

# MediFem

Newsletter der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät

Ausgabe 2 | Juni 2016

Liebe Akademikerinnen und Studentinnen der Medizinischen Fakultät und am Klinikum,

jeder hat es schon einmal gehört, denn es ist in aller Munde, das Wörtchen „Gender“. Wir hören von Genderkompetenz, Gender & Diversity, Gender Mainstreaming, Gender-Medizin. Was aber steckt dahinter? In dieser zweiten Ausgabe des Newsletters widmen wir uns diesem Thema. Neben einem Artikel über Wissenswertes für Schwangere am Arbeitsplatz Krankenhaus führten wir ein Interview mit der langjährigen Leiterin des Büros für Gender & Diversity, Dr. Sabina Enzelberger, die im September dieses Jahres ihr Amt niederlegen und sich ganz der Forschung und Lehre als Sozialwissenschaftlerin widmen wird. Im Interview zieht sie Resümee über ihre Arbeit, Meilensteine und Rückschläge.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen.

Ihre



Professorin Dr. Kerstin Amann  
Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät

|  |       |
|--|-------|
| Wissenswertes für Schwangere am Arbeitsplatz Krankenhaus | 2-5   |
| Gender und seine Bedeutung                               | 6-7   |
| Gleichstellung   | 8-9   |
| Befristungen im ÖD                                       | 10    |
| ARIADNEmed   | 11    |
| Interview mit Dr. Sabina Enzelberger                     | 12-15 |

## Informationen zum MuSCHG

### Wissenswertes für Schwangere am Arbeitsplatz Krankenhaus

Das Mutterschutzgesetz ist sehr komplex und die Anwendung unterscheidet sich oftmals maßgeblich in den verschiedenen Fachgebieten und Tätigkeitsbereichen. Das Arbeiten im Labor, auf Station und im OP birgt zusätzliche Risiken und obliegt starken Reglementierungen während einer Schwangerschaft. Die Zahl an Anfragen die unser Büro zu diesem Thema erreichen zeigt deutlich, wie hoch der Informationsbedarf bei werdenden Müttern und Vorgesetzten ist. Im folgenden möchte wir uns der wichtigsten Fragen zum Thema Mutterschutz annehmen.

#### An anderen Kliniken gibt schwangere Ärztinnen die operieren. Warum ist dies in Erlangen nicht möglich?

Das Mutterschutzgesetz ist Bundesgesetz, jedes der Bundesländer hat aber bei der Auslegung eigenen Spielraum. In Bayern wird das MuSCHG sehr eng ausgelegt. Die FAU überträgt die Haftung an die einzelnen Leiter und Leiterinnen der Einrichtungen, was bedeutet, dass diese für etwaige Schäden in voller Höhe persönlich haften. Dies erklärt den Umstand, warum in Bayern mit dem Thema "Operieren in der Schwangerschaft" sehr zurückhaltend umgegangen wird.

#### Wie wird der Mutterschutz an der Universität und am Klinikum umgesetzt?

Werdende Mütter sollen ihre Vorgesetzten und die zuständige Personalverwaltung möglichst frühzeitig über ihre Schwangerschaft informieren. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sofort nach Bekanntwerden der Schwangerschaft, den Arbeitsplatz der Schwangeren zu überprüfen und Maßnahmen zur Vermeidung von Gefahren für Mutter und Kind zu ergreifen.

Mit Schreiben vom 08.08.2002 (Universität) bzw. vom 25.07.2002 (Klinikum) haben Rektor und Kanzler bzw. der Ärztliche Direktor die Pflichten und Aufgaben zur Durchsetzung des Mutterschutzes auf die Leitungen der Institute, Lehrstühle, Kliniken, Abteilungen und sonstigen Universitäts- oder Klinikumseinrichtungen übertragen. Somit hat dieser Personenkreis dafür Sorge zu tragen, dass im Verantwortungs-

bereich die Mutterschutzbestimmungen umgesetzt und eingehalten werden:

Dies erklärt, warum manche(r) Vorgesetzte ein generelles Beschäftigungsverbot erteilt oder der werdenden Mutter eine völlig andere Tätigkeit zuweist. Beispielsweise kommt es an einer Kinderklinik aufgrund der hohen potentiellen Infektionsgefahr bei Patientenkontakt sehr häufig zu Beschäftigungsverboten.

#### Wozu ist das MuSchG §§2 bis 8?

- Schutz der werdenden Mutter und des Kindes vor Gefährdungen der Gesundheit und Überforderung am Arbeitsplatz
- Schutz vor finanziellen Einbußen
- Schutz vor Verlust des Arbeitsplatzes während der Schwangerschaft sowie der Dauer der Mutterschutzfristen und einige Zeit nach der Geburt

#### Wie gehe ich als schwangere Mitarbeiterin vor?

Die Schwangere hat nach MuSchG §5 eine Mitteilungspflicht ggü. dem Arbeitgeber. Sie soll dem Arbeitgeber ihren mutmaßlichen Entbindungstermin mitteilen. Nur so erlangt die Schwangere in vollem Umfang Mutterschutz.

Auf Verlangen des Arbeitgebers muss ein Attest eines Arztes oder einer Hebamme vorgelegt werden, welches die Schwangerschaft bestätigt. Die Kosten zur Ausstellung eines solchen Attestes sind vom Arbeitgeber zu tragen. An der FAU und am Klinikum wurde die Regelung getroffen, das eine Kopie des Mutterpasses, aus welchem der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgeht ausreichend ist.

Der Arbeitgeber darf die Mitteilung Dritten nicht unbefugt bekannt geben.

Für den Schutz der Schwangeren ist der Arbeitgeber verantwortlich, er muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen.

#### Gefährdungsbeurteilung

Der Arbeitgeber muss die Aufsichtsbehörde unverzüglich über die Schwangerschaft seiner Mitarbeiterin informieren.

Im nächsten Schritt muss der Arbeitsplatz

beurteilt werden. Gerade am Arbeitsplatz Krankenhaus ist eine Begehung mit der Arbeitssicherheit zu empfehlen, um potentielle Gefahrstoffe und –quellen ausfindig zu machen und ggf. einzudämmen. Das Ergebnis hierüber ist der Schwangeren ebenfalls mitzuteilen. Alle Schutzmaßnahmen sind durch den Arbeitgeber zu treffen.

### Beschäftigungsverbote

Grundsätzlich ist ein Beschäftigungsverbot von einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung streng zu trennen. Weiterhin unterscheidet man nach individuellem und generellem Beschäftigungsverbot.

#### Individuelles Beschäftigungsverbot

##### § 3 Abs. 1 MuSchG

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben und Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. (Risikoschwangerschaften, Neigung zu Fehlgeburten, erhebliche psychische Belastung)

Bei Erteilung dieses Beschäftigungsverbot ist somit entscheidend, ob die Fortführung der Beschäftigung maßgeblich das Leben von Mutter und Kind gefährdet und nicht, ob vom Arbeitsplatz eine spezielle Gefährdung ausgeht.

Lohnfortzahlung: Die werdende Mutter erhält eine 100%-ige Lohnfortzahlung und der Arbeitgeber eine 100%-ige Erstattung der Kosten durch das sog. U2-Verfahren.

Das Attest kann vom JEDEM Arzt ausgestellt werden, es muss jedoch Rechtsgrundlage, voraussichtliche Geltungsdauer und den Umfang (voll, partiell) enthalten.

Bei Zweifel kann der Arbeitgeber eine Nachuntersuchung durch einen anderen Arzt verlangen, hier greift jedoch die freie Arztwahl.

#### Generelles Beschäftigungsverbot

##### § 4 MuSchG

Die werdende Mutter darf nicht mit schweren körperlichen Arbeiten beschäftigt werden oder mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen gesundheitsgefährdender Gefahren

ausgesetzt ist. Es liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers, ob ein generelles Beschäftigungsverbot zur Anwendung kommt oder mit welcher Arbeit er die Frau ggf. weiterbeschäftigen darf oder ob er sie umsetzen oder freistellen muss.

Hierfür ist weder ein ärztliches Attest noch eine Feststellung der Aufsichtsbehörde erforderlich! Lohnfortzahlung: Die werdende Mutter erhält eine 100%-ige Lohnfortzahlung und der Arbeitgeber eine 100%-ige Erstattung der Kosten durch das sog. U2-Verfahren.

Ein Beschäftigungsverbot (individuell, generell) ist streng zu trennen von einer Krankschreibung, welche sich auf einen Unfall oder eine Erkrankung ohne Kausalzusammenhang zur Schwangerschaft begründet oder sich aufgrund eines pathologischen Schwangerschaftsverlaufs entwickelt (z.B. vorzeitige Wehen, Blutungen, Stenosen).

### Besonderheiten am Arbeitsplatz Krankenhaus

#### Beschäftigungsverbote werden erteilt bei:

- Gefährdung durch Kontakt mit infektiösen Patienten und bei Tätigkeiten mit Materialien, die mit Viren oder Bakterien kontaminiert sein können (Tröpfcheninfektion, keimbeladene Sprühnebel, Schmierinfektionen (Händeschütteln!), parenteral, aerogen)
- Schwangere können bei der Betriebsärztlichen Dienststelle ihren Immunstatus bestimmen lassen (CMV, Parvo B19 etc.). Zudem werden fehlende Grundimmunisierungen bzw. Auffrischungen angeboten.
- Bei fehlendem Immunschutz gegen Röteln und Ringelröteln bis zur 20. SSW: keine Versorgung von Kindern bis zum 3. Lebensjahr. Bei fehlender Immunität gegen CMV: Für die gesamte Dauer der Schwangerschaft! Kein Umgang bei fehlendem Schutz gegen Masern, Mumps und Röteln für die gesamte Dauer der Schwangerschaft.

- Trotz Tragens persönlicher Schutzkleidung wird ein Beschäftigungsverbot erteilt bei Tätigkeiten mit kontaminierten scharfen, spitzen, rotierenden Gegenständen (BE, Injektionen, Tätigkeiten am OP-Tisch, Desinfektion, Entsorgungsarbeiten) Tätigkeiten bei denen Aerosole entstehen können (z.B. Reinigung, Desinfektion, kontaminierte Instrumente) Tätigkeiten mit Notfallcharakter, Rettungs-, Notarztwagen: GENERELL nicht in Notfallsituationen.
- Tätigkeiten an Patienten, von denen eine Gefährdung ausgehen kann, sofern kein Immunschutz besteht (begründeter Verdacht reicht aus)
- Umgang mit potentiell infektiösem Abfall

#### **Verbotene Tätigkeiten**

- Regelmäßiges (2-3 x pro Stunde) tragen oder heben von Lasten von mehr als 5 kg oder gelegentlich (1-2 x pro Stunde) über 10 kg.
- Arbeiten in Zwangshaltungen
- Nach dem 5. SSW-Monat Arbeiten bei denen sie > 4 Std. stehen muss.
- Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit

#### **Ionisierende Strahlung**

- Keine Beschäftigung im Kontrollbereich (§22 RöV, § 37 StrSchV)
- die über einen Monat kumulierte Dosis der Gebärmutter darf den Gesamtwert von 1 mSv nicht überschreiten (§ 31 a RöV)
- Das Betreten der Räume der Nuklearmedizin und Strahlentherapie ist beim Umgang mit offenen radioaktiven Stoffen nicht möglich (§ 34 (2) StrSchV)
- Dosisintensive Verfahren (DSA, Herzkathe-

ter...) können schon nach 1-maliger Tätigkeit zu einer Belastung über 1 mSv führen und sind daher grundsätzlich untersagt.

#### **Magnetfelder**

- Schwangeren ist der Aufenthalt im Magnetraum grundsätzlich untersagt. Bisher gibt es keine Grenzwerte: "Präventive Risikominimierung"
- Im Schalt- und Bedienraum darf die Schwangere nicht beschäftigt werden.

#### **Gefahrstoffe**

- Schwangere dürfen nicht mit giftigen, sehr giftigen, gesundheitsschädlichen oder in sonstiger Weise chron. schädigenden Stoffen beschäftigt werden, wenn der Grenzwert erreicht/überschritten wird (NW GW-Einhaltung ist erforderlich, dann ist kein Risiko der Fruchtschädigung zu erwarten, z.B. Ethanol, Methanol, Ethylacetat...)
- Jegliche Exposition gegenüber krebserregenden, erbgutverändernden oder fruchtschädigenden Stoffen verboten (CMR-Stoffe): z.B. Zytostatika, Virusstatika (tragen die Gefahrstoffkennungen: R40, R45, R46, R61).
- Kein Hautkontakt mit hautresorptiven Gefahrstoffen unabhängig der Raumluftkonzentration

#### **Umgang mit Narkotika**

- Lachgas, Enfluran: Keine CMR-Stoffe, bei Grenzwert-Einhaltung kein Risiko eine Beschäftigung ist erlaubt
- Isofluran, Sevofluran, Desfluran, Xenon: unklare Datenlage, keine Grenzwerte vorhanden eine Beschäftigung ist somit nicht erlaubt.
- Halothan: Reproduktionstoxisch, eine Beschäftigung ist nicht erlaubt.

**Biologische Arbeitsstoffe**

Kein Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 2-4: Generell kein Umgang mit Stoffen, Zubereitungen, Erzeugnissen, die Krankheitserreger übertragen können (persönlicher Schutz verhindert keine Verletzung).

Risikogruppe 2: Influenza, Clostridium tetani, Noro-, Rotaviren, Hepatitis A

Risikogruppe 3: Hepatitis B, C, HIV, Mycobacterium tuberculosis.

Risikogruppe 4: Ebola

Das aktuelle Mutterschutzgesetz ist von 1952 und ohne Frage nicht mehr zeitgemäß. Vor Kurzem hat das Bundesfamilienministerium einen Gesetzesentwurf zur Novellierung des Mutterschutzrechtes eingereicht. Dieser Gesetzesentwurf wurde am 4. Mai 2016 vom Bundeskabinett beschlossen.

Das neue Gesetz vereint nun alle Regelungen zum Mutterschutz. Bislang bestand neben dem Mutterschutzgesetz noch die Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz.

*Textauszüge mit freundlicher Genehmigung von  
Dr. Petra Zöbelein*

**Die wichtigsten Neuregelungen**

Erhöhung der Mutterschutzfrist nach Geburt eines Kindes mit Behinderung auf 12 Wochen

Mutterschutz gilt nun auch für Schülerinnen und Studentinnen

Einheitliches Gesundheitsschutzniveau

Mutterschutzrechtliche Vorschriften werden besser strukturiert

Ausschuss für Mutterschutz

Der Ausschuss soll künftig Empfehlungen erarbeiten, die eine Orientierung bei der praxisgerechten Umsetzung des Mutterschutzes bieten.

Abbau von Bürokratiekosten

**Ab dem 01. Januar 2017 wird das neue Gesetz in Kraft treten.**

Für Fragen zum Mutterschutz stehen Ihnen folgende Ansprechpartnerinnen an der FAU zur Verfügung:

**Betriebsärztlicher Dienst**

Frau OÄ Dr. med. Petra Zöbelein

Fon 09131 / 85-22516

Email [petra.zoebelein@fau.de](mailto:petra.zoebelein@fau.de)

**Fachgebiet Arbeitssicherheit**

Frau Rita Pfattheicher

Fon 09131 / 85-29035

Email [rita.pfattheicher@fau.de](mailto:rita.pfattheicher@fau.de)

## Gender und seine Bedeutung

### Begrifflichkeiten rund um das Thema Gender



#### Begriffserklärung

In der deutschen Sprache gibt es nur einen einzigen Sammelbegriff für Männer und Frauen, Jungen und Mädchen: das „Geschlecht“. Die englische Sprache differenziert hier stärker, zum einen nach dem biologischen Geschlecht, „sex“, zum anderen dem sozio-kulturellen Geschlecht, „gender“.

#### Was meint der Begriff Gender denn nun?

Der Begriff bezeichnet eine natürliche Rolle oder Verhaltensweise, die uns aufgrund unseres Geschlechts gesellschaftlich zugeschrieben wird, ein sogenanntes Stereotyp. Er umfasst gleichermaßen männliche und weibliche Eigenschaften. Als anschauliches Beispiel sei hier genannt, dass Frauen immer noch in eher weibliche Berufe gedrängt werden und Männer in überdurchschnittlich weiblich besetzten Berufsfeldern, wie z.B. den sozialen Berufen, eher selten anzutreffen sind. Grundsätzlich geht die Gender-Arbeit davon aus, dass man dieses soziale Geschlechterbild verändern kann.

#### Gender & Diversity

Dieser Begriff erklärt die Unterschiede von Mann und Frau, geht dabei aber über das Anatomische hinaus. Vielmehr beinhaltet der Begriff die Unterschiedlichkeit aller Menschen, mit dem Ziel, eine demokratische Offenheit und Akzeptanz für Menschen in ihrer Verschiedenheit zu schaffen. Es gibt sogenannte Diversity-Kriterien, die darüber entscheiden, ob ein Mensch gesellschaftlich auf- oder abgewertet wird:

- Geschlecht
- Gender
- Hautfarbe
- Religion
- Herkunft
- Alter
- Soziale Klasse
- Sexuelle Orientierung
- Behinderung

Im Diversity Management, welches sehr häufig auf Personalebene Anwendung findet, wird versucht, diese soziale Vielfalt positiv und kon-

struktiv zu nutzen und der Unterschiedlichkeit mit Wertschätzung zu begegnen.

### **Gender Mainstreaming**

Gender Mainstreaming bedeutet, dass Organisationen, Firmen, Institutionen, die Politik, jegliche Maßnahmen auf Gleichstellungsaspekte hin prüfen. Das bedeutet, deren Auswirkung auf die Gleichstellung von Männern und Frauen zu untersuchen und gegebenenfalls gleichstellungspolitische Maßnahmen zu ergreifen. Jeder Schritt muss auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Männer und Frauen und die Auswirkungen auf beide Geschlechter überprüft werden. Gleichzeitig sollen aber geschlechtsspezifische Fragestellungen nicht mehr als „Spezialthema“ behandelt werden, sondern in der ganzen Breite des alltäglichen Handels berücksichtigt werden.

### **Gender Medizin**

Die Medizin basiert von Beginn an auf dem männlichen Modell. Bis vor kurzem glaubte man noch, dass die Frau lediglich die weibliche Ausgabe des Mannes sei. In Studien war der Ausschluss von Frauen oft dadurch begründet, dass Hormon- und Zyklusschwankungen die Ergebnisse beeinflussen und dadurch verkomplizieren. Erst im Zuge der Frauenbewegung fand ein Umdenken statt. In Deutschland wird mittlerweile vom Bundesinstitut für Arzneimittelforschung gefordert, dass Medikamente an beiden Geschlechtern getestet werden.

Langsam wird sich die Medizin der Geschlechterunterschiede bei verschiedenen Erkrankungen immer bewusster. So steht es heute außer Frage, dass Frauen auf Erkrankungen anders wie Männer reagieren. Die Auswirkungen von Medikamenten sind z. B. je nach Geschlecht höchst unterschiedlich.

### **Gender in Forschung und Lehre**

Universitäten sind bestrebt, eine geschlechtersensible Infrastruktur in Forschung und Lehre zu schaffen. An der Medizinischen Fakultät ist

zur Ermittlung des Status Quo eine Bachelor-/ Masterarbeit im Umfang einer halben TV-L E13- Stelle zu vergeben. Studierende aus dem Studiengang Medical Process Management werden hiermit ausdrücklich angesprochen, sich bei Interesse, bis zum 10.09.2016 bei uns zu melden ([jeniffer.marx@uk-erlangen.de](mailto:jeniffer.marx@uk-erlangen.de)).

*Jeniffer Marx*

## Gleichstellung Gleichbehandlung darf nicht gleichmachen bedeuten

Laut Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sind alle Menschen vor dem Gesetz gleich: "Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Wir alle kennen Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung. Viele, insbesondere junge Frauen, lehnen Frauenfördermaßnahmen jedoch ab. Doch warum?

Frauen wollen durch Leistung überzeugen und möchten sich nicht durch die Inanspruchnahme von Maßnahmen in die Führungsetage heben lassen. Viele haben Angst, genau dies könnte in ihrem Umfeld den Eindruck erwecken, nicht allein mit Qualifikation und Leistung überzeugt zu haben.

Die meisten von uns wissen nicht wirklich, wie Gleichstellung tatsächlich umzusetzen ist. Eine Sensibilisierung für die Thematik kann nur erfolgen, wenn wir uns eingehend mit ihr beschäftigen, uns bewusst machen, welches Bild wir selbst von Gleichheit und Gleichstellung haben. Menschen, die bereits persönlich mit diesem Thema in Berührung gekommen sind, die Diskriminierung selbst erfahren mussten, gehen anders mit dem Thema um, als solche die im Hinblick auf das Thema Gleichstellung nie Probleme hatten.

Nicht alles, was auf den ersten Blick ungerecht und ungleich erscheint, ist es auch. Vieles ist oft den Verhaltensweisen der Frauen geschuldet. Die geringe Zahl an Frauen in Führungspositionen ist laut einigen Experten nicht nur der Benachteiligung zuzuschreiben, oftmals wollen Frauen gar nicht eine Führungsposition einnehmen. Frauen übernehmen sehr gerne Verantwortung, aber sind nicht zwangsläufig an Machtpositionen interessiert. Gerade Verhandlungsgeschick, eine ganz entscheidende Eigenschaft bei der Einnahme von einflussreichen Positionen, ist eine Stärke, die nicht viele Frauen für sich beanspruchen können. Frau-

en fehlt ganz oft das nötige Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen.

Vielleicht erkennen Sie sich ein wenig in der folgenden Geschichte wieder.

Eine Stelle zur Leitung der Abteilung ist ausgeschrieben. Eigentlich wäre die Stelle genau das, was Sie können und wollen, Sie hadern mit sich: Können Sie sich das wirklich zutrauen? Sie beabsichtigen mit einer Vertrauten darüber zu sprechen und zu beratschlagen, wie sie vorgehen werden.

Ihr männlicher Konkurrent ist von Anfang an fest überzeugt, die perfekte Besetzung für diese Position zu sein. Er kontaktiert direkt den Chef und bittet ihn um Unterstützung. Der Chef protegiert den Mann daraufhin. Das hätte er vermutlich auch bei Ihnen getan, weil Sie ihn mit Ihrer Leistung schon längst überzeugt haben. Aber leider wusste er nichts von ihrem Interesse an dieser Position.

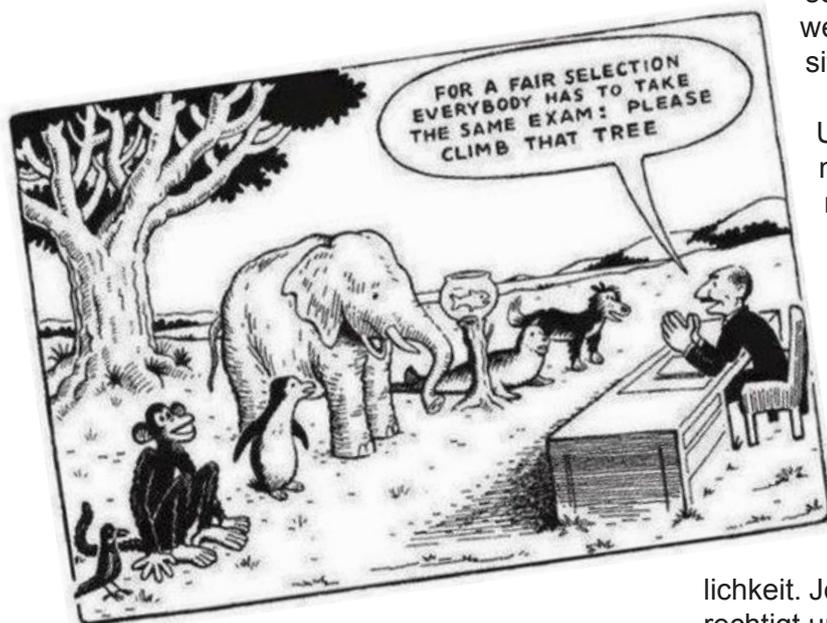
Stellenausschreibungen sind selten so formuliert, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Frauen neigen dazu, sich erst zu bewerben, wenn das Stellenprofil zu 80 % auf sie zutrifft. Ein Mann fühlt sich zum Großteil schon bei unter 50 % angesprochen.

### »Lohnverhältnis immer noch ungleich«

Das ungleiche Lohnverteilungsverhältnis ist auch heute noch aktuell. In Deutschland verdienen Frauen bei gleicher Arbeit und Qualifikation rund 7 % weniger als Männer. In Tarifverträgen ist oftmals sogar eine indirekte Lohndiskriminierung verankert. Die Einteilung nach Arbeitsschwere und Arbeitsrisiken ist oftmals schon gefährlich diskriminierend, denn so stellt sich beispielsweise die Frage: Warum sind Putzstellen überdurchschnittlich weiblich besetzt, während der Beruf des Fensterputzers eher männlich dominiert ist und um einiges besser entlohnt wird? Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen tragen ihr Übriges dazu bei, dass Frauen niedriger entlohnt werden.

»**G**erecht ist nicht, wenn jeder dasselbe bekommt. Gerecht ist, wenn jeder genau das bekommt, was er zum Erreichen seiner Ziele benötigt.«

Warum gibt es Berufsfelder, die überproportional weiblich oder männlich besetzt sind? Gerade im Sozialwesen ist dies ganz offensichtlich. Als Mann in einem Sozialberuf, das ist gesellschaftlich nicht sehr angesehen. Selbst die Familien protestieren oft, wenn Jungen den Wunsch äußern, in einen Sozialberuf zu gehen. Genau diese Berufsfelder sind weithin als "schlecht bezahlt" bekannt und bieten wenig bis keine Aussicht auf Machtpositionen.



Um Genderkompetenz zu entwickeln, muss Genderwissen vorhanden sein, man muss die Fakten zur Kenntnis nehmen und man muss lernen, dass Gleichstellung nicht zwangsläufig Gleichbehandlung bedeuten kann und darf. Der Lösungsansatz heißt hier Gender Mainstreaming, heute fest in der EU-Politik verankert. Nur wenn man die Unterschiede berücksichtigt, kann Diskriminierung vermieden werden, denn es gibt keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit. Jeder muss seine Potenziale gleichberechtigt und voll einbringen können.

Frauen haben viele Jahre versucht, ein besserer Mann zu sein, das hat sich aber geändert. Weibliche Eigenschaften, die sog. "Soft-Skills" sind heute gefragt wie nie zuvor. Viele Unternehmen haben schon längst erkannt, dass sie mit ausgeglichen gemischt-geschlechtlichen Teams erfolgreicher und effizienter arbeiten.

*J. Marx*

## Befristungen im öffentlichen Dienst Wissenschaftsarbeitszeitgesetz

Schon lange kämpfen im öffentlichen Dienst nicht nur Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Befristungen. Eine verlässliche Lebensplanung ist kaum möglich. Das ist der Alltag an öffentlichen Einrichtungen. Nun hat der Gesetzgeber eine Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes verabschiedet.

In erster Linie will man dafür Sorge tragen, dass die Befristung von Arbeitsverträgen im Wissenschaftsbereich eingedämmt wird und der Qualifizierung entspricht. Damit schafft das neue Gesetz für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine verlässliche Perspektive, innerhalb derer sie ihre Qualifizierungsstufe (Promotion oder Habilitation) abschließen können. Diese Verlässlichkeit ist wichtig, um den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht an die Industrie zu verlieren, wo die Perspektiven zuverlässiger und die Stellen häufig auch besser bezahlt sind. In absehbarer Zeit kann der Fachkräftemangel an den Universitäten und Universitätsklinikum also nahezu prekär werden. Die Befristung der Arbeitsverträge bewegt sich zu einem großen Teil zwischen weniger als 6 Monaten und bis zu einem Jahr. Knapp 200.000 Beschäftigte sind von diesen Befristungen betroffen.

Durch den Einzug der Gesetzesnovelle ändert sich seit März 2016 einiges.

### Drittmittelstellen

Wird eine Stelle über Drittmittel finanziert, müssen sich die Verträge der befristeten Mitarbeitenden am bewilligten Projektzeitraum orientieren. Nur in wenigen Einzelfällen sollen kürzere Verträge möglich gemacht werden.

### Bachelor- und Masterstudierende

Diese sollen bis zu 6 Jahre studienbegleitend beschäftigt werden dürfen. Insbesondere wird hier versucht zu vermeiden, dass sie nicht während der Abschlussphase ihres Studiums um ihr Beschäftigungsverhältnis bangen müssen.

### Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen die Kinder unter 18 Jahren haben, verlängert sich die zweijährige Befristungsdauer, um zwei Jahre pro Kind (auch Stief- und Pflegekinder).

Seit Januar 2016 fördert der Bund das Bafög zu 100% und entlastet die Länder somit jährlich um 1,2 Milliarden Euro. Dies soll den Ländern die Möglichkeit und finanziellen Mittel geben, mehr unbefristete Stellen an den Hochschulen zu schaffen.

Mit der Einführung des neuen Gesetzes wird nun erstmalig auch eine Promovierendenstatistik eingeführt, die eine verlässliche Datenlage für den deutschen Wissenschaftsbereich schafft. Diese Daten liefern die Grundlage für weitreichende Entscheidungen die Hochschulpolitik- und planung betreffend.

Nähere Infos erhalten Sie in den jeweiligen Personalabteilungen des Klinikums und der FAU.

#### Klinikum

**Dezernat Personalwirtschaft (Pe)** wissenschaftliches Personal

Hr. Peter Schwemmlein

Fon: 09131 / 85-36633

Fax: 09131 / 85-34701

[peter.schwemmlein@uk-erlangen.de](mailto:peter.schwemmlein@uk-erlangen.de)

#### FAU

**Abteilung P - Personal (P2)**

hauptberufliches wissenschaftliches Personal

Hr. Karl-Heinz Seufert

Fon: 09131 / 85-26611

Fax: 09131 / 85-26646

[karl-heinz.seufert@fau.de](mailto:karl-heinz.seufert@fau.de)

## ARIADNEmed Mentoring Programm Neuer Durchgang startet im Herbst 2016



Quelle: Panther Media

Sie widmen sich mit viel Engagement ihrem Studium und erbringen hervorragende Leistungen in Ausbildung und Forschung. Trotzdem erreichen Frauen in der Medizin nur selten eine Professur. „Daher freuen wir uns, dass wir hier an der Medizinischen Fakultät mit dem ARIADNEmed-Programm ein besonders effektives Instrument zur Förderung des weiblichen Wissenschaftsnachwuchses zur Verfügung haben“, sagt Dr. Micaela Zirngibl, die das Programm seit sechs Jahren koordiniert.

Vor allem bewährt hat sich dabei die Kombination von individueller Mentoring-Beratung durch eine Professorin bzw. einen Professor mit Seminaren zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung. „Die Einbindung in das Programm, der Austausch mit anderen Wissenschaftlerinnen und die Anregungen lösen viel Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn aus und vermitteln Machbarkeit, die vorher oft nicht gesehen wurde“ so die Programmkoordinatorin weiter. Das Programm kann jedenfalls auf eine stattliche Leistungsbilanz verweisen: „Wenn ich die Habilitationslisten sehe, freue ich mich immer, dass ich so viele Namen ehemaliger ARIADNEmed-Mentees sehe.“

Im Herbst nun startet ein neuer Programmdurchgang. Bewerben können sich promovierte Wissenschaftlerinnen (Ärztinnen, Naturwissenschaftlerinnen, Psychologinnen etc.), die

an der Medizinischen Fakultät bzw. am Klinikum arbeiten/forschen und Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn haben.

Bewerbungsschluss ist der 22. Juli 2016.

Weitere Informationen sowie das Bewerbungsfomular finden Sie unter

**[www.mentoring.med.fau.de](http://www.mentoring.med.fau.de)**

### Informationsveranstaltung zum nächsten Durchlauf des ARIADNEmed Mentoring-Programms 2016 / 2018

#### Wann?

Mittwoch, 06.07.2016

#### Wo?

Bibliothek (2. OG, Raum Nr. 02.134)  
Pathologisches Institut  
Krankenhausstraße 8-10  
91054 Erlangen

#### Ihre Ansprechpartnerin

#### Programmkoordinatorin Dr. Micaela Zirngibl

Telefon 09131 / 85-25395  
[micaela.zirngibl@fau.de](mailto:micaela.zirngibl@fau.de)



## Interview mit Dr. Sabina Enzelberger Abschied als Leiterin vom Büro für Gender & Diversity

### Frau Dr. Enzelberger, wie wurde Ihr Interesse für die Gleichstellungsarbeit geweckt?

Für mich als Soziologin waren sowohl im Studium als auch in meiner Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der FAU die Themen „Sozialstrukturanalyse“ und „Soziale Ungleichheit“ ganz besonders interessant. Im Rahmen der Auseinandersetzung mit diesen Themen zeigte sich deutlich, dass Geschlecht eine ausgesprochen relevante „Strukturkategorie“ ist, das heißt, Geschlecht nicht nur ein individuelles Merkmal ist, sondern die Zugehörigkeit zu einem Geschlecht die Zuweisung von Frauen und Männern zu unterschiedlichen sozialen Positionen und Ressourcen im hierarchischen Gesellschaftsgefüge bedingt. Und dies gilt auch für Hochschulen, was sich widerspiegelt z.B. im Frauenanteil an Habilitationen, Professuren, leitenden Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau.

### Seit wann sind Sie für das Büro für Gender & Diversity tätig?

Seit 1980 bin ich an der FAU am Institut für Soziologie tätig. 1998 übernahm ich zusätzlich die Stelle als Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten – so hieß die Institution damals. Mit mir waren damals nur noch zwei studentische Mitarbeiterinnen im Büro beschäftigt.

### Wann haben Sie die Leitung übernommen und wie kam es dazu?

Seit 1998 wuchs das Büro mit den wachsenden Aufgaben der Universität im Bereich Gleichstellung kontinuierlich an, und es bildeten sich die bis heute relevanten Abteilungen des Büros heraus wie Familienservice, Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, ARIADNE-Mentoring-Programm. 2012 wurde die Gleichstellungspolitik der FAU, deren Schwerpunkt bis dahin auf der Frauenförderung lag, um die Aufgabe Diversity Management erweitert. Das Büro der Frauenbeauftragten wurde zum Büro für Gender und Diversity. Und im Zuge der benannten Aufgabenerweiterungen wurde ich zur Leiterin des Büros für Gender und Diversity.

### Die Umsetzung welcher gleichstellungspolitischer Ziele an der FAU waren Ihr Anliegen?

Meine Hauptanliegen waren immer vielfältiger Art: Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Basis zielgerichteter Maßnahmen zu motivieren und zu unterstützen, eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen; den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen, die Voraussetzungen für eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft zu schaffen sowie eine Kultur der Diversität an der FAU zu verankern.

### Gab es Meilensteine in Ihrer Zeit der Gleichstellungsarbeit?

Oh ja, von diesen gab es sogar viele; hier möchte ich beispielhaft nennen:

1. Wir waren die erste Universität in Bayern, die fakultätsspezifische Zielvereinbarungen mit der Universitätsleitung nach dem Kaskadenmodell zur Erhöhungen des Frauenanteils in der Wissenschaft vereinbarten.
2. Hierfür wurde die FAU im Jahr 2008 vom Freistaat Bayern für das beste Konzept einer Hochschule bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages ausgezeichnet.
3. Das „audit familiengerechte hochschule“ ermöglichte eine Vielzahl an Maßnahmen zur deutlichen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft, Studium und Beruf.
4. In dem Zusammenhang sind als entscheidende Basis für die Vereinbarkeit von Familie, Wissenschaft und Beruf vor allem auch die vielen, in relativer kurzer Zeit geschaffenen, Kinderkrippenplätze für die Angehörigen der Universität und des Universitätsklinikums zu erwähnen.
5. Die Einrichtung der AG Chancengleichheit im Jahr 2003 und dann schließlich deren Institutionalisierung als ständige Kommission für Chancengleichheit der FAU sind ein hervorragender Beleg dafür, dass die FAU Gleichstellung als originäre (Leitungs-)Aufgabe sieht.
6. Und natürlich ist ein wichtiger Meilenstein die Einrichtung des Diversity Managements.

## Fortsetzung Interview mit Dr. Sabina Enzelberger

### Haben Sie selbst persönliche Erfahrung mit dem Thema Geschlechterdiskriminierung gemacht?

Ich muss hierzu sagen, dass ich in meiner wissenschaftlichen Karriere sowohl im Studium als auch als wissenschaftliche Mitarbeiterin und auf dem Weg zur Promotion immer außerordentlich gefördert und unterstützt wurde. Ich selbst habe somit keine Diskriminierung erfahren – im Gegenteil. Aber ich habe Diskriminierungen immer wieder in meinem Umfeld erlebt und erfahren.

### Was haben Sie für Empfehlungen für junge Frauen in der Wissenschaft?

Aus meiner Erfahrung würde ich allen jungen Frauen, die den Wunsch haben, einen universitären Karriereweg zu gehen, empfehlen, auf ihre Leistungsfähigkeit zu vertrauen und offensiv den angestrebten Weg zu verfolgen, hierbei Vorgesetzte auf die eigenen Ziele aufmerksam zu machen und auch alle an der Universität zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Karriereförderung wahrzunehmen, wie – um nur ein Beispiel herauszugreifen – die hervorragenden ARIADNE-Mentoring-Programme der FAU. Keinesfalls sollte man nur abwarten, bis man auf eine eventuelle wissenschaftliche Karriere angesprochen wird.

### Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit mit Universitätsleitung und Klinikum in den vergangenen Jahren?

Die Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung ebenso wie mit den Universitätsfrauenbeauftragten war in den letzten 18 Jahren immer sehr eng, sehr vertrauensvoll, sehr kooperativ und unterstützend und in Bezug auf die Entwicklung von innovativen und vorbildlichen Gleichstellungsmaßnahmen äußerst erfolgreich. Ganz besonders hervorheben möchte ich die jahrelange hervorragende Zusammenarbeit mit dem ehemaligen Kanzler Herrn Schöck, der Prorektorin Frau Prof. Renate Wittern-Sterzel und den Vizepräsidentinnen Frau Prof. Haberer und Frau Prof. Kley, aber

auch mit allen Universitätsfrauenbeauftragten. Nennen möchte ich in dem Zusammenhang aber auch die stets sehr gute Zusammenarbeit mit der Universitätsverwaltung der FAU. Um diese insgesamt vortrefflichen Kooperationsbedingungen wurde ich nicht nur oft beneidet, sondern sie haben in sehr hohem Maße dazu beigetragen, dass ich meine Arbeit immer äußerst gerne ausgeführt habe.

Auch in der Klinikumsleitung bin ich auf offene Ohren gestoßen, und wir konnten zusammen in den Arbeitsfeldern „Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils“ und „Schaffung von Krippenplätzen“ Vieles erreichen. Allerdings wäre es wünschenswert, dass in Zukunft die Gleichstellungsarbeit im Universitätsklinikum stärker institutionell verankert und Gleichstellungsmaßnahmen auf Basis von Daten-Monitoring und audits – ob zu work-life-balance, Karriereförderung von Frauen oder Diversity – noch intensiver weiterentwickelt werden.

### Was muss sich in den nächsten Jahren noch dringend ändern in der Gleichstellungsarbeit?

Das ist jetzt eine ganz entscheidende Frage. Unsere Universität kann sehr große Erfolge in der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufweisen (siehe Frauenanteil an Promotionen und Habilitationen); viele Gleichstellungsmaßnahmen waren und sind bei der DFG als Best Practice gelistet. Im Jahr 2013 wurde die FAU vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als eine von insgesamt zehn Hochschulen bundesweit als herausragendes Vorbild für chancengerechte Hochschulen ausgezeichnet. Allerdings muss sich der Anteil von Frauen sowohl an Professuren sowie an (höher dotierten) Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau – auch im oberärztlichen Bereich am Klinikum – noch deutlich verbessern. Ein wichtiges Augenmerk muss in Zukunft vor allem auf der Berufungspolitik der Universität liegen. Meines Erachtens muss eine Frauenquote unbedingt überlegt werden.

## Fortsetzung Interview mit Dr. Sabina Enzelberger

Hierfür sprechen viele Gründe. Jüngste Studien zeigen, dass die Zahl der Professorinnen trotz vielfältiger Gleichstellungsmaßnahmen seit Jahrzehnten im Schnecken tempo steigt. Die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur ein Grund. Weiterhin wirken (unbewusst) Gender Stereotype, Gender Bias, also ein geschlechterbezogener Verzerrungseffekt in der Wahrnehmung von Männern und Frauen, sowie eine strukturelle Privilegierung von Männern im Zuge homosozialer Kooption als Ursachen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Die Untersuchungen verweisen zum einen darauf, dass bei der Durchführung der Berufungsverfahren die Berücksichtigung des Themas Geschlechtergerechtigkeit ein Schlüssel für die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Führungspositionen ist, zum anderen aber auch verbindliche Quotenregelungen und Zielvorgaben institutionalisiert werden müssten. Zudem bedarf es der Entwicklung einer genderbewussten Berufungsleitkultur an der Spitze der Universitäten. Legt man die durchschnittliche jährliche Steigerungsrate der letzten 20 Jahre (ca. 0,7 Prozent) zugrunde, so würde ein Frauenanteil bei den Führungspositionen in der Wissenschaft von 40 Prozent erst im Jahr 2040 erreicht. Es müssen außerdem weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um Frauen für die MINT\*-Fächer allgemein, aber auch für eine wissenschaftliche Karriere in diesem Bereich zu gewinnen. Und schließlich wissen wir, dass die prekären Beschäftigungsverhältnisse an der Universität und die hiermit verbundene Zukunftsunsicherheit ein entscheidender Grund für den Verzicht auf eine wissenschaftliche Karriere sind.

### **Was hat Sie bewegt, die Leitung des Büros für Gender & Diversity abzugeben?**

Das sind rein private Gründe, wobei ich sagen muss, dass mir diese Entscheidung sehr schwer gefallen und mit sehr intensiven Überlegungen einhergegangen ist. Ich hatte – wie schon erwähnt –, bisher zwei Stellen an der

Uni inne, und dies fand ich immer sehr Gewinn bringend, da beide Tätigkeitsbereiche enge Schnittpunkte hinsichtlich der Verzahnung von gleichstellungsbezogener Theorie, Praxis bzw. Politik hatten. Aufgrund relevanter biografischer Ereignisse – mein Mann geht in den Ruhestand und auch ich werde älter [lacht] – habe ich beschlossen, in Zukunft an der FAU nur noch eine Stelle auszufüllen und zwar als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie. Ich bin davon überzeugt, dass es für die FAU wichtig ist, dass nach meiner nun fast 20-jährigen Tätigkeit eine neue Leitung eine sehr große Chance für weitere innovative, kreative gleichstellungsbezogene Impulse und Ideen darstellt. Auf der anderen Seite ermöglicht mir die Konzentration auf ein Tätigkeitsfeld in Zukunft etwas mehr Zeit für meine vielen privaten Interessen und Pläne.

### **Wie wird es nun weitergehen mit dem Büro für Gender & Diversity? Gibt es schon eine potentielle Nachfolgerin?**

Nein, aktuell kann man hierzu noch nichts sagen.

### **Was würden Sie Ihrer Nachfolgerin mit auf den Weg geben?**

Die Leitung des Büros für Gender und Diversity stellt eine auf alle Fälle äußerst interessante und spannende Aufgabe dar. Sie bietet nicht nur sehr vielfältige Optionen, sowohl zusammen mit den hochqualifizierten, äußerst kompetenten, erfahrenen, engagierten und sehr kooperativen MitarbeiterInnen des Teams des Büros für Gender und Diversity als auch mit verschiedensten KooperationspartnerInnen und Netzwerken – inner- und außeruniversitär, in der Metropolregion, bayern- und bundesweit – Projekte zu entwickeln und zu realisieren. Die Stelle ermöglicht obendrein viel Raum für Gestaltung. Gleichstellungspolitik an der Universität heißt aber auch, stets alle Gruppen von Universitätsangehörigen im Blick zu haben. Schließlich sei noch erwähnt, dass – wenn ich an den Beginn meiner Tätigkeit im Bereich Gleich-

## Fortsetzung Interview mit Dr. Sabina Enzelberger

stellung denke –, man festhalten kann, dass Frauenförderung und Diversity Management in der Landes- und Bundespolitik, an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie z. B. im Wissenschaftsrat oder in der DFG, nicht zuletzt auch in allen wissenschaftsbezogenen Wettbewerbsausschreibungen und bei Mittelvergaben heute eine solch große Bewertungs-, Entscheidungs- und Handlungsrelevanz gewonnen haben, sodass man in dieser Hinsicht in der universitären Gleichstellungsarbeit jede Unterstützung erfährt.

### Auf was sind Sie besonders stolz?

- Auf ein ausgesprochen gut qualifiziertes, hoch motiviertes und engagiertes Team mit hervorragenden Arbeitsergebnissen;
- auf die fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, die unsere Universität als erste bayerische Hochschule als Förderinstrument eingesetzt hat;
- das inzwischen bedarfsdeckende universitäre Angebot an Kinderbetreuungsplätzen;
- Die Preise und Auszeichnungen für die Gleichstellungsarbeit unserer Universität (s.o.);
- best practice rankings in der DFG;
- dass wir sehr oft hinsichtlich unserer Gleichstellungsmaßnahmen als Vorbild für andere Universitäten fungierten;
- meine Auszeichnung mit dem Gleichstellungspreis der FAU.

*Wir danken Frau Dr. Enzelberger, für das interessante Interview und wünschen Ihr alles Gute für Ihren neuen Lebensabschnitt und noch viele gewinnbringende Jahre an der FAU.*

\*MINT: Zusammenfassung der Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

## Personalmeldungen an MedFak und Klinikum

**Beate Winner**, hat den Ruf auf die W2-Professur für Stammzell-Modelle seltener neuraler Erkrankungen angenommen und zum 22. März 2016 ihren Dienst am Humangenetischen Institut angetreten.

### Preise & Auszeichnungen

**Aline Bozec**, Professur für Osteoimmunologie, Medizinische Klinik 3, erhält den DFG Heinz-Maier-Leibnitz-Preis 2016 für ihre Forschungsarbeit zu Mechanismen des Knochenauf- und abbaus samt Wechselwirkungen mit anderen Geweben und der Fragestellung welche Zielgene sowohl bei Osteoporose als auch bei Übergewicht, Diabetes und rheumatoider Arthritis aktiviert sind.

**Anja Boos**, Plastische- und Handchirurgische Klinik, wurde von der Schering Stiftung für die Aufnahme in das Förderprogramm *Young Leaders in Science* ausgewählt.

### Abgeschlossene Habilitationen

**Francesca Pasutto**, schließt ihr Habilitationsverfahren im Fachgebiet Molekulare Human-genetik mit dem Thema "Genetic basis of glaucoma" erfolgreich ab.

**Ulrike Hampel**, schließt ihr Habilitationsverfahren im Fachgebiet Anatomie mit dem Titel "Untersuchungen zur kornealen Wundheilung und der Meibom-Drüsen-Dysfunktion" erfolgreich ab.

### Öffentliche Antrittsvorlesung

Dr. med. habil. Barbara Hauck-Dlimi, Transfusionsmedizinische und Hämostaseologische Abteilung in der Chirurgischen Klinik  
Thema: Erythrozytengabe - liberal oder besser restriktiv?

Zeit: Mittwoch, 6. Juli 2016 um 15.15 Uhr

Ort: Großer Hörsaal, Neues Hörsaalgebäude, Ulmenweg 18, Erlangen

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Büro der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät,  
Pathologisches Institut, Krankenhausstraße 8-10, 91054 Erlangen  
Telefon: 09131 / 85-24729, Fax: 09131 / 85-22600

Verantwortliche Inhalt: Prof. Dr. med. Kerstin Amann, Jeniffer M. Marx  
Verantwortliche Layout: Jeniffer M. Marx

