

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Liebe Leser_innen,

vielleicht sind auch Sie im Kontext der jüngsten Diskussion um rassistische Gewalt wieder verstärkt auf die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** aufmerksam geworden. Die Antidiskriminierungsstelle wurde im Kontext des 2006 in Kraft getretenen **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)** geschaffen, das insbesondere im Arbeitsleben vor Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität schützen soll. Ein wichtiger Service der Antidiskriminierungsstelle ist die **vertrauliche Beratung**. Geschulte Jurist_innen stehen Ihnen hier telefonisch oder auf Anfrage per E-Mail zur Verfügung, um die Situation einzuschätzen und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Wenn Sie eine diskriminierende Erfahrung gemacht haben, können Sie sich also nicht nur bei den bekannten Anlaufstellen innerhalb der Hochschule Unterstützung holen, sondern auch bei der Antidiskriminierungsstelle, und dies in der Regel sehr rasch. Jede Mitteilung an die Antidiskriminierungsstelle ist auch deshalb wichtig, weil dort damit **Diskriminierungen aus dem Arbeitsalltag** in ihrer gesamten Breite bekannt werden und in die Statistik, die Projekte und evtl. später auch in eine mögliche Gesetzesnovelle, also in politisches Handeln einfließen können. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie hier: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html.

† Der zu Jahresbeginn 2020 neu in seine Position gelangte **Väterbeauftragte der MHH** hat seine Arbeit aufgenommen, ist aber wegen der Corona bedingten Einschränkungen noch nicht sehr sichtbar. Wenn Sie Kontakt zu **PD Dr. Jens Dingemann** aufnehmen möchten, finden Sie alle Informationen auf der Webseite unter <https://www.mhh.de/gleichstellung/vaeterbeauftragter>, wo Sie auch den brandaktuellen Flyer ansehen und herunterladen können.

**Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Bärbel Miemietz**

OE 0013, K5-50, 1. Gang links nach dem
Personaleingang
Tel.: 0511 532-6501
Fax: 0511 532-3441
Gleichstellung@mh-hannover.de
<https://www.mhh.de/gleichstellung>

**weitere Ansprechpartner_innen im
Gleichstellungsbüro**

Iris Wieczorek - Tel.: 6501
Assistenz der
Gleichstellungsbeauftragten

Luzie Klüter - Tel.: 6521
Referentin der
Gleichstellungsbeauftragten

Lena Marie Küting - Tel.: 6502
Kordinatorin Gleichstellung in DFG-
Forschungsverbänden

Andrea Klingebiel - Tel.: 6474
audit familiengerechte hochschule

Sina Eilering - Tel.: 6474
audit familiengerechte hochschule
Pflege von Angehörigen
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Ina Pidun - Tel.: 6521
Projektmitarbeiterin „Digitalisierung in
der Medizin für Frauen“

Maria Neumann - Tel.: 6502
Kordinatorin Ina-Pichlmayr-Mentoring

PD Dr. Jens Dingemann - Tel.: 6501
Väterbeauftragter



Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

- Die **Sommerferienbetreuungen** durch die Arbeiterwohlfahrt und durch den Hochschulsport Hannover können nach derzeitigem Stand voraussichtlich nur eingeschränkt angeboten werden. Die Planungen sehen vor, dass die **Kinderbetreuung in den Sommerferien 2020** vom 20. Juli bis 7. August 2020 durch das **Kreisjugendwerk der AWO Hannover** an die veränderten Bedingungen durch die Corona-Infektionsgefahr angepasst wird. Es wurde bereits ein Hygienekonzept zur Ferienganztagsbetreuung 2020 entwickelt und das Anmeldeformular entsprechend überarbeitet.
- Vom 20. Juli bis 26. August 2020 besteht des Weiteren die Möglichkeit, dass das **Kids-Fit-Feriencamp** des **Hochschulsports Hannover** in einer modifizierten Form als Notbetreuung angeboten wird. Bisher gibt es jedoch noch keine festen Zusagen. Bitte beachten Sie die aktuellen Entwicklungen dazu auf der Homepage des Gleichstellungsbüros unter <https://www.mhh.de/gleichstellung/familienportal>.

- Wir **gratulieren Professorin Dr. Ina Gruh und ihrem Team** aus der MHH-Klinik für Herz-, Thorax-, Transplantations- und Gefäßchirurgie zum **ersten Platz beim bundesweiten Wettbewerb „Organersatz aus dem Labor“** des Bundesministeriums für Bildung und Forschung! Das Gewinner_innenteam erhält drei Millionen Euro für die nächsten drei Jahre, um ein biologisches Herzunterstützungssystem zu entwickeln. Die Forscher_innen wollen aus umprogrammierten menschlichen Zellen eine Herzkammer heranzüchten. Das würde Menschen helfen, die mit nur einer Herzkammer geboren sind.
- Quelle: <https://www.gesundheitsforschung-bmbf.de/de/organersatz.php>.

- Die MHH schreibt wieder das **Programm „Hochschulinterne Leistungsförderung (HiLF) I+II“** aus. Der Schwerpunkt von HiLF I liegt in der Förderung von Nachwuchswissenschaftler_innen (**early career**), die ein eigenes Projekt mit dem Ziel beantragen, daraus eine Drittmittelförderung durch eine externe Fördereinrichtung zu erreichen. Ergänzend dazu gibt es nun auch das HiLF II Programm, das auch

aktuelle Veranstaltungen

(Details und weitere Veranstaltungshinweise finden Sie unter: <https://www.mhh.de/gleichstellung/aktuelles-und-veranstaltungen>)

Aufgrund der aktuellen Corona-Situation finden bis auf Weiteres keine Veranstaltungen im Rahmen des **audit familiengerechte hochschule statt.**

Externe Veranstaltungen:

Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken.
25. Juni 2020, FernUniversität Hagen (digitales Veranstaltungsformat).

Einladung – Transnational perspectives on Gender and Corona.
30.06.2020 Southafrica, India, Morocco, Germany.

Diskussion: Corona – Der Shutdown für die Chancengleichheit?! Fokus: Wissenschaftsbetrieb.
3. Juli 2020 (digitales Veranstaltungsformat).

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

erfahrenen Antragsteller_innen (**senior career**) offen steht und ihnen die Möglichkeit gibt, ein für sie thematisch neues und innovatives Forschungsprojekt auf den Weg zu bringen, ebenfalls mit dem Ziel, eine Drittmittelförderung über externe Förderinstitutionen zu erreichen. Die **Bewerbungsfrist** für beide Programme endet am **31. Juli 2020**. Weitere Informationen finden Sie auf den Seiten des Forschungsdekans: <https://www.mhh.de/forschung/hochschulinterne-leistungsfoerderung>.

✚ Der Stifterverband hat zum 15. Mal den **Ars legendi-Preis** für exzellente Hochschullehre ausgeschrieben. Dieses Jahr ist der mit insgesamt **50.000 Euro** dotierte Preis dem Thema **„Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements von Studierenden“** gewidmet. Vorschläge und Bewerbungen können bis zum **17. Juli 2020** eingereicht werden. Mit dem diesjährigen Ars legendi-Preis werden Wissenschaftler_innen gefördert, die durch die Gestaltung ihrer Studiengänge in besonderer Weise als Impulsgeber_innen für zivilgesellschaftliches Engagement wirken. Mehr Informationen zur Ausschreibung finden Sie unter: <http://www.ars-legendi-preis.de/>.

✚ Auch in diesem Jahr schreibt der **Verlag Barbara Budrich** wieder den **Dissertationswettbewerb *promotion*** aus. Eine von einer Fachjury ausgewählte Arbeit gewinnt die kostenlose Veröffentlichung im Verlag Barbara Budrich. Eigene Dissertationen können bis spätestens **31. August 2020** eingereicht werden. Teilnehmen können alle, die eine Dissertation in einem der fünf Fachbereiche des Verlages – Erziehungswissenschaft, Geschlechterforschung, Politik, Soziale Arbeit und Soziologie – angefertigt haben. Weitere Informationen gibt es hier: <https://budrich.de/promotion-dissertationswettbewerb/>.

✚ Durch die Corona-Krise sind **Familien mit Pflegebedürftigen** schwerer belastet und benötigen akute Hilfe und flexible Unterstützungsangebote. Mit dem **„Zweiten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“** wird die Unterstützung in akuten Pflegesituationen verbessert (zunächst befristet bis zum 30. September 2020): Die

Weitere externe Veranstaltungen:

Diversity, Inclusion und soziale Nachhaltigkeit.

9. – 10. Juli 2020, Fachhochschule Bern (digitales Veranstaltungsformat).

23. Informatica Feminale Bremen.

10. – 22. August 2020, Universität Bremen (digitales Veranstaltungsformat).

bukof-Jahrestagung.

16. – 18. September 2020 (digitales Veranstaltungsformat).

20. informatica femminile Baden-Württemberg.

22. – 26. September 2020, Hochschule Furtwangen.

10. Interdisziplinärer Niedersächsischer Doktorand_innentag Gender Studies der LAGEN.

12. November 2020 (digitales Veranstaltungsformat).

LAGEN-Jahrestagung „Geschlechterforschung in Transformation – Inhalte, Strukturen und Prozesse“.

13. November 2020 (digitales Veranstaltungsformat).

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Kurzzeitpflege (bis max. 2418 Euro) kann auch in einer Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtung stattfinden. Wenn aufgrund einer quarantänebedingten Auswirkung der SARS-CoV-2-Pandemie, die Versorgung von Pflegebedürftigen nicht gewährleistet werden kann, dann kann die vorübergehende Isolierung für max. 14 Tage in Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtung stattfinden.

Der **Entlastungsbetrag** von 125 Euro kann von Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1 zur Überwindung von Versorgungsengpässen, die durch die SARS-CoV-2-Pandemie bedingt sind, verwendet werden.

Die Möglichkeit, dass Angehörige sich bis zu 10 Tagen freistellen zu lassen, um eine **akute Pflegesituation** zu organisieren, kann im Rahmen der SARS-CoV-Pandemie auch für Versorgungslücken in der häuslichen Pflege in Anspruch genommen werden, und zwar in einem Umfang von bis zu 20 Tagen. Das **Pflegeunterstützungsgeld** kann ebenfalls bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, wenn die Pflege aufgrund von coronabedingten Versorgungsengpässen zu Hause erfolgt und kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung von dem_der Arbeitgeber_in besteht oder Leistungen nach SGB V oder SGB XII besteht.

Das Verfahren zur Feststellung der **Pflegebedürftigkeit** wird (voraussichtlich bis zum 30. September 2020) ohne eine Untersuchung im Wohnumfeld stattfinden. Die Einschätzungen erfolgen durch Unterlagen, Auskünfte des_der Versicherten und dessen_deren Angehörigen (vgl. § 147 SGB XI). Die Qualitätsprüfungen/Regelprüfungen werden bis zum 30. September 2020 nicht stattfinden (vgl. § 150 SGB XI). Außerdem sollen pflegende Angehörige eine Freistellung von 6 Monaten (Pflegezeit) beziehungsweise 24 Monaten (Familienpflegezeit) leichter in Anspruch nehmen oder nach einer Unterbrechung wieder aufnehmen können. Detailliertere Informationen finden Sie hier: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/akut-hilfe-fuer-pflegende-angehoerige-beschlossen/155550> oder auch auf unserer Webseite: <https://www.mhh.de/gleichstellung/familienportal/pflege-von-angehoerigen>.

Literaturempfehlungen:

Abramowski, Ruth (2020): **Das bisschen Haushalt. Zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen – ein europäischer Vergleich.** Erscheinungsdatum ca. 10.08.2020. Leverkusen.

Appenroth, Max Nicolai/Castro Varela, María (2019): **Trans & Care. Trans Personen zwischen Selbstsorge, Fürsorge und Versorgung.** Bundeszentrale für politische Bildung (2020): Geschlechterdemokratie. Informationen zur politischen Bildung, Heft 342.

Beamtenbund und Tarifunion (2020): **Karriere ohne Hindernis – Anleitung für ein diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst.** https://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/frauen/2020/200507_Broschuere_DiskrFortkommen.pdf.

BMFSFJ (2020): **Sexismus im Alltag. Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung.** Pilotstudie. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/sexismus-im-alltag/141250>.

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Der **Pflegebevollmächtigte** der Bundesregierung hat ein aktualisiertes **5-Punkte-Programm „Mehr PflegeKRAFT 2.0“** für bessere Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte vorgeschlagen. Die Forderungen sind unter anderem: faire Löhne und zeitgemäße Arbeitszeitmodelle in einem Tarifvertrag und mit verlässlich ausreichenden Erholungsphasen, einheitliche elektronische Abrechnungen und die Übertragung heilkundlicher Aufgaben auf Pflegefachkräfte. Weitere Informationen finden Sie unter folgendem Link: <https://www.pflegebevollmaechtigter.de/details/mehr-pflegekraft-2-0.html>.

Im Ruhestand zahlen Frauen oft den Preis für Kindererziehung, Teilzeitbeschäftigung und Pflege von Angehörigen. Weil eine lückenlose Erwerbsbiografie fehlt, kommt es zu geringen Rentenbezüge, bis hin zur Altersarmut. Um zumindest teilweise Abhilfe zu schaffen, hat der deutsche Bundestag nun für langfristig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte, das **Gesetz zur Grundrente verabschiedet**. Es soll zum 1. Januar 2021 in Kraft treten und denjenigen zugute kommen, die mindestens 33 Jahre Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt haben. Zusätzlich zur Einführung der Grundrente wird der **staatliche Förderbetrag in der betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener_innen erhöht**.

Quelle: Referentenentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente für langfristig in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte mit unterdurchschnittlichem Einkommen und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der Alterseinkommen (Grundrentengesetz – GruReG).
Quelle: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/gesetz-zur-einfuehrung-der-grundrente.html>.

Eine **Untersuchung des Deutschen Hochschulverbandes (DHV)** hat ergeben, dass die tatsächlich bezogene **Besoldung von Professorinnen im Durchschnitt unter der der Professoren** liegt: 2018 bei W3-Stellen um monatlich 690 Euro, bei W2-Stellen um

Weitere Literaturempfehlungen:

Gassmann, Freya (2020): **Befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Hochschulen in Deutschland. Eine erste Evaluation der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.** https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Hochschule_und_Forschung/Broschueren_und_Ratgeber/Evaluation-WissZeitVG-AV-final.pdf.

Gümüşay, Kübra (2020): **Sprache und Sein.** München.

Ivanov, Christine/Lange, Maria B./Tiemeyer, Tabea/Ptok, Martin (2019): **Geschlechtergerechte Sprache in der Wissenschaft.** http://www.gendered-thoughts.uni-goettingen.de/fileadmin/user_upload/genderedthoughts_vol02_ivanov_et_al_2019.pdf

Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annkatrin/Zucco, Aline (2020): **Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona.** Berlin.

Latteck, Änne-Dörte/Seidl, Norbert/Büker, Christa/Marienfied, Senta (2020): **Pflegende Angehörige. Genderspezifische Erwartungen an soziale Unterstützungssysteme.** Leverkusen.

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

290 Euro und bei W1-Stellen um 130 Euro. 2017 betrug der Unterschied 650 Euro, 320 Euro beziehungsweise 200 Euro. Der DHV fordert nun eine Aufklärung dieser Gehaltslücke. Es wäre möglich, dass die Unterschiede auf eine ungleiche Geschlechterverteilung in bzw. zwischen bestimmten Fächergruppen zurückzuführen seien, es einen unterschiedlich verteilten Familienzuschlag oder unterschiedliche Verhandlungsstrategien beim Aushandeln von Leistungsbezügen gibt. Ebenfalls denkbar wäre, dass den Gehaltsdifferenzen eine systematische Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen zugrunde liegt. Um dies zu klären, schlägt der DHV vor, dass Hochschulen alle drei Jahre einen nach Geschlecht differenzierten Besoldungs- und Entlohnungsbericht vorlegen.

Quelle: https://www.forschung-und-lehre.de/politik/dhv-fordert-mehr-daten-zu-verguetung-in-der-wissenschaft-2605/?wt_zmc=nl.int.zonaudev.zeit_online_chancen_w3.m_16.03.2020.nl_ref.zeitde.bildtext.link.20200316&utm_medium=nl&utm_campaign=nl_ref&utm_content=zeitde_bildtext_link_20200316&utm_source=zeit_online_chancen_w3.m_16.03.2020_zonaudev_int

✚ **Dr. Doreen Richardt**, Herzchirurgin am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH), **klagte im Eilverfahren mit Erfolg gegen ihre Freistellung vor dem Arbeitsgericht Lübeck**. Zu der Klage kam es, da der Vorstand des UKSH die unkündbare Oberärztin zu Unrecht, so das Landesarbeitsgericht, freistellte. Die Vorgeschichte zu der Klage begann 2018, als ein neuer Chefarzt an das UKSH berufen wurde. Dr. Richardt durfte auf seine Veranlassung kaum noch operieren, verlor die Bereichsleitung für minimalinvasive Eingriffe und sogar Medizinvorlesungen sollte die Hochschullehrerin nicht mehr halten. Vorstand und Personaldezernat hätten ihr nahegelegt, das UKSH zu verlassen. Kündigen konnte der_die Arbeitgeber_in der geschäftsführenden Oberärztin, die Mutter von fünf Kindern ist, aufgrund des Tarifrechts allerdings nicht. Im November 2019 wurde die Medizinerin nach 20 Jahren am UKSH dann vom Vorstand freigestellt, ihr Email-Account wurde gelöscht und ihre dienstlichen EDV-Zugänge wurden gesperrt. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Lübeck wurde vom Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, das sich aufgrund der Berufung des UKSH mit dem Fall beschäftigten musste, bestätigt.

Weitere Literaturempfehlungen:

Niemann, Yolanda Flores/Gutiérrez y Muhs, Gabriella/Gonzalez, Carmen G. (2020): **Presumed Incompetent II. Race, Class, Power and Resistance of Women in Academia**. Chicago.

Sardadvar, Karin/Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia (2020): **Vaterschaft in Männerbranchen – zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal**.

GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, S. 28 - 44.

Plattform „**Väter in der Corona-Krise**“:
<http://vaeter-ggmbh.de/corona/>

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Zurück am UKSH arbeitet Dr. Richardt derzeit im Covid-19-Team auf einer Intensivstation.

Quelle:

<https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/panorama3/Arbeitsrechtliche-r-Skandal-an-Uniklinik-Luebeck,uksh574.html>.

- Die **Corona-Pandemie** hat einen großen Einfluss auf viele Bereiche unseres Lebens: die Care-Arbeit, das Gehalt, die sozialen Kontakte, das familiäre Leben, die Lohnarbeit u.v.m. In der Zeitschrift *nature* wurde nun der Frage nachgegangen, inwieweit Wissenschaftlerinnen während der Pandemie möglicherweise weniger Paper veröffentlichen als Wissenschaftler. Erste Analysen deuten darauf hin, dass **Akademikerinnen weniger Forschungsarbeiten veröffentlichen und weniger Forschungsprojekte starten** als ihre männlichen Kollegen, unabhängig von der Disziplin. Es gibt Hinweise darauf, dass Akademiker eher eine Partnerin haben, die nicht außerhalb des Hauses arbeitet; ihre Kolleginnen, insbesondere in den Naturwissenschaften, haben eher einen Partner, der ebenfalls Akademiker ist. Sogar in diesen Doppelakademiker_innen-Haushalten zeige sich, dass Frauen mehr Hausarbeit leisten als Männer. Es wird vermutet, dass dasselbe auch für die Kinderbetreuung und zu pflegende Angehörige gilt. Hinzu kommt, dass Dozentinnen im Durchschnitt mehr Lehrverpflichtungen übernehmen als Dozenten, so dass der plötzliche Wechsel zum Online-Unterricht – und die damit verbundenen Lehrplananpassungen und entsprechende Mehraufwand – Frauen unverhältnismäßig stark betrifft.

Quelle: <https://www.nature.com/articles/d41586-020-01294-9> sowie <https://github.com/drfreder/pandemic-pub-bias/blob/master/README.md>.

- Der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** hat entschieden (08.05.2019 – C-486/18), dass Beschäftigte, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten und gekündigt werden, nicht benachteiligt werden dürfen. Eine Benachteiligung liege dann vor, wenn eine Abfindung wegen dieser Kündigung auf dem Teilzeitentgelt oder auch nur anteilig auf Basis des Teilzeitgehaltes berechnet werde. Die **Abfindung sei auf**

Haben Sie schon gewusst, dass...?

...die neue Krankheit Covid-19 von einem Coronavirustypen verursacht wird, der erstmals 1964 von **Dr. June Almeida** identifiziert wurde? Das dazugehörige Paper wurde von einem peer-reviewed Journal mit der Begründung abgelehnt, dass die von ihr produzierten Bilder nur schlechte Bilder von Influenzaviruspartikeln seien. Jetzt, 13 Jahre nach ihrem Tod, erhält sie endlich die ihr gebührende Anerkennung als Pionierin, deren Arbeit das Verständnis des Virus, das sich derzeit weltweit verbreitet, beschleunigt hat.

Quelle: https://www.bbc.com/news/uk-scotland-52278716?utm_source=Nature+Briefing&utm_campaign=07bd992982-briefing-dy-20200416&utm_medium=email&utm_term=0_c9dfd39373-07bd992982-43656017.

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

Basis des Vollzeitgehalts vor der Elternzeit zu berechnen. Begründet wird dies einerseits damit, dass eine solche Verkürzung die Beschäftigten davon abhalten könne, Elternzeit zu nehmen, andererseits den die Arbeitgeber_in veranlassen könnten, in manchen Situationen bevorzugt Arbeitnehmer_innen während der Elternzeit zu entlassen. Da Elternzeit meist von Frauen in Anspruch genommen wird, könnten diese benachteiligt werden und es könne eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts vorliegen.

Quelle: <https://rsw.beck.de/aktuell/daily/meldung/detail/eugh-entlassungsentschaedigung-fuer-in-elternteilzeit-gekuendigte-vollzeitarbeitnehmer-auf-vollzeitbasis-zu-zahlen>.

✚ Der **Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)** macht in einer Pressemitteilung vom 29. April 2020 auf die **mittelbare Diskriminierung von Frauen** bei der **Erhöhung des Kurzarbeitergeldes** wegen der Corona-Pandemie aufmerksam. Das Kurzarbeitergeld werde pauschal anhand des Nettolohns berechnet, der in der Steuerklasse V – in der überwiegend verheiratete Frauen sind – aufgrund der hohen Steuerabzüge sehr gering ausfällt. Der vergleichsweise niedrige Nettolohn wirke sich dann auf Lohnersatzleistungen aus, die in der Regel anhand des Nettolohns berechnet werden. Zu diesen Leistungen gehören nicht nur das Elterngeld oder das Arbeitslosengeld, sondern auch das Kurzarbeitergeld. Der djb fordert die Nachteile für verheiratete Frauen kurz- und längerfristig auszugleichen, zum Beispiel durch die Streichung der Steuerklasse V und die Berechnung aller Lohnersatzleistungen nach Steuerklasse I bzw. IV. Quelle: <https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/pm20-15/>.

✚ Am 12.06.2020 hat das Bundeskabinett Teile des Corona-Konjunkturpakets, darunter den **Kinderbonus**, beschlossen. Das Geld wird in zwei Raten im September und Oktober ausgezahlt. Zusätzlich wird der **Entlastungsbetrag für Alleinerziehende** für 2020 und

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

2021 deutlich angehoben. Näheres finden Sie hier:
<https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/200/1920058.pdf>.

✚ Der **Bezug des Elterngeldes kann** aktuell im Zeitraum 1. März bis 31. Dezember 2020 **aufgeschoben werden**, wenn ein Elternteil eine systemrelevante Tätigkeit ausübt (§ 27 Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz). Der Bezug der „verschobenen Lebensmonate“ ist bis spätestens 30. Juni 2021 anzutreten. Grundsätzlich verschoben werden kann auch der sog. Partnerschaftsbonus.

Quelle: Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e.V.-Mitteilungen 415-416/2020.

Falls Sie an weiteren Artikeln zu **Corona und Gender** interessiert sind, hier drei Beispiele für Webseiten, die Online-Artikel dazu erfasst haben:

- bukof: <https://bukof.de/service/corona-gleichstellung-und-hochschule-in-der-pandemie/>.
- FemPower (Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung): <http://www.fempower-lsa.de/Gendercampus+Sachsen-Anhalt/CORONA+GENDER-p-4024.html>.
- UNESCO: <https://en.unesco.org/news/mapping-online-articles-covid-19-and-gender>.

✚ Die **Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)** hat in ihrer Stellungnahme vom 23. April 2020 die Bedeutung der **Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimension in der Planung und Durchführung von Forschungsprojekten** hervorgehoben, und zwar unabhängig von der Disziplin. Mit der Einbeziehung dieser Perspektiven in die Entwicklung von Forschungsfragen und die Hypothesen- und Theoriebildung gewinnen Forschungsergebnisse an wissenschaftlicher Qualität und werden damit wichtiger Bestandteil der Vorbereitungen eines Forschungsvorhabens. Die Reflektion der Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für die Forschung ist nun

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

auch Teil der DFG „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“.

Quelle:

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/vielfaeltigkeitsdimensionen/stellungnahme.pdf.

Hier wird deutlich, wie lange es dauern kann, bis sich Erkenntnisse im Handeln niederschlagen. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hatte bereits 2007 auf einen von der Gleichstellungsbeauftragten der MHH initiierten Antrag der bukof Kommission Klinika hin an die DFG appelliert, bei medizinischen Forschungsvorhaben die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als Qualitätskriterium einzufordern.

- ✚ Das **Projekt „Prozessbegleitung, Lösungssuche und Entwicklung von Umsetzungsschritten für Teilzeit-Modelle im Ärztlichen Dienst der UMG“** hatte zum Ziel, die Schwierigkeiten von **teilzeitbeschäftigten Ärzt_innen im Rahmen ihrer fachärztlichen Weiterbildung (FÄW)** zu dokumentieren, zu diskutieren und nach konkreten Lösungen zu suchen. Insbesondere Ärztinnen mit Kind(ern) erlebten in der Weiterbildung viele strukturelle Hindernisse und damit eine stärkere Belastung. Die Weiterbildungsordnung sieht ausdrücklich vor, die fachärztliche Weiterbildung in Teilzeit zu absolvieren, also müsse dies auch in der Organisation „Krankenhaus“ ohne Karrierehindernisse oder größere Schwierigkeiten machbar sein. Nötig seien dafür flexible Arbeitszeitmodelle und Einsatzpläne und auch die Akzeptanz und das Verständnis von Vorgesetzten, Dienstplanverantwortlichen und Vollzeitkolleg_innen, trotz des größeren Planungsaufwands und mehr Übergaben. Einheitliche Lösungen für die vielen verschiedenen Abteilungen und deren unterschiedliche Bedingungen gebe es bislang nicht. Doch sei ein struktureller Wandel nötig, um zukünftig mehr Frauen in der Universitätsmedizin zu halten. Weitere spannenden Ergebnisse finden Sie auf folgender Webseite: <https://www.umg.eu/karriere/infos->

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

[foerderung/gleichstellung/familienfreundlichkeit-in-der-fachaerztlichen-weiterbildung/](https://www.gleichstellungsbuero.de/foerderung/gleichstellung/familienfreundlichkeit-in-der-fachaerztlichen-weiterbildung/).

✚ Am 18. Dezember 2018 wurde das **Personenstandsgesetz** geändert, so dass es nun vier Optionen zur Erfassung des Geschlechts gibt: männlich, weiblich, divers und keine Eintragung. In diesem Rahmen hat die **Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen** vorgelegt. Ziel ist es, Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer zu machen und zu stärken. Die Empfehlungen richten sich sowohl an Hochschulleitungen als auch an Gleichstellungs- und Diversity-Akteur_innen. Die Empfehlungen werden regelmäßig aktualisiert und ergänzt. Sie können sie auf folgender Webseite aufrufen: <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/>.

✚ Im Rahmen des Projekts „Herausforderungen und Notwendigkeiten zum dritten Geschlechtseintrag“ unter der Leitung von Prof'in Dr. Elisabeth Tuidier und Verena Hucke hat Dr. jur. Louis Kasten für die Universität Kassel ein **juristisches Gutachten** zur **„Bedeutung der ‚Dritten Option‘ in der Universität - Abbau von Diskriminierungen nicht-binärer und binärer inter- und transgeschlechtlicher Personen“** verfasst. Durch die Veränderung des Personenstandsrechts stünden Organisationen, Institutionen, Bildungseinrichtungen etc. vor der neuen Herausforderung, eine diskriminierungsfreie und anerkennende Arbeits- und Studiensituation für alle zu schaffen, also auch für Personen, die sich jenseits der cis- und zweigeschlechtlichen Ordnung positionieren. Das Gutachten finden Sie unter folgendem Link: https://www.uni-kassel.de/fb05/fileadmin/datas/fb05/FG_Soziologie/Diversitaet/Projekte/Gutachten_3_Geschlechtsoption.pdf.

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

† Die Kollegin Petra Krause von der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen, hat uns darauf aufmerksam gemacht, dass die Bundestagsdiskussion zum Thema Gleichstellung im Internet nachgehört und nachgelesen werden kann. Das sollten Sie sich auch im Hinblick auf die nächsten Wahlen auf keinen Fall entgehen lassen. Sie finden die Informationen hier: <https://www.bundestag.de/mediathek?videoid=7452463&url=L21lZGlhdGhla292ZXJsYXk=&mod=mediathek>.

† Liebe Leser_innen, mit dieser Ausgabe des Newsletters geht unser gemeinsamer Weg zur Gleichstellung der Geschlechter zuende, und **ich verabschiede mich von Ihnen**. Das tue ich – wie könnte es bei diesem Thema anders sein – mit gemischten Gefühlen: Gleichstellung hat gerade wenig Priorität. Im Umgang mit der Corona Krise beispielsweise waren Frauen in der öffentlichen Diskussion zwar häufig als dringend benötigte Pflegenden, fast gar nicht jedoch als Expertinnen und Entscheiderinnen gefragt. Auch an der MHH ist es um ihre Sichtbarkeit derzeit schlecht bestellt: Das aktuelle MHHinfo von Juni 2020 bietet auf Einzel- und Doppelportraits zwanzig bis dreißig Gesichter von Männern – und die entsprechenden Narrative. Aber nur zwei Frauen, eine Studentin und eine Promovendin, schaffen es auf ein Einzelportrait. Frauen kommen fast ausschließlich auf Gruppenfotos vor: in einem Stationsteam, im Kontext von Lehre und Wohltätigkeit und – in der Küche. Mit ganzer Wucht bricht sich in dieser scheinbaren Äußerlichkeit die Macht der **Geschlechterrollenstereotype** Bahn. Doch die fehlende Ab-Bild-ung von Frauen ist ebenso wenig eine Äußerlichkeit wie ihre fehlende Berücksichtigung in der Sprache. Wenn von ihnen nichts zu hören, nichts zu lesen und nichts zu sehen ist, wie sollen Frauen sich dann im Bewusstsein verankert haben, wenn es um die Besetzung der nächsten wichtigen Position geht? Doch zum Glück gibt es auch eine **positive Bilanz**: Frauen, die für die Wissenschaft brennen und die allen Hindernissen zum Trotz ihren Weg in der Wissenschaft gehen, selbstbewusst und selbstbestimmt und von

Gleichstellung

Newsletter aus dem Gleichstellungsbüro

modernen Männern, aktiven Vätern zum Beispiel, zunehmend unterstützt. Durch die Programme des Gleichstellungsbüros der MHH konnten viele von ihnen in den vergangenen 16 Jahren gefördert werden. Schauen Sie sich einmal auf unseren Webseiten um: In neun Durchgängen nahmen 175 MHH-Wissenschaftlerinnen am Ina-Pichlmayr-Mentoring teil, und in den Broschüren *Einblicke* sind sie auch zu sehen. 2014 konnten wir außerdem vielen Frauen, die im Ellen-Schmidt-Programm gefördert wurden, ein Gesicht geben: In der Tagungsbroschüre *10 Jahre erfolgreiche Frauenförderung an der MHH ...und noch Luft nach oben!* bekamen 32 von ihnen ein Einzelportrait. Insgesamt haben bis Ende des vergangenen Jahres 77 Wissenschaftlerinnen eine Habilitationsförderung der MHH erhalten. Wenn Sie die Karrierewege der in Gleichstellungsprogrammen Geförderten weiterverfolgen, begegnen Ihnen ihre Gesichter von Leipzig bis Mainz und von Heidelberg bis Wien. Sie zeigen, dass Gleichstellung möglich ist, wenn neben dem eigenen Können und Wollen auch die Rahmenbedingungen stimmen.

Tragen Sie dazu bei! **Arbeiten Sie in Gremien und Kommissionen mit und melden Sie sich zu Wort**, wenn die Leistungen einer Frau heruntergespielt, ihre Motivation für eine herausgehobene Position in Frage gestellt oder sie gar gesetzeswidrig nach der Organisation ihres Privatlebens gefragt wird. Sie alle können jeden Tag etwas für mehr Gleichstellung tun.

Mit allen guten Wünschen für eine geschlechtergerechte Zukunft und mit herzlichem Gruß

