



Die bunte Vielfalt an der Medizinischen Fakultät Hamburg

UK(e)Book-Diversity

Impressum September 2019

Herausgeber

Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende.
Vertreten durch PD Dr. med. Christian A. Brünahl

Medizinische Fakultät Hamburg
Martinstraße 52
20246 Hamburg

Telefon +49 (0) 40 7410 – 52691
Telefax +49 (0) 40 7410 – 40549
Email: gleichstellung@uke.de

Redaktion

PD Dr. Christian A. Brünahl,
Tonia Andresen, Hannah Pfeiffer

Copyright

Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät Hamburg

Fotos

S. 16, Bildrechte Privatbesitz: Gunther Staudacher

S. 20 – 26, Die Bildrechte liegen bei Maggie Carver, Enkeltochter von Rahel Liebeschütz-Plaut.

Konzept, Gestaltung und Produktion
sensidentity AB, Detlev Riller

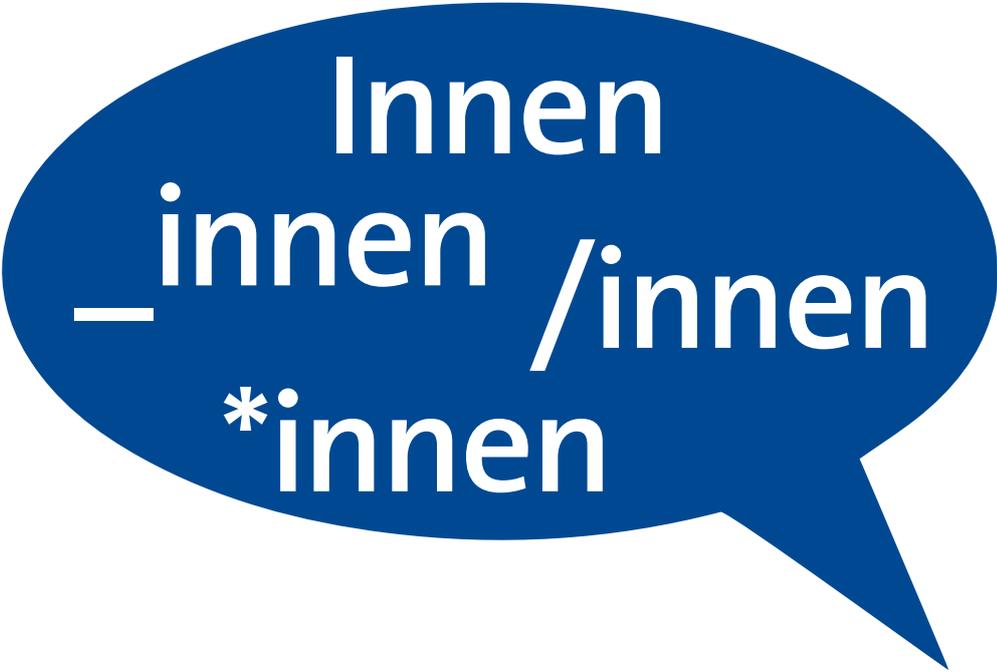
Soweit nicht anders bezeichnet, liegen die Rechte für die Bilder und Texte bei den Autoren und Autorinnen.

Danksagung

Allen Autorinnen und Autoren wird für die Erstellung und Bereitstellung ihrer Beiträge und Fotos herzlich gedankt. Des Weiteren möchten wir uns für die finanzielle Förderung des Projekts durch den Jubiläumsfonds 100 Jahre Universität Hamburg sowie bei den mitbeantragenden Personen, Frau Prof. Dr. Dr. Petra Arck und Herrn Prof. Dr. Philipp Osten bedanken.

ISBN 978-3-00-063888-6

Statement zur Geschlechtergerechten Sprache



Innen
-innen /innen
*innen

Am 9. August 1995 wurden vom Hamburger Senat die „Grundsätze zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg“ formuliert. Darin ist festgelegt, dass Frauen und Männer sprachlich gleichbehandelt werden sollen und deshalb eine geschlechterbezeichnende Sprache oder geschlechtsneutrale Formulierung im Plural zu verwenden ist. Dies bedeutet, dass die Gleichbehandlung der Geschlechter hauptsächlich durch eine Doppelnennung für Frauen und Männer erfolgt.

Im Dezember 2018 hat der Bundestag das Personenstandsgesetz angepasst, sodass Menschen, die sich nicht eindeutig den Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen, den Geschlechtseintrag „divers“ wählen oder diesen unausgefüllt lassen können. Damit wurde rechtlich der Weg zur Anerkennung diverser Geschlechtsidentitäten geebnet.

Mit dem Stand der Veröffentlichung des vorliegenden eBooks gibt es noch keine neuen bzw. angepassten Richtlinien im Bereich der geschlechtergerechten Sprache. Wir halten es aber für angemessen und unerlässlich andere Formulierungen zu wählen, die versuchen, diverse Geschlechter zu inkludieren. Wir bedauern es aus diesem Grund sehr, dass es aktuell noch keine angepassten Richtlinien vom Hamburger Senat gibt und besonders, wenn sich Menschen durch die sprachlichen Formulierungen in diesem eBook nicht berücksichtigt fühlen. Wir möchten uns ausdrücklich mit ihnen solidarisieren.

Die Redaktion

Inhaltsverzeichnis

2	Impressum September 2019	
3	Statement zur geschlechtergerechten Sprache	
6	Vorworte	
	Senatorin Katharina Fegebank, Zweite Bürgermeisterin der Freien und Hansestadt Hamburg, Senatorin sowie Präses der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung im Hamburger Senat	
	Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus, Dekan der Medizinischen Fakultät Hamburg	
	Prof. Dr. Dr. med. Petra Arck, Prodekanin für Forschung an der Medizinischen Fakultät Hamburg	
11	Einführung	
	PD Dr. med. Christian A. Brünahl, Gleichstellungsbeauftragter für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät Hamburg	
13	Interview mit Heike Koll, Geschäftsführerin der Medizinischen Fakultät Hamburg	
14	1 Einleitung	
	1.1 Warum braucht die Medizinische Fakultät Hamburg ein Gleichstellungsreferat für wissenschaftliches Personal und Studierende?	
17	1.2 Was bringt mir als Studentin oder Student, als Klinikerin oder Kliniker, als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler die Gleichstellungsarbeit?	
21	2 Timeline: Meilensteine der Gleichstellung	
23	3 Historischer Blick auf das Leben zweier Hamburger Medizinerinnen	
	3.1 Margaretha Rothe: Widerstand im Nationalsozialismus	
27	3.2 Rahel Liebeschütz-Plaut	
35	4 Programme an der Medizinischen Fakultät Hamburg	
	4.1 Programme für Studierende	
	a) Roling-Stiftung	
	b) Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in der Orientierungswoche für Studierende aus dem ersten Semester	
36	4.2 Coaching- und Vernetzungsangebote	
	a) Agathe-Lasch-Coaching plus divers	
37	b) Scientific Lunch Club	
37	4.3 Auf dem Weg zur Habilitation und Professur	
	a) Prof. Dr. med. Weisel über Ihren Werdegang	
	b) Prof. Dr. med. Margit Fisch, Prof. Dr. med. Sigrid Harendza, Prof. Dr. rer. nat. Meliha Karsak, Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller	
43	c) Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm: Ein Erfahrungsbericht	
44	d) Das Förderprogramm Forschungsfrei für Klinikerinnen plus Divers stellt sich vor	
47	5 Gelebte Diversität an der Medizinischen Fakultät	
	5.1 Modell Four-Layers of Diversity nach Gardenswartz und Rowe (2002)	
49	5.2 Erfahrungsberichte der Mitarbeitenden und Studierenden	
	a) Statements von Studierenden	
50	b) Menschen mit Behinderung: Das Referat für behinderte und chronisch kranke Studierende (RBCS) stellt sich vor	
52	c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland: die Doktorandin Ola Nada über Diversität an der medizinischen Fakultät und in ihrem Arbeitsalltag; Diversity in der Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung (AGPM)	
55	d) Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Monika Bullinger „Mit Kindern geht das doch gar nicht“ und Anne Kathrin Goele über die Initiative Elterncafé	
59	6 Schlusswort und Ausblick	



Universitätsklinikum
Hamburg-Eppendorf

DocMorris APOTHEKE

Vorworte



Katharina Fegebank

Liebe Leserinnen und Leser,

das UK(e)Book leistet einen wichtigen Beitrag zu Gleichstellung und Diversität. Es ist eine Zusammenstellung von Erfahrungsberichten, historischen Ereignissen, aktuellen Themen und Maßnahmen und zeigt, wie wichtig Chancengleichheit ist.

Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für ein Universitätsklinikum eine besondere organisatorische Herausforderung: Ärztliches und pflegerisches Personal arbeiten im 24-Stunden-Schichtdienst. Deshalb hat auch die UKE-Kita mit ihren rund 140 Plätzen besonders großzügige Öffnungszeiten. Das ist ein tolles Beispiel.

Die Bundesfamilienministerin hat das UKE 2016 als „familienfreundliches Großunternehmen“ ausgezeichnet. Das zeigt, dass hier die Rahmenbedingungen gegeben sind, um den beruflichen Alltag mit einem ausgewogenen Familienleben zu verbinden.

Dennoch wird in der Medizin das wissenschaftliche Potenzial von Frauen noch nicht voll ausgeschöpft. Weniger

Führungspositionen sind mit Frauen besetzt. Dem tritt das UKE mit seinen Förderprogrammen für eine strukturierte Karriereplanung vom Berufsbeginn an entgegen.

Davon profitieren alle. Denn etliche Studien zeigen: Geschlechtergemischte Teams erzielen die besseren Ergebnisse. Hier haben wir viel erreicht: Die Anzahl der habilitierten Frauen ist gestiegen. Das Clinician Scientist Programm wird gut angenommen. Und das UKE konnte die Vorgaben der Geschäftsbereichsleitungen sogar übererfüllen. Nun heißt es, auch im Bereich der Ärztlichen und Wissenschaftlichen Zentrumsleitungen nachzulegen.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Katharina Fegebank

Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung Hamburg



Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus

Das Gleichstellungsteam für den wissenschaftlichen Bereich hat sich entschieden, mit diesem ebook einen UKE-Beitrag zum 100. Geburtstag der Universität Hamburg zu leisten. Das Thema ist gut gewählt: fokussiert es zwei sehr wichtige Themen des Universitätslebens, nämlich Gleichstellung und Diversity. Eine Einrichtung wie das UKE mit mehr als 11.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann nur funktionieren, wenn sie durch Vielfalt geprägt ist und Regeln definiert sind, wie die hier arbeitenden Menschen mit sehr unterschiedlichen Kompetenzen und Biografien konfliktfrei interagieren.

Die inzwischen langjährigen Bemühungen zur Erreichung von Gleichstellung im universitären Rahmen zielten insbesondere darauf, über verschiedene Fördermaßnahmen mehr Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Studentinnen herzustellen. Ein besonders sichtbarer Beleg für die bestehende Benachteiligung war der geringe Anteil von Professorinnen innerhalb des Lehrkörpers. Das Gleichstellungsteam am UKE für den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat durch die entwickelten und implementierten Förderpläne inneruniversitär und auch überregional hohe Anerkennung gefun-

den und wurde mehrfach ausgezeichnet. Hinter den Plänen verbarg sich ein ganzer Strauß von miteinander verbundenen Einzelmaßnahmen, die es galt, mit einem langen Atem und kluger Strategie umzusetzen. Dass diese Bemühungen nicht ganz erfolglos waren, zeigt sich z. B. daran, dass der Anteil von Professorinnen vor ca. 15 Jahren bei 7-8% lag, im Jahre 2019 sind es immerhin 21%. Auch bei den Zahlen der Habilitationen gibt es vergleichbare positive Entwicklungen. Das Erreichte kann aber nur als ein Zwischenstand auf einem vermutlich noch sehr langen Weg zur Herstellung von fairen Genderchancen verstanden werden. Es gibt noch viel zu tun. Bei den Professorinnen ist auch heute nur jede fünfte weiblich und die hier erreichten Veränderungen verteilen sich sehr ungleich über die verschiedenen Disziplinen in der Medizin. Es fehlen nach wie vor weiterführende Konzepte sowohl für weibliche wie männliche Mitarbeiter, die es ermöglichen, medizinisch-berufliche Karrieren mit privaten/familiären Wünschen und Ansprüchen zu verbinden. Fortschritte in diesem Bereich stellen eine wichtige Voraussetzung zum Abbau von genderbezogenen Ungleichheiten in anderen Bereichen dar.

Die Gleichstellung bezüglich der Geschlechter ist aber nur einer – wenn auch ein sehr wichtiger – Bereich, in dem die bestehenden Ausgangsvoraussetzungen zu ungleichen Chancen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in so komplexen Einrichtungen wie ein Universitätsklinikum führen. Zu nennen ist hier z.B. der Migrationshintergrund als Hemmnis für Karriereentwicklung. Es entspricht meiner Überzeugung, dass komplexe Einrichtungen von einer kulturellen Diversität sehr profitieren. Deshalb gilt es die ungleichen Chancen abzubauen.

Das vorliegende Buch will aus Anlass des 100. Geburtstags der Universität exemplarische Einblicke in relevante Gender- und Diversity-Aktivitäten am UKE geben. Die im Titel genannte Diversität bildet sich in der thematischen Vielfalt der Beiträge ab. Deren Lektüre ist geeignet, sich inhaltlich mit diesen wichtigen Entwicklungen auseinander zu setzen.

Prof. Dr. Dr. Uwe Koch-Gromus
Dekan der Medizinischen Fakultät
Hamburg



Prof. Dr. Dr. med. Petra Arck

Liebe Leserinnen und Leser,

das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende veröffentlicht regelmäßig Berichte über seine Tätigkeiten und Schwerpunkte. Das vorliegende eBook stellt dies nun zum ersten Mal in einen größeren Kontext und zieht darüber hinaus wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende mit ein. Dadurch ist eine bunte Sammlung entstanden, auf die das Gleichstellungsreferat stolz sein kann. Sie zeigt, wie divers die Medizinische Fakultät aufgestellt ist und dass wir alle von Diversität profitieren. Das UK(e) Book-Diversity fördert die Sichtbarkeit von Diversitätsaspekten und fungiert gleichzeitig als unterstützende Hilfe für Personen, die sich über Programme, Unterstützungsmaßnahmen oder Problemlösungen informieren möchten. Komplementiert mit Erfahrungsberichten und historischen Beiträgen bietet das eBook eine spannende Lektüre für alle, die neue Anreize über Gleichstellung und Diversität im Kontext der Medizinischen Fakultät bekommen möchten. Ein großer Dank dabei geht vor allem an die großartigen Beiträge, die wir von unseren geschätzten Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Studierenden zugesendet bekommen

haben. Diese geben uns Einblick in die persönlichen Erfahrungen und die Arbeit die Viele regelmäßig zum Thema Gleichstellung und Diversität leisten.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und hoffen, dass wir Ihnen damit neue Eindrücke über die Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät sowie Anreize zum Weiterdenken vermitteln können.

Prof. Dr. Dr. med. Petra Arck
Prodekanin für Forschung an der
Medizinischen Fakultät



Einleitung



PD Dr. med. Christian A. Brünahl

Das vorliegende UK(e)Book-Diversity ist eine Premiere. Zum ersten Mal veröffentlicht das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende ein eBook, das die vielfältigen Aspekte der Gleichstellung abbildet und in einen zukunftsweisenden Kontext stellt. Historische Ereignisse und Personen – zu nennen sind die Beiträge über Margaretha Rothe und Rahel Liebeschütz-Plaut – Erfahrungsberichte von Mitarbeitenden und Studierenden, aber auch aktuelle Themen und Fragestellungen, wie z. B. die geschlechtergerechte Sprache, werden aufgegriffen und behandelt. Das Gleichstellungsreferat stellt in diesem Zusammenhang auch sich selbst, seine Aufgaben und Tätigkeiten, sowie die aktuellen Programme und Maßnahmen zur Herstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses vor. Es fördert die Sichtbarkeit der Gleichstellungsthematiken und sensibilisiert für wichtige Aspekte der Diversität. Das Projektteam hat von Anfang an auf die Zusammenarbeit mit Studierenden, wissenschaftlichem Personal und allen weiteren Interessierten gesetzt. Über den Newsletter des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf konnten sich diese melden und eigene Beiträge zur Veröffentlichung einreichen. So ist eine vielfältige und diverse

Sammlung entstanden, die dem Titel des eBooks alle Ehre macht. An dieser Stelle möchte ich allen Beteiligten an diesem Projekt danken. Sie und ihr haben und habt es ermöglicht, dass mit dem UK(e)Book-Diversity ein Zeichen für die Vielfalt an der Medizinischen Fakultät entstanden ist.

PD Dr. med. Christian A. Brünahl
Gleichstellungsbeauftragter für das wissenschaftliche Personal und Studierende an der Medizinischen Fakultät Hamburg



Interview mit Heike Koll, Geschäftsführerin der Medizinischen Fakultät

Sehr geehrte Frau Koll, vielen Dank, dass wir mit Ihnen als Geschäftsführerin der Medizinischen Fakultät Hamburg ein Interview führen dürfen. Wir haben drei Fragen vorbereitet, die wir Ihnen gerne stellen würden:

Welche Rolle spielt Gleichstellung in der Medizinischen Fakultät?

Das Thema Gleichstellung spielt eine sehr wichtige Rolle in der Medizinischen Fakultät, wie auch im gesamten UKE. Es ist erwiesen, dass Unternehmen besser performen, wenn die Mitarbeitenden divers aufgestellt sind. Sie arbeiten besser zusammen und können sich durch ihre unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten gegenseitig unterstützen und bereichern. Themen wie Gleichstellung und Diversität sind in ihrer Relevanz daher nicht zu unterschätzen, insbesondere in Bezug auf Stellenausschreibungen und Berufungsverfahren. Es gilt das Ziel, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern unter den Mitarbeitenden zu erreichen.

Wo sehen Sie als Geschäftsführerin Entwicklungsbedarf im Bereich der Gleichstellung und Diversität?

Es existiert immer noch ein unausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern, insbesondere in höheren Positionen, allen voran Professuren. Weniger Frauen habilitieren, noch weniger werden als Professorinnen berufen. Aus einer Studie von Prof. Dr. Hendrik van den Bussche geht hervor, dass Frauen schon im 1. Semester andere Berufswünsche äußern als ihre männlichen Kommilitonen.¹ Sie gehen eher in Fachrichtungen und -bereiche, die geringer entlohnt werden und im mittleren Bereich der Karriereleiter angesiedelt sind. Hier sehe ich noch Handlungsbedarf. Mithilfe von Coachings und Unterstützungsmöglichkeiten müssen angehende Medizinerinnen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden, damit sie eine Habilitation für sich als Option sehen. Teilweise werden Frauen auch von ihren Vorgesetzten nicht als potenzielle Nachfolgerinnen angesehen und dementsprechend nicht ausreichend gefördert.

Haben Sie ein Erlebnis aus dem Bereich der Gleichstellung, das Ihnen einfällt?

Ich begleite im Jahr 20-30 Berufungsverfahren und bin immer wieder erstaunt, wie sich einige Frauen in Berufungsverfahren präsentieren. Vor allem, wenn es um Gehaltsvorstellungen und -verhandlungen geht. Ich vermute, dass viele männliche Nachwuchswissenschaftler von ihren Mentoren besser vorbereitet werden auf diesen Teil des Berufungsverfahrens. Auch hier wären Coaching-Angebote hilfreich, in denen Frauen nachvollziehen, wie entscheidend der letzte Teil des Verfahrens – die Gehalts- und Ausstattungsverhandlung – für ihren weiteren Lebenslauf sein kann und wie sie sich hierauf besser vorbereiten können.

Vielen Dank für das freundliche und informative Gespräch!



Heike Koll
Geschäftsführerin
der Medizinischen
Fakultät Hamburg

¹ Vgl. Prof. Dr. Hendrik van den Bussche: KarMed – eine multizentrische Studie zum Karriereverlauf in der Medizin, Online-Publikation. In: http://www.mft-online.de/files/2012_omft_referat_vdbussche.pdf (letzter Zugriff: 15.07.2019).

1 Einleitung

1.1 Warum braucht die Medizinische Fakultät Hamburg ein Gleichstellungsreferat für wissenschaftliches Personal und Studierende?

Vielleicht haben sich einige von Ihnen schon einmal die Frage gestellt: „Wieso braucht die Medizinische Fakultät eigentlich ein Gleichstellungsreferat?“ Eine gesetzliche Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau wurde in Deutschland schließlich schon Ende der 1950er Jahre durchgesetzt und zudem liegt der Anteil der Frauen an Promotionen bei uns bereits seit 2005 bei über der Hälfte.¹ Auch der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und -anfängern liegt seit Jahren kontinuierlich bei über 50%, teilweise sogar bei 70%.²

Dennoch können wir – weder an der Medizinischen Fakultät, noch in der gesamten Gesellschaft – von einer allumfassend verankerten Gleichstellung sprechen. Zur Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät gehört viel mehr als der Frauenanteil an den Promotionen oder zu Studienbeginn. Um aber herauszufinden, warum wir ein Gleichstellungsreferat brauchen, soll zunächst beantwortet werden, was Gleichstellung bedeutet oder bedeuten kann.

Was ist Gleichstellung?

Unter Gleichstellung werden Maßnahmen verstanden, die dazu dienen, die Lebenssituationen gleichberechtigter Gruppen anzugleichen. Das bekannteste Beispiel ist in diesem Kontext die Gleichstellung von Frauen und Männern. Hierzu gehört Gleichberechtigung (also rechtliche Gleichstellung), als auch Chancengleichheit im Hinblick auf persönliche und berufliche Perspektiven. Frauen und Männer sind in Deutschland vor dem Gesetz gleichberechtigt und können deshalb gleichgestellt werden. Eine Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter ist das Gender Mainstreaming.³ Neben der Gleichstellung von Frauen und Männern gehört dazu auch die Gleichstellung nicht-binärer Geschlechter, also von Personen, die sich weder der Kategorie Mann noch Frau zuordnen. In Deutschland wurde dafür 2018 rechtlich unter dem Namen „divers“ ein dritter Geschlechtseintrag ermöglicht.⁴

1 Vgl. Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg (Hg.): 11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät: Berichtszeitraum: Januar 2014 bis Dezember 2016. 2018: S. 11.

2 Vgl. ebd., S. 7.

3 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Strategie „Gender Mainstreaming“. Online-Publikation, 19.02.2016. In: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436> (letzter Zugriff: 15.07.2019).

4 Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und geschlechtliche Vielfalt. Online-Publikation, 28.06.2019. In: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichgeschlechtliche-lebensweisen-geschlechtsidentitaet/gleichgeschlechtliche-lebensweisen-und-geschlechtliche-vielfalt/73924> (letzter Zugriff: 15.07.2019).

Aber nicht nur Geschlechtergleichstellung wird unter dem Begriff der Gleichstellung aufgefasst. Vor allem die Dimensionen der langfristigen körperlichen Beschaffenheit (z. B. Behinderungen), sexuellen Orientierung, Nationalität, Ethnizität, sozialen Herkunft, Religionszugehörigkeit oder Alter spielen bei der Gleichstellung eine essentielle Rolle. Diese werden oftmals unter dem Begriff Diversity zusammengefasst. Dabei geht es um die Anerkennung von Vielfalt mit dem Ziel, Personen, die zu diesen Dimensionen gehören, vor Diskriminierungen zu schützen.

Gleichstellung verstehen wir dabei nicht als eine möglicherweise lästige Hilfestellung, sondern als ein soziales Recht, das es Menschen ermöglicht, die Schwierigkeiten, welche die (noch) nicht für sie ausgelegte Welt ihnen stellt, auszugleichen. Ziel ist es, allen Personengruppen ein Leben in Freiheit und individueller Ausübung ihrer Lebenssituation zu ermöglichen. Ein erster Schritt dazu ist die Anerkennung der Vielfalt von Personen und Personengruppen und der Einsatz für Diversity. Auf der Ebene des Personalwesens kann dies durch Diversity Management, eine Methode, die die Vielfalt der eigenen Organisation sowie ihrer Mitglieder anerkennt, umgesetzt werden.⁵ Bei diesem Ansatz wird davon ausgegangen, dass Vielfalt zu fördern ist und Unternehmen von ihr profitieren. Eine Gleichstellungsarbeit, die auf der freiwilligen Teilnahme von Unternehmen baut, greift allerdings zu kurz. Deshalb ist diese auch rechtlich festgeschrieben, was im Folgenden weiter ausgeführt wird.

Wie ist Gleichstellung gesetzlich geregelt?

In Deutschland legt das Grundgesetz bereits eine Gleichberechtigung fest. So heißt es in Artikel 3 Absatz 1: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“ Dies wird im 3. Absatz noch genauer definiert: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Seit 2006 gilt außerdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) mit dem Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 AGG). Das Hochschulrahmengesetz (HRG) legt im Unterschied lediglich die Gleichberechtigung von Frauen und Männern fest: „Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (§3 HRG). Absatz 3 weist ferner auf die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hin, die durch das Landesrecht geregelt werden. So legt das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) in Artikel 19 fest, dass in Dienststellen mit mindestens 100 Be-

⁵ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit, Online-Publikation, 30.01.2015. In: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.html (letzter Zugriff: 15.07.2019).

schäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. ein Gleichstellungsbeauftragter und eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter gewählt werden müssen.

Gleichstellung an unserer Fakultät

Die Medizinische Fakultät Hamburg stellt für das wissenschaftliche Personal und Studierende einen, vom UKE-Kern unabhängigen, Gleichstellungsplan zur Verfügung. In diesem werden als Ziele die Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes, Diversity-Management, Erhöhung des Frauenanteils sowie Frauen- und Geschlechterforschung in der Medizinischen Fakultät formuliert.⁶ Die Maßnahmen zur Förderung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses und Diversitätsaspekten bezieht sich vor allem auf Führungspositionen und soll durch zusätzliche Ausgleichsstellen, die Erhöhung der Forschungsleistungen von Frauen, einer Fortsetzung des Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramms und Seminar- und Coachingangeboten umgesetzt werden. Weitere Maßnahmen sind der Ausbau der Genderkompetenzen von Fach- und Führungskräften in Forschung, Lehre und Führung sowie die Begleitung von Berufungsverfahren und Stellenbesetzungen. Für die Etablierung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie soll es neben der Vertretung bei Mutterschutz und Elternzeit, Anreizsysteme zur früheren Rückkehr und Gefahrenbeurteilung von Arbeitsplätzen in der Schwangerschaft geben.

Eine große Herausforderung ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass das wissenschaftliche Potential von Frauen häufig nicht voll ausgeschöpft wird und weniger akademisch höherwertige Positionen durch sie besetzt sind. So lag der Anteil von Frauen, die das Studium im Bereich Human- oder Zahnmedizin an der Medizinischen Fakultät Hamburg im Jahr 2018 beendeten, bei 56,48%.⁷ Der Anteil derjenigen, die eine Promotion abschlossen bei 51%.⁸ Demgegenüber lag 2018 der Anteil von Frauen, die habilitierten bei 37,5% und der Frauenanteil an Professuren bei nur 21%.⁹ Um diese Diskrepanzen auszugleichen, setzt sich das Gleichstellungsreferat der Medizinischen Fakultät für Chancengleichheit und Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden ein.

Neben Gender geht es im Gleichstellungsreferat ferner um die Bereiche Familie und Diversität, Aspekte, die oft in ihrer Intersektion, also Überschneidung, auftreten. So übernehmen Frauen oftmals den größeren Anteil der sogenannten Care-Arbeit, die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, und sind deshalb durch fehlende Betreuungsangebote oder aufgrund geringerer Bezahlung gezwungen weniger oder gar nicht

6 Vgl. UKE-Konzern Gleichstellungsplan (Gültigkeitszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020): 3.4 Gleichstellungsrelevante Ziele der Medizinischen Fakultät. Online-Publikation, in: http://www.uke.de/dateien/zielgruppen/karriere/gleichstellungsplan_20170619_online.pdf (letzter Zugriff: 23.04.2019).

7 Universität Hamburg, Amtliche Hochschulstatistik, Stabstelle Datenmanagement, Team Hochschulstatistik und Hochschulstatistik, D11/Ra.

8 Universität Hamburg, Hochschulstatistik & Medizinische Fakultät Hamburg, Fakultätsservice & Promotions- und Habilitationsbüro.

9 Ebd.

zu arbeiten. Eine ausgleichende Maßnahme, die gleichzeitig eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, als auch Frauen entlasten soll, ist die Kinderbetreuung. Für die Kinder des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden sind deshalb Plätze in der Kindertagesstätte des UKE reserviert.

1.2 Was bringt mir als Studentin oder Student, als Klinikerin oder Kliniker, als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler die Gleichstellungsarbeit?

Wie im vorherigen Teil schon kurz benannt, sind an der Medizinischen Fakultät bereits einige Förder- und Mentoringprogramme sowie Coaching- und Seminarangebote ins Leben gerufen worden, um längerfristig den Frauenanteil zu erhöhen. Denn gut ausgebildete und fähige Frauen sind klar vorhanden. Um das Potential von Frauen fördern zu können, werden verschiedene Unterstützungsmaßnahmen angewandt. Zum einen kann es darum gehen, Frauen das nötige Selbstbewusstsein zu vermitteln und zu stärken, damit sie höhere Positionen für sich als Perspektive wahrnehmen. Zum anderen geht es darum, die strukturellen Ungleichheiten auszugleichen, z. B. durch Betreuungsangebote für Kinder, familienfreundlichere Arbeitszeiten, der Implementierung von spezifischen Netzwerken und Maßnahmen zur langfristigen Abschaffung stereotyper Denkmodelle und Rollenklischees. Oft denken wir unsere Schwierigkeiten lägen an uns selbst und dass wir diese alleine lösen müssten. Dabei handelt es sich um strukturelle Probleme, von denen wir alle auf die eine oder andere Art betroffen sind. Dementsprechend müssen diese anerkannt und verhandelt werden. Es macht uns nicht schwächer, wenn wir uns Hilfe suchen, mit anderen vernetzen oder unterstützende Programme in Anspruch nehmen – ganz im Gegenteil! Das Gleichstellungsreferat hilft bei Unsicherheiten und bietet Beratungsmöglichkeiten an.

Genderthemen in der Forschung und Lehre

Seit den 1990er Jahren ist „Gender-Medizin“ ein wichtiges Fachgebiet. Sie verfolgt die systematische, evidenzbasierte Untersuchung von Geschlechterunterschieden und/oder -gemeinsamkeiten in der Medizin. Unterschiede zwischen Männern und Frauen haben eine große Relevanz für die Prävention, Diagnostik und Therapie und sind daher essentieller Bestandteil von Studium und Lehre, als auch ein wichtiges Thema in der Forschung. Das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende setzt sich für ein geschlechtergerechtes Handeln und Behandeln in der Medizin ein und versucht die Aufmerksamkeit der Studierenden bereits von Anfang an auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu lenken, um sie so möglichst früh mit Aspekten der Gleichstellung und Diversität in Kontakt zu bringen. Dies geschieht beispielsweise durch einen Beitrag in dem Handbuch, dass an alle Studienanfängerinnen und -anfänger in der Orientierungseinheit ausgeteilt wird.

An der Medizinischen Fakultät Hamburg wird der integrative, Fächer- bzw. themenbezogene Ansatz dem Angebot von Blockunterricht mit geschlechterspezifischen Lehrmodulen vorgezogen. Die Lehrenden können relevante Aspekte in Bezug auf Geschlecht aufzeigen, vermitteln und entsprechende Themen in ihre Lehrveranstaltungen integrieren.

Um auf Lehrinhalte erneut zugreifen zu können, bzw. die genderrelevanten Inhalte zu bündeln, arbeitet das Gleichstellungsteam mit weiteren Abteilungen des Dekanats und den Modulleitungen zusammen, um den Zugriff auf geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre über die Lehrdatenbank des Modulstudiengangs iMed zugänglich zu machen. Hierzu gehört auch die Zusammenarbeit mit den Organisatorinnen und Organisatoren des studienbegleitenden eBooks, ein flexibles Lernmittel mit aktuellem und integriertem Lernansatz.

Die systematische Untersuchung von Geschlechterunterschieden in Gesundheit und Krankheit ist eine der Aufgaben, der sich zahlreiche Forschungsprojekte an der Medizinischen Fakultät widmen. So z. B. in dem kooperativen Forschungsverbund „Geschlechtsdimorphismus im Immunsystem: Bedeutung für Erkrankung und Immunität“, der im Jahr 2016 eine Anschubfinanzierung der Landesforschungsförderung Hamburg erhielt. Dieser in Deutschland einzigartige Forschungsverbund untersucht, warum Frauen vermehrt an Autoimmunerkrankungen leiden als Männer, oder warum Infektionen bei Männern häufig schwerer verlaufen als bei Frauen. Das Verbundprojekt vereinigt Arbeitsgruppen aus den verschiedenen Zentren der Medizinischen Fakultät Hamburg sowie dem Heinrich-Pette-Institut und dem Bernhard-Noch-Institut für Tropenmedizin, beides in Hamburg ansässige Leibnitz-Institute.¹⁰

Gender Mainstreaming und Diversity Management und ihre Umsetzung an der Medizinischen Fakultät Hamburg

Gender Mainstreaming und Diversity Management zielen darauf ab, die Vielfalt von Lebensweisen anzuerkennen und zu fördern. Menschen sollen in ihren besonderen Bedürfnissen möglichst gerecht behandelt werden, denn als Individuen gehören wir nicht nur einer Gruppe, z. B. ‚Frauen‘ oder ‚Männern‘ an, sondern wir bilden unsere Identität immer in der Überschneidung mit weiteren Determinanten, wie z. B. Alter, alleinerziehend, Studentin, ethnische oder soziale Zugehörigkeit, chronisch krank etc. Im Rahmen der Umsetzung von Diversity Management und Gender Mainstreaming wird vor allem die Führungs- bzw. Leitungsebene in die Verantwortung genommen und

¹⁰ Die Informationen aus diesem Absatz stammen, soweit nicht anders angegeben, aus folgender Quelle: Vgl. Gleichstellungsbeauftragte für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg (Hg.): 11. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät: Berichtszeitraum: Januar 2014 bis Dezember 2016. 2018, S. 66. <https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakult%C3%A4t/unsere-fakult%C3%A4t/gleichstellungsreferat/berichte-der-gleichstellungsbeauftragten.html>

auf betrieblicher Ebene versucht, Sensibilisierungen in Bezug auf die Vielfalt der Beschäftigten herzustellen. Dabei stellt Gender Mainstreaming das Geschlecht in den Mittelpunkt und verfolgt das Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter und den Abbau von Geschlechterhierarchien zu erwirken. Ein Augenmerk liegt auf Berufungsverfahren und Neuberufungen, die durch das Gleichstellungsreferat für das wissenschaftliche Personal und Studierende betreut werden, mit dem Ziel, die Chancengleichheit von Bewerbern und Bewerberinnen sicherzustellen. Ein Fokus liegt hierbei auf Frauen, da kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den Professoren und Professorinnen herrscht. Aktuell sind an der Medizinischen Fakultät 153 C/W-Professuren angesiedelt, wovon 121 Positionen mit Männern und 32 mit Frauen besetzt sind. Dies entspricht einem Frauenanteil von 21%.¹¹ Im Gleichstellungsplan wurde eine Zielquote von 30% mit Frauen besetzten Professuren für das Jahr 2019 festgeschrieben.¹²

Diversity Management ist eine betriebliche Strategie des Personalmanagements und hat sich aus Methoden entwickelt, die Diskriminierungen am Arbeitsplatz verhindern und die Chancengleichheit im Erwerbsleben sichern sollen. Solche Strategien oder Regeln verlangen die Förderungen sogenannter benachteiligter Gruppen und fragen nach den Mechanismen, warum bestimmte Bevölkerungsgruppen eher seltener in Führungspositionen von Unternehmen zu finden sind. Diversity Management geht davon aus, dass Unterschiede zwischen den Mitarbeitenden eines Unternehmens produktiv genutzt werden können und so auch dem Unternehmen zugutekommen, da die vielfältigen Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeitenden vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebenskontexte und Erfahrungen entstanden sind. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), vom 18. August 2006, wurden in Deutschland die rechtlichen Rahmenbedingungen für Maßnahmen gegen Diskriminierung geschaffen.

An der Medizinischen Fakultät Hamburg wird die Nationalität und geschlechtsspezifische Verteilung innerhalb der einzelnen Statusgruppen (Professuren, wissenschaftliches Personal, Studierende) erfasst. Aktuell werden dreizehn der insgesamt 122 Professuren von Personen aus dem Ausland besetzt, dies entspricht einem Anteil von 10,6%. Das wissenschaftliche Personal weist mit 11,3% einen leicht höheren Anteil von Mitarbeitenden aus dem Ausland auf.¹³

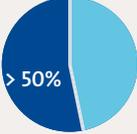
¹¹ Amtliche Hochschulstatistik, wie Anm. 9.

¹² Vgl. UKE-Konzern Gleichstellungsplan (Gültigkeitszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2020): Anlage B. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals, Online-Publikation, in: http://www.uke.de/dateien/zielgruppen/karriere/gleichstellungsplan_2017o619_online.pdf (letzter Zugriff: 23.04.2019).

¹³ Amtliche Hochschulstatistik, wie Anm. 9.



2 Timeline: Meilensteine der Gleichstellung

	1923 Rahel Liebeschütz-Plaut habilitiert als erste Frau
	1988 Erster Gleichstellungsbericht durch Frauenbeauftragte. Einführung Berichtspflicht zu Problemen und zum Anteil an Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen
	2000 Kita betreut nun auch Kinder von Akademikerinnen und Akademikern
	2001 Einführung Position der Frauenreferentin
	2004 Das UKE-Gleichstellungsteam erhält den Frauenförderpreis der Universität
	2005 Frauenanteil an Promotionen > 50%
	2008 Gleichstellungsbeauftragte erhalten einen Ausgleich für ihre Arbeit
	2012 Das UKE unterzeichnet die Charta der Vielfalt
	2016 Frauenanteil an Professuren > 20%
	2018 Erster männlicher Gleichstellungsbeauftragter

Meilensteine der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät Hamburg



3 Historischer Blick auf das Leben zweier Hamburger Medizinerinnen

3.1 Margaretha Rothe: Widerstand im Nationalsozialismus

Kindheit und Ausbildung

Neben dem Hamburger Universitätsjubiläum 2019 jährte sich am 13. Juni auch der Geburtstag von Gretha Rothe zum hundertsten Mal. Sie wurde 1919 im Allgemeinen Krankenhaus in Hamburg-Eppendorf unter dem Namen Margaretha Erna Frieda Hedwig Rothe als zweites Kind einer Hamburger Familie geboren. Fortan sollte sie Gretha gerufen werden. Von klein an litt Gretha unter mehreren Kinderkrankheiten und war vor allem von Hals- und Bronchialerkrankungen betroffen. Ihre Schwester Ingeborg Staudacher beschreibt sie in ihrem Buch „Margaretha Rothe: eine Hamburger Studentin und Widerstandskämpferin“ dennoch als lebhaftes Kind mit großem Freiheitsdrang. So soll sie sogar lieber Schläge ihrer Mutter entgegengenommen haben, als in ihrem Zimmer Arrest zu bekommen.

Nach ihrer Einschulung 1926 ist ihr Lebenslauf von mehreren Schulwechselln geprägt. Bei einem Oberschülerinnen und -schüler verpflichtendem Ernteeinsatz lernte Gretha Traute Lafrenz und Heinz Kucharski kennen, die zu der Reformpädagogischen Lichtwark-Schule gingen. Daraufhin meldete sie sich an der Schule in Winterhude an, die sie allerdings wegen der Aufhebung der Koedukation nach fünf Monaten wieder verließ. 1938 machte sie ihr Abitur an einer Klosterschule und absolvierte anschließend das vorgesehene Pflichtjahr als Haushaltsgehilfin.

Im Frühjahr 1939 begann sie mit ihrer guten Freundin Traute das Medizinstudium an der Hamburger Universität. Nach einem halben Jahr wechselten beide zusammen mit Grethas Partner Heinz Kucharski nach Berlin, da die Universität in Hamburg kurzzeitig geschlossen wurde. Ein halbes Jahr später kehrten sie in die Hansestadt zurück, so dass Gretha im April 1941 ihre Ärztliche Vorprüfung abschließen konnte. Es ist zwar nicht bekannt, wie sie sich fachlich weiterentwickeln wollte, 1942/43 belegte sie jedoch Veranstaltungen zur Kinderklinik, allgemeinen Pädagogik und Philosophie.¹

Widerstand

Traute und Heinz hatten in ihrer Zeit an der Lichtwark-Schule die Lehrerin Erna Stahl kennengelernt, die in ihrem Unterricht unter anderem den Hitlergruß verweigerte und durch den NS-Staat verbotene Literatur und Musik vorstellte.² Nachdem sie deshalb 1935 an eine andere Schule strafversetzt wurde, bot sie für ehemalige Schülerinnen und Schüler Leseabende an, bei denen die untersagten Werke diskutiert werden



Margaretha Rothe

¹ Alle Informationen dieses Absatzes stammen aus dem Buch Ingeborg Staudacher: Margaretha Rothe: eine Hamburger Studentin und Widerstandskämpferin, Gunther Staudacher (Hg.), eigener Druck, Balin-gen 2010, S.17-22.

² Vgl. Nina Schneider: Hamburger Studenten und Die Weiße Rose: Widerstehen im Nationalsozialismus, Hamburg 2003, S.14.

konnten.³ Traute und Heinz nahmen die begeisterte Leserin Gretha zu diesen Leseabenden mit, wodurch sie Kontakt zu Gleichgesinnten bekam, die den Nationalsozialismus ebenfalls ablehnten.⁴ Ein weiterer Treffpunkt für antifaschistische Diskussionen war die Buchhandlung „Agentur des Rauhen Hauses“ von Reinhold Meyer.⁵ Die Buchhandlung wurde für eine Gruppe von Studierenden Ort des politischen und philosophischen Austauschs⁶ und bot die Möglichkeit zum Erwerb verbotener Literatur.⁷ Die Verbindung stellte der Medizinstudent Albert Suhr her, mit dem Gretha und Heinz einige Veranstaltungen besuchten⁸ und mit dem Reinhold Meyer zur Schule gegangen war.⁹

Zusammen mit Heinz druckte und verbreitete Gretha die Sendezeiten des „Deutschen Freiheitssenders“, der sich gegen das faschistische Regime richtete.¹⁰ Traute hatte 1941 ihr Studium in München fortgesetzt und brachte im Herbst des folgenden Jahres das dritte „Flugblatt der Weißen Rose“ nach Hamburg mit.¹¹ Dieses Flugblatt erkennt den Nationalsozialismus als „Diktatur des Bösen“ und ruft dazu auf, diese zu beseitigen: „Der Sinn und das Ziel des passiven Widerstandes ist, den Nationalsozialismus zu Fall zu bringen und in diesem Kampf ist vor keinem Weg, vor keiner Tat zurückzuschrecken [...]“.¹² Das zweite Flugblatt schickte sie per Post aus München an Heinz nach Hamburg, wo es von Gretha abgedruckt und von Heinz verbreitet wurde.¹³ Nach Ende des zweiten Weltkriegs wurde der Freundeskreis wegen ihrer Verbindungen nach München zur Weißen Rose und ihres Engagements gegen das NS-Regime oftmals als „Hamburger Zweig der Weißen Rose“ bezeichnet.¹⁴

Verhaftung und Tod

Am frühen Morgen des 9. November 1943 wurden Gretha und Heinz in der Wohnung seines Stiefvaters von der Gestapo verhaftet.¹⁵ Zunächst wurden sie in das Polizeigefängnis Fuhlsbüttel gebracht, die Ermittlungen wurden erst ein Jahr später fortgesetzt.¹⁶ Aus der Ermittlungsakte vom 6. November 1944 geht hervor, dass sich das Vorgehen der Gestapo gegen insgesamt 24 Personen richtete, von denen zu diesem Zeitpunkt beinahe

3 Vgl. ebd.

4 Vgl. Staudacher, S.24.

5 Vgl. Rita Bake: Der Garten der Frauen: Ein Ort der Erinnerung mit historischen Grabsteinen von Gräbern bedeutender Frauen und eine letzte Ruhestätte für Frauen, Verein Garten der Frauen e.V., 2013, S. 393.

6 Vgl. ebd.

7 Vgl. Staudacher, S.28.

8 Vgl. Staudacher, S.21.

9 Vgl. KZ-Gedenkstätte Neuengamme (Hg.): Reinhold Meyer, Hamburg: KZ-Gedenkstätte Neuengamme, S.9, <http://www.offenes-archiv.de/de/medium-ansicht?id=7757> (letzter Zugriff: 10.07.2019).

10 Vgl. Schneider, S.15.

11 Vgl. ebd., S.17.

12 Weiße Rose Stiftung: III. Flugblatt der Weißen Rose, <https://www.weisse-rose-stiftung.de/widerstandsgruppe-weisse-rose/flugblaetter/iii-flugblatt-der-weissen-rose/> (Zugriff: 10.07.2019).

13 Vgl. Schneider, 16.

14 Vgl. Bake, S.393.

15 Vgl. Staudacher, S.6.

16 Vgl. ebd.

alle im Untersuchungsgefängnis saßen.¹⁷ Zu diesen Personen zählten neben Gretha und Heinz ebenfalls u. a. Albert Suhr, Erna Stahl und Traute Lafrenz.¹⁸ In der Akte wird Gretha „[...] wegen Vorbereitung zum Hochverrat, Wehrkraftzersetzung, Feindbegünstigung und Abhörens und Verbreitens (von) Nachrichten ausländischer Sender [...]“ als „Haupttäter“ beschuldigt.¹⁹

Bereits vier Tage später, am 10.11.1944, wurde Gretha mit den anderen weiblichen Angeklagten in das Frauenzuchthaus in Cottbus und im Februar des darauffolgenden Jahres in das Frauengefängnis Leipzig-Meusdorf gebracht.²⁰ Die anderen Gefangenen wurden einige Tage später nach Bayreuth transportiert, Gretha jedoch war in der Zwischenzeit so stark erkrankt, dass sie zunächst in das Gefängnis-Lazarett und dann im März in das Stadtkrankenhaus Leipzig-Dösen überwiesen wurde.²¹ In der Zeit ihrer Haft gehen aus mehreren (zensierten) Briefen an die Eltern die menschenunwürdigen Bedingungen hervor, unter denen die Inhaftierten zu leiden hatten – insbesondere Hunger und Kälte.²² Im Januar 1944 berichtete Gretha auch von der erdrückenden Langeweile, die der Freiheitsentzug mit sich brachte und bezog sich auf ihr jahrelanges Missfallen des Eingesperrtseins: „[...] und die Abneigung, die ich als Kind schon für Stubenarrest hatte, ist geblieben.“²³ Ende März schrieb Gretha ihren Eltern, dass bei ihr eine Lungen- und Rippenfellentzündung geheilt wurde, nun aber Tuberkulose diagnostiziert worden war.²⁴ Am 15. April 1945 erlag Gretha Rothe schließlich der Krankheit.²⁵

Der zum Tode verurteilte Heinz Kucharski konnte im April 1945 fliehen.²⁶ Jahre später wurde herausgefunden, dass Heinz Kucharski die fast 30 Verhafteten, inklusive seiner Mutter und Partnerin, an die Gestapo auslieferte, um sich selbst zu retten.²⁷ Neben Gretha haben sieben weitere Personen der Hamburger Weißen Rose die Haftzeit wegen Hunger, Freitod, Hinrichtung oder unter ungeklärten Zuständen nicht überlebt.²⁸ Traute Lafrenz konnte im Mai diesen Jahres ihren hundertsten Geburtstag in South Carolina feiern. Nachdem sie 1945 von US-amerikanischen Truppen befreit wurde, beendete sie ihr Medizinstudium in den USA und leitete eine heilpädagogische Praxis für Kinder mit geistiger Behinderung.²⁹ Sie ist die letzte Überlebende der Weißen Rose.

17 Vgl. ebd., S.24.

18 Vgl. ebd.

19 Ebd.

20 Vgl. ebd., S.12.

21 Vgl. ebd.

22 Vgl. ebd., S.12f.

23 Ebd., S.30.

24 Vgl. ebd., S.45.

25 Vgl. ebd., S.48

26 Vgl. ebd.

27 Weiße-Rose-Stiftung: Katz und Maus, Online-Publikation. In: <https://www.yumpu.com/de/document/view/10278435/kalz-und-maus-weisse-rose-stiftung-ev> (letzter Zugriff: 10.07.2019).

28 Vgl. Academic, Heinz Kucharski, Online-Publikation. In: <https://deacademic.com/dic.nsf/dewiki/597224> (letzter Zugriff: 10.07.2019).

29 Frederik Schindler, Letzte Überlebende der Weißen Rose: Traute Lafrenz wird endlich geehrt, TAZ, Online-Publikation, 05.05.2019. In: <https://taz.de/Letzte-Ueberlebende-der-Weissen-Rose/15589549/> (letzter Zugriff: 10.07.2019).

Weitere Informationen:

Zum 101-jährigen Geburtstag von Margaretha Rothe veröffentlicht ihr Neffe Gunther Staudacher voraussichtlich am 13.06.2020 seine Nachforschungen in dem Buch „Margaretha Rothe und ihr Umfeld - Aspekte der Hamburger Weißen Rose“. Wir danken ihm für die freundliche Bereitstellung von Informationen.

3.2 Rahel Liebeschütz-Plaut

Dr. med. Doris Fischer-Radizi

Rahel Liebeschütz-Plaut war die erste Ärztin, die 1923 an der Medizinischen Fakultät des Krankenhauses Eppendorf in Hamburg habilitiert wurde und die dritte habilitierte Ärztin in Deutschland überhaupt. Als Jüdin verlor sie 1933 durch die antisemitische Politik der Nationalsozialisten ihre Lehrbefugnis an der Universität und 1938 wurde ihr, wie allen jüdischen Ärzten, die Approbation aberkannt. Sie durfte sich nur noch „Heilerin“ nennen. Nach der Reichspogromnacht 1938 emigrierte sie mit ihrer Familie nach Großbritannien. 1989 wurde sie als Ehrengast zum 100-jährigen Bestehen des Krankenhauses eingeladen und konnte im Alter von 95 Jahren noch ihre Rehabilitierung erfahren. Ihre letzten Lebensjahre verbrachte sie bei ihrer Tochter. Am 22. Dezember 1993 verstarb sie dort im Alter von 99 Jahren.



Rahel Plaut links mit Eltern und Geschwistern, 1916.

Rahel Plaut stammte aus einer jüdischen Familie, die es im Rahmen der Judenemanzipation des 19. Jahrhunderts zu Wohlstand gebracht hatte. In jeder Generation leisteten ihre Vorfahren außerordentliches. Ihr Großvater Gustav Plaut rettete den Schatz des Sachsenkönigs 1866 im Deutschen Krieg und war ein erfolgreicher Bankier in Leipzig. Ihr Vater Hugo Carl Plaut war ein bekannter Bakteriologe, der als erster die nach ihm benannte Angina-Plaut-Vincent beschrieb.¹ Auch von Seiten der Mutter waren die Vorfahren zu Wohlstand gekommen. Ihr Großvater Rudolph Brach hatte in Texas ein Vermögen verdient, bevor er 1866 in Paris Friederike Feist-Belmont, genannt Fides, heiratete.² Sie stammte aus der Familie Feist-Belmont, die eine noch heute bekannte Sektkellerei betreiben.

Ihre Großeltern wie ihre Eltern zogen wegen des antisemitischen Klimas in Leipzig 1887 beziehungsweise 1897 nach Hamburg. Der Vater begründete 1913 im Universitätskrankenhaus Eppendorf ein bakteriologisch-mykologisches Labor. Sie wohnten in der Neuen Rabenstraße 21 in Alsternähe und im Sommer in ihrem Haus in Dockenhuden.³ Mit ihren Geschwistern Theodor, Hubert und Carla wuchs sie in enger Gemeinschaft auf. Die Eltern organisierten den Unterricht zu Hause, stellten Lehrer ein und unterrichteten selbst Deutsch und Geschichte, um ihre Kinder vor antisemitischem Gedankengut zu schützen. Der Vater rezitierte am Frühstückstisch Gedichte. Abends lasen die Eltern gemeinsam klassische Dramen vor oder führten sie mit dem Puppentheater der Kinder auf.⁴ Die Mädchen spielten mit den Jungen „wilde Gartenspiele“. Beide Mädchen wollten wie die Brüder Abitur machen und studieren. Was für die Jungen selbstverständlich war, war für die Mädchen Neuland. Helene Lange war es 1893 nach langen Kämpfen gelungen, die Genehmigung für die ersten privaten Kurse für Mädchen zur Erlangung der Hochschulreife zu erhalten. Als 1896 sechs Frauen erstmals das Abitur bestanden, bildeten sich in allen größeren Städten Frauenvereine mit dem Ziel, Mädchen die Möglichkeit zum Abitur zu eröffnen. In Hamburg gründete der Verein „Frauenbildung, Frauenstudium“ 1902 privat das erste Realgymnasium, das dann von der Stadt auch unterstützt wurde.⁵ Als Rahel Plaut dort 1909 in die Untertertia eingeschult wurde, hatte der erste Kurs gerade die Abiturprüfungen absolviert.⁶

1 Carl Schirren: Die Entwicklung der Mykologie in Hamburg am Beispiel von H. C. Plaut und H. Rieth, *Omni-Med-Verlag*, Hamburg 2004, S. 13.

2 Rahel Liebeschütz-Plaut: Hugo Carl Plaut, Part I, 1858-1890, o. O. 1976 [Typoskript, privately printed 1976, reproduced by Printique, London 1989, Hamburger Bibliothek für Universitätsgeschichte, Ordner Rahel Liebeschütz-Plaut], S. 1ff.

3 Rahel Liebeschütz-Plaut: Hugo Carl Plaut Part II, 1890-1928, o. O. 1977 [Typoskript, Hamburger Bibliothek für Universitätsgeschichte, Ordner Rahel Liebeschütz-Plaut], S. 11ff.

4 Rahel Liebeschütz-Plaut: Rachel & Theodor. The Plaut Family, 1888-1948, England 1948, [mit Anmerkungen von Wolfgang Liebeschütz von 2009, Typoskript, Privatarchiv Maggie Carver, Winchester], S. 1ff.

5 Franz R. Bertheau: Chronologie zur Geschichte der geistigen Bildung und des Unterrichtswesens in Hamburg von 1831-1912, Gräfe, Hamburg 1912, S. 242.

6 Elke Kleinau: Bildung und Geschlecht. Eine Sozialgeschichte des höheren Mädchenschulwesens in Deutschland vom Vormärz bis zum Dritten Reich, Dt. Studienverlag, Weinheim 1997 (Frauen- und Geschlechterforschung in der historischen Pädagogik, 2), S. 38.



Rahel Plaut wandert mit Komilitoninnen, ca 1915.

Im Sommersemester 1900 konnten sich erstmals Frauen regulär an den Universitäten in Heidelberg und Freiburg immatrikulieren. Als Rahel Liebeschütz-Plaut im Wintersemester 1913/14 in Freiburg das Zoologie Studium begann, waren 6,4 Prozent der Studierenden in Deutschland weiblich.⁷ Die Eltern unterstützten das Studium ihrer Töchter.

Nach einem Semester wechselte sie zum Medizinstudium, weil sie nicht nur theoretisch-wissenschaftlich arbeiten wollte. Rahel Plaut genoss ihre Freiheiten als Studentin. Sie trat dem „Freiburger Studentinnenverein“⁸ bei und ging mit ihren Kommilitoninnen am Wochenende im Schwarzwald wandern. Die Gruppe hatte in den Bergen eine Hütte gemietet, so dass sie dort übernachten konnten. Männer waren nicht erlaubt. Sie wollten keine Liebschaften, das hätte die Frauen in ihrer Unabhängigkeit beeinträchtigt.⁹ Im Studium belegte sie zusätzlich Kurse in chemischer Analyse und Histologie um wissenschaftliches Arbeiten zu lernen.¹⁰ Obwohl die meisten Professoren damals noch das Frauenstudium ablehnten, waren sie im Krieg froh gewesen, dass die Frauen studierten. Die Zahl der männlichen Studenten war um 80 Prozent gesunken. 1917 waren von den

7 Marianne Koerner: Auf fremdem Terrain. Studien- und Alltagserfahrungen von Studentinnen 1900 bis 1918, Didot-Verlag, Bonn 1997, S185ff.

8 Ebd., S. 147.

9 Astrid Dageförde: Interview mit Rahel-Liebeschütz-Plaut, o. O. 1985 [Typoskript, Hamburger Bibliothek für Universitätsgeschichte, Ordner Rahel Liebeschütz-Plaut], S. 14.

10 Rahel Liebeschütz-Plaut: Lebenslauf 15. Oktober 1925, [Manuskript, Staatsarchiv Hamburg, 361-6 Hochschulwesen – Dozenten- und Personalakten], S. 1.



Rahel Plaut mit Kommilitoninnen, 1918.

17.212 Studierenden in Deutschland 6.030 Frauen.¹¹ Sie studierte noch in Kiel und Bonn, wo sie im Frühjahr 1918 ihr Staatsexamen bestand und promoviert wurde.¹²

Im Sommer 1918 begann sie als Medizinalpraktikantin im Israelitischen Krankenhaus und übernahm dort wegen Personalmangel bereits alle Aufgaben einer Assistenzärztin. Von ihrem Chef und Lehrer, dem Internisten Siegfried Korach lernte sie viel bei den täglichen Patientenbesprechungen und bewunderte seinen Einsatz, denn bei schwerkranken Patienten kam er abends nochmal ins Krankenhaus.¹³ Trotzdem wechselte sie auf Anraten des Vaters zum Eppendorfer Krankenhaus in die I. Medizinische Abteilung des Direktors Ludolph Brauer und betreute dort zwei Frauenstationen und zwei Kinderstationen. Als Brauer 1919 aus der Kriegsgefangenschaft kam, entließ er alle Assistenten, die nicht als Soldaten im Krieg gewesen waren und die wenigen Frauen, um Kriegsheimkehrern Platz zu machen.¹⁴

Der Leiter des Physiologischen Instituts, Otto Kestner (1873–1953), bot ihr daraufhin die neu genehmigte Assistentenstelle in seinem Labor an, wo sie schon eine Forschungsarbeit angefangen hatte. Kestner war mit ihren Eltern befreundet, auch Kestner war

¹¹ Wie Anm. 48, S. 298 f.

¹² Wie Anm. 51, S. 1.

¹³ Rahel Liebeschütz-Plaut: Erinnerungen an das Krankenhaus der Deutsch-Israelitischen Gemeinde in Hamburg, o. O. und o. J. [unvollständiges Typoskript, Privatarchiv Maggie Carver, Winchester], S. 3-5.

¹⁴ Wie Anm. 44, S. 78-86.

jüdischer Herkunft, hatte sich aber taufen lassen und seinen Namen von Cohnheim auf Kestner geändert. Gerade ihr Außenseiterstatus als Frau und Jüdin hatte Rahel Plaut zu einem Arbeitsplatz mit Habilitationsmöglichkeiten geführt.¹⁵ Und obwohl sie nicht durch freien Willen zur Wissenschaft gekommen war, sondern „durch die Umstände“;¹⁶ wurde sie eine engagierte Wissenschaftlerin. Sie fühlte sich von ihrem Chef, zu dem sie ein freundschaftliches Verhältnis hatte, genauso gefördert wie die anderen Mitarbeiter, mit denen sie, wie mit ihrem Chef, einige Projekte gemeinsam erforschte und publizierte.¹⁷

In nur acht Jahren veröffentlichte sie 26 wissenschaftliche Arbeiten, einschließlich Ihrer Habilitationsschrift über „Beobachtungen zur Sperrung des Skelettmuskels“, die sie 1923 anfertigte.¹⁸ Mit Otto Kestner schrieb sie einen Beitrag über die „Physiologie des Stoffwechsels“ für den Sammelband „Handbuch der vergleichenden Physiologie“.

Erst 36 Jahre später, 1959, folgte ihr Dr. Hedwig Wallis, eine Hamburger Kollegin, die mit einer Arbeit im Fach Kinderpsychosomatik habilitiert wurde.¹⁹

Nach ihrer Heirat mit dem Historiker Hans Liebeschütz am 4. Juli 1924 musste sie ihre Stelle als Assistenzärztin im Physiologischen Institut wegen einer Verordnung des Hamburger Senats aufgeben, die bestimmte, dass verheiratete Frauen in ihrem Ehemann einen Haushaltsvorstand hätten, der für den Unterhalt zuständig sei.²⁰ Sie führte ihre Forschungsprojekte noch zu Ende. Ihr letzter Beitrag, den sie gemeinsam mit Herrmann Schadow verfasste, erschien 1927 in Pflüger's Archiv. 1925 eröffnete sie in ihrem Wohnhaus in der Neuen Rabenstraße 21 eine Privatpraxis. Sie beschränkte sich auf die Diagnostik und Behandlung von Stoffwechselerkrankungen und arbeitete nur auf Überweisung von Kollegen. Trotz der Geburt dreier Kinder setzte sie ihre Lehrtätigkeit als Privatdozentin fort und hielt weiterhin Vorlesungen, die immer gut besucht waren. Im Juli 1933 verlor Rahel Liebeschütz-Plaut als »Nichtarierin«, ebenso wie Otto Kestner, ihre Lehrbefugnis, sodass sie nicht mehr im Vorlesungsverzeichnis der Hamburgischen Universität stand.²¹

Im Eppendorfer Krankenhaus erlebte sie außerhalb des Physiologischen Instituts frauenfeindliche Ablehnung und Ausgrenzung. Das Betreten des Casinos, in dem die männlichen Ärzte zu Mittag aßen und auch ihre Freizeit verbrachten, war den Ärztinnen verboten. Bereits als Medizinalpraktikantin und später als Privatdozentin saß sie in der Kantine am Frauentisch. Es gab nur einen kleinen Tisch für die Frauen neben dem großen Tisch

15 Wie Anm. 50, S. 4-5.

16 Ebd., S. 5.

17 Rahel Liebeschütz-Plaut: Tagebuch 1. Juni 1927 [Privatarchiv, Maggie Carver, Winchester].

18 Ebd.

19 Ebd., S. 67 f.

20 Eva Brinkschulte: Spurensuche – Erste Ärztinnen in Hamburg und am UKE. Zur Geschichte der Arbeits- und Lebenswelt der Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen am Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf 1889-2014, Medizinhistorisches Museum, Hamburg 2014, S. 53.

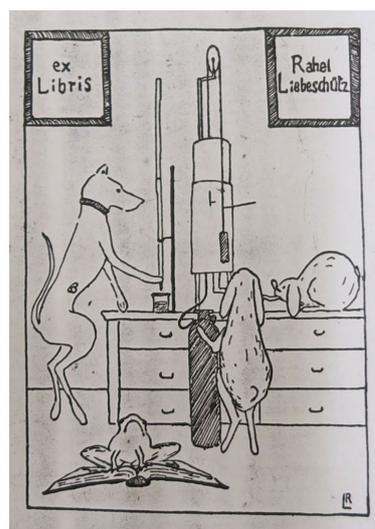
21 Hamburgische Universität, Verzeichnis der Vorlesungen, Wintersemester 1933 /34, Hamburg 1933.

für Praktikanten und Volontäre. Einmal wurde sie von einem Assistenzarzt ans Telefon im Casino gerufen, der daraufhin Strafe zahlen musste, weil er sie hereingelassen hatte.²²

Sie führte das frauenfeindliche Verhalten auf die Burschenschaften zurück. »Und als Frauen waren wir alle sehr gegen die Gesinnung. Die grüßten uns auch nicht auf dem Terrain.« Deshalb »waren nicht viele Frauen da, die Frauen gingen meistens lieber nach Sankt Georg oder Barmbek, weil eben in Eppendorf dieser unangenehme Eppendorfer Ton war«.²³

Rahel Liebeschütz-Plaut emigrierte mit ihrer Familie im Dezember 1938 nach Großbritannien, wo der älteste Bruder Theoder Plaut sie in Empfang nahm. Er war schon 1933 emigriert. Nach dem Krieg blieben sie dort, weil die Kinder studierten und sich gut eingelebt hatten. Sie besuchten regelmäßig ihre alten Freundinnen und Freunde in Deutschland, die während der Zeit des Faschismus zu ihnen gestanden hatten. Hans Liebeschütz arbeitete bis zu seiner Pensionierung 1960 an der Universität Liverpool. Ihr Haus nannten sie nach ihrem alten Wohnort Dockenhuden.

Im Medizinhistorischen Museum des Universitätsklinikums Eppendorf hat sie seit dem 14. Juni 2019 im Gebäude N 30 im Raum „Ärztin werden“ einen festen Platz zu den Themen wissenschaftliches Arbeiten, Habilitation, Frauenstudium und Entrechtung der Jüdinnen und Juden durch die nationalsozialistische Diktatur. Ihre autobiografischen Aufzeichnungen über die Zeit von 1932 bis 1938 sind gerade veröffentlicht worden.²⁴



Rahel Plaut, Ex Libris

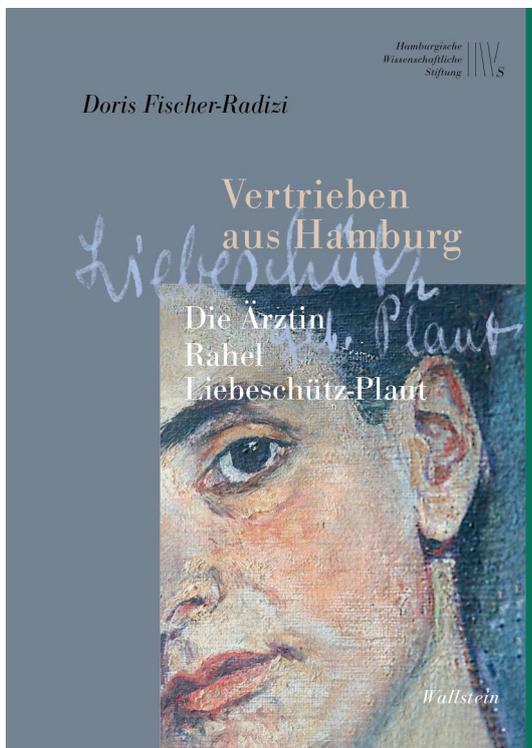
²² Wie Anm. 50, S. 12.

²³ Ebd., S. 13.

²⁴ Doris Fischer-Radizi: Vertrieben aus Deutschland. Die Ärztin Rahel Liebeschütz-Plaut, Wallstein, Hamburg, 2019.

Die Autorin

Doris Fischer-Radizi, geb. 1956, Fachärztin für Allgemeinmedizin, bis 2013 niedergelassen in Hamburg. Promoviert über Ehe und Sexualberatungsstellen in der Weimarer Republik und wieder angeknüpft an medizinhistorische Themen durch die ehrenamtliche Mitarbeit am Medizinhistorischen Museum des Universitätskrankenhauses Eppendorf. Veröffentlichungen über Ärztinnen in der Medizin, Arbeiten zu Genderaspekten in der Medizin und der Sichtweise des weiblichen Körpers durch die medizinische Wissenschaft.





4 Programme an der Medizinischen Fakultät

Zur Herstellung von Chancengleichheit sind im Gleichstellungsplan der Medizinischen Fakultät verschiedene Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Personals und im Hinblick auf Führungspositionen verankert. Diese haben ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis und die Förderung von Diversitätsaspekten, den Ausbau der Genderkompetenzen von Fach- und Führungskräften sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zum Ziel. Um diese Vorhaben umsetzen zu können, werden verschiedene Programme an der Medizinischen Fakultät installiert, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützen und ihnen Kompetenzen vermitteln sollen. Die Programme richten sich an Studierende, sind zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen gedacht und bieten Unterstützung bei Habilitation und Professur. Bisher konzentrieren sich die Programme vor allem auf die Förderung von Frauen plus divers. Seit 2019 wird das Programm Forschungsfrei für Klinikerinnen auch für Personen ausgeschrieben, deren Biographie durch eine oder mehrere Diversitätskategorie/n geprägt ist. Einzelne dieser Fördermaßnahmen werden im Folgenden detaillierter dargestellt und mit Erfahrungsberichten ehemaliger Teilnehmerinnen komplementiert.

4.1 Programme für Studierende

a) Rolfig-Stiftung

Die Rolfig-Stiftung fördert sehr erfolgreiche bedürftige Medizinstudentinnen mit einer einmaligen Studienbeihilfe. Die Gleichstellungsreferentin der Medizinischen Fakultät Elke Mätschke empfiehlt in Kooperation mit dem Vorsitzenden des Freundes- und Förderkreises dem Stiftungsvorstand ausgewählte Bewerberinnen. Die Stiftung entscheidet jährlich über die Vergabe der Mittel. Bis 2017 konnten insgesamt 66 Stipendiatinnen mit insgesamt 110.100€ finanziell unterstützt werden.

b) Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in der Orientierungswoche für Studierende aus dem ersten Semester

Im Jahr 2018 hat sich das Gleichstellungsreferat erstmalig im Rahmen der Orientierungswoche bei den neuen Studierenden vorgestellt. Damit sollen schon von Beginn des Studiums hilfreiche Informationen vermittelt und der Kontakt zu den Studierenden hergestellt werden.

4.2 Coaching- und Vernetzungsangebote

a) Agathe-Lasch-Coaching plus divers

Das nach der ersten Hamburger Professorin benannte, fakultätsübergreifende Agathe-Lasch-Coachingprogramm, wurde 2013 zur Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen gestartet und 2017 um den Gedanken der Diversitätsförderung erweitert. Das Agathe-Lasch-Coaching plus divers der Universität Hamburg bietet die Möglichkeit, Themen aus dem Arbeitsalltag und Fragen der beruflichen Positionierung im Rahmen von Einzelcoachings zu reflektieren.

Das Programm richtet sich an Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdoktorandinnen und seit 2017 unter Diversitätsgesichtspunkten auch speziell an Personen

- mit einer länger andauernden physischen oder psychischen Beeinträchtigung bzw. Krankheit oder einer Behinderung,
- mit Familienaufgaben, die in die Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen eingebunden sind und für die Vereinbarkeit ein vordringliches Thema ist,
- die aus dem Ausland an die Universität Hamburg kommend ihre Erfahrungen im deutschen Wissenschaftssystem reflektieren möchten.

Anders als in Gruppenformaten haben Teilnehmerinnen im Rahmen dieses Programms die Möglichkeit, ein lösungsorientiertes Beratungsangebot in Anspruch zu nehmen, das sich ganz an ihren individuellen Anliegen, Zielen und Interessen ausrichtet und durch die Zusammenarbeit mit externen Coaches einen geschützten Rahmen gewährleistet. Persönliche Anliegen und Veränderungsprozesse können individuell besprochen und in der Umsetzung begleitet werden. Thematisch kann es beispielsweise um Erfahrungen mit den eigenen Führungskompetenzen im wissenschaftlichen Alltag, den Umgang mit Barrieren und Stereotypen sowie um Fragestellungen im Zusammenhang mit der Karriereplanung und Work-Life-Balance gehen. Es besteht auch die Möglichkeit für nicht deutschsprachige Coachees ein Coaching-Angebot in englischer Sprache in Anspruch zu nehmen.

Coachees des Programms haben die Möglichkeit, innerhalb eines Jahres kostenfrei etwa drei flexible Einzelcoachings im Umfang von 60 Minuten in Anspruch zu nehmen. Die Auswahl der Coaches erfolgt durch die Universität Hamburg und individuell nach gemeinsamer Abstimmung mit den Coachees. Im Rahmen einer Kick-Off-Veranstaltung können sich die Coaches, als auch die anderen Coachees des Programms kennenlernen. Darüber hinaus werden Vernetzungsveranstaltungen mit hochkarätigem Input angeboten. Für weitere Informationen: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/agate-lasch-coaching.html>

b) Scientific Lunch Club

Um den Anteil der berufungsfähigen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen wurde ein Seminarprogramm für PDlerinnen durch das Gleichstellungsreferat etabliert, das speziell Karriereplanung, Bewerbungsstrategien, Networking und effiziente Nutzung von Forschungsförderungsmaßnahmen beinhaltet. Der „Scientific Lunch Club“, eine Gruppe von PDlerinnen, trifft sich monatlich zum Austausch über karriererelevante Themen wie Drittmittelinwerbung, Publikationen, Karrierewege und -strategien, Erfahrungen auf dem Weg „nach oben“, Networking, Arbeit & Familie, und den Themen, die die Teilnehmerinnen mit einbringen möchten. Ziel ist, sowohl die gegenseitige Unterstützung bei der Optimierung des eigenen Outputs, als auch die Entwicklung von gemeinsamen Forschungsstrategien und -perspektiven.

4.3 Auf dem Weg zur Habilitation und Professur

a) Prof. Dr. med. Weisel über Ihren Werdegang

Wenn man mich zu Beginn meines Werdegangs gefragt hätte, ob ich mir je vorstellen könnte, Mitglied einer Gleichstellungskommission zu werden oder in einen Arbeitskreis „Frauen“ der eigenen Fachgesellschaft einzutreten, hätte ich – wahrscheinlich sogar mit einem gewissen Entsetzen in meinem Blick – abgewunken. Meinen akademischen Werdegang habe ich größtenteils an der Universität Tübingen vollzogen. Im Laufe meines Karriereweges, mit der Habilitation und als berufstätige Mutter von zwei Kindern habe ich durch eigene Erfahrungen und auch der Erfahrung von Kolleginnen und Kollegen gelernt, dass eine Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Akademia noch lange keine Selbstverständlichkeit ist. Und so habe ich begonnen, mich in die genannten Gremien einzubringen und selbst aktiv zu werden. Erst kürzlich bin ich an das UKE gewechselt und sehe eine offene und transparente Universitätskultur, die mich sehr positiv beeindruckt hat. Sehr gerne bringe ich auch hier meine Erfahrungen aus meinem Werdegang in den entsprechenden Gremien ein. Die Besonderheit des Engagements zum Thema Gleichstellung besteht darin, dass der Erfolg dann erreicht ist, wenn man sich überflüssig macht. Und dennoch ist dieses Engagement essentiell. Heute mehr denn je. Wir blicken auf eine Medizin, die zunehmend weiblich wird. Wenn wir Exzellenz in der Medizin für die Zukunft gewährleisten möchten, dann dürfen wir es uns nicht erlauben, wesentliches Know-how zu verlieren oder ungenutzt zu lassen. Der wichtigste Schritt zu einer Gleichstellung in der Akademia ist aber auch gleichzeitig der Schwierigste: Gleichstellung verlangt, jeden Tag ganz bewusst Diversität zuzulassen, zu leben und als etwas Positives, Bereicherndes und Unerlässliches für das gemeinsame Fortkommen und den gemeinsamen Erfolg zu empfinden.



Prof. Dr. med. Katja Weisel,

Oberärztin
Fachärztin für Innere
Medizin und Hämatologie
und Onkologie
Fachärztin für Innere
Medizin

Zentrum für Onkologie
II. Medizinische Klinik
und Poliklinik (Onkologie,
Hämatologie,
Knochenmarktransplantation
mit Abteilung für Pneumologie)

Forschungsschwerpunkte:
Multiples Myelom
Amyloidose
Maligne Lymphome
Klinische Studien

b) Beispiele von Werdegängen: Prof. Dr. med. Margit Fisch, Prof. Dr. med. Sigrid Harendza, Prof. Dr. rer. nat. Meliha Karsak, Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller



Prof. Dr. med. Margit Fisch,
Klinikdirektorin
Stellvertretende
Zentrumsleiterin
Fachärztin für
Urologie

Zentrum für
Operative Medizin
Klinik und Poliklinik
für Urologie

Forschungsschwer-
punkte: Rekonstruk-
tive Urologie, Onko-
logische Urologie,
Kinderurologie

Prof. Dr. med. Margit Fisch

1) Gründe für eine universitäre Laufbahn:

Kombination aus Patientenversorgung, Wissenschaft und Lehre.

Deutlich breiteres klinisches Spektrum einer Universitätsklinik im Vergleich zu Häusern der Grund- und Regelversorgung / akademischen Lehrkrankenhäusern.

Persönlicher und akademischer Werdegang:

1980 bis 1986 Studium Medizin an der Universität des Saarlandes. 12/1986 Approbation.

Chirurgisches Jahr im Ausland (Luxemburg) 1987. Promotion 1987.

Facharztausbildung an der Klinik und Poliklinik für Urologie der Johannes Gutenberg-Universität Mainz 1988-1992. Ab 9/1993 Oberärztin der Klinik. Habilitation 1995. 6/1997 bis 12/1999: Leitende Oberärztin. Während der Zeit in Mainz wissenschaftliche Kooperationen mit dem University College Dublin, Irland, und dem Center of Urology and Nephrology Mansoura, Ägypten.

1/2000 Wechsel an das AK Harburg in Hamburg: bis 5/2001 Leiterin des Schwerpunktes Kinderurologie. 6/2001 bis 12/2001 kommissarische Leiterin der Abteilung für Urologie und Kinderurologie des AK Harburg. 1/2002 bis 12/2008 Chefärztin des Urologisches Zentrum Hamburg (UZH), Abteilung für Urologie und Kinderurologie, Asklepios Klinik Harburg. APL Professur 2005.

12/2008 Wechsel an das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf als Klinikdirektorin der Klinik und Poliklinik für Urologie. Zusätzlich Chefärztin der Kinderurologie des Alto-naer Kinderkrankenhauses.

2) Unterstützung von Seiten der Uni (z. B. Programme oder Coachings):

Eine Unterstützung im Sinne von Programmen oder Coaching von Seiten der Uni gab es zu meiner Zeit nicht. Eine sehr starke Unterstützung erfuhr ich durch meinen Lehrer, Mentor und Chef, Prof. Dr. Rudolf Hohenfellner

3) Tipps und Tricks für Studierende, die eine Karriere an der Uni anstreben:

Auslandsaufenthalte während des Studiums: erweitern den Horizont und zeigen Eigeninitiative.

Studienarbeit / Promotionsarbeit / PJ in dem Fachgebiet, was angestrebt wird: damit werden hilfreiche Kontakte hergestellt. Zeigen das Interesse an einem Fachgebiet.

Promotionsarbeit sollte mit Ende des Studiums fertig gestellt / kurz vor Abschluss sein: zeigt das Interesse am und die Befähigung zum wissenschaftlichem Arbeiten. Das Gleiche gilt für Publikationen.



Prof. Dr. med. Sigrid Harendza,

Leiterin der Sektion
Ausbildungsforschung
Oberärztin
Fachärztin für Innere
Medizin und Nephrologie

Zentrum für Innere
Medizin
III. Medizinische
Klinik und Poliklinik
(Nephrologie/Rheumatologie mit
Sektion Endokrinologie)

Forschungsschwerpunkte:
Ausbildungsforschung
Nephrotisches
Syndrom
Dialyse

Prof. Dr. med. Sigrid Harendza

1) Gründe für eine universitäre Laufbahn:

Die Atmosphäre in der Arbeitsgruppe, in der ich meine Doktorarbeit angefertigt habe, war exzeptionell gut und neidfrei. Alle waren am Erkenntnisgewinn orientiert, haben sich gegenseitig unterstützt und wir hatten viel Spaß miteinander. Das hat mich motiviert, nach dem Studium an der Universität eine Stelle zu suchen.

Persönlicher und akademischer Werdegang:

Ich habe in Frankfurt am Main Humanmedizin studiert und in der Inneren Medizin am Universitätsklinikum Frankfurt am Main meine Arzt im Praktikum Zeit absolviert. Nach einem von der DFG geförderten zweijährigen Postdoktorandenaufenthalt in San Francisco war ich Ärztin in Weiterbildung in der III. Medizinischen Klinik am UKE tätig, wo ich mich auch für Innere Medizin habilitiert habe. Meine Forschungsarbeiten wurden weiterhin mit DFG Stipendien gefördert. Berufsbegleitend habe ich das Master of Medical Education Programm der Universität Bern absolviert und wurde später, nachdem ich schon einige Jahre als Oberärztin tätig war, auf eine W3 Professur für Innere Medizin und Ausbildungsforschung an der Medizinischen Fakultät der Universität Hamburg berufen, wo ich seither die Sektion Ausbildungsforschung in der III. Medizinischen Klinik leite.

2) Unterstützung von Seiten der Uni (z. B. Programme oder Coachings):

Nach meiner Habilitation erhielt meine Abteilung eine Stelle für ein Jahr aus dem Förderprogramm für Habilitationen von Frauen. Die Studiengebühren des Master of Medical Education Programms wurden von der Medizinischen Fakultät übernommen.

3) Tipps und Tricks für Studierende, die eine Karriere an der Uni anstreben:

Finden Sie ein Gebiet, das Ihnen Freude macht, ganz egal, wer oder was Sie dazu motiviert hat. Wichtig ist, dass Ihre Betreuerin oder Ihr Betreuer Sie dabei unterstützt, was SIE wichtig finden. Arbeiten Sie also kein „Karriereprogramm“ ab, sondern bleiben Sie neugierig und finden Sie ein unterstützendes Umfeld für das, was Sie gern machen möchten. Dass dies trotz aller hilfreichen Programme viele Extrastunden kosten wird, ist unvermeidlich, aber es lohnt sich.

Prof. Dr. rer. nat. Meliha Karsak

1) Gründe für eine universitäre Laufbahn:

An der Universität kann ich in einem interdisziplinären Umfeld an von mir bestimmten Fragestellungen forschen. Und das ist etwas Großartiges!

Persönlicher und akademischer Werdegang:

Als Diplom-Chemikerin habe ich bei Prof. M. Schachner in der molekularen Neurobiologie in Hamburg promoviert, bevor ich als Postdoktorandin zu Prof. A. Zimmer nach Bonn gewechselt bin, um am endogenen Cannabinoidsystem zu forschen. Meine eigene Forschungsgruppe konnte ich als Juniorprofessorin an der Universität Ulm aufbauen. Die Unterstützung von der Universität war besonders wichtig, da in dieser Zeit mein Sohn geboren wurde und meine Tochter gerade erst 2 Jahre alt war. Im Jahr 2015 habe ich eine W2-Professur am UKE im Zentrum für Molekulare Neurobiologie angetreten.

2) Unterstützung von Seiten der Uni (z. B. Programme oder Coachings):

An allen drei universitären Standorten (Bonn, Ulm und Hamburg) habe ich von speziellen Programmen profitiert. Hier sind insbesondere das Mentoring-Programm „Metra“ an der Uni Bonn und die hervorragende Unterstützung durch den Familienservice in Ulm zu nennen. Durch die frühe Anbindung als Projektleiterin an die Graduiertenschule der Exzellenzinitiative der DFG gelang es mir so in Ulm, mich schnell und effektiv innerhalb der Universität zu vernetzen. In Hamburg wird meine Karriere durch das Professorinnenprogramm II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unterstützt.

3) Tipps und Tricks für Studierende, die eine Karriere an der Uni anstreben:

Eine aktive Teilnahme an Verbundprojekten z. B. im Rahmen einer Doktorarbeit kann eine schnelle Vernetzung ermöglichen. Ich empfehle, möglichst frühzeitig eigene Daten auf Kongressen in Form von Postern oder Vorträgen zu präsentieren und sich auf Stipendien und Programme mit ideeller Förderung zu bewerben.



Prof. Dr. rer. nat. Meliha Karsak,
Forschungsgruppenleiterin

Zentrum für Molekulare Neurobiologie (ZMNH)
Forscherguppe Neuronale und Zelluläre Signaltransduktion



Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller,
Professur Genomik
und Systemmedizin,
DZHK Professorin

Leitung Forschung
Allg. und Interv.
Kardiologie

Stellv. Gleichstel-
lungsbeauftragte

Universitäres Herz-
und Gefäßzentrum
UKE Hamburg
Klinik und Poliklinik
für Allgemeine und
Interventionelle
Kardiologie

Forschungsschwer-
punkte: Molekulare
Kardiologie, Genomik
und Systemmedizin

Prof. Dr. rer. nat. Tanja Zeller

1) Gründe für eine universitäre Laufbahn:

- Bestreben, neuen, interessanten Dingen auf den Grund zu gehen
- Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten

Persönlicher und akademischer Werdegang:

- Studium der Biologie
- Promotion im Bereich der Molekularbiologie
- Wechsel in den medizinischen Bereich: „Kardiovaskulär Physiologie“ sowie „Molekulare Kardiologie“
- Gruppenleiter „Molekulare Kardiologie“
- W2 Professur „Molekulare Kardiologie- Genomik und Systemmedizin“

2) Unterstützung von Seiten der Uni (z. B. Programme oder Coachings):

- Mentoring Programm
- Individuelles Coaching
- Academic Leadership Programme
- DZHK Coaching Programme

3) Tipps und Tricks für Studierende, die eine Karriere an der Uni anstreben:

- Spaß an der Arbeit
- Durchhaltevermögen

c) Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm: Ein Erfahrungsbericht

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in den Führungspositionen zu erhöhen, wurde im Jahr 2008 ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Habilitation etabliert. Im Oktober 2014 wurde das Programm nach der ersten habilitierten Frau der Fakultät benannt: Rahel Liebeschütz Plaut-Mentoringprogramm. Zielgruppe dieses Förderprogramms sind die Klinikerinnen und Postdoc Wissenschaftlerinnen des UKE. Nach schriftlicher Bewerbung und einem Auswahlverfahren erhalten die Teilnehmerinnen eine persönliche Mentorin an die Seite, besuchen verschiedene Seminare und profitieren von begleitenden Coachings. Darüber hinaus vernetzen sich die Mentees in Workshops und widmen sich gemeinsam Themen wie Karriereplanung, Führung, Kommunikation und Vereinbarkeitsfragen. Das Programm wird derzeit überarbeitet.

Erfahrungsbericht von PD Dr. Sarah Biedermann:

In Deutschland sind derzeit nur vier der 34 psychiatrischen Lehrstühle von Frauen besetzt.¹ Am UKE sind im Zentrum für psychosoziale Medizin, indem auch ich arbeite, nur Männer auf Direktoriumsposten. Das ist umso erstaunlicher, da die „Psycho-Fächer“ als stereotyp weiblich gelten. Auch wenn ich im Studium und der Assistenzarzt- und -ärztinnenzeit nie wirklich das Gefühl hatte aufgrund meines Geschlechts benachteiligt zu sein, scheint sich die gläserne Decke unter der Führungsetage hartnäckig zu halten. In einer Weise, dass selbst in von Frauen dominierten Fächern, Männern der Zutritt zu Führungspositionen deutlich erleichtert zu sein scheint. Sich dessen bewusst zu werden und daran auch etwas zu ändern, ist das Ziel des Rahel-Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramms. Das Programm basiert auf regelmäßigen Kursen, einem Coaching und dem Kernstück: Dem Beziehungsaufbau zu einer Mentorin. Ich persönlich habe nicht nur von den Erfahrungen meiner Mentorin profitieren dürfen, sondern sie teilte auch äußerst großzügig ihre beruflichen Kontakte mit mir. Eine äußerst wertvolle Erfahrung, ist der Mangel an günstig genutzten Netzwerken doch einer der wichtigsten „Vorwürfe“, der Frauen gemacht wird.

Wir Mentees der vierten Staffel des RLPM treffen uns noch immer regelmäßig und der Kontakt und Austausch mit ihnen hat das Mentoring-Programm für mich besonders wertvoll gemacht. Das Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Führungskräften in der Medizin mag viele Gründe haben. Einer davon ist sicher auch die immer noch unterschiedliche Belastung der Geschlechter in der „Rushhour des Lebens“, oder anders gesagt: beim Kinderkriegen hört die Gleichberechtigung auf. Viele von uns Mentees haben inzwischen Kinder bekommen und ich bewundere das Selbstbewusstsein und den starken Willen mit dem sie heute um Führungspositionen kämpfen. Dafür ist das RLPM sicherlich zumindest mitverantwortlich.



PD Dr. med.
Sarah Biedermann,
Oberärztin

Station für Persönlichkeits- und Traumafolgestörungen
Spezialambulanz für Persönlichkeits- und Belastungsstörungen

Forschungsschwerpunkte: Experimentelle Psychopathologie; biologische Psychiatrie, Verhaltens- und Sexualforschung bei affektiven, Persönlichkeits- und Traumafolgestörungen

¹ Lehrstuhlinhaber für Psychiatrie und Psychotherapie e. V., Online-Publikation, in: <http://www.uni-lipps.de/Mitglieder/mitglieder.html> (letzter Zugriff: 15.07.2019).

d) Forschungsfrei für Klinikerinnen plus Divers stellt sich vor

Frauen und Personen, die eine Habilitation in einem klinischen Fach anstreben, erhalten eine zusätzliche flexible Forschungszeit von sechs bis zwölf Monaten. In dieser Zeit sind sie von Lehre, Krankenversorgung und administrativen Aufgaben freizustellen, um ihrer Forschung nachzugehen. Finanziert werden die Kosten der Freistellung aktuell aus den Mittel des Dekanats. Für das Zusatzmodul Divers können sich z.B. auch diejenigen bewerben, die zusätzliche familiäre Verpflichtungen, wie die Pflege von Angehörige, haben.

Erfahrungsberichte



Dr. med. Christina Charlotte Rolling, seit 05/2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin in der II. Medizinischen Klinik am UKE; Fachärztin für Innere Medizin mit Zusatzbezeichnung Hämostaseologie.

Forschungsschwerpunkt: Erworbene Koagulopathien

Aktuell mit einem DFG-Forschungsstipendium in New York an der NYU.

Dr. med. Christina Rolling:

Eher zufällig habe ich beim Lesen des UKE-Newsletters vom Förderprogramm „Zusätzliche Forschungszeiten für Klinikerinnen“ erfahren und daraufhin sofort beschlossen mich zu bewerben. Kurz zu meinem Werdegang: Bereits als Studentin habe ich mich für experimentelle medizinische Forschung interessiert, jedoch geglaubt, dass eine wissenschaftliche Laufbahn neben Klinikalltag und Familienleben nicht machbar sei. Aufgrund dieser Fehleinschätzung habe ich mich daher in den ersten zwei Jahren meiner Assistenzarztzeit komplett auf die klinische Ausbildung konzentriert, dabei dann jedoch ein großes Interesse an erworbenen Gerinnungsstörungen bei Malignomen entwickelt und mich mit nun gesunkener Hemmschwelle wieder an die translationale Forschung herangewagt.

Als ich 2016 meine Unterlagen zum Förderprogramm einreichte, war ich Mitarbeiterin in der Arbeitsgruppe „Experimentelle Hämostaseologie“ von Prof. Florian Langer, mit meinem ersten Kind schwanger und hatte folgenden Plan im Kopf: Nach meiner Elternzeit (welche ich mir mit meinem Mann geteilt habe) beruflicher Wiedereinstieg in Vollzeit, davon die ersten sechs Monate ins Labor, um auf Vorarbeiten beruhende Forschungsprojekte zu etablieren und zu intensivieren. Dies wurde mir dank des positiven Förderbescheid, der steten Unterstützung seitens Prof. Florian Langer und Prof. Carsten Bokemeyer sowie der UKE-Kita ermöglicht.

Ich bin sehr dankbar für diese Freistellung und würde sie daher uneingeschränkt jeder forschenden Ärztin empfehlen. Meine Forschungsförderung war mit ausschlaggebend, dass ich nach Erreichen meiner Facharztbezeichnung für Innere Medizin und Hämostaseologie und nach Geburt meines zweiten Kindes nun an der NYU zu Monozyten- und Thrombozyteninteraktionen bei Inflammation forsche.

Folgende Empfehlungen/Erfahrungen für angehende Studentinnen/Klinikerinnen würde ich zudem weiterzugeben:

- Die wichtigste Entscheidung einer Karriere ist die Wahl des richtigen Partners (frei nach Sheryl Sandberg) > gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit, gegenseitige Unterstützung.
- Stets Augen und Ohren offenhalten für individuelle Fördermöglichkeiten.
- Die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Klinik und Privatleben verlangt eine hohe intrinsische Motivation und kann durchaus schmerzhaft sein.
- Ich habe viele Kolleginnen, die Beruf und Familie meistern und mich inspirieren und motivieren.

PD Dr. med. Angela Plass-Christl,

Forschungskooperation mit der Sektion Child Public Health, Prof. Ravens-Sieberer am UKE

Forschungsschwerpunkte: transgenerationale Weitergabe psychischer Erkrankungen in klinischen und epidemiologischen Stichproben

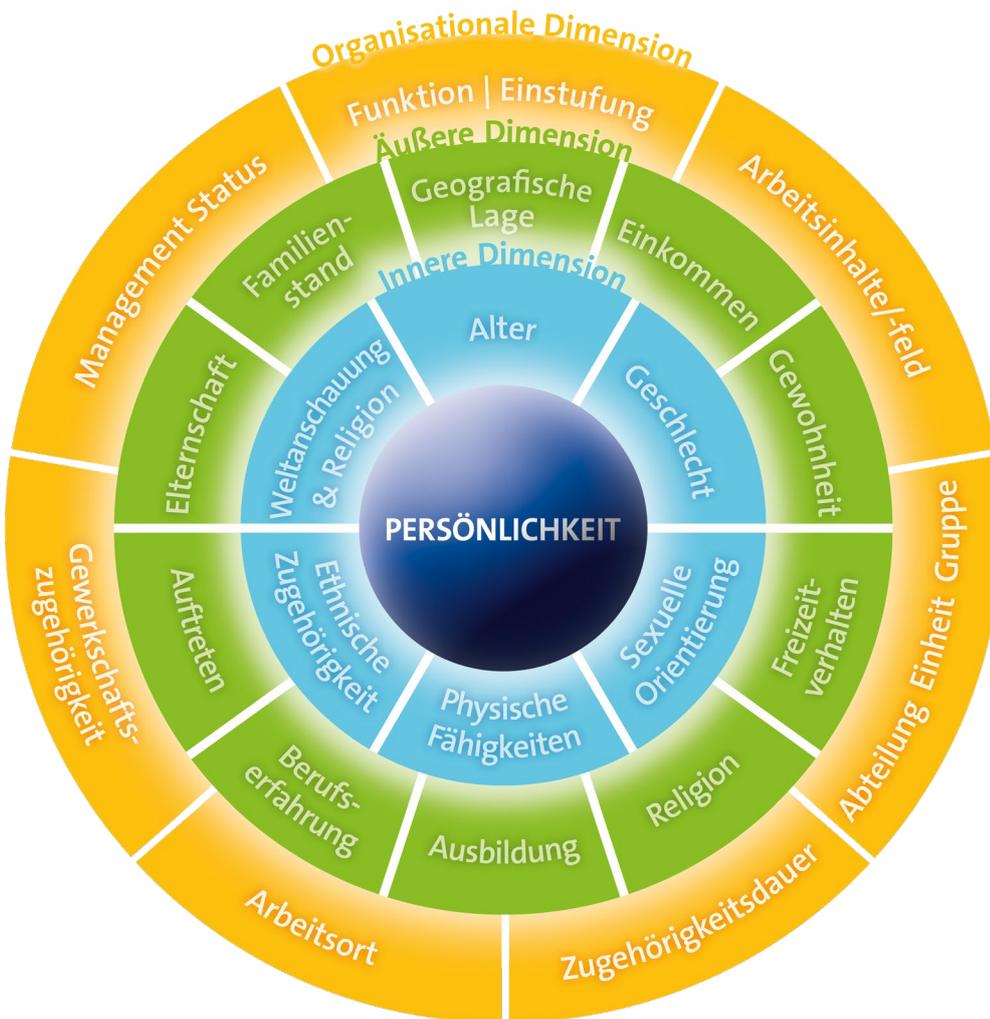
PD Dr. med. Angela Plass-Christl:

Kinder psychisch kranker Eltern stellen eine bekannte Risikogruppe für die Entwicklung eigener psychischer Störungen dar. Inwieweit dieser Zusammenhang auf Eltern mit psychiatrischen Diagnosen begrenzt ist oder auch für Kinder von Eltern mit psychischen Belastungen gilt, ist in Deutschland bisher kaum untersucht worden. Durch die Forschungszeit für Klinikerinnen erhielt ich die Möglichkeit in Kooperation mit Frau Prof. Ravens-Sieberer und ihrer Arbeitsgruppe Child Public Health Daten der epidemiologischen BELLA-Studie auszuwerten: In dieser bevölkerungsbasierten Stichprobe konnte ein enger Zusammenhang von elterlicher psychischer Belastung und psychischen Auffälligkeiten der betroffenen Kinder nachgewiesen werden; in Familien mit psychisch belasteten Eltern waren Risikofaktoren für psychische Erkrankungen deutlich häufiger vertreten. Die Arbeiten belegen ein hohes Risiko von Kindern psychisch belasteter Eltern für psychische Auffälligkeiten in einer Bevölkerungsstichprobe und identifizieren gleichzeitig Schutzfaktoren, die eine gesunde psychische Entwicklung von Kindern psychisch belasteter Eltern unterstützen. Sie bieten damit wertvolle Ansatzpunkte für die Entwicklung und Implementierung von Präventions- und Therapieangeboten für Familien mit psychisch belasteten Eltern, die im öffentlichen Gesundheitswesen vorgehalten werden sollten.

Mit Hilfe der Forschungszeit für Klinikerinnen konnte ich ihre klinische oberärztliche Tätigkeit mit der oben dargestellten wissenschaftlichen Arbeit verbinden, was sich für beide Bereiche als sehr fruchtbar erwies. Nach Abschluss der Arbeiten konnte ich im November 2017 die kumulative Habilitation einreichen. Seit November 2018 bin ich als Cheffärztin der Abteilung für Kinder- und Jugendpsychiatrie am Evangelischen Krankenhaus Alsterdorf tätig, wo psychisch kranke Eltern und psychisch kranken Kinder gemeinsam in einem interdisziplinären therapeutischen Ansatz der KJP und der Erwachsenenpsychiatrischen Abteilung stationär behandelt werden.

5 Gelebte Diversität an der Medizinischen Fakultät

5.1 Modell Four-Layers of Diversity nach Gardenswartz und Rowe (2002)



Ein Bewusstsein für Diversity beginnt mit der Erkenntnis, dass Vielfalt, sowohl in unserer Gesellschaft als auch in der Wirtschaft und in Unternehmen, ein Gewinn ist. Es ist erwiesen, dass gemischte Teams in Arbeitskontexten besser als homogene Belegschaften auf die vielfältigen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden eingehen können.¹ In unserem Fall trifft dies ebenso auf die Arbeit mit Patientinnen und Patienten zu. Es geht darum, Diversitätsaspekte positiv anzuerkennen und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieselbe Wertschätzung zukommen zu lassen. Doch welche Dimensionen umfasst Diversity?

¹ Friedemann W. Nerdinger: Grundlagen des Verhaltens in Organisationen, Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart 2008, S. 166.

Diversity bezieht sich nicht nur auf verschiedene Nationalitäten, sondern meint all die vielfältigen und vielschichtigen Aspekte unserer Persönlichkeit. Einen guten Überblick vermittelt das Four Layers of Diversity-Modell nach Gardenswartz und Rowe (2002). In diesem Modell sind auf verschiedenen Ebenen die Vielfalt und die untereinander bestehenden Beziehungen der einzelnen Diversitätsdimensionen abgebildet. Im Mittelpunkt des Modells steht der einzelne Mensch bzw. seine Persönlichkeit. Darauf folgen Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung und Religion, physische Fähigkeiten sowie sexuelle Orientierung, dargestellt als erster Kreis in hellblau. Anschließend werden die äußeren Dimensionen wie Familienstand, Berufserfahrung und Einkommen genannt, diese finden sich abgebildet in grüner Farbe. Dimensionen wie Arbeitsort und Arbeitsinhalt – organisationale Dimensionen – sind als dritter und äußerster Kreis in Orange zu erkennen. Besonders die äußeren Dimensionen können einem stetigen Wandel oder der Anpassung unterliegen, während die inneren Dimensionen eher stabile oder gar biologisch determinierte Aspekte umfassen. Das Modell veranschaulicht die komplexen und vielschichtigen Themen und Erfahrungen in Bezug auf Diversity. Anhand dieser können auch Diskriminierungserfahrungen auf unterschiedlichen Ebenen gefasst und verhandelt werden.

Zu den Aufgaben des Gleichstellungsreferats für das wissenschaftliche Personal und Studierende zählt, bei zentralen Themen zur Diversität zu unterstützen und für alle Beteiligten hilfreich zu sein. Im Anschluss wird die gelebte Diversität an der Medizinischen Fakultät thematisiert und vorgestellt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten von ihren Erfahrungen, die von Migrationshintergrund bis hin zu der Vereinbarkeit von Beruf und Familie reichen. Ferner wird Diversität auch als wichtiges Thema für Forschungsgruppen und -verbände präsentiert.

5.2 Erfahrungsberichte der Mitarbeitenden und Studierenden

a) Statements von Studierenden

Was bedeutet Diversität für Dich?





Vanessa Hagemann
Stellvertretende Referentin im Referat für chronisch kranke und behinderte Studierende an der Universität Hamburg



b) Menschen mit Behinderung: Das Referat für behinderte und chronisch kranke Studierende (RBCS) stellt sich vor

Vanessa Hagemann – Stellvertretende Referentin im Referat für chronisch kranke und behinderte Studierende an der Universität Hamburg

Das Referat für behinderte und chronisch kranke Studierende (RBCS) an der Universität Hamburg

Was ist das RBCS?

Das RBCS gibt es schon seit fast 40 Jahren in der Universität Hamburg. Startschuss war im Jahr 1982:

Eine kleine Runde von sehbehinderten Studierenden traf sich zum Austausch über Schwierigkeiten bei anstehenden Examina. Was als kleine Austauschrunde begann, entwickelte sich bald zu einem aktiven Beratungsangebot.

Heute sind wir ein eigenständiges Referat, das als eine Interessenvertretung von Studierenden für Studierende konkrete behindertenpolitische Arbeit betreibt. Auch bundesweit arbeiten wir mit weiteren Behindertenreferaten anderer Universitäten zusammen. Aktuell sind wir im RBCS ein Team aus Referierenden, einer Projektkraft und mehreren Beratenden. Daneben sind wir selbst auch Studierende mit chronischer Erkrankung oder Behinderung und können damit für die Betroffenen unser Beratungs- und Betreuungsangebot durch große Empathie und einen großen Erfahrungsschatz ergänzen.

Wie sieht unsere Arbeit aus?

Das Ziel des RBCS ist eine möglichst barrierefreie Ausgestaltung der Universität – im Bereich Mobilität aber auch im Bereich der Studienbedingungen. Unser Angebot besteht vor allem aus der Beratung behinderter und chronisch kranker Studierender, Studieninteressierter und ihrer Angehörigen. Daneben vertreten wir auch die Interessen der Betroffenen im Allgemeinen Studentenausschuss und vermitteln Selbsthilfegruppen oder zu entsprechenden Beratungsstellen, die auf die jeweilige Erkrankung spezialisiert sind.

Wichtig ist uns auch die Zusammenarbeit mit Gruppen und Gremien im inner- sowie außeruniversitären Bereich durch Teilnahme an Seminaren, Workshops, Berater-Tagungen und Konferenzen, um Problembewusstsein auf größerer Ebene zu schaffen. Außerdem stellen wir umfangreiches Informationsmaterial rund um das Thema Studium mit Behinderung/chronischer Erkrankung zur Verfügung, sind für den Verkauf von sog. Euro-Schlüsseln (für rollstuhlfreundliche Toiletten, öffentliche Treppenlifte etc.) zuständig und stellen blinden/sehbehinderten und interessierten Studierenden eine Blindenschriftmaschine und einen taktilen Zentralcampusplan in unseren Räumen zur Verfügung.

Ein weiterer Schwerpunkt ist auch die Vernetzung der Studierenden – durch regelmäßige Veranstaltungen, wie z. B. Kennenlern-Cafés und Spieleabende versuchen wir eine Plattform zu bieten, wo sich über Erfahrungen ausgetauscht werden kann und neue Anregungen diskutiert werden.

Meilensteine

Nach fast 40jährigem Bestehen des RBCS können wir auch schon auf einige Erfolge zurückblicken!

Auf Initiative des RBCS wurden in den Mensen auf dem Campus Klingeln installiert, die körperlich chronisch kranke und behinderte Studierende nutzen können, um sich das Essen durch das Personal an den Tisch bringen zu lassen. Zudem sind mittlerweile alle drei Mensen auf dem Campus der Universität Hamburg barrierefrei.

In unserer Staatsbibliothek wurde außerdem der Betty-Hirsch-Raum für Studierende mit Beeinträchtigung auf unser Betreiben hin eingerichtet, der als moderner barrierefreier Arbeitsraum fungiert und mit modernen PC's und verschiedenen Hilfsmitteln ausgestattet ist.

Auch die Einrichtung eines Wege- und Orientierungsnetzes ist zum großen Teil Verdienst des RBCS. Es dient der erleichterten Fortbewegung von gehbehinderten sowie rollifahrenden Studierenden und sorgt für eine bessere Orientierung für blinde und sehgeschädigte Campusbenutzende.

Coming up: TandemTreff

Ein weiteres Herzensprojekt, das derzeit in Planung ist, lautet „TandemTreff“. Das Konzept dahinter ist, Studierenden über eine eLearning-Plattform einen Tandempartner oder Partnerin zu vermitteln, um sich gegenseitig in einem Team beim Lernen zu unterstützen. Hiermit sollen vor allem Probleme mit Überforderung und Motivationsschwierigkeiten, insbesondere für Studierende mit Behinderungen und chronischer Erkrankung bewältigt werden. Durch das gegenseitige Verständnis für die Erkrankung oder Behinderung der Partnerin oder des Partners soll ein effizienteres Lernen gewährleistet werden. Ziel dabei ist, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen und eine langfristige Partner- und Partnerinnenschaft während des Studiums zu etablieren. Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung sind häufig „Alleinkämpfer“ oder „Alleinkämpferinnen“: Mit diesem Projekt wollen wir die Gemeinschaft und den Austausch unter den Betroffenen fördern und die Hürden für die betroffenen Studierenden beheben.

**Ola Nada**

PhD Student – Department of Oral & Maxillofacial Surgery Present Division for Regenerative Orofacial Medicine, UKE, Hamburg, Germany

c) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland: die Doktorandin Ola Nada über Diversität an der Medizinischen Fakultät und in ihrem Arbeitsalltag; Diversity in der Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung (AGPM)

Ola Nada: **Diversity. What is it actually?**

The simple act of having people from all over the world with their different cultures, beliefs, and languages in one place? It's having a spectrum of shapes, colors, and beliefs without feeling like you're the odd one out. It's about not noticing that you look different or talk different. It's about being able to blend in and be part of the mix without making an effort. It's not having to explain yourself for why you act a certain way or why you do certain actions several times a day. It's about respect. The existence of diversity itself is not necessarily positive. What guarantees an added value is the peaceful coexistence and the feeling of security in each individual. It's inclusion that is sought after. It's seeing people who look completely different without thinking that one person belongs there and the other doesn't. It's to reach a state of conviction that each individual is in fact entitled to where they are. That what brought them here is hard work and not mere luck.

From my experience in the medical faculty, diversity is:

Having a colleague get you alcohol free amaretto so that your beliefs don't stop you from enjoying the Christmas spirit!

Having your German work-family (fellow researchers and technical assistants) voluntarily turn into lawyers and translators to help you defend yourself and know your rights when your boss attempts to terminate your contract just a few days before the end of the probation period when he didn't show any signs of discontent with your work.

Having a Buddhist colleague invite a Muslim colleague for an evening of meditation.

Having a colleague invite you to a home dinner to find out she has bought an extra type of meat just for you to accommodate your non pork faith based diet.

Doubting yourself when you read the word Musalla thinking it can't possibly translate to the Arabic word prayer room because why would it, especially when the majority of people here are non-Muslims?

Realizing your friend at work is also a belly dancer even though you thought you left all your belly dancer friends back in Egypt!

Diversity in der Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung (AGPM)



v.l.n.r.: Heide Lindtner-Rudolph, Oriana Handtke, Sanna Higgen, Mike Mösko, Atena Sazegar, Benjamin Schilgen, Sidra Khan-Gökkaya, Christoph Breitsprecher, Jessica Terese Mueller. Foto: Claudia Ketels

Sidra Khan-Gökkaya, Jessica Terese Mueller, Mike Mösko

Flucht, Migration und Zuwanderung sind globale Phänomene. Die gesundheitlichen Auswirkungen, Herausforderungen, Lösungsansätze sowie wirksame Interventionen für Einzelne, die Gesundheitsversorgung und die Gesellschaft sind vielfältig. Vor diesem Hintergrund haben wir uns das Ziel gesetzt, den Themenkomplex „Migration und Gesundheit“ wissenschaftlich zu beleuchten. Unsere interdisziplinäre Arbeitsgruppe setzt sich aktuell aus neun Forschenden aus den Disziplinen Psychologie, Sprachwissenschaft, Pflegewissenschaft und Migrationsforschung zusammen. Das Thema Diversität ist für unsere Arbeit zentral und spiegelt sich in unseren Projekten wieder. So beschäftigen wir uns in zwei Projekten mit der ‚Interkulturellen Öffnung‘ in der ambulanten pflegerischen Versorgung und der stationären rehabilitativen Versorgung. Dabei wird zum einen der Stand der interkulturellen Öffnung in den Einrichtungen erfasst und zum anderen werden mithilfe einer Problem- und Ressourcenanalyse Anstöße für weitere Optimierungen aufgedeckt. Diversität bedeutet für uns aber auch sprachliche Vielfalt abzubilden. Wir beschäftigen uns daher in mehreren Projekten mit dem Thema Mehrsprachigkeit, und erheben u.a. die mehrsprachigen Kompetenzen der Mitarbeitenden und Einstellungen zur Arbeit mit qualifizierten Sprachmittler*innen in der ambulanten diabetologischen, zahnmedizinischen oder psychotherapeutischen Versorgung. Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit relevanten Akteur*innen bundesweite Qualifizierungsstandards zur Qualifizierung von Sprachmittler*innen entwickelt. Aktuell entwickeln wir Lehrfilme zur Stärkung der kommunikativen Zusammenarbeit zwischen Nutzer*innen und Sprachmittler*innen.

Unsere Projekte richten sich aber auch unmittelbar an Mitarbeitende am UKE. So wurde eine interdisziplinäre Fortbildungsreihe zur Stärkung interkultureller Kompetenzen für Mitarbeitende aller Berufsgruppen am UKE angeboten und evaluiert. Dabei wurden nicht nur individuelle Handlungskompetenzen, sondern auch die interprofessionelle Teamkultur mit Blick auf Diversität gestärkt. In einem weiteren Projekt wurden Geflüchtete, die einen Abschluss in Gesundheitsberufen in ihrem Herkunftsland erworben haben und am UKE hospitieren, mithilfe eines Coachings in Ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt, um so ihre berufliche Integration zu unterstützen. Auch im Rahmen der Lehre haben wir für alle Medizinstudierende das Modul „Diversität in der ärztlichen Gesprächsführung“ konzipiert und eingeführt. Hier werden Studierende im Themenkomplex Diversität sensibilisiert, in der Arbeit mit Sprachmittler*innen geschult und in der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Haltung unterstützt.

Unsere Forschungsergebnisse machen unter anderem deutlich, dass auch Mitarbeitende und Patient*innen am UKE und in anderen Gesundheitseinrichtungen von verschiedenen Formen von Diskriminierung betroffen sind. Mit unserer Forschung können wir dazu beitragen, diese Diskriminierungsformen empirisch zu erfassen und einen öffentlichen Diskurs darüber anzuregen.

Auch innerhalb unserer Arbeitsgruppe reflektieren wir unsere eigene Haltung zu diversitätsrelevanten Themen, z. B. geschlechtergerechte Sprache in der Forschung. Ferner ist es uns wichtig, mit Migrant*innenselbstorganisationen zu kooperieren und damit ihre Erfahrung und Expertise zu integrieren und wertzuschätzen. Diese und andere Beispiele zeigen, dass Diversität viele Facetten umfasst. Das UKE hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und lebt Diversität. Ein ‚buntes Team‘ zu haben ist ein erster und wichtiger Schritt. Um barrierefreie und gleichberechtigte Teilhabe aller Mitarbeitenden und Patient*innen zu ermöglichen, ist es notwendig Diversität auf Organisationsebene strukturell zu fördern.

Kontakt:

Dr. Mike Mösko & Sidra Khan-Gökkaya
Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
Institut und Poliklinik für Medizinische Psychologie
Arbeitsgruppe Psychosoziale Migrationsforschung (AGPM)
Martinistraße 52 (Gebäude W26)
Telefon: +49 40 7410 – 56327
E-Mail: agpm@uke.de
www.uke.de/agpm

d) Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Monika Bullinger „Mit Kindern geht das doch gar nicht“ und Anne Kathrin Goele über die Initiative Elterncafé

„Mit Kindern geht das doch gar nicht“

Monika Bullinger, Professorin für medizinische Psychologie

Ich würde nicht sagen, dass es leicht ist, aber ja, doch, es geht, Familie und Beruf in einer akademischen Laufbahn zu verbinden. Und ich bin sicher nicht die Einzige, die hierzu etwas sagen kann! Viele Kolleginnen – und auch Kollegen – bewältigen diesen Spagat. Stellvertretend für sie alle möchte ich etwas zu diesem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sagen, auch um junge Wissenschaftlerinnen – ja genau, hier explizit die Frauen – zu bestärken auf dem Weg nicht nur zur, sondern vor allem nach der Promotion.

Viel ist zu diesem Thema geschrieben worden und es besteht Einigkeit, dass sowohl die individuellen Haltungen u. a. im Sinne von Motivationen als auch die akademischen Verhältnisse u. a. im Sinne von Arbeitsumfeldern zu betrachten sind, wenn sich die geöffnete Schere der divergierenden Zahl von Frauen (weniger) und Männern (mehr) bei den Habilitationen und Professuren schließen soll – und zwar nicht erst in 100 Jahren. Als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg habe ich diese Diskussionen angeregt, begleitet und nachverfolgt, wie auch meine Vorgängerinnen und Nachfolgerinnen, und mich über die durchaus belegbaren Fortschritte gefreut... Aber an dieser Stelle möchte ich etwas persönlicher werden, auch aus einer biographischen Perspektive, denn ich nähere mich der Emeritierung.

Auf den Weg zur Habilitation hatte ich mich weniger aus Ehrgeiz als aus Ärger begeben. Ärger darüber, dass den (Ehe-)Frauen bei festlichen Anlässen zur Würdigung der akademischen Erfolge ihrer Männer ein Blumenstrauß mit Dank dafür überreicht wurde, dass sie ihnen den Rücken freigehalten haben. Ärger auch über die damals in den 1980er Jahren vorherrschende Einstellung, dass eine akademische Karriere nur auf Kosten der Familie möglich sei. So musste ich als Mutter von drei Kindern Sätze hören wie „das muss ja eine Rabenmutter sein, wenn sie habilitiert anstatt sich um ihre Kinder zu kümmern“ (bei meinem Vortrag zur Habilitationseröffnung) oder „wie wollen Sie das denn mit Ihren Kindern machen, wenn Sie hierher kommen“ (beim Vortrag zur Bewerbung auf eine Professur). Das kommt sicherlich heutzutage in dieser Reinform nicht mehr vor – zumindest hoffe ich das – sonst wären die Anstrengungen über die vielen Jahre der Gleichstellungsarbeit, von der Frauenförderung bis zu Diversity, ja quasi verpufft.

Warum ist es für viele junge Wissenschaftlerinnen schwierig, sich in eine Universitätslaufbahn mit Ziel einer Professur hineinzubegeben? Jenseits durchaus berechtigter



Prof. Dr. phil. Dipl.-Psych. Monika Bullinger

Stellvertretende
Institutsdirektorin
Arbeitsbereich

Institut und Poliklinik
für Medizinische
Psychologie

Tätigkeitsschwerpunkt:
Lebensqualitätsforschung

Fragen zu Attraktivität dieses Arbeitsplatzes ist es die Sorge, Familienplanung gegen Karriereplanung abzuwägen und sich für das eine oder das andere entscheiden zu müssen. Auch die Skepsis, in einer vermutet rauen Welt ohne tragfähige Netzwerke bestehen zu können, sich verausgaben zu müssen, nicht genügend zu leisten oder präsent zu sein kann hinderlich sein. Und es müssen die in entsprechenden Audits geforderten universitären Strukturen, Dienstleistungen und persönlichen Einstellungen im Team vorhanden sein. Gebraucht wird zudem die tatkräftige Unterstützung im Alltag, auch durch die Lebenspartner bzw. -partnerinnen.

Stimmt: die Realisierung und Umsetzung ist mühevoll, aber möglich. Vielleicht braucht es die in der Männerwelt etwas weiterverbreitete Chuzpe („weiß ich, kann ich, mach ich“) und sicher einen klugen Plan, wie es gehen kann. Ein bisschen Empörung, gepaart mit Gestaltungswillen, schadet sicher nicht. Ich selbst bin gerne Professorin – trotz vieler Nachtschichten, wenn die Kinder dann im Bett waren – und finde es wichtig, Frauen in ihrer Laufbahn zu Habilitation und Professur zu begleiten.

Das Elterncafé



Anne Kathrin Goele

Hätte mich jemand vor zehn Jahren zum Thema Gleichstellung befragt, hätte ich wenig damit anfangen können. Erst wenn man selbst in der Situation ist, bemerkt man wie essentiell dieses Thema sein kann.

Ich heiße Anne Kathrin Goele und studiere Medizin im vierten Semester. Als ich mich für das Studium entschieden habe, hatte ich bereits eine Tochter. Inzwischen bin ich mitten im Studium und habe drei Kinder. Es ist nicht immer leicht, mit Kindern zu studieren. Das liegt vor allem an den Strukturen, die ich an der Uni und im Besonderen an der Medizinischen Fakultät in Hamburg vorfand und immer noch vorfinde. Denn das Medizinstudium ist auf besondere Weise strukturiert. Die Stundenpläne werden zu großen Teilen erst sehr kurzfristig bekanntgegeben, die Tauschoptionen sind oft nur eingeschränkt möglich und die Anwesenheitszeiten entscheiden über die Zulassung zu Prüfungen.

Wenn eine Studentin wie ich während des Studiums ein Kind bekommt, ist es unter diesen Voraussetzungen schwer, beidem immer gerecht zu werden. Die hohe Anwesenheitspflicht im Medizinstudium stellt eine erste große Hürde dar. Wie soll das funktionieren, zum Teil von morgens, 7 Uhr, bis abends, 19 Uhr, in der Uni zu sein, zwischendurch konzentriert zu lernen und sich trotzdem um die Kinder zu kümmern, sie pünktlich in die Kita oder Schule zu bringen und von dort auch wieder abzuholen? Diesem Problem stellen sich nicht nur viele Mütter, sondern auch einige Väter.

Zwei Beispiele möchte ich nennen, die mir sehr geholfen haben, mein Studium mit Kindern erfolgreich fortzusetzen: Zum einen hilft es, die bereits installierten Regeln für Ausnahmen, sogenannte Härtefälle, in Anspruch zu nehmen. Zum anderen ist es gut, sich mit Anderen zu vernetzen, die in einer ähnlichen Situation sind, und sich miteinander auszutauschen.



Anne Kathrin Goele
Studentin der Medizin im 4. Semester.

Um einen Härtefallantrag zu stellen, muss Kontakt zum Dekanat aufgenommen werden. Dort gibt es immer eine Ansprechperson für schwierige Fragen und oft auch individuelle Lösungen, die miteinander ausgehandelt werden. Es muss sich nur getraut werden zu fragen. Am Ende kann z. B. der Stundenplan ein paar Tage früher erhalten werden, Veranstaltungen etwas einfacher getauscht und Prüfungstermine zugewiesen werden, die mit der Kinderbetreuung übereinstimmen.

Im Laufe meines Studiums stellte ich außerdem fest, dass ich mit all den genannten Problemen nicht alleine bin. Ich habe mich mit anderen Eltern vernetzt und ausgetauscht. Dafür stellt das Elterncafé eine gute Anlaufstelle dar, das Katja Gierhahn und ich seit über einem Jahr gemeinsam betreuen. Hier können sich Studierende mit Kind/ern untereinander kennenlernen und sich gegenseitig unterstützen. Es ist großartig zu sehen, wie viele junge Frauen sich immer häufiger für Kinder im Studium entscheiden und damit auch ein Zeichen dafür setzen, dass die Gründung einer Familie mit einem Studium vereinbar sein kann.

Es gibt sicherlich noch viele Bereiche, in denen die gleichberechtigte Teilhabe von Studierenden mit und ohne Kindern ausbaufähig ist, aber die ersten Schritte in eine Zukunft sind getan, in der eine stillende Medizinstudentin in einem Seminar keine Ausnahme mehr darstellt und in der studierende Eltern keine Nachteile davon haben, ihre Kinder im Studium geboren zu haben. Ich kann nur jedem und jeder Mut machen, sich für Kinder zu entscheiden, wenn der individuell richtige Moment gekommen ist – egal, ob das vor, während oder nach dem Studium sein mag.

Kontakt Elterncafé: elterncafe@medizin-hamburg.de

6 Schlusswort und Ausblick



Im Bereich der Gleichstellung hat sich in den letzten Jahrzehnten viel getan. Wir können in diesem eBook auf die bunte Vielfalt blicken, welche die Medizinische Fakultät zu dem macht, was sie heute ist. Die vielfältigen Beteiligungen des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden an diesem Projekt zeigt das Engagement unserer Fakultät bezüglich Diversität ganz deutlich.

Neben dem Blick auf die Vergangenheit und die Gegenwart wollen wir nun abschließend auch den Blick in die Zukunft der Gleichstellung an der Medizinischen Fakultät richten. Derzeit wird beispielsweise das Rahel Liebeschütz-Plaut-Mentoringprogramm, das auch zukünftig den Frauenanteil in den Führungspositionen erhöhen soll, überarbeitet. Zudem soll bereits in diesem Jahr das überarbeitete Klinikerinnen Forschungsfrei (neu mit dem Zusatz im Namen und der Zielgruppe: plus Divers!) ausgeschrieben werden und dabei vor allem die Diversitätsaspekte der Bewerberinnen und Bewerber zusätzlich berücksichtigen. Dies ist für uns ein weiterer Schritt in Richtung gelebter Diversität.

Auch nach Veröffentlichung dieses eBooks würden wir uns über Ihre Erfahrungen und Ideen aus dem Bereich Diversität freuen. Nutzen Sie dazu bitte einfach die eingangs angehenden Kontaktmöglichkeiten. Auch nehmen wir Rückmeldungen und Anmerkungen zu dem UK(e)Book-Diversity gerne entgegen.

Wir freuen uns auf eine Zukunft, die geprägt ist von Diversität und Vielfalt!



ISBN: 978-3-00-063888-6



9 783000 638886