5	2,5	8,0	23,5	76,5	4,7	0,7	4,0	14,2	85,8
C3	23,5	3,0	20,5	12,8	87,2	20,5	3,0	17,5	14,6	85,4	14,5	2,0	12,5	13,8	86,2
C4	44,0	4,0	40,0	9,1	90,9	42,0	4,0	38,0	9,5	90,5	37,0	4,0	33,0	10,8	89,2
W1	12,0	6,0	6,0	50,0	50,0	10,8	5,8	5,0	53,7	46,3	8,8	4,8	4,0	54,5	45,5
W2	9,0	0,0	9,0	0,0	100,0	16,0	2,0	14,0	12,5	87,5	26,0	8,0	18,0	30,8	69,2
W3	11,0	4,0	7,0	36,4	63,6	12,0	4,0	8,0	33,3	66,7	23,0	4,0	19,0	17,4	82,6
gesamt	127,0	24,5	102,5	19,3	80,7	120,3	24,3	96,0	20,2	79,8	117,5	25,5	92,0	21,7	78,3
	2009					2010					2011				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil (%)	Männeranteil (%)
C1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
C2	4,0	0,0	4,0	0,0	100,0	4,0	0,0	4,0	0,0	100,0	4,0	0,0	4,0	0,0	100,0
C3	12,0	1,0	11,0	8,3	91,7	12,0	1,0	11,0	8,3	91,7	8,0	1,0	7,0	12,5	87,5
C4	29,0	4,0	25,0	13,8	86,2	26,0	3,0	23,0	11,5	88,5	21,0	3,0	18,0	14,3	85,7
W1	6,0	3,0	3,0	50,0	50,0	8,0	3,0	5,0	37,5	62,5	6,0	2,0	4,0	33,3	66,7
W2	43,0	15,0	28,0	34,9	65,1	43,0	15,0	28,0	34,9	65,1	47,0	16,0	31,0	34,0	66,0
W3	40,0	5,0	35,0	12,5	87,5	48,0	7,0	41,0	14,6	85,4	56,0	7,0	49,0	12,5	87,5
gesamt	134,0	28,0	106,0	20,9	79,1	141,0	29,0	112,0	20,6	79,4	142,0	29,0	113,0	20,4	79,6

	2012					2013					2014				
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)
C1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
C2	4	0	4	0,0	100,0	3	0	3	0,0	100,0	3	0	3	0,0	100,0
C3	7	1	6	14,3	85,7	8	1	7	12,5	87,5	8	1	7	12,5	87,5
C4	20	4	16	20,0	80,0	20	2	18	10,0	90,0	19	2	17	10,5	89,5
W1	12	3	9	25,0	75,0	14	3	11	21,4	78,6	11	2	9	18,2	81,8
W2	51	16	35	31,4	68,6	53	17	36	32,1	67,9	51	16	35	31,4	68,6
W3	60	9	51	15,0	85,0	62	11	51	17,7	82,3	63	11	52	17,5	82,5
gesamt	154	33	121	21,4	78,6	160	34	126	21,3	78,8	155	32	123	20,6	79,4
	2015					2016									
	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)	gesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil (%)	Männer-anteil (%)					
C1	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/					
C2	3	0	3	0	100	3	0	3	0	100					
C3	12	2	10	16,7	83,3	12	2	10	16,7	83,3					
C4	25	3	22	12,0	88,0	23	2	21	8,7	91,3					
W1	11	2	9	18,2	81,8	10	2	8	20,0	80,0					
W2	60	18	42	30,0	70,0	60	18	42	30,0	70,0					
W3	60	9	51	15,0	85,0	59	8	51	13,6	86,4					
gesamt	171	34	137	19,9	80,1	167	32	135	19,2	80,8					

Tabelle 12: C3/W2 Professuren nach Geschlecht an der MHH 2006 – 2016, Stand 31.12.2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
gesamt	33	37	41	55	55	55	58	61	59	72	72
Frauen	3	5	10	16	16	17	17	18	17	20	20
Männer	30	32	31	39	39	38	41	43	42	52	52
Frauenanteil (%)	9,2	13,7	24,7	29,1	29,1	30,9	29,3	29,5	28,8	27,8	27,8
Männeranteil (%)	90,8	86,3	75,3	70,9	70,9	69,1	70,7	70,5	71,2	72,2	72,2

Grafik 10: C3/W2 Professuren nach Geschlecht an der MHH 2006 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016

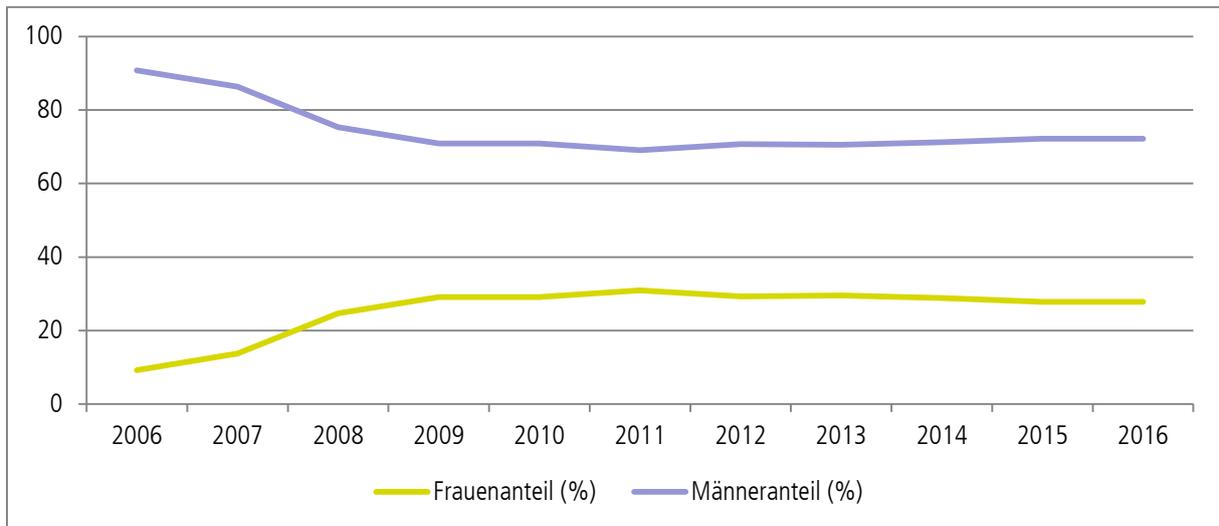
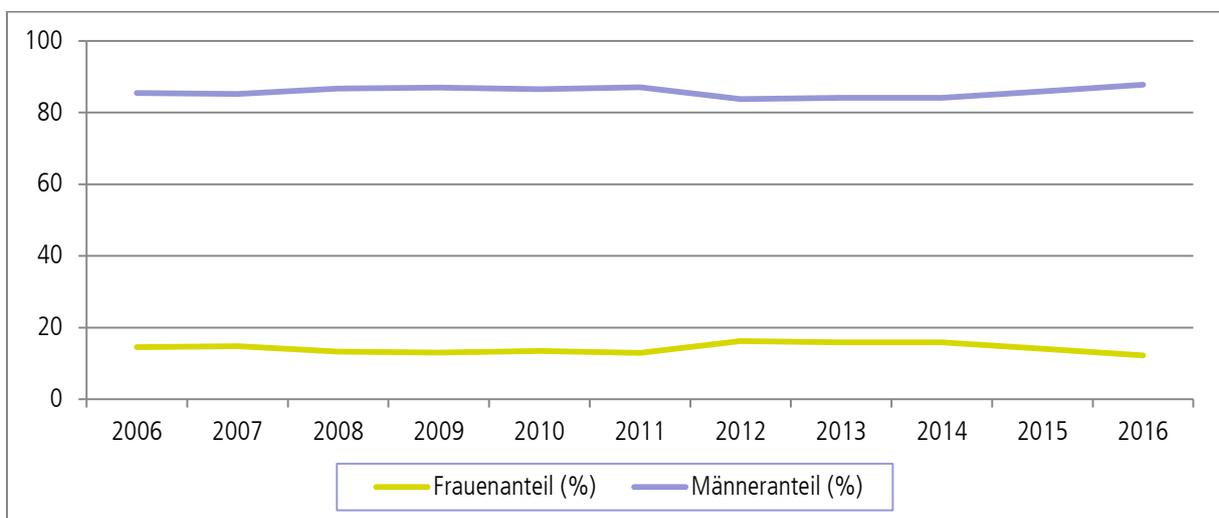


Tabelle 13: C4/W3 Professuren nach Geschlecht an der MHH 2006 – 2016, Stand 31.12.2016

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
gesamt	55	54	60	69	74	77	80	82	82	85	82
Frauen	8	8	8	9	10	10	13	13	13	12	10
Männer	47	46	52	60	64	67	67	69	69	73	72
Frauenanteil (%)	14,5	14,8	13,3	13,0	13,5	13,0	16,3	15,9	15,9	14,1	12,2
Männeranteil (%)	85,5	85,2	86,7	87,0	86,5	87,0	83,8	84,1	84,1	85,9	87,8

Grafik 11: C4/W3 Professuren nach Geschlecht an der MHH 2006 – 2016 (relative Zahlen), Stand 31.12.2016



Grafik 12: Karriereverläufe von Frauen an der MHH (relative Anteile), Stand 31.12.2016

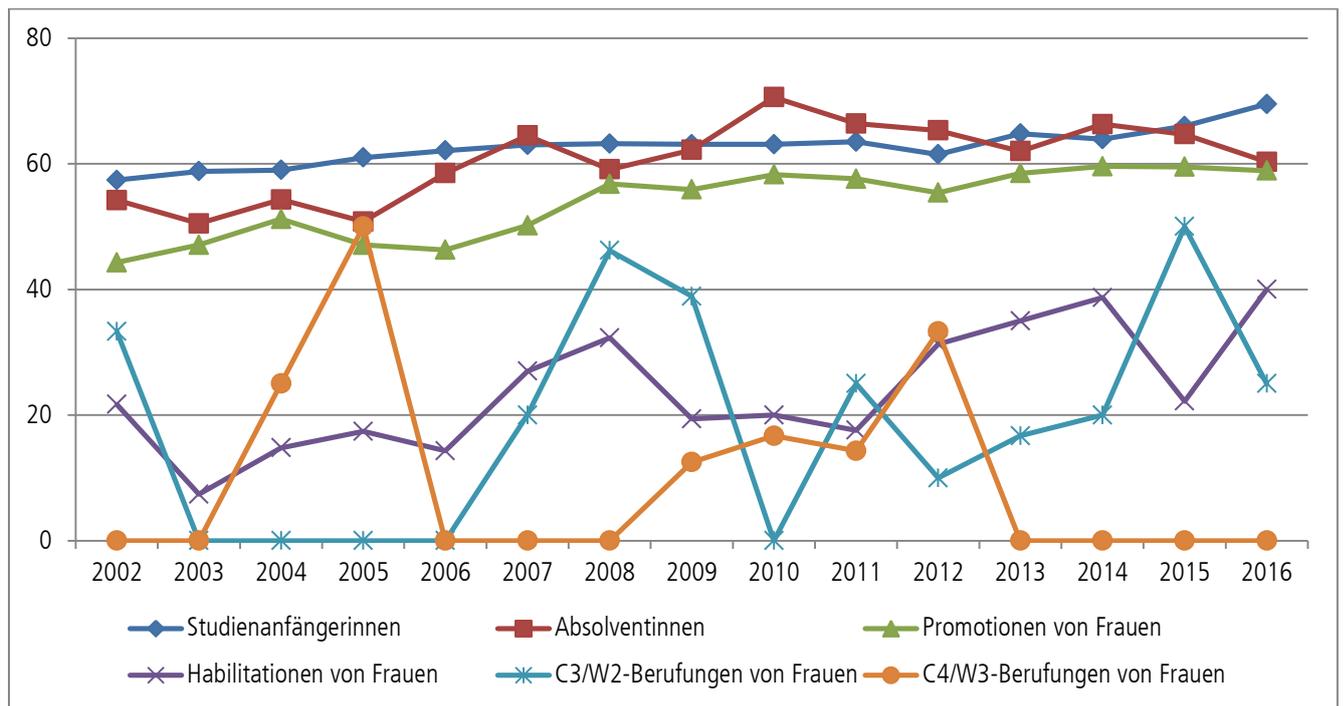


Tabelle 14: Besetzung des Senats der MHH, 2007 – 2017

	2007				2009				2011				2013			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	
Prof.	1	14,29%	6	85,71%	3	42,86%	4	57,14%	2	28,57%	5	71,43%	3	42,86%	4	57,14%
Wiss. MA	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	1	50%	1	50%
Stud.	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
MTV	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
gesamt	1	7,69%	12	92,31%	3	23,08%	10	76,92%	2	15,38%	11	84,62%	4	30,77%	9	69,23%
	2015				2017											
	Frauen		Männer		Frauen		Männer									
Prof.	3	42,86%	4	57,14%	2	28,57%	5	71,43%								
Wiss. MA	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%								
Stud.	0	0%	2	100%	1	50%	1	50%								
MTV	1	50%	1	50%	1	50%	1	50%								
Gesamt	5	38,46%	8	61,54%	5	38,46%	8	61,54%								

Tabelle 15: Gremien an der MHH, Stand: 09.05.2017

Gremium	gesamt	Frauen	Männer	Frauen- anteil (%)	Männer- anteil (%)
Senat	13	5	8	38,5	61,5
Sektion I	13	3	10	23,1	76,9
Sektion II	13	2	11	15,4	84,6
Sektion III	13	5	8	38,5	61,5
Sektion IV	13	7	6	53,8	46,2
Kommission für Gleichstellung	8	7	1	87,5	12,5
Forschungskommission	13	5	8	38,5	61,5
Studienkommission Humanmedizin	10	5	5	50	50
Studienkommission Zahnmedizin	10	5	5	50	50
Klinikkonferenz	9	3	6	33,3	66,7
insgesamt	115	47	67	40,9	58,3



Medizinische Hochschule Hannover
Carl-Neuberg-Str. 1
30625 Hannover

Tel.: +49511 532-0 (Zentrale)
Fax: +49511 532-5550 (Zentrale)
Internet: www.mh-hannover.de