

UNIVERSITÄTSMEDIZIN
GÖTTINGEN : UMG

Gleichstellungsbeauftragte

Frauen in der Spitzen- forschung

Impressum

Herausgegeben von

Universitätsmedizin Göttingen (UMG)
Georg-August-Universität Göttingen
Anja Lipschik
(Leiterin des Gleichstellungsbüros)
Robert-Koch-Straße 40
37075 Göttingen

Konzept, Redaktion und Gestaltung

pi-ar GmbH
Agentur für PR und Kommunikation
(Fotografie Frank Stefan Kimmel)

Druckerei

gutenberg beuys Feindruckerei

Titelmotiv

Dr. Sarah Khadjeh

2. Auflage,

August 2018





Vorwort

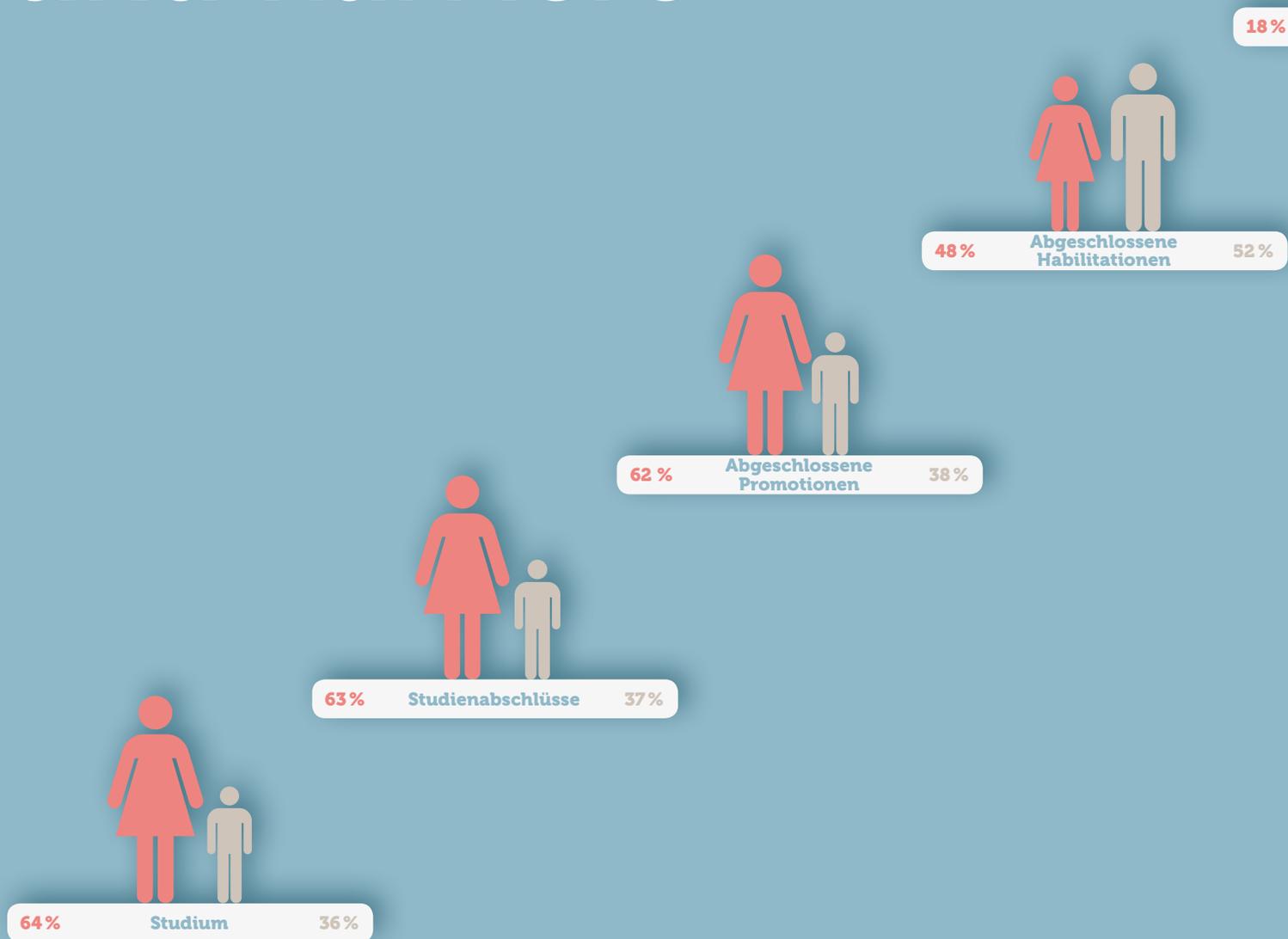
Wir wissen, dass es besonderer Anstrengungen bedarf, um Studierende der Medizin für die Wissenschaft zu gewinnen. Besonders wichtig sind Forscherinnen und Forscher, die sowohl in der Wissenschaft als auch in der Krankenversorgung tätig sind und beides miteinander verzahnen können. Blicken wir auf die Zahlen, so wird schnell klar: Frauen entscheiden sich wesentlich seltener für eine wissenschaftliche Karriere in der Medizin als Männer. Zahlreiche Untersuchungen beschäftigen sich mit den vielfältigen Gründen. Gefordert werden Maßnahmen, die diese Ungleichheit abbauen. Der Mangel an sowohl wissenschaftlich als auch klinisch ausgebildeten Ärztinnen lässt dabei nicht nur deshalb aufhorchen, weil er zeigt, dass sich Frauen erheblich seltener als ihre männlichen Kollegen für eine Spitzenposition qualifizieren und im Anschluss daran entsprechende strukturelle Positionen besetzen – vielmehr läuft das Fehlen weiblicher Spitzenkräfte auch dem benötigten Bedarf und der geforderten Vielfalt in Forschung und Krankenversorgung grundsätzlich zuwider.

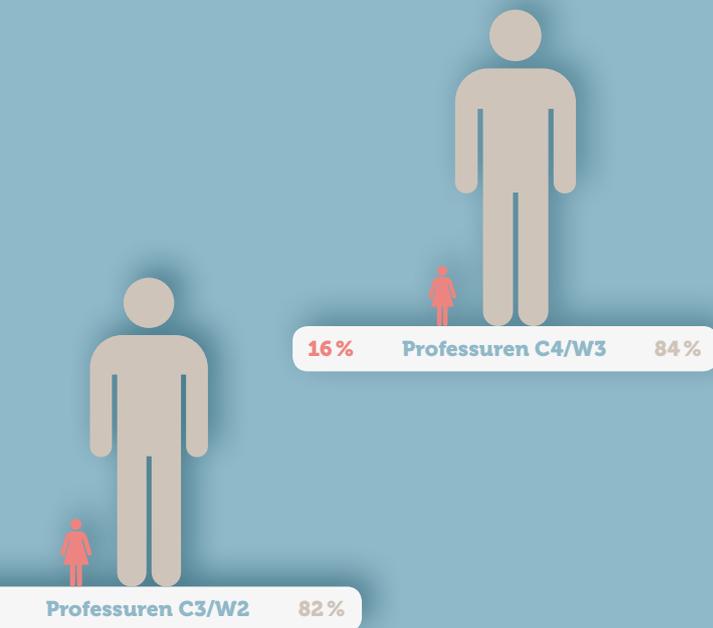
Die UMG hat neben Forschungsförderungs- und Frauenförderprogrammen einen aktuellen Gleichstellungsplan erstellt, in dem versucht wird, diese Thematik für das eigene Haus systematisch abzubilden und statistisch sowie mit Zielen und Maßnahmen zu hinterlegen. In der Summe ergibt sich ein Bild der Unterrepräsentanz von Frauen ab der Postdoc-Phase. Dieses Zahlenmaterial verleitet dazu, Ziele und Maßnahmen zu formulieren, die sich primär auf Durchschnittswerte beziehen.

Prozentuale Frauenanteile sagen jedoch nur bedingt etwas über die einzelnen individuellen Persönlichkeiten und ihre Karriereverläufe aus. Ergänzend zu unserem Gleichstellungsplan legen wir daher hiermit eine Broschüre vor, in der unter anderem sieben Kurzporträts von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung der UMG zeigen, wie individuell – an einigen Punkten aber auch erstaunlich ähnlich – wissenschaftliche Karrierewege sein können. Dabei wurden bewusst Frauen mit unterschiedlichen klinischen oder naturwissenschaftlichen Forschungsschwerpunkten sowie mit verschiedenen persönlichen Hintergründen ausgewählt. Gemeinsam haben sie, dass sie noch vor der Professur stehen, ihren wissenschaftlichen Karriereweg an der UMG absolvieren und schon heute in der Spitzenforschung tätig sind.

Anja Lipschik
(Gleichstellungsbeauftragte)

Universitätsmedizin Göttingen: Qualifikation und Karriere





Wissenschaftliche Karriereleiter in der Medizin

Während der Anteil der Medizinerinnen bis zur abgeschlossenen Promotion zirka zwei Drittel der Gesamtzahl der jeweiligen Qualifikationsstufe beträgt, sinkt der Frauenanteil rapide, sobald es um die Besetzung von Positionen geht, die eine höhere wissenschaftliche Qualifikation erfordern oder mit leitenden Funktionen einhergehen.

(Quelle: UMG G3-242, Stand: 2017)

Das medizinische Wissen ist heute umfassender und differenzierter denn je. Umso mehr ist eine hohe fachliche und translationale Expertise gefragt, um dem stetig wachsenden Spezialisierungsbedarf innerhalb der Medizin gerecht werden und im nationalen und internationalen Forschungswettbewerb bestehen zu können.

Die Universitätsmedizin Göttingen hat diese Herausforderung erkannt und gezielte Schritte zur verstärkten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingeleitet. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen, mit denen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Spitzenforschung entgegen gewirkt werden soll. Dabei richtet sich der Fokus insbesondere auf die hoch qualifizierten Frauen, um sie für den ärztlichen Dienst und die Forschung in der UMG zu gewinnen.

Bisherige Erfolge (Auswahl)

- Auf allen Karrierestufen sind die Frauenanteile seit 2014 gestiegen.
- Die Zahl der Anträge im Heidenreich von Siebold-Programm war noch nie so hoch wie 2016 (elf Anträge).
- Das Margaret Maltby Mentoring der UMG für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde verstetigt.
- Das Zertifikat der UMG „berufundfamilie“ geht 2018 in die Re-Auditierung.

Weitere Ziele (Auswahl)

- Habilitandinnenquote von mindestens 30 Prozent
- Erhöhung des Frauenanteils an ordentlichen Professuren um ein Prozent jährlich
- Evaluierung und Anpassung der Forschungsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UMG
- Aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren
- Umsetzung der Maßnahmen aus dem Audit „berufundfamilie“ auch im Wissenschaftsbereich
- Erhöhung des Frauenanteils in der akademischen Selbstverwaltung

Studium und wissenschaftliche Karriere



Studienabschluss

63 % | 37 %

Der Frauenanteil an den insgesamt 354 Absolventinnen und Absolventen im Jahr 2016 war mit 63 Prozent (222 Absolventinnen) so hoch wie nie und um 10 Prozent höher als 2005. In einer Gruppe von 100 Personen standen auf dieser Stufe 37 Männern 63 Frauen gegenüber.



Promotion

68 % | 38 %

Der Frauenanteil an den neu Promovierten ist im Vergleich zu 2014 um 5 Prozent gestiegen und entspricht nahezu dem der Studierenden. Bis einschließlich zur Promotion gab es 2016 keine Unterrepräsentanz von Frauen. 37 Männern standen auf dieser Stufe 60 Frauen gegenüber.



Habilitation

48 % | 52 %

Im Vergleich zu 2014 ist die Habilitationsquote von Frauen im Jahr 2016 um 15 Prozent gestiegen. 37 Männern standen auf dieser Stufe 34 Frauen gegenüber.



Professur

17 % | 83 %

Der Frauenanteil an den Professorinnen und Professoren der UMG 2017 liegt bei 17 Prozent. Damit ist er im Vergleich zu 2014 um 1,4 Prozent gestiegen. 37 Männern standen auf dieser Stufe acht Frauen gegenüber.

Ärztliche Qualifikation und Funktionsstellen



Ärztin/Arzt in Weiterb.

50 % | 50 %

Der Bereich „Ärztin/Arzt in Weiterbildung“ (Facharzt Ausbildung) ist der einzige mit einem ausgeglichenen quantitativen Geschlechterverhältnis. 50 Männern standen auf dieser Stufe 50 Frauen gegenüber.



Oberärztin/Oberarzt

28 % | 72 %

Der Frauenanteil an den Oberärztinnen und Oberärzten liegt weiterhin deutlich unter dem der Männer. Dennoch ist er von 26 Prozent im Jahr 2014 auf 28 Prozent im Jahr 2016 bereits leicht gestiegen. 50 Männern standen auf dieser Stufe 19 Frauen gegenüber.



Abteilungsleiterin/-leiter

12 % | 88 %

Eine Steigerung ist ebenfalls bei den maßgeblich männlich besetzten Abteilungsleitungen zu verzeichnen. Hier wuchs der Frauenanteil im Jahr 2016 gegenüber 2014 um 5 Prozent. 50 Männern standen auf dieser Stufe sieben Frauen gegenüber.



„Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist noch nicht erreicht. Das bedeutet einen Verlust an Exzellenz und Effizienz: Herausragende Forschung kann auf das Potenzial von Wissenschaftlerinnen nicht verzichten“, so die DFG-Generalsekretärin Dorothee Dzwonnek am 5. Juli 2017 auf der DFG-Jahresversammlung. Wo stehen wir beim Thema Gleichstellung an der Universitätsmedizin Göttingen? Was können, was müssen wir tun? Ein Gespräch über Herausforderungen sowie mögliche Lösungswege.

Zwischen- fazit



Lipschik: Herr Prof. Kroemer, der medizinisch-wissenschaftliche Nachwuchs hat es angesichts des doppelten Karrierewegs in Klinik und Forschung schwer. Dabei fällt auf, dass am Ende sehr viel weniger Frauen die Spitze erreichen als Männer. Wie sehen Sie diese Entwicklung vor dem Hintergrund des bestehenden Wettbewerbs um die besten Köpfe in Spitzenforschung und Krankenversorgung?

Kroemer: Ich denke, dass man sich der Problematik unterschiedlich nähern muss: Wir bilden mehr Frauen als Männer aus und haben zugleich in den Leitungsfunktionen ein starkes Ungleichgewicht. Das wollen wir beheben, sind aber noch lange nicht so erfolgreich damit, wie wir uns das wün-

schen. Wir müssen die tatsächlichen Ursachen noch klarer und differenzierter erkennen und sicherlich auch stärker in den Blick nehmen, dass es unterschiedliche Lebensentwürfe gibt. Das heißt auch, dass nicht alles an strukturellen Problemen liegt. Ein systematisches Monitoring, um die Situation valide zu erfassen und dabei auch unterschiedliche Fächerkulturen zu beschreiben, wäre meiner Meinung nach entscheidend. Zum Beispiel sehen wir in der Chirurgie hinsichtlich des Verhältnisses von Männern und Frauen ein noch drastischeres Bild als in anderen Disziplinen. Dafür muss es Gründe geben, und die müssen wir verstehen.

Grade: Was die chirurgischen Fächer betrifft, ist es sicherlich für Frauen wie Männer besonders schwierig, die hohe klinische Belastung einer hoch konzentrierten täglichen Routine von 7 bis 18 Uhr mit dem Privatleben zu vereinbaren. Und das verschärft sich natürlich umso mehr, wenn Kinder da sind. Das Problem beginnt schon bei der Kinderbetreuung: Es gibt kaum Angebote, die sich an den tatsächlichen Arbeitszeiten orientieren. Letztlich geht das alles nur, wenn zu Hause die Partnerin oder der Partner das meiste an familiären Verpflichtungen abfedert – umso mehr, wenn zum Beispiel im Rahmen der Habilitation auch noch wissenschaftlich gearbeitet wird.

Lipschik: Wie ist Ihre Wahrnehmung als geschäftsführender Oberarzt: Haben Frauen – gerade in der Chirurgie – überhaupt eine Chance, den gewünschten klinischen und wissenschaftlichen Doppelweg zu meistern?

Grade: Es gibt in unserer Klinik tatsächlich mehrere Ärztinnen, die es im Rahmen der an der UMG angebotenen Förderprogramme geschafft haben, den Facharzt und gleichzeitig wissenschaftlich Karriere zu machen. Andererseits habe ich zum Beispiel auch eine habilitierte Kollegin erlebt, die nach der Geburt ihres Kindes nicht in die Klinik zurückkommen konnte, weil sie keinen Kita-Platz erhalten hat.

Kroemer: Das Thema Kita halte ich für ausgesprochen wichtig. Aber wenn wir es nicht schaffen, grundsätzlich Druck aus dem klinischen Alltag zu nehmen, werden wir im Gleichstellungsbereich immer ein Problem haben. In jeder Abteilung müsste ein Personalüberschuss von ein bis zwei Stellen vorhanden sein, um flexibler reagieren und temporäre Auszeiten durch Mutterschutz oder Elternzeit personell



und fachlich adäquat ausgleichen zu können. Alles andere ist gleichstellungsunfreundlich.

Lipschik: Frau Prof. Stadelmann, was braucht es neben eigener Motivation, Persönlichkeit und Leistung an struktureller Nachwuchsförderung für Frauen?

Stadelmann: Weil die gesellschaftlichen Bedingungen noch so sind, wie sie sind, sodass hoch qualifizierte Frauen als Vorbilder in der Minderheit sind, ist es umso wichtiger, dass die Hochschule dazu beiträgt, diesen Karriereweg zu ebnen. Dabei sind zum Beispiel auch die Institutsleitungen dafür verantwortlich, Wissenschaftlerinnen im Rahmen ihrer Führungs- und Leitungsposition gezielt zu ermutigen.

Lipschik: Die UMG hat im Jahr 2002 bundesweit als erste Hochschulmedizin ein Mentoringprogramm, das Margaret Maltby Programm, für Wissenschaftlerinnen erfolgreich etabliert. Bis heute haben rund 200 Wissenschaftlerinnen daran teilgenommen. Was sind Ihre Erfahrungen als Mentorin und als Mitglied im Karrierenetzwerk MedF3?

Stadelmann: Der richtige Zeitpunkt der Förderung ist sehr entscheidend: Ein individuelles Mentoring durch die Abteilungs- und Laborleitungen sollte idealerweise ab dem ersten Tag beginnen. Wir sollten insgesamt auch noch viel mehr nach infrage kommenden Frauen schauen, sie aktiv auffordern und unterstützen.

Kroemer: Richtig. Und ich habe auch den Eindruck, dass wir heute glücklicherweise bereits eine neue Generation an Abteilungs- und Klinikleitungen haben, die genau weiß, dass man es sich nicht mehr leisten kann, begabten Nachwuchs nicht zu fördern.

Stadelmann: Das hat sicherlich auch schon einiges bewegt. Wichtig für die Karriereplanung ist aber ebenso eine klare Klinikorganisation. Gutes Zeitmanagement und eine gute Institutsorganisation sind ein Motor. Das gilt für Männer wie für Frauen. Man kann persönlich noch so gut ausgebildet und motiviert sein: Wenn das Thema und die Struktur nicht stimmen, dann funktioniert das nicht.

Lipschik: Frau Dr. Bleckmann, Sie haben 2017 den Habilitationspreis der UMG erhalten, vier Jahre den akademischen

Mittelbau im Fakultätsrat vertreten und sind Oberärztin in der Klinik für Hämatologie und Medizinische Onkologie. Zudem haben Sie am Heidenreich von Siebold-Programm teilgenommen. Wo lag rückwirkend die größte Herausforderung auf Ihrem bisherigen Karriereweg?

Bleckmann: Ich glaube, das Schwierigste ist, Lehre, Wissenschaft und klinische Ausbildung konsequent zu verbinden. Ich wollte nie eine halbherzige Ärztin sein. Ich gebe Frau Prof. Stadelmann vollkommen recht: Auf allen Ebenen gleichermaßen Leistung zu bringen, klappt nur dann gut, wenn man klare Strukturen und einen sicheren Heimathafen in der Klinik hat. Und nur wenige schaffen es ganz ohne Mentoring. Daher fände ich es wichtig, sich bei der Entwicklung jeglicher Fördermaßnahmen auf das Wesentliche zu konzentrieren, Zusammenhänge besser zu erkennen und nicht zu viele Insellösungen zu schaffen. Zum Beispiel führt eine Anschubfinanzierung, um gegebenenfalls sogar schon sehr frühzeitig ein wissenschaftliches Projekt zu starten, für sich allein nicht zwingend dazu, dass Nachwuchsforscher erfolgreich Paper schreiben und Drittmittel einwerben.

Lipschik: Müssen wir uns also nicht nur differenzierter, sondern auch noch wesentlich umfassender und grundsätzlicher mit Fragen der Förderung von Frauen in der medizinischen Forschung beschäftigen?

Bleckmann: Ich denke ja. Im Grunde geht es doch auch um die Frage: Was bringt die Habilitation? Dies sollte nicht zuletzt angesichts der erheblichen Auswirkungen unter anderem auf die Familienplanung gerade für Frauen noch wesentlich klarer beantwortet werden. Denn jede, die nicht extrem stark intrinsisch motiviert ist, diesen Schritt zu gehen, wird sich unweigerlich die Frage nach den Vorteilen einer Habilitation stellen. Ich habe Kolleginnen und Kollegen gefragt, ob sie den Weg zur Habilitation gehen wollen. Für viele kommt das gar nicht infrage. Andere wieder sind sehr stark motiviert, ihnen würden strukturierte Programme sicherlich helfen. Und dann gibt es noch diejenigen, die sich über sich selbst nicht ganz im Klaren sind. Für sie könnten darüber hinaus zielgerichtete Infos, gute Netzwerkarbeit und gegebenenfalls auch Modellcurricula den Weg ebnen.



Vorausgehende Doppelseite, von links nach rechts: **PD Dr. med. Annalen Bleckmann**, Oberärztin in der Klinik für Hämatologie und Medizinische Onkologie der UMG, Habilitationspreis der UMG im WS 2016/2017 für ihre Arbeit „Bioinformatische Analyse des WNT-Signalweges und seiner Netzwerke bei der Karzinommetastasierung“, Mitglied des Fakultätsrats (Vertreterin des Mittelbaus) von 2013 bis 2017; **Prof. Dr. rer. nat. Heyo K. Kroemer**, Sprecher des Vorstands, Vorstand Forschung und Lehre und Dekan der Universitätsmedizin Göttingen, Präsident des Medizinischen Fakultätentages; **Anja Lipschik (Dipl.-Oec.)**, hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der UMG; **PD Dr. med. Marian Grade**, Geschäftsführender Oberarzt der Klinik für Allgemein-, Viszeral- und Kinderchirurgie der UMG; **Prof. Dr. med. Christine Stadelmann**, Stellvertretende Direktorin des Instituts für Neuropathologie der UMG, leitende Oberärztin, Sprecherin der Kommission für Gleichstellung, Sprecherin des Wissenschaftlichen Beirats der Universität (Mentoring).

Oben im Bild, von links oben nach rechts unten: Prof. Dr. med. Christine Stadelmann, Prof. Dr. rer. nat. Heyo K. Kroemer, PD Dr. med. Annalen Bleckmann, PD Dr. med. Marian Grade.

Gesichter der Spitzen- forschung

Die Antworten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht nur auf ihre wissenschaftlichen Fragestellungen, sondern auch auf die diversen Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen Familie und Beruf finden, sind vielfältig. Zugleich zeichnen sich Konstanten ab, die den Wissenschaftsbetrieb ebenso kennzeichnen, wie sie zugleich die zentralen Probleme der Gleichstellung vor Augen führen. Sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen im Profil.



Zur Person

Dr. Sarah Khadjeh hat in Hannover Biologie studiert und an der Universität Göttingen promoviert. Derzeit ist die Mutter einer Tochter als Postdoktorandin in der Klinik für Kardiologie und Pneumologie der Universitätsmedizin Göttingen tätig. Dort beschäftigt sie sich im Rahmen des SFB 1002 mit Regulationsmechanismen am Übergang von einer kompensierten Herzmuskelvergrößerung zur Herzinsuffizienz. Khadjeh: „Ich hatte das Glück, einen sehr guten Doktorvater sowie auch jetzt ein hervorragendes Forschungsumfeld zu haben. Auch als ich die Schwangerschaft bekannt gab, erfuhr ich an der UMG nur Zuspruch und Unterstützung.“

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: SFB 1002 „Modulatorische Einheiten bei Herzinsuffizienz“

Sprecher: Prof. Dr. Gerd Hasenfuß, UMG

Förderzeiträume: (1) 2012–2016, (2) 2016 – 2020

Fördersummen: (1) 9,2 Millionen Euro, (2) 11,8 Millionen Euro

Umfang: 17 laufende und neun abgeschlossene Projekte. Elf beteiligte Fächer der UMG sowie Projektpartnerschaften mit dem MPI für Dynamik und Selbstorganisation und dem MPI für biophysikalische Chemie.

Der SFB 1002 „Modulatorische Einheiten bei Herzinsuffizienz“ will Details und Zusammenhänge bei der Herzinsuffizienz besser verstehen, um neue Verfahren für eine wirksamere Behandlung der Herzschwäche entwickeln zu können. Dazu werden ausgesuchte Signalwege untersucht, welche die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Zellen und Funktionseinheiten im Herzen herstellen und bei der Entstehung der Herzschwäche eine Rolle spielen.

Persönliches Statement

„Die ständigen Befristungen der Arbeitsverträge sind ein großer Unsicherheitsfaktor für Forschende. Hinzu kommt der enorme Druck, am laufenden Band High Impact zu publizieren und ein Nomadendasein zu führen. Das schreckt viele Frauen ab, gerade wenn sie eine Familie planen. Die meisten mir bekannten Mütter auf dem Weg zur Professur haben das Gefühl, weder dem Beruf noch der Familie gerecht zu werden. Allerdings sollten sich Frauen nicht von den harten kompetitiven Bedingungen abschrecken lassen.“

**Dr. Sarah
Khadjeh**



Dr. Thi Ngoc Nhu Phan

Zur Person

Dr. Thi Ngoc Nhu Phan studierte Chemie in Vietnam und promovierte in Schweden. Seit 2016 beschäftigt sie sich an der Universitätsmedizin Göttingen (UMG), Abteilung für Neuro- und Sensorische Physiologie, mit der Massenspektrometrie und der Hirn-Lipid-Bildgebung. Seit 2017 ist sie Stipendiatin des SFB 1286. Phan: „Angesichts der herausragenden wissenschaftlichen Expertise, die am Standort Göttingen auf dem Gebiet der Mikroskopie des Gehirns sowie der synaptischen Bildgebung vertreten ist, finde ich hier ideale Bedingungen für eigene Forschungen und ein optimales Umfeld zur persönlichen Weiterentwicklung. Hier habe ich die großartige Möglichkeit, mit weltweit führenden Experten in der Synapsenforschung zusammenzuarbeiten.“

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: SFB 1286 „Quantitative Synaptologie“

Sprecher: Prof. Dr. Silvio Rizzoli, UMG

Förderzeitraum: 2017–2021

Fördersumme: 9 Millionen Euro

Umfang: 24 Arbeitsgruppen und 25 Einzelprojekte, darunter ein assoziiertes Projekt unter Leitung von Medizin-Nobelpreisträger Prof. Dr. Erwin Neher, MPI für biophysikalische Chemie Göttingen.

Ziel des SFB 1286 ist es, Prä- und Postsynapsen so genau zu charakterisieren, dass eine computergestützte Simulation einer funktionalen virtuellen Synapse möglich wird. Diese soll künftig helfen, neurologische und neurodegenerative Krankheiten und möglicherweise deren Heilungsmechanismen genauer zu verstehen. Dabei kommen modernste bildgebende Verfahren wie STED, STORM, nanoSIMS oder auch das von Wissenschaftlern um Chemie-Nobelpreisträger Prof. Dr. Stefan Hell vom MPI für biophysikalische Chemie Göttingen neu entwickelte Fluoreszenzmikroskop MIN-FLUX zum Einsatz.

Persönliches Statement

„Eine akademische Karriere verlangt größten Einsatz, zumal es kaum geregelte Arbeitszeiten gibt. Das ist speziell für Frauen mit Kindern extrem hart. Aber ich will das unbedingt schaffen. Allerdings wird es nötig sein, dass mein persönliches Umfeld das meiste aufängt, wenn die Familie wächst. Nur dann kann ich auch mit Kind in der Wissenschaft erfolgreich sein.“

Zur Person

Diplom-Biologin Dr. Katrin Streckfuß-Bömeke studierte und promovierte in Göttingen und ist heute am Herzzentrum der UMG tätig. Im Rahmen des Internationalen Graduiertenkollegs 1816 (IRTG) leitet sie dort eine Forschungsgruppe, die sich der „Analyse von Herz-Kreislauf-Erkrankungen mit Patienten-spezifischen induzierten pluripotenten Stammzellen“ widmet. „In meiner Postdoc-Zeit erhielt ich eine Anschubfinanzierung und wurde 2015 für zwei Jahre in das Göttinger Heidenreich von Siebold-Habilitationsprogramm aufgenommen. Dieses Geld bildete den Grundstock für die Forschungen, die jetzt erfolgreich publiziert werden konnten und meine Habilitation vervollständigten.“

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: Internationales Graduiertenkolleg 1816 (IRTG)

Sprecherinnen und Sprecher: Prof. Dr. Dörthe M. Katschinski (Herzzentrum der UMG) und Prof. Dr. Ajay M. Shah (Kings College London)

Förderzeiträume: (1) 2013–2017, (2) 2017–2022

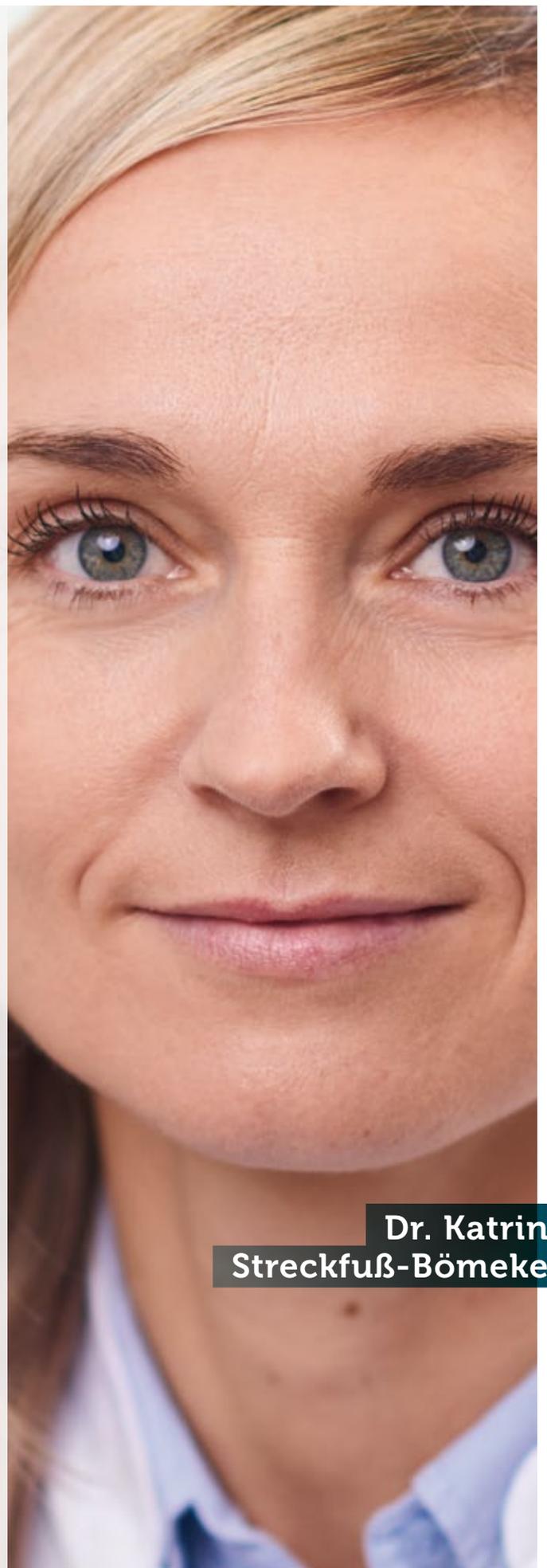
Fördersummen: (1) 5,6 Millionen Euro, (2) 5,4 Millionen Euro

Umfang: 34 Doktoranden aus zwölf verschiedenen Ländern, zwölf wissenschaftliche Forschungsprojekte

Das IRTG bietet ein hochkarätiges Lehrprogramm für Promovierende sowie ein Forschungsprogramm in enger Zusammenarbeit von Arbeitsgruppen in London und Göttingen zur Förderung des Verständnisses von Entstehungsprozessen der Herzinsuffizienz.

Persönliches Statement

„Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass Wissenschaftlerinnen mit Kindern viel Unterstützung aus dem privaten Umfeld brauchen. Das System kann nicht alles ebnen. Wichtig wären allerdings bessere Förderungsmöglichkeiten während der Postdoc-Zeit. Derzeit muss man für Förderanträge meist schon etwas vorweisen – das kann für Frauen schwierig sein, die in diesen Jahren oft auch ihre Kinder kriegen. Viele stehen vor der Frage, wie sich ein mehrmonatiger Ausfall durch Schwangerschaft und Geburt beruflich überbrücken lässt. Das hängt auch von der jeweiligen Vertragslaufzeit ab. Vielen bleibt nichts anderes übrig, als den Kinderwunsch zurückzustellen, weshalb viele Wissenschaftlerinnen erst sehr spät oder gar nicht mehr Mutter werden.“



**Dr. Katrin
Streckfuß-Bömeke**


 A close-up portrait of Dr. Ricarda Richter-Dennerlein, a woman with reddish-brown hair, smiling warmly at the camera. She is wearing a necklace with small white beads. The background is a soft, out-of-focus light blue and white.

Dr. Ricarda Richter-Dennerlein

Zur Person

Dr. Ricarda Richter-Dennerlein studierte Molekulare Biotechnologie in Dresden und promovierte an der Newcastle University, UK. Seit 2016 leitet die inzwischen zweifache Mutter eine Emmy-Noether Nachwuchsgruppe am Institut für Zellbiochemie der UMG und ist assoziiertes Mitglied des SFB 1190 sowie des SFB 860. 2017 erhielt sie gemeinsam mit Dr. Sven Dennerlein den GZMB-Preis für herausragende Forschungsarbeiten. „Während meiner Promotionszeit war ich mir durchweg sicher, dass ich auch weiterhin in der Forschung tätig sein möchte. Allerdings kamen auch irgendwann Zweifel, ob die damit verbundenen Entbehrungen wie Fernbeziehung und das ständige Aufschieben der Familienplanung das wert sind. Seit ich in Göttingen bin, sind die Zweifel verflogen, da die privaten Rahmenbedingungen und auch das wissenschaftliche Umfeld stimmen. Ich habe meine Emmy-Noether Nachwuchsgruppe, fantastische Mentoren, und meine Familie.“

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: SFB1190 „Transportmaschinen und Kontaktstellen zellulärer Kompartimente“

Sprecher: Prof. Dr. Peter Rehling, UMG

Förderzeitraum: 2016–2019

Fördersumme: 9 Millionen Euro

Umfang: 18 Arbeitsgruppen mit 16 Teilprojekten und zwei Serviceprojekten, zwei assoziierte Mitglieder

Lange wurden Zellkompartimente und ihre Funktionen als isolierte Einheiten betrachtet. Jedoch sind diese Kompartimente durch komplexe Kommunikationswege und durch direkte oder indirekte Kontakte miteinander verknüpft. Diese werden im Rahmen des SFB1190 näher untersucht, um zelluläre Prozesse und damit verbundene Krankheiten besser zu verstehen.

Persönliches Statement

„Bei den meisten Frauen steht und fällt die Karriere mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dem stehen vor allem befristete Arbeitsverträge und mangelnde Ganztags- Kinderbetreuungsplätze im Weg. Insbesondere in Spitzenpositionen ist ein längerer Ausfall oft undenkbar. Betreuungsplätze auch für Kinder unter einem Jahr, die in anderen Ländern gang und gebe sind, wären eine wichtige Weichenstellung.“

Zur Person

Dr. Lena-Christin Conradi ist Ärztin an der Klinik für Allgemein- und Viszeralchirurgie der UMG und in der onkologischen Grundlagenforschung tätig. Während der Facharztausbildung hat sie am zweijährigen UMG-Mentoringprogramm teilgenommen. 2014 wurde Conradi in das Else Kröner-Forschungskolleg zur Förderung des translational forschenden ärztlichen Nachwuchses aufgenommen. Das ermöglichte ihr insbesondere einen dreijährigen Forschungsaufenthalt an einem renommierten Krebsforschungsinstitut im Ausland. „Für mich war es eine große Chance, dass ich in einer interdisziplinären Forschergruppe und im spannenden Austausch mit internationalen Forschern wissenschaftliche Erfahrungen sammeln konnte.“ 2017 erhielt Conradi den Wissenschaftspreis der UMG.

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: Else-Kröner-Forschungskolleg „Molekulare Therapie und Prädiktion bei gastrointestinalen Malignomen“

Sprecher: Prof. Dr. Matthias Dobbstein, UMG

Förderzeiträume: (1) 2014–2018, (2) 2019–2021

Fördersummen: (1) 1 Million Euro, (2) 1 Million Euro

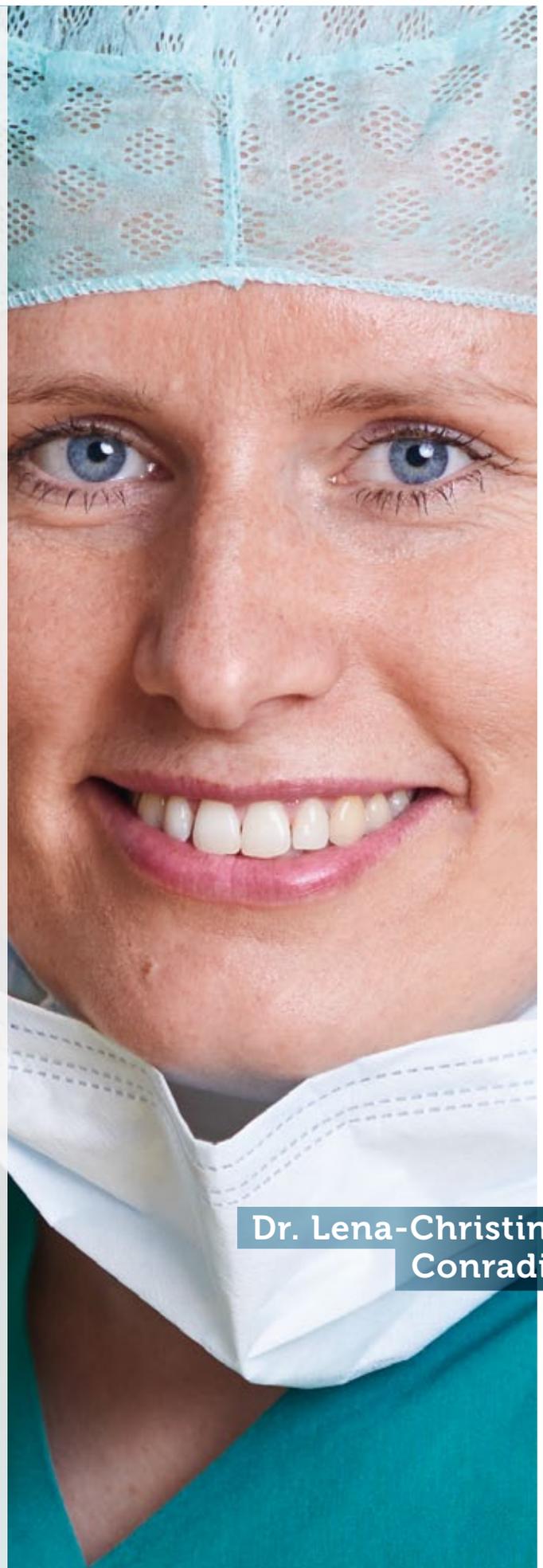
Umfang: Förderung von zehn Ärztinnen und Ärzten sowie von vier naturwissenschaftlich Forschenden.

Schwerpunkt: translationale onkologische Forschung.

Das Else Kröner-Forschungskolleg hat zum Ziel, Ärztinnen und Ärzte während der Weiterbildung zum Facharzt bei der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Als „Clinician Scientists“ entwickeln sie dabei Projekte, in denen grundlagenwissenschaftliche Ansätze mit klinischen Fragestellungen eng verknüpft werden. Die Förderung umfasst zeitliche Freiräume und Strukturen, die wissenschaftliches Arbeiten unter der Betreuung durch Experten und Mentoren stimulieren. Fortbildungsveranstaltungen mit internationalen Gastrednern, Methodenkurse und Workshops in Schlüsselkompetenzen ergänzen das Programm.

Persönliches Statement

„In der Spitzenforschung geht man effizient und strukturiert Fragestellungen auf den Grund. Das verlangt maximalen Einsatz. Das betrifft Frauen gleichermaßen wie Männer. Dazu gehört auch, selber Initiative zu ergreifen. Dann kann man sich Umfeldler schaffen, die Chancen eröffnen, sich zu entwickeln.“



**Dr. Lena-Christin
Conradi**



**Dr. Marion
Silies**

Zur Person

Dr. Marion Silies ist Grundlagenforscherin am European Neuroscience Institute Göttingen (ENI-G). Nach ihrem Biologie-Studium in Münster und fünfjährigem Post-doc-Aufenthalt in Stanford leitet sie heute dort eine Emmy Noether-Gruppe sowie eine Forschungsgruppe im Rahmen des SFB 889. „Ich wollte nach Göttingen, weil das wissenschaftlich der beste Standort für mich ist. Ich fühle mich hier hervorragend aufgehoben und bin – auch als Frau – absolut zufrieden in Göttingen, wengleich ich gar keine spezielle Frauenförderung bekommen habe. Aber vielleicht ist gerade das etwas, was auch aus Gender-Perspektive absolut für den Standort spricht. Wissenschaftlich hatte ich hier hervorragende Mentoren. Meistens ging es um Themen aus der Forschung oder um die Drittmittelakquise.“ 2017 konnte Silies eine weitere Förderung einwerben: Für fünf Jahre wird ihr Projekt „Microcircuits in the fly visual system“ mit 1,5 Millionen Euro durch den Europäischen Forschungsrat als ERC-Grant unterstützt. Silies ist Trägerin zahlreicher Wissenschaftspreise.

Aktuelles Forschungsumfeld

Das im Jahr 2000 gegründete European Neuroscience Institute Göttingen (ENI-G) ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Universitätsmedizin Göttingen und der Max-Planck-Gesellschaft.

Persönliches Statement

„Der Erfolg hat mich motiviert, weiterzumachen. Aber gerade Frauen haben oft mangelndes Selbstvertrauen, und das hindert sie, zu beweisen, wie gut sie eigentlich sind. Zudem werden viele Entscheidungen – auch im Wissenschaftsbetrieb – nach wie vor durch Gender-Aspekte bestimmt. Zum Beispiel erinnere ich mich an eine Konferenz, zu der unter 38 Teilnehmern nur zwei Frauen eingeladen waren, obwohl auf diesem Fachgebiet repräsentativ 30 Prozent Frauen forschen! Erstaunlich ist auch, dass ich in jedem meiner Bewerbungsgespräche gefragt wurde, ob ich einen Partner hätte und ob der mitkommen würde. Ich kenne etliche Männer, die das ihrerseits noch nie erlebt haben. Mir ist auch in letzter Zeit mehrfach passiert, dass Erfolge mit Sätzen wie 'Du bekommst das nur, weil du eine Frau bist' kommentiert wurden. Ich würde mir wünschen, dass unabhängig vom Geschlecht wirklich nur die Leistung vor dem jeweiligen persönlichen Hintergrund zählt.“

Zur Person

Über den SFB 889 ist Dr. Manuela Schmidt, Leiterin einer Emmy Noether-Nachwuchsgruppe am Max-Planck-Institut für Experimentelle Medizin Göttingen, eng mit der UMG verbunden. „Die Emmy Noether-Gruppe hat dafür den Ausschlag gegeben, dass ich heute dort stehe, wo ich bin. Ebenso wichtig ist allerdings das wissenschaftliche Umfeld. Deshalb sind wir von San Diego nach Göttingen gegangen. Ich kannte die großartige Zusammenarbeit am Campus Göttingen. Vergleichbares haben nur wenige Standorte.“

Aktuelles Forschungsumfeld

Titel: SFB 889 „Zelluläre Mechanismen sensorischer Verarbeitung“

Sprecher: Prof. Dr. Tobias Moser, UMG

Förderzeiträume: (1) 2011–2014, (2) 2015–2018

Fördersummen: (1) 8,4 Millionen Euro, (2) 11,5 Millionen Euro

Umfang: 23 Arbeitsgruppen und 21 Projekte

Der SFB 889 hat sich zum Ziel gesetzt, die wichtigsten menschlichen Sinne Sehen, Hören, Riechen und Tasten besser zu verstehen. Beteiligt sind Forscherinnen und Forscher aus sechs Kliniken und Instituten der UMG, dem Europäischen Neurowissenschaftlichen Institut (ENI-G), drei Göttinger Max-Planck-Instituten, der Biologischen Fakultät der Georg August Universität Göttingen sowie aus dem Deutschen Primatenzentrum in Göttingen.

Persönliches Statement

„Die harte Währung in der Wissenschaft ist die Publikation. Und oft fällt die Geburt eines Kindes – wie es auch bei mir war – in die besonders sensible Phase der ersten Gruppenleitung. Das ist ein schwieriger Zeitpunkt. Aber Fragen nach der Prioritätensetzung können immer nur individuell beantwortet werden. Das System kann nicht alles übernehmen. Die Vereinbarkeit von Kind und Wissenschaft muss vor allem in der Familie gelöst werden. Daher sollte mehr dafür geworben werden, dass verstärkt auch Männer eine Familienauszeit nehmen. Insgesamt sind viel flexiblere Modelle dringend nötig. Die bestehenden Familienförderungsmaßnahmen sind zu unspezifisch. Wenn es gelänge, diese zielgerichteter einzusetzen, würde sich die Situation in vielen Fällen erheblich verbessern.“

Dr. Manuela Schmidt





**Apl. Prof. Dr.
Frauke Alves**

Klinik für Hämatologie
und Medizinische
Onkologie



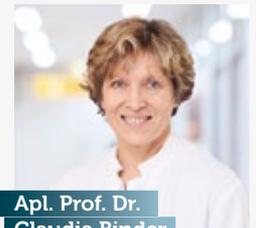
**Apl. Prof. Dr.
Andrea Antal**

Klinik für Klinische
Neurophysiologie



**Univ.-Prof. Dr.
Heike Bickeböller**

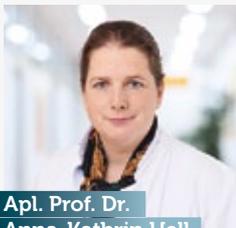
Direktorin des Instituts
für Genetische
Epidemiologie



**Apl. Prof. Dr.
Claudia Binder**

Klinik für Hämatologie
und Medizinische
Onkologie

Professorinnen der UMG



**Apl. Prof. Dr.
Anna-Kathrin Hell**

Klinik für Unfallchirurgie,
Orthopädie und
Plastische Chirurgie

**Apl. Prof. Dr.
Andrea Hille**

Klinik für
Strahlentherapie
und Radioonkologie



**Univ.-Prof. Dr.
Eva Hummers-Pradier**

Direktorin des Instituts
für Allgemeinmedizin

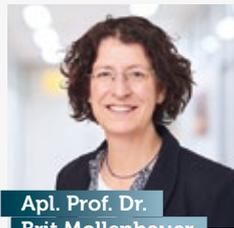


**Apl. Prof. Dr.
Sabine Mihm**

Klinik für
Gastroenterologie
und gastrointestinale
Onkologie

**Apl. Prof. Dr.
Rotraut Mößner**

Klinik für
Dermatologie,
Venerologie und
Allergologie



**Apl. Prof. Dr.
Brit Mollenhauer**

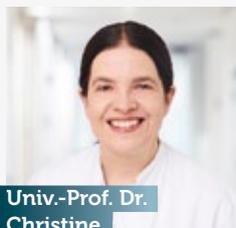
Klinik für Neuro-
logie, Institut für
Neuropathologie

**Apl. Prof. Dr.
Annegret
Müller-Dornieden**

Klinik für
Gastroenterologie
und gastrointestinale
Onkologie

**Univ.-Prof. Dr.
Luise Poustka**

Direktorin der Klinik
für Kinder- und
Jugendpsychiatrie

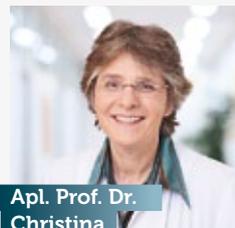


**Univ.-Prof. Dr.
Christine
Stadelmann-Nessler**

Institut für
Neuropathologie

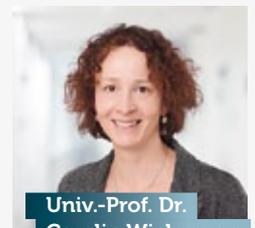
**Univ.-Prof. Dr.
Nicole von
Steinbüchel-Rheinwall**

Direktorin des Instituts
für Medizinische
Psychologie und
Medizinische Soziologie



**Apl. Prof. Dr.
Christina
Unterberg-Buchwald**

Klinik für Kardiologie
und Pneumologie



**Univ.-Prof. Dr.
Carolin Wichmann**

Institut für Auditorische
Neurowissenschaften

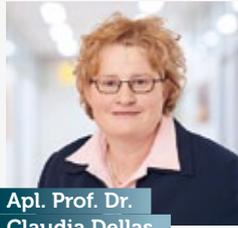
**Apl. Prof. Dr.
Heide Siggelkow**

Klinik für
Gastroenterologie
und gastrointestinale
Onkologie



**Apl. Prof. Dr.
Sabine Blaschke**

Ärztliche Leitung der Interdisziplinären Notaufnahme



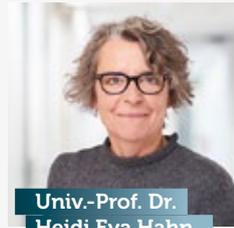
**Apl. Prof. Dr.
Claudia Dellas**

Klinik für Pädiatrische Kardiologie und Intensivmedizin



**Univ.-Prof. Dr.
Jutta Gärtner**

Direktorin der Klinik für Kinder- und Jugendmedizin



**Univ.-Prof. Dr.
Heidi Eva Hahn**

Institut für Humangenetik



**Apl. Prof. Dr.
Ursula
Havemann-Reinecke**

Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie



**Univ.-Prof. Dr.
Dörthe Katschinski**

Direktorin des Instituts für Herz- und Kreislaufphysiologie



**Apl. Prof. Dr.
Christiane
Kiese-Himmel**

Institut für Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie

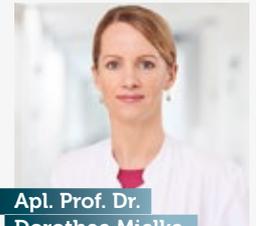
**Univ.-Prof. Dr.
Susanne Lutz**

Institut für Pharmakologie und Toxikologie



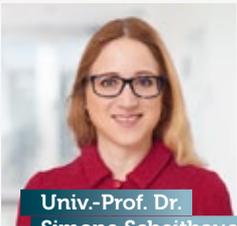
**Apl. Prof. Dr.
Birgit Meller**

Abteilung Nuklearmedizin



**Apl. Prof. Dr.
Dorothee Mielke**

Klinik für Neurochirurgie



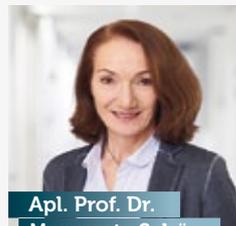
**Univ.-Prof. Dr.
Simone Scheithauer**

Leiterin Zentralabteilung Krankenhaushygiene und Infektiologie



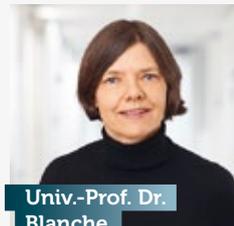
**Univ.-Prof. Dr.
Silke Schicktanz**

Institut für Ethik und Geschichte der Medizin



**Apl. Prof. Dr.
Margarete Schön**

Institut für Zelluläre und Molekulare Immunologie



**Univ.-Prof. Dr.
Blanche
Schwappach-Pignataro**

Direktorin des Instituts für Molekularbiologie

**Apl. Prof. Dr.
Cornelia Sabine Seitz**

Klinik für Dermatologie, Venerologie und Allergologie



**Univ.-Prof. Dr.
Annette Wiegand**

Direktorin der Poliklinik für Präventive Zahnmedizin, Parodontologie und Kariologie



**Univ.-Prof. Dr.
Claudia Wiesemann**

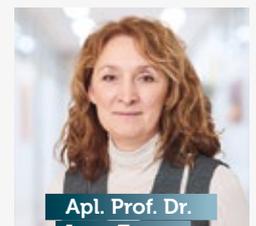
Direktorin des Instituts für Ethik und Geschichte der Medizin

**Univ.-Prof. Dr.
Melanie Wilke**

Direktorin des Instituts für Kognitive Neurologie

**Univ.-Prof. Dr.
Elisabeth Zeisberg**

Klinik für Kardiologie und Pneumologie



**Apl. Prof. Dr.
Inga Zerr**

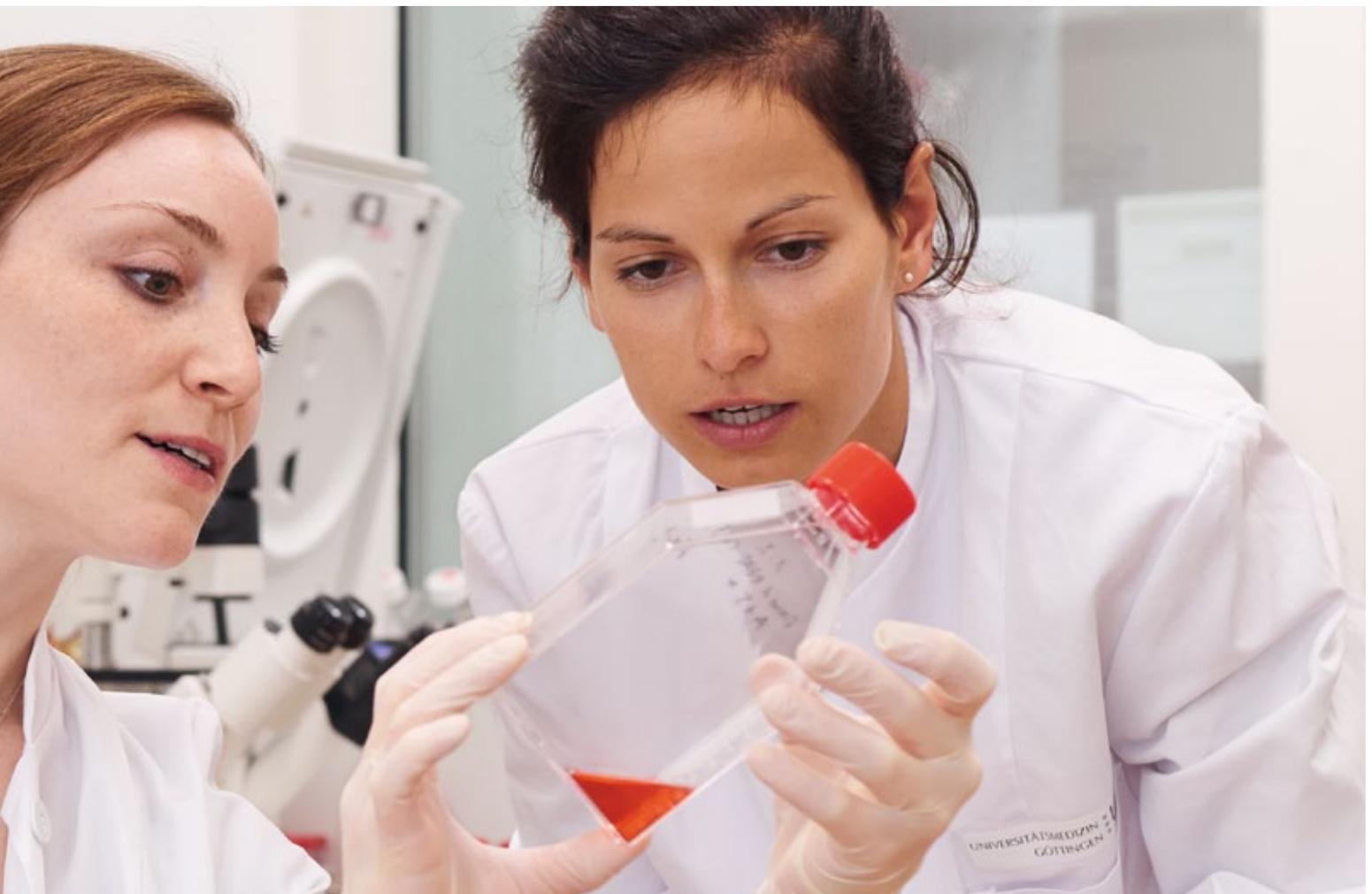
Klinik für Neurologie



Ausgewählte Einblicke in die Gleich- stellungs- arbeit

Margaret Maltby Mentoring Programm

Das Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der UMG war 2002 deutschlandweit das erste an einer medizinischen Fakultät. Initiiert vom Gleichstellungsbüro, wurde das Programm 2010 in die Personalentwicklung integriert und neu konzipiert. Von Mai 2010 bis Ende März 2015 wurde es aus Mitteln des Professorinnenprogramms von BMBF und MWK Niedersachsen mitfinanziert. Insgesamt haben rund 200 Mentees am Mentoring teilgenommen. Im Frühjahr 2014 hat der Vorstand der UMG beschlossen, das Mentoringprogramm dauerhaft weiterzuführen. Ab Beginn der Staffel V am 24. März 2015 wurde das Mentoringprogramm nach der Physikerin Margaret Maltby, der ersten Promovierten an der Göttinger Universität, benannt, die sich Zeit ihres Lebens für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft eingesetzt hat.



Dorothea Schlözer-Programm

Unter dem Dach des universitätsweiten Dorothea Schlözer-Programms, an dem sich auch die UMG beteiligt, werden unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen gebündelt: das Stipendienprogramm, das Qualifizierungsprogramm, das Mentoringprogramm und die Dorothea Schlözer-Medaille. Gefördert werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen. Seit der ersten Vergaberunde zum Wintersemester 2009/2010 wurden insgesamt 58 Stipendien für Doktorandinnen und Habilitandinnen vergeben – hiervon kommen 17 aus der UMG. Aktuell und in Zukunft werden keine Stipendien mehr vergeben, sondern die Universität und die UMG fördern Postdocs durch volle Stellen für die Dauer von zwei Jahren. Dabei bestehen Teilzeit- und Verlängerungsoptionen für Wissenschaftlerinnen mit Betreuungsaufgaben (Kinder, Pflege von Angehörigen).

Heidenreich von Siebold-Programm

Gefördert werden Habilitandinnen in der fortgeschrittenen Phase bis zur Professur. Die Laufzeit beträgt zwei Jahre. Zwischen 2008 und 2014 gingen 18 Habilitandinnen aus dem Programm hervor. Die UMG hat sich – auch im Gleichstellungsplan (2016 bis 2021) – zum Ziel gesetzt, die Habilitandinnenquote auf mindestens 30 Prozent zu erhöhen. Sowohl in das Dorothea Schlözer-Programm als auch in das Heidenreich von Siebold-Programm fließen Gelder als gleichstellungsfördernde Maßnahmen des Professorinnenprogramms II.



Professorinnenprogramm II (PPII)

Die UMG hat im Professorinnenprogramm II mit ihrem Gleichstellungskonzept erfolgreich abgeschnitten und konnte Frau Prof. Dr. Scheithauer auf eine Professur berufen. Neben dem Land Niedersachsen und der UMG finanziert der Bund 50 Prozent dieser W2-Professur. Zusätzlich fließen Gelder aus dem „VW-Vorab-Programm“ als Anschubfinanzierung in diese Stelle. Das Land Niedersachsen beteiligt sich an den gleichstellungsfördernden Maßnahmen, zu deren Finanzierung sich die UMG aus den frei werdenden Mitteln verpflichtet hat. Der Zeitraum der Bewilligung beträgt fünf Jahre. Im Rahmen des Professorinnenprogramms konnten im Gleichstellungsbüro der UMG zudem zwei halbe Stellen zur Umsetzung der Ziele aus dem Audit „berufundfamilie“ und der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen werden.

Zertifikat Audit „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung

Die UMG ist am 23. Juni 2016 in Berlin für ihre strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik ausgezeichnet worden. Mit dem Zertifikat „berufundfamilie“ würdigt die Initiative die bisherigen Maßnahmen und den rund einjährigen Prozess der UMG, der dazu beitragen soll, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit der Familie weiter zu verbessern. Über ein Jahr lang hat die UMG unter Federführung der Gleichstellungsbeauftragten Anja Lipschik und Einbeziehung aller Bereiche und Statusgruppen einschließlich der Studierenden organisationsübergreifend Handlungsbedarfe zusammengetragen. Rund 50 Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit wurden identifiziert und sollen in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden. Hierbei wird ein Familienverständnis zugrunde gelegt, das sowohl die Verantwortung für Kinder als auch die Pflege von Angehörigen umfasst und sich an den verschiedenen Lebensphasen der Beschäftigten orientiert.



Elternpass für Studierende mit Kind

Der Elternpass für Studierende wurde am 1. April 2015 an der UMG eingeführt und soll Studierenden mit Kind die Organisation des Studiums erleichtern. Die Eltern erhalten ein Willkommenspaket und einen „Elternlaufzettel“ für den klinischen Abschnitt des Studiums, der es ihnen ermöglicht, sich für Veranstaltungen am Vormittag einzuwählen. Außerdem können sie sich mit den anderen Studierenden mit Kind vernetzen und austauschen. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Treffen mit der Fachschaft und der Gleichstellungsbeauftragten.

Eltern-Kind-Bereich

Die UMG hat zum Wintersemester 2015/2016 in der Bereichsbibliothek Medizin den Eltern-Kind-Bereich eröffnet. Dieser umfasst einen 50 qm großen offenen Bereich, ein 23 qm großes Arbeitszimmer sowie einen Still- und Wickelraum. Die neue Umgebung soll ein ruhiger Ort für Eltern mit Kind sein. Außerdem lädt er zum Lesen, Verweilen, Arbeiten, Ausruhen, Recherchieren, Telefonieren und zu Besprechungen im Arbeitsraum ein.

Ausgewählte Zahlen und Fakten auf einen Blick

Betten: 1.445, **Studierende:** 3.600, **Beschäftigte:** 7.880

Förderung von Wissenschaftlerinnen

Margaret Maltby Mentoring-Programm	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen der UMG; seit 2002 haben rund 200 Frauen an diesem Programm teilgenommen.
Dorothea Schlözer-Postdoktorandinnenprogramm (universitätsweites Frauenförderprogramm)	Anzahl der durch die UMG geförderten Frauen seit 2009: 20 Fördersumme (UMG): 975.599 Euro
Heidenreich von Siebold-Habilitationsprogramm	Förderung von Habilitandinnen der UMG in der fortgeschrittenen Phase ihrer Arbeit bis zur Professur; Geförderte Frauen seit 2008: 29; Fördersumme: rund 235.000 Euro pro Jahr

Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf

Elternpass für Studierende mit Kind	Der Elternpass für Studierende mit Kind soll dazu beitragen, Familie und Studium besser vereinbaren zu können. An der UMG gibt es rund 3 Prozent Studierende mit Kind – bundesweit sind es 5 bis 6 Prozent. Seit Einführung des Passes im Jahr 2014 wurden 91 Elternpässe vergeben.
UMG-Kita	Seit 1973 werden direkt neben dem Klinikgebäude täglich 155 Kinder in acht Gruppen zwischen 6 und 18 Uhr betreut. Auf einen Platz für ein Kind unter drei Jahren kommen vier Bewerbungen.
Zertifikat Audit „berufundfamilie“	In acht Handlungsfeldern werden rund 50 Maßnahmen bis Ende 2018 umgesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Hierbei wird ein erweiterter Familienbegriff zugrunde gelegt, der auch die Pflege von Angehörigen umfasst.

Gleichstellung

Gleichstellungsplan der UMG	Die UMG hat einen Gleichstellungsplan für die Jahre 2016 bis 2021 zur tatsächlichen Darstellung der Frauenanteile auf allen Karrierestufen erstellt. Auf rund 100 Seiten werden Ziele und Maßnahmen genannt, um die Unterrepräsentanz abzubauen.
Gleichstellungsarbeit an Medizinischen Fakultäten und Universitätskliniken	Bundesweit setzen sich 34 Medizinische Fakultäten und Universitätskliniken für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Sie sind in der „Kommission Klinika“ als Teil der „Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ (BuKof) organisiert. Sprecherinnen sind Maike Busson-Spielberger, Anja Lipschik und Prof. Bettina Pollok. Die Jahrestagung 2018 findet in Göttingen statt.



