



MHH

# Familienbewusste Lebens- und Arbeitsbedingungen an der Medizinischen Hochschule Hannover

Dr. Bärbel Miemietz  
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

## ■ Die Medizinische Hochschule Hannover

➤ 1965: 41 Studierende, davon 9 Frauen

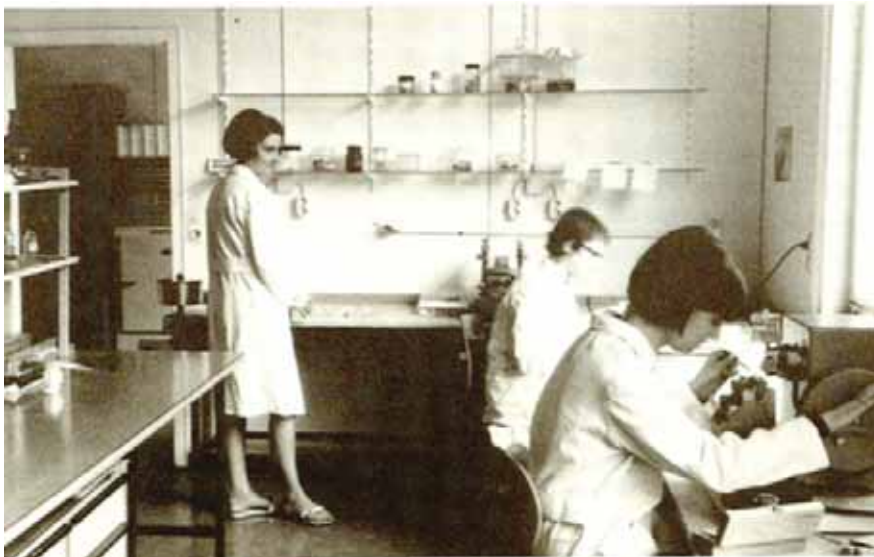


- z. Zt. 3003 Student/-innen, davon 1794 Frauen (59,75%)



## ■ Die MHH umfasst:

- Zentralklinikum
- Kinderklinik
- Frauenklinik
- Zahn-, Mund- und Kieferklinik
- Transplantations-Forschungszentrum
- Forschungs- und Lehrgebäude
- Bibliothek
- Gebäude für verschiedene Dienstleistungen
- Wohnhäuser, Sportanlagen
- Zentrum Schulen für Fachberufe des Gesundheitswesens



## MTA-Schule

## ■ Beschäftigte an der MHH

- **insgesamt 7038 Mitarbeiter/-innen (11/2004)**
  - 68,9% Frauen (4852)
  - 31,1% Männer (2186)
  
- **audit familiengerechte hochschule (5/2005)**
  - **3003 Student/-innen**
    - 59,75% Frauen (1794)
    - 40,25% Männer (1209)
  - **1691 Mitarbeiter/-innen im Hochschulbereich**
    - 61,3% Frauen (1036)
    - 38,7% Männer (655)

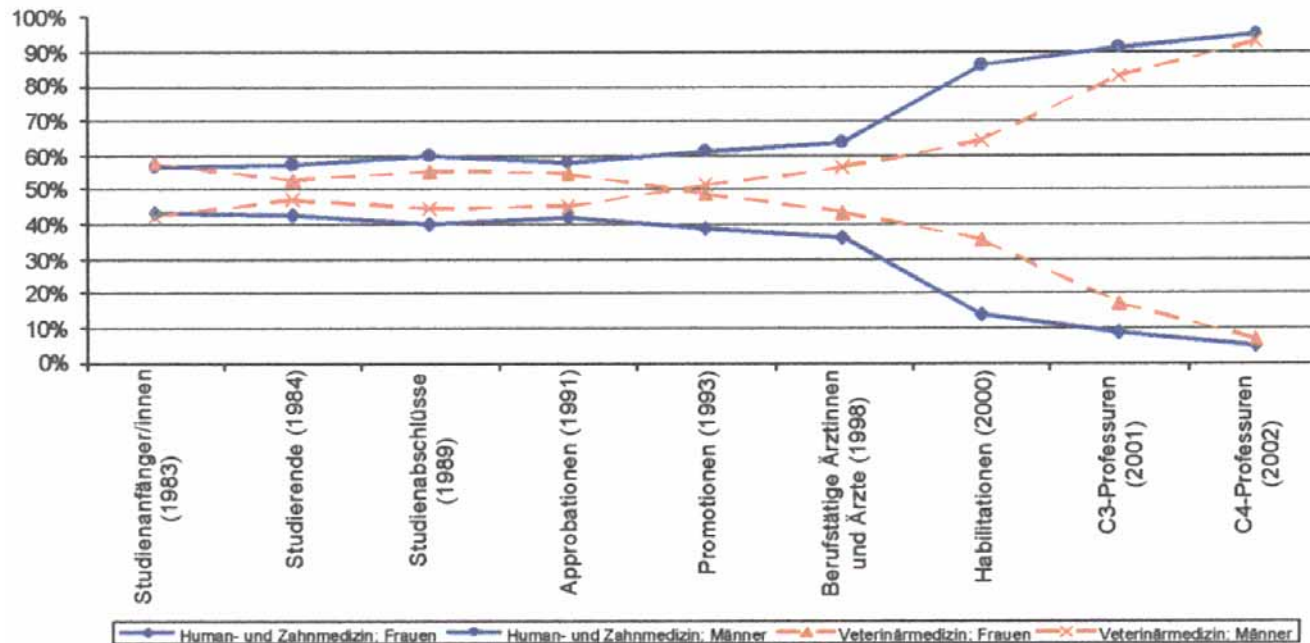
Beschäftigte an der MHH

Verteilung der Beschäftigten

Beschäftigte	Frauen	Männer	insgesamt
Beamtinnen/Beamte (Bibliothek und Verwaltung)	39,7% (31)	60,3% (47)	78
angestellte Beschäftigte	68,1% (986)	31,9% (462)	1448
wissenschaftlich Beschäftigte	47,5% (155)	52,5% (171)	326
Professorinnen / Professoren (inkl. Gastprofessuren)	22,6% (24)	87,4% (167)	191
Teilzeitkräfte	76,6% (489)	23,3% (149)	638
Führungskräfte in Teilzeit	37,5% (6)	62,5% (10)	16
Frauen in Führungspositionen	28	?	?
Beschäftigte in Elternzeit	100% (6)	0	6
Freistellungen aus familiären Gründen	?	?	15

## ■ Entscheidung zur Auditierung

Beteiligung von Frauen und Männern in einem modellhaft dargestellten wissenschaftlichen Karriereverlauf in der Human- und Zahnmedizin sowie der Veterinärmedizin, historische Entwicklung (1983-2002)



Quelle: Statistisches Bundesamt

---

## Entscheidung zur Auditierung

- Einführung der BSC (= „Balanced Scorecard“, ein zukunftsgerichtetes Führungs- und Steuerungsinstrument, das nicht nur wirtschaftliche, sondern auch Kunden- und Mitarbeiterperspektiven sowie Forschung und Lehre berücksichtigt)
- Bewusstmachung der vorhandenen familiengerechten Strukturen
- Prozessorientierung
- Integration der Gleichstellungsthematik
- persönliche Erfahrungen

Entscheidung zur Auditierung

- Imagegewinn
- Standortvorteile
- Bindung von Mitarbeitern/-innen
- Wirtschaftliche Vorteile



## ■ Verlauf der Auditierung

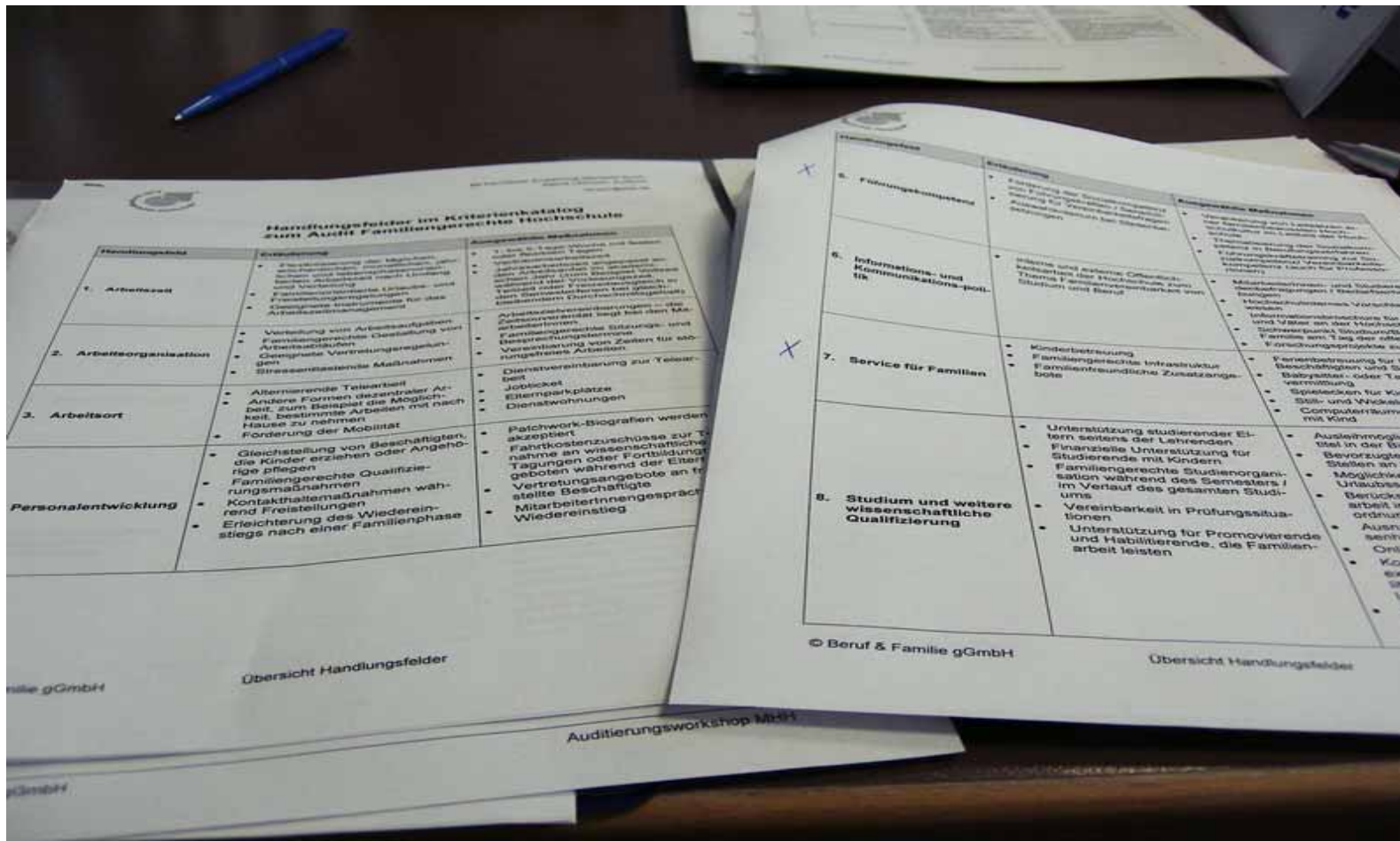
- 18.11.04 Verankerung der BSC für den Bereich Wirtschaftsführung und Administration
- 01.03.05 Einstellung einer Praktikantin
- 12.04.05 Vertragsabschluss mit der Auditorin
- 14.04.05 Vorbereitungsworkshop
- 09.05.05 Auditierungsworkshop
- 21.06.05 Erteilung des Grundzertifikats  
audit familiengerechte hochschule



➤ 05.09.05 Zertifikatsverleihung im  
Auswärtigen Amt in Berlin



# ■ Zielvereinbarungen an der MHH



## ■ Zielvereinbarungen an der MHH

Handlungsfeld	Zielvereinbarungen	Maßnahmen
Arbeitszeit	3	8
Arbeitsorganisation	2	7
Arbeitsort	1	3
Personalentwicklung	5	16
Führungskompetenz	2	7
Informations- und Kommunikationspolitik	4	21
Service für Familien	7	16
Studium und weitere wiss. Qualifizierung	2	7

## ■ Handlungsfeld „Personalentwicklung“ (Beispiele)

### ➤ Zielvereinbarung: Förderung der Chancengleichheit

- **Maßnahmen:** Grundsätzliche Berücksichtigung und konkrete Ausgestaltung der Kriterien von Familienkompetenz als Bewertungskriterium in Einstellungs- und Berufungsverfahren
- Durchführung eines Mentoring-Programmes für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Berufsziel Professorin
- Durchführung eines Mentoring-Programmes für Studentinnen/Absolventinnen

- **Zielvereinbarung:** Erhöhung der Bindung speziell von Beschäftigten in Elternzeit bzw. im familienbedingten Sonderurlaub
  - **Maßnahmen:** Einführung der Möglichkeit für Beschäftigte in Elternzeit oder Beschäftigte im familienbedingten Sonderurlaub, Vertretungstätigkeiten in der Lehre zu übernehmen
  - Einführung von Perspektiv-, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsgesprächen zur Abstimmung und Koordination der beruflichen Entwicklungsziele vor und während der Elternzeit oder familienbedingtem Sonderurlaub

## ■ Handlungsfeld „Führungskompetenz“ (Beispiele)

- **Zielvereinbarung:** Erhöhte Familienbewusstheit bei den Führungskräften der MHH
  - **Maßnahmen:** Informationsveranstaltungen für Führungskräfte (einschließlich der Abteilungsleitungen der Kliniken und Institute) zu den Themen Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und Familienkompetenz
  - Obligatorische Berücksichtigung des Querschnittsthemas Familienbewusstheit auf Abteilungs- bzw. Teamebene sichergestellt durch die Aufnahme in die zukünftigen Vorgesetzten-Mitarbeiter/-innen-Gespräche (Bestandteil des zukünftigen Zielvereinbarungssystems der MHH)

➤ **Zielvereinbarung:** Kontinuierliche Bestandsaufnahme und Klarheit über den Grad und die Potenziale an Familienbewusstheit an der MHH

- **Maßnahmen:** Prüfung der Möglichkeiten eines Anreizsystems für Familienbewusstheit, z.B. auf Abteilungsebene
- Grundsätzliche Berücksichtigung des ausdifferenzierten Themas Familienbewusstheit in sämtlichen Evaluationen der MHH
- Obligatorische Erhebung der Bedarfsgerechtigkeit von familienbewussten Angeboten und des Entwicklungs- bzw. Ausprägungsgrades an Familienbewusstheit bei den Lehrenden im Rahmen der regelmäßigen „Evaluation zur Qualität in der Lehre“ der Studierenden

## ■ Handlungsfeld: Service für Familien



## ■ Handlungsfeld: Service für Familien (Beispiele)

- **Zielvereinbarung:** Verbesserung der Kinderbetreuung (0 – 3-jährige Kinder) für Studierende mit Kind
  - Maßnahmen: Ausbau der Aufnahme- bzw. Platzkapazität von „Peppino“ (bislang 15 Plätze)
  - Ausbau des Betreuungszeitraums
- **Zielvereinbarung:** Bessere Kompensationsmöglichkeit von kurzfristigem bzw. kurzzeitigem Betreuungsbedarf bei Studierenden mit Kind (0 – 6-jährige Kinder)
  - Maßnahmen: Notfallbetreuungs-Angebot durch die „Blauen Engel“

- **Zielvereinbarung:** Intensivierung der Vermittlung und Beratung im Feld Kinderbetreuung (0 – 11-jährige Kinder) für Beschäftigte und Studierende
  - **Maßnahmen:** Enge und kontinuierliche Kooperation mit externen Anbietern im Bereich der Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung
  - Beratung über Vermittlung in Notfall-Betreuung für die Kinder von Beschäftigten

- **Zielvereinbarung:** Angebot zur Kinder-Ferienbetreuung (6 – 13-jährige Kinder) für Beschäftigte und Studierende
  - **Maßnahmen:** zukünftige Vernetzung der Kinder-Ferienbetreuung, z.B. mit den anderen hannoverschen Hochschulen
  
- **Zielvereinbarung:** Ausbau der Kinderbetreuung (0 – 3-jährige Kinder) für Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - **Maßnahmen:** Erweiterung des Nutzerinnen-Kreises der Wissenschaftlerinnen-Nachwuchskrippe „WINK“

Zielvereinbarungen an der MHH



## ■ Lob...

- Initiierung eines Bewusstseinswandels
- Spürbare Verbesserungen für Familien
- Die Exzellenz-Cluster-Anträge der MHH wurden positiv hinsichtlich der Gleichstellungsarbeit bewertet
- „Ansteckungsgefahr“ für andere Hochschulen

## ■ ...und Tadel

- „Es gibt ein Urkunde und dann geht alles so weiter wie bisher.“
- „Die MHH schmückt sich nach außen mit dem Titel ohne im Inneren wirklich familiengerecht zu sein.“
- „Es wird nicht genug getan.“

## ■ Was bringt die Zukunft?

- Jährliche Berichterstattungen an die berufundfamilie gGmbH zum aktuellen Stand der Umsetzung und zu geplanten Aktivitäten
- Rezertifizierung im Juni 2008
- ...Zertifizierung der MHH als familiengerechtes unternehmen...

Was bringt die Zukunft?

