



MHH  
Medizinische Hochschule  
Hannover



# BEST PRACTICE LEITFADEN

Informationen für Väter an der MHH



# Impressum

## **Herausgeberin:**

Die Gleichstellungsbeauftragte  
Nadine Nelle

## **Redaktion:**

Prof. Dr. Jens Dingemann  
Nadine Nelle  
Andrea Klingebiel

## **Layout und Druck:**

Digitale Medien der MHH

## **Fotos:**

Gleichstellungsbüro der MHH  
Archiv der MHH  
Pressestelle der MHH  
Karin Kaiser, Seite: 7, 15, 16, 31, 32  
Titel: stock Adobe, Seite: 36, 13, 24, 27, 41  
Privat, Seite: 6, 17, 19, 21, 22, 34

## **Autoren:**

Prof. Dr. Jens Dingemann  
Dr. Christoph Jacobi  
Dr. Norman Junge  
Andrea Klingebiel  
Prof. Dr. Ulrich Lehmann  
Daniel Rauhe  
Sven Schamer  
Lukas Schramm  
Julia Spanier  
Väter gGmbH

## **Literatur:**

BMFSFJ, Väterreport 2018 sowie Update 2021  
BMFSFJ, Väter und Vereinbarkeit 2019  
BMFSFJ, Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen 2020  
Familienservice der MHH, Rückenwind 2022  
Svenja Pfahl, Stefan Reuyß, Dietmar Hobler, Sonja Weeber, SowiTra-Studie 2014

Hannover, Mai 2023

# Best Practice Leitfaden

Informationen für Väter an der MHH



# Lageplan



# Inhalt

	<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>1</b>	<b>Warum brauchen wir Väterförderung ...?</b>	<b>8</b>
1.1	Checkliste „Vereinbarkeit aus Vatersicht“	9
1.2	Väter in Elternzeit „Keypoints“	10
1.3	Väter in Elternzeit „Checkliste für Vorgesetzte“	11
1.4	Väter in Teilzeit	12
<b>2</b>	<b>Studieren mit Kind aus Sicht der Väter</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>Best Practice Lebensläufe – Role Models: „So kann es gehen...“</b>	<b>15</b>
3.1	Best Practice Beispiel Arzt	16
3.2	Best Practice Beispiel Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger	17
3.3	Best Practice Beispiel Naturwissenschaftler	19
3.4	Best Practice Beispiel Student	21
3.5	Best Practice Beispiel Techniker	22
<b>4</b>	<b>Bericht über das Pilotprojekt „Väterförderung an der MHH“ Umfrage Väterförderung 2021: „Das wollen MHH-Väter“</b>	<b>24</b>
4.1	„Väter-LOM“ und „Unterstützungsgeld“	26
4.2	Vernetzung von MHH-Vätern	28
4.3	Veranstaltungsangebote für Väter	28
<b>5</b>	<b>Kinderbetreuung an der MHH</b>	<b>30</b>
5.1	MHH Kita Campuskinder	30
5.2	Die Hirtenkinder e.V.	32
5.3	Weltkinder	34
5.4	Notfallkinderbetreuung durch die pme Familienservice GmbH	36
5.5	Notfallbetreuung mit Fluxx	38
5.6	Flexible Kinderbetreuung in der MHH	39
5.7	Flexible Kinderbetreuung in der MHH an Lernsamstagen	40
5.8	Kinderbetreuung in den Ferien	41
	<b>Mitglieder des Beirats für Väterförderung an der MHH (Stand April 2023)</b>	<b>42</b>
	<b>Notizen</b>	<b>44</b>



## Vorwort

### Väterförderung an der MHH

Liebe Lesende,

die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch für Väter zunehmend wichtiger. Die neue Generation von Vätern möchte mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen. Sowohl die Väter-Befragung in der MHH als auch entsprechende nationale Befragungen (vgl. BMFSFJ. Väterreport. Update 2021) zeigen deutlich, dass Väter häufiger Elternzeiten nehmen und auch später lieber mit reduzierter Stundenzahl

tätig sein möchten, um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Diesen Wünschen stehen jedoch noch immer tradierte Rollenbilder und entsprechende Unternehmenskulturen entgegen. Erwerbs- und Familienarbeit zu vereinbaren ist jeden Tag eine neue Herausforderung für Mütter und Väter. Um der gesellschaftlichen Realität gerecht zu werden, ist eine neue Vereinbarkeits- und Vertrauenskultur notwendig, die sich zum Beispiel nicht mehr an reiner Präsenz und ständiger Erreichbarkeit, sondern an den Ergebnissen orientiert.

In diesem Leitfaden zeigen wir unter anderem, wie „aktive Väter“ als Teil der Unternehmenskultur berücksichtigt werden müssen, dass Teilzeit für Väter eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit ist und das Studieren mit Kind(ern) mit den entsprechenden Rahmenbedingungen gut umsetzbar ist. Best Practice Beispiele von MHH-Vätern zeigen, wie individuell Vereinbarkeitsthematiken sind und dass es auf gute Rahmenbedingungen ankommt. Zudem gibt es einen kleinen Einblick in das Pilotprojekt „Väterförderung an der MHH“, in dem die Wünsche der Beschäftigten und Studierenden analysiert, kreative Lösungsansätze entwickelt und erprobt wurden. Zur besseren Orientierung sind in diesem Leitfaden die vielfältigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten von der Regel- bis zur Notfallkinderbetreuung an der MHH aufgeführt.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre! Seien Sie Gestalterinnen und Gestalter unserer modernen Unternehmenskultur!

Nadine Nelle  
Gleichstellungsbeauftragte der MHH

## **Aktive Väter als Teil der Unternehmenskultur der MHH**

Familienförderung ist ein integraler Bestandteil der Personalrekrutierung in vielen großen Unternehmen. Eine intensive Familienförderung kann zudem die Zufriedenheit und Motivation des bereits im Betrieb gebundenen Personals positiv beeinflussen und die Attraktivität des Arbeitsplatzes für qualifizierte Mitarbeitende erhalten.

An der MHH arbeiten, lehren und forschen über 11.000 Frauen und Männer. 3.000 von ihnen haben Kinder unter 18 Jahren. Unter den 3.500 Studierenden sind derzeit ca. 100 Eltern.

Das Präsidium der MHH bekennt sich klar zu einer Unternehmenskultur, deren Ziel es ist, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die aktive Elternschaft gemeinsam mit Studium oder Beruf gelebt werden kann. Durch verschiedene Elemente der strukturellen Familienförderung an der MHH gelingt es, Beschäftigte und Studierende bei der Gestaltung ihrer individuellen Lebensentwürfe zu unterstützen und den formellen Rahmen dafür zu bieten.

Neben strukturellen Elementen der Familienförderung, von denen alle Eltern profitieren, sind auch Elemente für spezifische Zielgruppen sinnvoll und notwendig. In den letzten Jahren sind Väter zunehmend in den Fokus der Familienförderung gerückt. An der Universitätsmedizin war diese Entwicklung bisher weitgehend vorbeigegangen. Im Rahmen des Projektes Väterförderung an der MHH werden grundsätzliche Interessen der MHH-Väter evaluiert und spezifische Fördermaßnahmen für diese Zielgruppe entwickelt.

Die Vereinbarkeit von „Aktiver Vaterschaft“ und überdurchschnittlichem beruflichen Engagement ist zu einem sichtbaren Teil der Corporate Identity der MHH geworden, die auch in dieser Hinsicht als zukunftsfähig anzusehen ist.

Dieser Leitfaden möge dazu beitragen, dass den Sichtweisen und Bedürfnissen „Aktiver Väter“ auch in der Breite unserer Institution Rechnung getragen werden kann.

Prof. Dr. Jens Dingemann  
Väterbeauftragter der MHH



# 1 Warum brauchen wir Väterförderung...?

Gesellschaftlich gibt es seit einigen Jahren einen Wandel bezüglich der Vaterrolle (vgl. BMFSFJ. Väterreport. 2018 sowie Update 2021) und auch MHH-Väter wünschen sich einer Umfrage aus dem Jahr 2021 zufolge (vgl. Punkt 4 Best Practice Leitfaden) hinsichtlich der Themen „aktive Vaterschaft, moderne Väter, Elternzeit und Teilzeitarbeit“ eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienaufgaben. Es ist ihnen sehr wichtig, mehr Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Dennoch ist die Umsetzung in der Praxis häufig schwierig. Alte Rollenbilder vom „alleinigen Ernährer“ und alte Denkmodelle bei Männern bezüglich des „Nichtnehmens von Auszeiten und verstärktem Ableisten von Überstunden für die Karriere“ (vgl. BMFSFJ. Väter und Vereinbarkeit. 2019. S.10) müssen noch überwunden, Gehälter von Frauen und Männern angeglichen und betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

An der MHH sind insgesamt 9.648 Beschäftigte am Stichtag 31.12.2022 tätig, davon nur 2.842 Männer. 40% der männlichen Beschäftigten haben Kinder. Doch von diesen insgesamt 1.134 Vätern arbeiten die meisten, nämlich 82,28% der Väter in Vollzeit (933 Väter) und nur 17,72% der Väter in Teilzeit (201 Väter). Unter den weiblichen Beschäftigten gibt es ebenfalls etwa 40% Mütter. Doch es arbeiten mit 59,14% deutlich mehr Mütter in Teilzeit (1.621 Mütter) als mit 40,86% in Vollzeit (1.120 Mütter).

In Bezug auf das Nehmen von Elternzeit sind Väter an der MHH noch immer unterrepräsentiert. Am Stichtag 31.12.2022 haben insgesamt 336 Beschäftigte der MHH Elternzeit genommen, davon allerdings nur 4,76% der Väter (16 Väter) im Gegensatz zu 95,24% der Mütter (320 Mütter). Bei Vätern und Müttern unterscheidet sich auch die Länge der Elternzeit deutlich. So nahmen nur 1,94% der Väter (6 Väter) eine Elternzeit von 6 oder mehr Monaten in Anspruch, hingegen 98,06% der Mütter (303 Mütter).

Da heutige Väter sich selbst als „aktive Väter“ wahrnehmen und von anderen auch so wahrgenommen werden wollen, benötigen wir unterstützende Konzepte innerhalb der MHH und eine familienbewusste Unternehmenskultur. Insbesondere Führungskräfte müssen als gute Vorbilder vorangehen und das Thema „Väterförderung“ aktiv kommunizieren (vgl. BMFSFJ. Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen. 2020. S.9ff.).



## 1.1 Checkliste „Vereinbarkeit aus Vatersicht“ ©Väter gGmbH

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales Element der betrieblichen Personalpolitik und sollte daher aus Gleichstellungsgründen sowohl für Mütter als auch für Väter gelten
- Unternehmenskultur aktiv beeinflussen und familienorientierte Maßnahmen passgenau auf die Situation der einzelnen Beschäftigten zuschneiden
- Kostenvorteil durch familienfreundliche Personalpolitik
- Verringerung der Fluktuation mit den Effekten der stärkeren Mitarbeiterbindung und der Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung
- Vorteile beim Wettbewerb um Fachkräfte
- Verbessertes Personalmarketing
- Steigerung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten
- Reduktion der Stressbelastung
- Senkung von Fehlzeiten und Krankenstand
- Effizienz- und Produktivitätssteigerung
- Soziale Kompetenz wird in der Familienzeit erhöht
- Das Problemlöseverhalten von Männern und Frauen im Beruf ergänzt sich sehr vorteilhaft
- Durch mehr Frauen im Unternehmen werden die weiblichen Bildungspotentiale besser ausgeschöpft

## 1.2 Väter in Elternzeit „Keypoints“

### Best Practice für Vorgesetzte

- Den Wunsch nach Elternzeit auch bei Vätern als Normalität akzeptieren und anerkennen
- Die Elternzeit eines Vaters als Ressource für familiäre Stabilität und professionelle Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit sehen
- Betriebliche Problemfelder erkennen und gemeinsam mit dem Mitarbeiter ergebnisorientierte Lösungsansätze finden
- Elternzeit von Vätern im Team transparent kommunizieren und das Konzept des „Generationenvertrages“ unterstützen
- Perspektiven für die Zeit nach der Elternzeit klar definieren und festlegen

### Best Practice für Mitarbeiter

- Transparente und frühzeitige Kommunikation einer geplanten Elternzeit mit Vorgesetzten und Teams
- Darlegen der Teambindung sowie des eigenen Leistungsanspruchs und der Kompromissfähigkeit
- Antizipation möglicher betrieblicher Problemfelder und Angebot ergebnisorientierter Lösungsvorschläge (z.B. Vertretungsregelung, inner- und außerbetriebliche Kommunikation während der Elternzeit)
- Anerkennung der Elternzeit als „Chance“ und nicht Voraussetzungen als „Selbstverständlichkeit“
- Die Chance auf „echte Elternzeit“ nutzen und auch praktisch den Rollentausch für die häuslichen Aufgaben umsetzen („Elternzeit ist kein gemeinsamer Urlaub“)
- Klare Vorstellungen und Wünsche zu Perspektiven nach der Elternzeit definieren und darlegen

### 1.3 Väter in Elternzeit „Checkliste für Vorgesetzte“ ©Väter gGmbH

- Schaffen Sie eine freundliche Atmosphäre, z.B. durch verbindliche Äußerungen
- Sprechen Sie Glückwünsche aus (bei werdenden Vätern)
- Signalisieren Sie Verständnis für die Situation und Entgegenkommen
- Bieten Sie Unterstützung an
- Machen Sie im Vorfeld das Angebot, die Partnerin bzw. deren Vereinbarkeitswünsche in das Gespräch mit einzubeziehen
- Fragen Sie, ob der Betreffende sich zusammen mit seiner Familie schon Gedanken gemacht hat über die (neue) Situation
- Fragen Sie, ob und wie die Partnermonate, Teilzeit oder längere Elternzeit geplant sind
- Fragen Sie, ob sich der Betroffene Gedanken über die Vereinbarkeit mit seiner beruflichen Entwicklung gemacht hat
- Fragen Sie, ob es Absprachen im Team gibt, wie die neue Aufgabenverteilung (z.B. während der Elternzeit) aussehen soll
- Fragen Sie, wie es mit dem Kontakt mit der Firma während der Elternzeit aussieht
- Geben Sie in diesem Zusammenhang Hinweise auf Angebote der Firma, wie z.B. Telearbeit, Urlaubsvertretung während der Elternzeit oder bestehende Regelungen (Betriebsvereinbarungen)
- Sprechen Sie mit künftigen Führungskräften nicht nur über unternehmensspezifische Entwicklungen, sondern auch über private Entwicklungen
- Geben Sie Ihrem Mitarbeiter die Gelegenheit, an den wichtigen Terminen in der Schwangerschaft teilnehmen zu können. Meist sind diese Termine vorausschauend planbar, so dass sie im Arbeitsablauf berücksichtigt werden können (z.B. über Nutzung eines Teamkalenders)
- Planen Sie frühzeitig Vertretungsregelungen, der Mitarbeiter könnte für wichtige Termine, wie z.B. Kongresse auf Grund privater Unwägbarkeiten ausfallen
- Stimmen Sie private Terminplanungen für zeitintensive Aufgaben, z.B. Renovierung oder Umzug mit ihrem Mitarbeiter ab
- Planen Sie um den Geburtstermin keine Geschäftsreisen oder Auswärtstermine für den werdenden Vater, die Geburt kann sich um zwei Wochen nach vorne oder hinten verschieben
- Besprechen Sie mit dem Vater Möglichkeiten einer flexiblen Handhabung seiner Arbeitszeit nach der Geburt – er wird vermutlich verstärkt zu Hause gefragte sein

## 1.4 Väter in Teilzeit (Dr. Norman Junge/Dr. Christoph Jacobi)

### Hürden

- Angst vor Karriereeinbruch
- Sorge, dass Teilzeitwunsch einer mangelnden beruflichen Motivation gleichgesetzt wird
- Verlust von Personalkapazität für die Arbeitsgruppe (langfristig)
- Arbeitsverdichtung für die anderen Kolleginnen/Kollegen durch fehlenden Ersatz
- Ersatz schaffen
- Vereinbarkeit mit Abläufen in den verschiedenen Aufgabenbereichen
- Gleiche Arbeit in kürzerer Zeit

### Best Practice für Vorgesetzte

- Teilzeitmöglichkeiten erwähnen/ansprechen
- Job Sharing im Gesamtkonzept einer Arbeitgeberin (AG) sehen (mehrere Teilzeitstellen schaffen und damit eine neue Stelle schaffen)
- Teilzeitmodelle als Chance zur Bereicherung der AG sehen
- Teilzeitwünsche von Eltern nicht als Abwendung von der AG sehen oder als mangelnde Motivation/Freude am Beruf
- Karriereschritte nicht von Vollzeit (VZ ) abhängig machen, Führen in Teilzeit (TZ ) ermöglichen
- Möglichst flexible Umsetzung der TZ (Stunden-, Tage-, Wochenweise; Zeitkonto)

### Best Practice für Mitarbeiter

- Transparente und klare Kommunikation über Teilzeitvorstellungen und Identifikation mit der AG sowie persönliche Ziele
- Möglichst flexible Umsetzung der TZ, Bereitschaft bei Engpässen auch TZ aufzusparen und später „einzulösen“
- Wenn möglich „TZ-Partner“ suchen, um neue Stellen zu schaffen
- Eigenverantwortliche Kommunikation an die Kollegen, um Informationsverluste zu vermeiden
- Kein „Weiterschieben“ von Aufgaben
- Gute Dokumentation, um Informationslücken zu vermeiden
- Ggf. telefonische Erreichbarkeit in der TZ für Fragen der Kolleginnen/Kollegen, um Informationslücken zu vermeiden

### Visionen für Lösungsstrategien

- TZ-Berater schaffen (für Mitarbeiter und Vorgesetzte) bzw. Infoveranstaltung
- Informationsveranstaltungen, Seminare, Netzwerke innerhalb der MHH schaffen
- Kooperative und hilfreiche Mitarbeit des Personalmanagements (PM) bei der praktischen Umsetzung



## 2 Studieren mit Kind aus Sicht der Väter (Julia Spanier/Lukas Schramm)

Studieren mit familiärer Verantwortung stellt eine immense zusätzliche Herausforderung für betreffende Eltern dar. Neben finanziellen Einbußen fordern strukturelle und zeitliche Verpflichtungen einen hohen Grad an Flexibilität und Organisation. Väter im Studium plagen finanzielle Ängste, da noch häufig der Vater als Hauptverdiener der Familie ausfällt. Finanzielle Kompensation findet über das BAföG, Stipendien, aber meist einen studium-begleitenden Nebenjob statt. Gerade letzteres führt zu weiterer zeitlicher Belastung. Zusätzlich zur zeitlichen Komponente kommt der im Studium bestehende Leistungsdruck. Vergleiche mit Studierenden ohne familiäre Verantwortung und der Ausfall des Vaters als Ernährer der Familie führen zu vermehrten Schwierigkeiten im Selbstverständnis.

Die Verteilung der Verantwortlichkeiten über verschiedene Universitäts-interne Abteilungen (Studiensekretariat, Dekanat etc.) und teils fehlende Vernetzung macht die Transparenz des Informationsflusses besonders für Studierende mit Kind schwierig. Strukturierte und situations-abhängige Übersichten zu verschiedenen Prozessen, z.B. in Form von SOPs (standard operation procedures), würden studierenden Vätern helfen, komplexe Vorgänge zu vereinfachen und damit knappe zeitliche Ressourcen effektiver nutzen zu können.

Die bisherige Schwerfälligkeit beim Tauschen von Lehrveranstaltungen, teilweise fehlende, klare Regularien zum Nachteilsausgleich, Schwierigkeiten in der Kommunikation mit den verantwortlichen Stellen und fehlendes Verständnis dieser, erschweren den Studienablauf zusätzlich.

Angebote, wie Workshops zum Zeitmanagement und zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben, Job und Studium, werden von den Vätern größtenteils als hilfreich erachtet. Sie sind ein wertvolles Tool, welches einen besseren Umgang mit zeitlichen Ressourcen fördert und Methoden zur Stressbewältigung adressiert. Auch wenn der zeitliche Aufwand erstmal groß erscheint, ist eine Teilnahme an derartigen Veranstaltungen zu empfehlen.

Auch wenn die COVID-19-Pandemie Eltern vor zusätzliche Herausforderungen stellt/e, profitieren die studierenden Väter stark von der vorangetriebenen Online-Lehre, besonders von aufgezeichneten Veranstaltungen.

### **Allgemeines**

- Studium, Arbeit und Familie gerecht zu werden, ist kaum zu schaffen
- Alle Ansprüche werden nie erfüllt
- Familienplanung und Studium sind vereinbar

### **Wünsche**

- Gleichwertiges Elternteil für die Kinder
- Study-Life-Balance
- Langfristige Planung/Aussagen zu Terminen
- Flexibilität im Dekanat
- Mehr Vernetzung unter Vätern/Eltern

### **Probleme**

- Geballter Prüfungsstress (Studienreform)
- Unflexible Pflichttermine

### 3 Best Practice Lebensläufe – Role Models: „So kann es gehen“

Die bessere Vereinbarkeit von Familie mit Beruf, Karriere und Studium benötigt bestimmte Rahmenbedingungen, die diese auch ermöglichen. Um eine Veränderung von nicht mehr zeitgemäßen gesellschaftlichen Strukturen zu erreichen, benötigen wir Erfolgsrezepte, vorbildliche Methoden, Praktiken oder erfolgsversprechende Vorgehensweisen. Diese sind am besten in Form von „Vorbildern“ zu finden. Lassen Sie sich von modernen Vorbildern „aktiver Väter“ inspirieren und entdecken Sie Ihre eigene Vaterrolle neu.

Im Folgenden geben uns mehrere MHH-Väter einen kleinen Einblick in ihre persönlichen Lebensläufe mit sehr individuellen Vereinbarkeitsmodellen. Bei einigen Vätern klappt die Vereinbarkeit gut, bei anderen treten Probleme auf. Schwierigkeiten mit Kinderbetreuungsplätzen / -öffnungszeiten können mit Unterstützung der MHH allein nicht gelöst werden, da es einer langfristigen Planung bedarf in Absprache mit dem Land Niedersachsen (wir können schlecht in die Landespolitik eingreifen). Daher ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine individuelle Herausforderung, die ein gutes privates Netzwerk benötigt.





### 3.1 Best Practice Beispiel Arzt

#### **Prof. Dr. med. Jens Dingemann**

Geschäftsführender Oberarzt Klinik für Kinderchirurgie  
Väterbeauftragter im Gleichstellungsbüro der MHH

3 Kinder (5, 7, 10 Jahre)

Elternzeit: 3 x 6 Monate

Aktuelle Arbeitszeit: 100% plus Bereitschaftsdienste

Kinderbetreuung institutionell: MHH-Kita Campuskinder,  
Notfallkinderbetreuung

Kinderbetreuung privat organisiert: 2 „Ersatzomas“

#### **Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer:m Partner:in organisiert?**

Meine Frau und ich sind in jeder Hinsicht „austauschbar“ was die Betreuung unserer Kinder angeht. Es gibt keine Aufgabe, die nur der eine oder nur die andere übernehmen könnte. Echte 50/50 Aufteilung.

#### **Wie ist Ihr privater und beruflicher Tagesablauf organisiert?**

Im Prinzip orientiert sich der Tagesablauf an unseren Arbeitszeiten. Da wir beide Chirurg / Chirurgin sind, ist die Arbeitszeit naturgemäß unregelmäßig. Es gibt immer einen „Plan B“, manchmal auch „Plan C“. Wir stimmen unsere Dienstpläne nach dem Prinzip „einer ist immer da“ aufeinander ab und die Zeit außerhalb der institutionellen Öffnungszeiten der Kindertagesstätte (Kita) wird von den zwei „Ersatzomas“ abgedeckt. Sonntags ist immer die Feinabstimmung für die folgende Woche dran.

#### **Was sind die berufsspezifischen Problemfelder?**

Die Herausforderung hinsichtlich der Kinderbetreuung liegt in den unregelmäßigen Arbeitszeiten, die uns beide betreffen. Chirurgie ist selten „planbar“. Man muss die eigene Verfügbarkeit für die Familie in unserem Fall immer absichern mit einer anderen Person, falls mal etwas dazwischenkommt. Manchmal hilft auch bei bester Organisation nur noch improvisieren.

#### **Von welcher familienfördernden Maßnahme der MHH haben Sie profitiert?**

Strukturell vor allem von der MHH-Kita Campuskinder mit ihrem weit überdurchschnittlichen Angebot hinsichtlich der Betreuungszeiten und ihrem hervorragenden pädagogischen Konzept, dass



von extrem motivierten Mitarbeiter:innen getragen wird. Hinsichtlich des familienfreundlichen Betriebsklimas der MHH aber auch immer wieder vom Wohlwollen und dem Entgegenkommen von Kolleg:innen und Vorgesetzten. Wenn gar nichts mehr ging, haben wir mehr als einmal die Kindernotfallbetreuung als Rettungsanker gewählt.

### **In welchem Bereich der Familienförderung sehen Sie Entwicklungspotential?**

Die strukturellen Maßnahmen sind an der MHH bereits beispielhaft. Trotzdem müssen wir die Kinderbetreuungsmöglichkeiten noch erweitern. Jede:r, der an der MHH arbeitet oder studiert, muss den Kinderbetreuungsplatz bekommen, den er/sie benötigt. Auf der Ebene der Unternehmenskultur haben wir viel erreicht, aber Aspekte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen noch mehr zur Selbstverständlichkeit werden.

### **Welche Vision haben Sie für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in Ihrem Bereich?**

Das es eines Tages eine völlige Normalität sein wird, zeitweise Familienverantwortung zu priorisieren ohne das es sich nachteilig auf die berufliche Entwicklung auswirkt.

## **3.2 Best Practice Beispiel Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger**

### **Sven Schamer**

Gesundheits – und Kinderkrankenpfleger Station 67

Zwei Kinder (2 & 5 Jahre)

Elternzeit: pro Kind jeweils 2 Monate genommen

Aktuelle Arbeitszeit: 25% (Schichtdienst)

Kinderbetreuung institutionell: Stadtteilkindertagesstätte und Krippe

Kinderbetreuung privat organisiert: ja, durch die Familie (derzeit zweimal wöchentlich am Nachmittag)



### **Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer:m Partner:in organisiert?**

Zu gleichen Teilen. Meine Partnerin arbeitet ebenfalls in der Pflege im Schichtdienst und somit kümmert sich der/diejenige, der/die gerade nicht arbeiten muss, entsprechend um alles, wie Haushalt, Kinder, Einkauf etc..

### **Wie ist Ihr privater und beruflicher Tagesablauf organisiert?**

Morgens ab 6:30 Uhr werden die Kinder vom nicht-arbeitenden Elternteil fertiggemacht und in Kita und Krippe gebracht. Danach wird sich um den Haushalt und (in meinem Fall) das Studium gekümmert. Nachmittags werden die Kids entsprechend vom anderen Elternteil oder derzeit zweimal wöchentlich von den Großeltern abgeholt.

### **Was sind die berufsspezifischen Problemfelder?**

Die Kinderbetreuung. Da die Betreuungszeiten der städtischen Kita und Krippe nicht mit den Schichtdienstzeiten der MHH kompatibel sind. Ohne zusätzliche, privat organisierte Betreuung durch die Großeltern wäre das Arbeiten meiner Frau und mir nicht praktikabel.

### **Von welcher familienfördernden Maßnahme der MHH haben Sie profitiert?**

Wir haben von keiner Maßnahme profitiert. Die Angebote des Gleichstellungsbüros, z.B. den Kurs „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?“ kannten wir nicht. Aufgrund unserer Teilzeittätigkeit an der MHH haben wir leider keinen Betreuungsplatz bei den Campuskindern der MHH bekommen. Da die Frühschicht in der Pflege bereits um 6:15 bzw. 6:30 Uhr beginnt, wären die frühen und langen Öffnungszeiten der MHH-Kita Campuskinder im Vergleich zu den Öffnungszeiten städtischer Kitas von Vorteil.

### **In welchem Bereich der Familienförderung sehen Sie Entwicklungspotential?**

In der Pflege hat man außerhalb der institutionellen Kinderbetreuung wenige Berührungspunkte mit der Familienförderung. Von daher habe ich hier nur wenige Verbesserungsvorschläge. Entwicklungspotential sehe ich im Bereich der Kinderbetreuung an der MHH: Mehr Kinderbetreuungsplätze bei den Kitas der MHH schaffen, zum Beispiel auch für Kinder, deren Eltern beide im Schichtdienst und in Teilzeit an der MHH arbeiten.

### **Welche Vision haben Sie für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in Ihrem Bereich?**

Mehr Verständnis für Abwesenheits-/ Krankheitszeiten bei kranken Kindern daheim. Flexiblere Teilzeitmodelle, am ehesten im Sinne von flexiblem Dienstbeginn, wenn man die Kinder nicht an einer Kita an der MHH betreuen lässt oder lassen kann.

### 3.3 Best Practice Beispiel Naturwissenschaftler

**Univ.-Prof. Dr. rer. nat. Ulrich Lehmann-Mühlenhoff,**

Dipl.-Biochem.

Professor für Molekularpathologie (W2) im Institut für Pathologie, Leiter Molekularpathologische Diagnostik

2 Kinder (\*2006, \*2010)

Elternzeit: keine

Aktuelle Arbeitszeit: 100% plus

Kinderbetreuung institutionell: ab dem 12. Monat MHH-Kita  
Campuskinder, Notfallkinderbetreuung, wohnortnaher Hort,  
Ferienbetreuung der MHH

Kinderbetreuung privat organisiert: im ersten Lebensjahr jeweils eine Kinderfrau (10 -20 h/  
Woche)



#### **Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer:m Partner:in organisiert?**

Meine Frau und ich streben eine 50/50-Aufteilung aller Betreuungsaufgaben und der Hausarbeit an. Was die Betreuung unserer Kinder angeht, sind wir inzwischen komplett „austauschbar“.

Um viele Aspekte des Familienlebens kümmert sich jeweils fast ausschließlich nur ein Elternteil (z.B. Sportvereine, Elternabende, Arztbesuche etc.).

#### **Wie ist Ihr privater und beruflicher Tagesablauf organisiert?**

Im Prinzip orientiert sich unser Tagesablauf am Tagesablauf der Kinder und festen beruflichen Terminen (wie z.B. Vorlesungen, Laborbesprechungen, Prüfungen etc.). Da wir beide in der Wissenschaft tätig sind (und ich zunehmend auch in der Krankenversorgung), ist die Arbeitszeit naturgemäß unregelmäßig. Wir stimmen unsere Arbeitspläne so ab, dass eine:r im Notfall die Kinder versorgen kann.

#### **Was sind die berufsspezifischen Problemfelder?**

Wissenschaft läuft rund um die Uhr rund um den Globus und ist nie fertig. Wissenschaft feiert ab und zu einen Erfolg, aber nie einen Feierabend. Wissenschaft ist nie „nur ein Job“. Das ist prinzipiell immanent familien- und kinderfeindlich. Allerdings gibt es im akademischen Leben Freiheiten, die die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten (auch in leitenden Positionen!) nicht hat.

### **Von welcher familienfördernden Maßnahme der MHH haben Sie profitiert?**

Ohne die MHH-Kita „Campuskinder“, die sich durch ein weit überdurchschnittliches Angebot hinsichtlich der Betreuungszeiten und eine weit überdurchschnittliche Betreuungsqualität auszeichnet, hätten wir bis zur weiterführenden Schule unser Leben so nicht führen und unsere Berufe so nicht ausüben können.

Immer mal wieder haben wir auch auf die Notfallkinderbetreuung zurückgegriffen, die in Sachen Flexibilität und Betreuungsschlüssel schwer zu überbieten ist. Auch die Ferienbetreuungen haben wir mehrmals in Anspruch genommen.

### **In welchem Bereich der Familienförderung sehen Sie Entwicklungspotential?**

Als Mitglied des WINK-Ausschusses (Ausschuss - Wissenschaftlerinnen Nachwuchsgruppe) der MHH-Kita Campuskinder erlebe ich es regelmäßig, dass Anträge auf Kinderbetreuung abgelehnt werden müssen, da es nicht ausreichend Plätze gibt. Das sollte eigentlich nicht sein.

### **Welche Vision haben Sie für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in Ihrem Bereich?**

Dass alle, die eine Kinderbetreuung benötigen, weil sie weiter berufstätig sein wollen (oder müssen!), einen qualitativ hochwertigen Betreuungsplatz bekommen, und alle Funktionsbereiche personell so ausgestattet sind, dass Familienauszeiten und familiäre Betreuungsaufgaben möglich sind, ohne das berufliche Umfeld unverhältnismäßig zu strapazieren.

### 3.4 Best Practice Beispiel Student

#### **Lukas Schramm,**

Berufsausbildung als Rettungsassistent  
Student der Humanmedizin im 9. Semester

1 Junge (3 Jahre), das zweite Kind ist auf dem Weg  
Elternzeit: keine

Aktuelle Arbeitszeit: Vollzeitstudium + Aushilfsdienste  
Kinderbetreuung institutionell: Kindertagesstätte vor Ort  
Kinderbetreuung privat organisiert: keine



#### **Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer:m Partner:in organisiert?**

In einem Wort: flexibel. Im Studium gibt es Phasen mit viel und wenig Anwesenheits- und Pflichtterminen. Geplant wird bei uns von Woche zu Woche. Dabei versuchen wir alles gleichmäßig aufzuteilen. In Phasen mit weniger Pflichtterminen entlaste ich meine Frau, wo es möglich ist. In der Regel muss vieles um das Studium herum geplant werden.

#### **Wie ist Ihr privater und beruflicher Tagesablauf organisiert?**

Morgens wird in der Regel gemeinsam aufgestanden und der Kleine wird fertig für die Kita gemacht. Danach wird situativ geschaut, wer ihn hinbringt und abholt. Wir versuchen, dass am Tag keiner beides machen muss, um den Tag freier nutzen zu können. Dann stehen Arbeit und Uni an. Am Nachmittag nach der Kita wird sich mit der Betreuung abgewechselt, um den Haushalt weitestgehend zu regeln und Nachmittagsprogramm für das Kind zu gestalten. Bei uns dauert die Abendroutine mit waschen und ins Bett bringen immer sehr lange. Deshalb wechseln wir uns dabei täglich ab.

#### **Was sind die berufsspezifischen Problemfelder?**

Das größte Problem ist die nicht Planbarkeit im Studium. Jede Woche gestaltet sich anders. Es ist kaum möglich, Routinen festzulegen. Seit der Umstrukturierung des Studienganges gibt es geballte Prüfungsphasen. In der Vorbereitung auf diese bin ich stark auf die Entlastung meiner Frau mit der Kinderbetreuung angewiesen. Das belastet die Familie sehr, ist bis jetzt aber gut gegangen.

#### **Von welcher familienfördernden Maßnahme der MHH haben Sie profitiert?**

Direkt haben wir kaum von familienfördernden Maßnahmen profitiert. Es gab bei Blockpraktika die Möglichkeit, in eine Abteilung in Heimatnähe eingeteilt zu werden. Ein Wechsel in eine andere Studiengangs Abfolge wurde leider nicht ermöglicht.

Die Möglichkeit auf eine Notfallbetreuung zurückgreifen zu können, gibt aber ein Gefühl der Sicherheit. Falls alles in die Binsen geht, ist das immer noch eine gute Option.

### **In welchem Bereich der Familienförderung sehen Sie Entwicklungspotential?**

Die Studiengangstruktur sollte für Väter flexibler zu gestalten sein. Es scheitert zu sehr an festgefahrenen administrativen Stellen.

Elternzeit ist im Studium, ohne im Stoff zurückzufallen, leider nicht möglich. Man könnte sich aber Konzepte überlegen, gewisse Studienabschnitte flexibel in eine Phase legen zu können, um zu Hause der Frau und dem Kind temporär beistehen zu können. Eine finanzielle Väterförderung wäre auch eine Entlastung, um weniger arbeiten zu müssen neben dem Studium.

### **Welche Vision haben Sie für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in Ihrem Bereich?**

Studieren mit Kind ist eine Herausforderung. Jede Form von flexibler Gestaltungsmöglichkeit ist eine Entlastung. Anwesenheitspflichten, um ein Modul zu bestehen, führen bei Kinderkrankheiten schnell zwangsläufig dazu, dass der Partner zu Hause bleiben muss. Mögliche Ersatzleistungen für Eltern in solchen Situationen könnten viel Druck aus dem Studium nehmen.



## **3.5 Best Practice Beispiel Technische Dienste**

### **Daniel Rauhe**

Fachbereichsleitung „Zentrale Leittechnik & Fördertechnik“  
im TGM

2 Kinder (1 & 7 Jahre)

Elternzeit: Monat 13 und 14 bei unserer kleinen Tochter

Aktuelle Arbeitszeit: 38,5 Stunden / Woche

Kinderbetreuung institutionell: verlässliche Grundschule /

Offene Ganztagschule (OGS) und örtliche Krippe

Kinderbetreuung privat organisiert: mittwochs ist Oma's Tag

### **Wie ist die Arbeitsteilung zwischen Ihnen und Ihrer:m Partner:in organisiert?**

Wir stehen zusammen auf und bereiten die Kinder auf ihren Tag vor. Da wir in der glücklichen Lage sind, dass jeder von uns 2 Tage Telearbeit pro Woche hat, bringt der/diejenige, der/die zur Arbeit fährt, die Kinder gegen 8:00 Uhr in die Schule bzw. Krippe. Der andere Elternteil arbeitet in der Zeit schon einige Zeit von zuhause aus und holt um 14:45 Uhr die Kinder wieder ab.

So ergeben sich immer wechselseitig ganze Arbeitstage bei jedem.

Mittwochs ist dann immer Omas Tag und beide Elternteile können, nach der Abgabe der Kinder zur Arbeit fahren.

### **Was sind die berufsspezifischen Problemfelder?**

Die meisten Probleme ergeben sich bei uns aus dem Schichtdienst der Leitwarte, den ich eigentlich nur tagsüber leite. Hier kommt es, auf Grund von Personalknappheit und Krankheiten, immer wieder vor, dass man spontan einspringen muss. Zusätzlich leiste ich alle 4-5 Wochen noch Bereitschaftsdienst, welcher zusätzlich für Belastung sorgt. Meine Frau hat, auf Grund ihrer Tätigkeit auch öfter eine Abendveranstaltung und so ist ein hohes Maß an privater- und beruflicher Organisation nötig, um allen Anforderungen gerecht zu werden.

### **Von welcher familienfördernden Maßnahme der MHH haben Sie profitiert?**

Bislang noch von keiner.

### **In welchem Bereich der Familienförderung sehen Sie Entwicklungspotential?**

Ich arbeite in klassischen Handwerks- und Baustrukturen. Das ist wahrscheinlich recht ungewöhnlich für ein Krankenhaus. Der Handwerker, oder jemand bei mir in der Leitwarte, kann genau so wenig von zuhause arbeiten wie jemand in der Pflege.

Oder vielleicht doch? Ist es möglich, vielleicht einen Tag gewisse Dokumentationsarbeiten in Telearbeit zu leisten? Brauchen wir als MHH vielleicht ein grundsätzliches Umdenken? Ist es nicht vielleicht auch möglich, dass ich als Führungskraft nur 70% arbeite und gewisse Sachen auslagern könnte oder sie von zentraler Stelle ausgeführt werden könnten?

Das größte Potential in der Familienförderung sehe ich in dem Durchbrechen von alten Strukturen und Ansichten, in der Ausarbeitung von neuen Konzepten, die zu dem modernen Verständnis von Familie passen. Es kann nicht mehr nur ein Elternteil arbeiten gehen, diese Zeiten sind lange vorbei... Und es muss auch möglich sein, dass beide Elternteile weiterhin ihren Beruf ausüben können.

### **Welche Vision haben Sie für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in Ihrem Bereich?**

Meine Arbeit als Schichtdienstleitung ist in weiten Teilen „familienunfreundlich“. Wir versuchen, für jeden Kollegen alle Freiwünsche möglich zu machen, aber leider geht das nicht ohne Überstunden der anderen. Entlasten wir also einen Kollegen, belasten wir gleichzeitig einen anderen Mitarbeiter. Die Option, dass jemand nur 70% arbeitet, ist somit gänzlich ausgeschlossen, da die fehlenden 30% Arbeitsleistung vom Rest aufgefangen werden muss.

Visionär würde ich mir diese Möglichkeit für mich und alle meine Kollegen wünschen. So könnten die Kollegen ihre Familien besser unterstützen und hätten wenigstens die Möglichkeit ihre Vaterschaft aktiver zu gestalten.



## 4. Bericht über das Pilotprojekt „Väterförderung an der MHH“ (Andrea Klingebiel)

**Väterförderung erhält Anschub und Unterstützung:** Durch das vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderte Forschungsprojekt „Väterförderung an der MHH“. Es hat eine Laufzeit vom 15. Dezember 2020 bis zum 14. Juni 2023. Unterstützung erhalten die Projektverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte Nadine Nelle, der Väterbeauftragte Prof. Jens Dingemann und die Projektkoordinatorin Andrea Klingebiel vom VÄFÖ-Projektbeirat.

### Umfrage Väterförderung 2021: „Das wollen MHH-Väter“

Im April und Mai 2021 wurden in einer Online-Umfrage alle männlichen Mitarbeiter und Studenten der MHH zu ihren Interessen und Wünschen hinsichtlich der Themen aktive Vaterschaft, moderne Väter, Elternzeit und Teilzeitarbeit befragt.

Unter den etwa 4.500 befragten Mitarbeitern und Studenten waren insgesamt über 1.000 MHH-Väter von minderjährigen Kindern (1.024 Mitarbeiter; 35 Studenten).





Insgesamt standen n=811 Datensätze zur Auswertung zur Verfügung (77% Rücklaufquote bezogen auf die Mitarbeiter/Studenten mit Kindern). Die Ergebnisse der Umfrage lassen sich in vier Kernaussagen zusammenfassen.

### **(1) Das Konzept der aktiven Vaterschaft ist keine Randerscheinung**

- 91% der MHH-Väter bringen sich bereits aktiv in die Kinderbetreuung ein
- 79% der Mitarbeiter und Studenten der MHH wünschen sich eine paritätische Aufgabenteilung hinsichtlich der Kinderbetreuung
- bei 77% der MHH-Väter, die sich bisher nicht wesentlich einbringen, besteht der Wunsch danach

### **(2) Moderne Väter wünschen sich eine ausgeglichene Work-Life-Balance**

- Derzeit arbeiten 85% der MHH-Väter vertraglich zwischen 90-100%. 67% der befragten Mitarbeiter müssen regelmäßig Überstunden leisten
- Hinsichtlich der Work-Life-Balance sind 67 % unzufrieden
- Unter den Berufsgruppen ist die Unzufriedenheit beim ärztlichen Dienst am höchsten

### **(3) Aktive Vaterschaft erfordert Akzeptanz im Unternehmen und im privaten Umfeld**

- Der Wunsch der Beschäftigten nach Akzeptanz für aktive Vaterschaft im beruflichen und privaten Umfeld ist hoch und steht im Widerspruch zur Realität
- 45% wünschen sich mehr Verständnis von Vorgesetzten
- 25% wünschen sich mehr Verständnis von direkten Kolleginnen und Kollegen
- 10% wünschen sich mehr Verständnis von Familie und Freund:innen

### **(4) Höhere Flexibilität in Beruf und Studium ermöglicht mehr Zeit für die Familie**

- Bei 86% der MHH-Väter besteht der Wunsch nach „mehr Zeit für die Familie“
- Bei 84% der MHH-Väter besteht der Wunsch nach flexiblem Arbeiten (Gleitzeit, Teilzeit, 4-Tage-Woche, Mobil arbeiten)
- 62% der befragten Mitarbeiter wünschen sich die Möglichkeit einer beruflichen Auszeit oder einer Reduktion der Arbeitszeit
- 90% der befragten MHH-Studenten wünschen sich mehr Flexibilität und bessere Planbarkeit des Lehrcurriculums

Nach erfolgter Online-Befragung aller studentischen und beschäftigten Väter der MHH wurde eine Analyse des Themas Vereinbarkeit von Beruf, Karriere, Studium und Familie für Väter vorgenommen, so dass positive, betrieblich unterstützende Rahmenbedingungen und ein familienfreundliches Betriebsklima zur Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden der MHH geschaffen werden können.

Aus der Umfrage wurden die Bedürfnisse, Erfahrungen und Wünsche der Beschäftigten und

Studierenden mit Kind/ern oder Kinderwunsch deutlich. So wünschen sich MHH-Väter neben einer ausgewogenen Work-Life-Balance/Study-Life-Balance, Akzeptanz für „aktive Vaterschaft“ und mehr Flexibilität in Studium und Beruf:

- eine gleichmäßigere Aufteilung von Eltern- und Arbeitszeiten für Frauen und Männer,
- eine bessere Vernetzung der Väter untereinander,
- neue Rollenvorbilder für Väter.

Durch das Schaffen von Anreizsystemen, wie „Väter-LOM bzw. Unterstützungsgeld“, und von familienfreundlichen Maßnahmen, wie dem vorliegenden „Best Practice Leitfadens mit Rollenvorbildern/Checklisten/Informationen“, väterspezifischen Angeboten an „Vernetzungstreffen“ und „Veranstaltungen“, sollen sich alle Väter der MHH frei und individuell für „aktive Vaterschaft“ und für das Nehmen von Elternzeit und/oder Teilzeitarbeit entscheiden können. Väterförderung an der MHH soll die „aktive Vaterschaft“ unterstützen und die Familienzufriedenheit erhöhen. „Aktive Vaterschaft“ benötigt Akzeptanz bei allen Vorgesetzten, Kolleg:innen sowie innerhalb der Partnerschaft und der Familie. Doch ein gesellschaftliches Umdenken erfordert Zeit, aber auch das Schaffen überprüfbarer Standards zur Umsetzung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur mit der Entwicklung von spezifischen Fördermaßnahmen und zusätzlichen Anreizsystemen für die Zielgruppe der „aktiven Väter“ an der MHH.

## 4.1 „Väter-LOM“ und „Unterstützungsgeld“

Das innovative Anreizsystem „Väter-LOM“ für an der MHH beschäftigte Väter wurde im Rahmen des Pilotprojektes VÄFÖ für das Jahr 2022 analog zu der bereits seit langem etablierten Frauenfördermaßnahme „Familien-LOM“ für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen neu konzipiert und wird aus Projektmitteln finanziert, die vom MWK Niedersachsen bereitgestellt wurden. „Familien-LOM“ für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen wurde entwickelt als eine besondere Form der leistungsorientierten Mittelvergabe für Kliniken und Institute an der MHH, die Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen nach der Geburt weiter beschäftigen und ihnen die Rückkehr innerhalb eines Jahres an ihren Arbeitsplatz ermöglichen. Der **Begriff „Väter-LOM“** ist nur der besseren Erkennbarkeit wegen gewählt worden in Anlehnung an „Familien-LOM“ für Wissenschaftlerinnen und Ärztinnen. Er ist jedoch mit dem Begriff „LOM“ im wissenschaftlichen Sinne als „messbare Leistung“ nicht vergleichbar. Innerhalb des Projekts „Väterförderung an der MHH“ ist die Zielsetzung, beschäftigten Vätern durch das Instrument **„Väter-LOM“ finanzielle Anreize** zu setzen, damit sie mehr als 6 Monate Elternzeit nehmen und sich mehr als vorher mittels dieser zeitlichen Ressourcen als „aktive Väter“ um die Familie kümmern können. Denn bereits die Studie „Nachhaltige Effekte der



Elterngeldnutzung durch Väter“ (vgl. Pfahl, Reuyß, Hobler, Weeber. 2014. S. 277ff.) hat gezeigt, dass Väter, die Elternzeit nehmen, sich auch langfristig später mehr an häuslicher Sorgearbeit beteiligen und sie so ihre:n Partner:innen einen frühzeitigen Wiedereinstieg ins Berufsleben ermöglichen und damit deren Karrierechancen erhöhen. Auch im Väterreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2018 wird aufgezeigt, dass Väter, die Elternzeit mit Elterngeldmonaten in Anspruch nehmen, mit erhöhter Wahrscheinlichkeit längerfristig reduziert in Teilzeit erwerbstätig arbeiten, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben, da sie in die aktive Vaterrolle hineinwachsen. (vgl. BMFSFJ. Väterreport. 2018. S. 21 ff sowie Update 2021)

Finanzielle Anreize durch „**Väter-LOM**“ drücken zudem bei den Vätern, aber auch bei Vorgesetzten, Kolleg:innen, Partner:in, Freunden und Familie die besondere Wertschätzung „für das Nehmen von Elternzeit“ aus.

Im Rahmen des Pilotprojektes „Väterförderung an der MHH“ konnten alle an der MHH beschäftigten Väter im Antragsverfahren finanzielle Mittel für gleichstellungsfördernde und familienunterstützende Maßnahmen „**Väter-LOM**“ erhalten, wenn sie mindestens 6 Monate Elternzeit im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes genommen haben. Die Kinder der antragstellenden Väter mussten in der Zeit vom 01.01.2021 – 31.12.2021 geboren und die Anträge bis zum 31.03.2022 gestellt worden sein.

Alternativ konnte **studierenden aktiven Vätern** ein „**Unterstützungsgeld**“ auf Antrag gezahlt werden, dass z.B. für ein Elterncoaching oder die Anstellung eines Babysitters für die Kinderbetreuung verwendet werden konnte.

## 4.2 Vernetzung von MHH-Vätern

Durch regelmäßige Treffen von Beschäftigten und Studierenden der MHH sollen neue positive, betriebliche unterstützende Rahmenbedingungen geschaffen und ein familienbewusstes Betriebsklima gefördert werden. Durch das Vernetzen aller Berufsgruppen, unterschiedlicher Hierarchieebenen und Studierenden soll innerhalb der MHH eine **soziale Akzeptanz für „aktive Väter“ und Vereinbarkeitskultur** geschaffen werden. Mittels verschiedener Bausteine, wie der Unterstützung des Präsidiums, der Aktualisierung von Dienstvereinbarungen und dem Leitbild der MHH, sollen Vernetzungstreffen aufklären und ermutigen, damit Väter zukünftig problemlos Elternzeit von mehr als zwei Monaten in Anspruch nehmen und auch in Teilzeit arbeiten können. Des Weiteren sollen Vernetzungstreffen den Vätern einen regelmäßigen Austausch bieten und speziell Führungskräfte für das Thema „aktive Vaterschaft“ sensibilisieren.

Es finden Netzwerktreffen mit MHH-Vätern aus verschiedenen Berufsgruppen (Wissenschaftler, Ärzte, med.-techn. Dienste, Verwaltung, Studierende) statt. Die Auftaktveranstaltung im November 2021 trug den Titel **„Vereinbarkeit aus Vätersperspektive“** und wurde durch einen Impulsvortrag von Herrn Jörg Stühmeier (Leitung Geschäftsbereich I – Personal/Organisation) aktiv unterstützt. In einem zweiten Vernetzungstreffen wurde das Thema **„Arbeitszeitmodelle in der Universitätsmedizin - ein gordischer Knoten?“** von Herrn Prof. Frank Lammert (Vorstand Krankenversorgung) am 21. März 2022 präsentiert und gemeinsam mit ihm diskutiert. Ein drittes erfolgreiches Vernetzungstreffen fand am 06. Februar 2023 mit einem Impulsvortrag **„Führung und Vaterschaft“** von Herrn Michael Avdeenko (Leitung Geschäftsbereich II - Finanzen, Rechnungswesen und Controlling) statt.

## 4.3 Veranstaltungsangebote für Väter

Während der Laufzeit des Pilotprojektes VÄFÖ werden Vätern und zukünftigen Vätern an der MHH verstärkt besondere Angebote an familien- und gleichstellungsfördernden Veranstaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Karriere oder Studium offeriert, um die Väter bei der Gestaltung ihrer individuellen Lebensentwürfe zu unterstützen. Hierzu wurden verschiedene Veranstaltungsformate genutzt, wie Vortrag, Workshop, Spiel und individuelle Coachings. Die Angebote sollen alle Väter von Beginn an in ihrem Engagement der „aktiven Vaterschaft“ stärken und für mehr Achtsamkeit, Aufklärung und Akzeptanz in Bezug auf die Themenfelder „aktive Vaterschaft“, „Väter & Vereinbarkeit“, „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“, „Kommunikation in Familie & Beruf“, „Rollenbilder“ u.a. sorgen.

Um insbesondere „werdenden Vätern“ eine spezielle Veranstaltung anzubieten, wurde im Jahr 2022 ein Kooperationsvertrag mit dem Verein „mannigfaltig e.V.“ geschlossen. In den Räumen der Elternschule im Perinatalzentrum der MHH finden regelmäßig Kurse unter dem Titel **„Bald Papa?“**

mit dem Elterncoach Axel Hengst statt. Die Kurse dienen dem Austausch mit anderen werdenden Vätern an der MHH und der Vorbereitung auf die neue familiäre Situation. Diese Veranstaltung findet in Präsenz statt und steht allen Studenten und Mitarbeitern der MHH offen.

Für alle männlichen Studierenden und Beschäftigten der MHH mit Kind/ern oder als werdende Eltern wurden folgende Veranstaltungen und individuellen Coachings im Jahr 2022 durchgeführt:

Am 28. März 2022 hielt der Elterncoach Nils Seiler (Berlin) einen **Online Vortrag** mit anschließender Diskussion der Teilnehmer zum Thema **„Familienarbeit und Mental Load (fair) teilen“**. Die zumeist unsichtbare Belastung, die durch das Organisieren von Alltagsaufgaben und die alltägliche Verantwortung und unbezahlter Sorgearbeit für Haushalt und Familie sowie Beziehungspflege entstehen, sollten in partnerschaftlichen Beziehungen wahrgenommen, thematisiert und fair aufgeteilt werden. Am 06. Mai 2022 führte er einen Workshop **„Super Dad!? Väter zwischen Wunsch und Wirklichkeit“** durch. Dieser Kompakt-Workshop zum Thema Rollenbilder bot Austausch, Fakten und hilfreiche Handlungsstrategien bezüglich der Herausforderungen, die aktiven Vätern in der Familie, im Studium oder am Arbeitsplatz begegnen - vor allem dort, wo Rollenbilder in Frage gestellt werden (z.B. bei längerer Elternzeit oder bei Teilzeit)?

Unter Mitwirkung von Prof. Jens Dingemann (Väterbeauftragter der MHH) fand am 18. Mai 2022 unter der Leitung von Herrn Axel Hengst (mannigfaltig e.V. Hannover) ein **Escape Game „Wo ist Papa ...?“** - ein Vätervormittag mit Rätseln rund um das Thema Väterleben statt. Für männliche Studierende der MHH wurden am 24. Juni 2022, 05. Juli 2022 und 25. November 2022 mehrere 90-minütige **Coachings** (als Einzel- oder auch Paar-Coaching) von Herrn Nils Seiler zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium“ durchgeführt. Auch von beschäftigten Vätern der MHH wurden die alternativ angebotenen Online-Einzelcoachings am 18. Oktober 2022 und im November 2022 zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit sehr positiver Resonanz wahrgenommen.

Am 24. November 2022 informierte der Familienservice und das Personalmanagement der MHH, die Elterngeldstelle sowie das FamilienServiceBüro der Landeshauptstadt Hannover über personalrechtliche Aspekte bei Familienphasen, Elternzeit, Elterngeld und Elterngeld Plus, Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der MHH in Hannover und Umgebung sowie Unterstützungsmöglichkeiten für Familien an der MHH bei der Veranstaltung **„Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit – und dann?“**.

Zum Jahresende am 30. November 2022 leitete Herr Nils Seiler einen **Online-Workshop** zum Thema Life Balance **„Väter in Balance: Beruf/Studium, Familie & Zeit für mich“**. Dieser Kompakt-Workshop bot Impulse, Austausch und hilfreiche Strategien, wie der Balanceakt zwischen Familie und Beruf/Studium gelingen kann.

## 5 Kinderbetreuung an der MHH

### 5.1 MHH-Kita Campuskinder

Die Betriebskindertagesstätte „MHH-Kita Campuskinder“ auf dem Gelände der Medizinischen Hochschule Hannover besteht seit 1970 und bietet eine ganztägige und ganzjährige Betreuung von Kindern.



#### Zielgruppe

- vorrangig für Kinder von Beschäftigten der MHH mit einem Arbeitsvertrag von mindestens 75%

#### Platzangebot

- bis zu 189 Plätze für Kinder im Alter von 8 Wochen bis zum 14. Lebensjahr

#### Gruppen

- 60 Krippenkinder in vier Krippengruppen
- 69 Kindergartenkinder in drei Kindergartengruppen
- bis zu 48 Plätze in zwei altersübergreifenden Gruppen mit Kindergarten- und Hortkindern
- 12 Hortkinder in einer Hortgruppe

#### Öffnungszeiten

- ganztägig, 5:30 bis 17:30 Uhr sowie später Spätdienst (Betreuung bis 20:30 Uhr, Turnus alle 4 Wochen als Pilotprojekt von Oktober 2020 bis Dezember 2022)
- jedes zweite Wochenende samstags und sonntags von 06:00 Uhr bis 14:30 Uhr
- Feiertage nach Jahresplan

#### Schwerpunkte

- Teilnahme am bundesweiten Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Haus der kleinen Forscher“ zur naturwissenschaftlichen Förderung der Kinder. Die MHH Kita Campuskinder ist seit 2011 zertifiziert, die fünfte Re-Zertifizierung erfolgte im November 2020.
- bilinguale Erziehung (Deutsch/Englisch) im Kindergarten und HoKi (Hort/ Kindergarten)
- Lernwerkstatt
- regelmäßige Bewegungsangebote u.a. mit Hengstenberg-Material und Low-T-Ball
- Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit den Eltern
- regelmäßige Entwicklungsgespräche über das Kind mit den Eltern
- pädagogische Arbeit nach dem Situationsansatz
- Bildungs- und Lerngeschichten zur Beobachtung, Dokumentation und Unterstützung der Bildungsprozesse
- in der Krippe: sanfte Eingewöhnung der Kinder in Anlehnung an das Berliner Modell
- im HoKi: pädagogische Arbeit nach dem offenen Konzept, Ferienprogramm, Hausaufgabenbetreuung für die Schulkinder





## Für Wissenschaftlerinnen

- 12 Krippenplätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen (Wissenschaftlerinnen Nachwuchs-Krippe: WINK). Achtung: Beim Online-Aufnahmeantrag muss die WINK-Berechtigung angegeben sowie als Nachweis über die wissenschaftliche Tätigkeit eine Publikationsliste beigefügt werden!

## Anmeldung

- laufende Aufnahmen; spätestens sieben, frühestens neun Monate vor dem gewünschten Aufnahmetermin
- Online-Anmeldeportal: Homepage der „MHH-Kita Campuskinder“/ Anmeldung

## weitere Infos

- Besichtigungstermin nach telefonischer Anmeldung
- zur Platzvergabe: Aufnahmekriterien, Anmeldung, Kita-Ordnung und Elternbeiträge sind auf der Homepage der „MHH-Kita Campuskinder“ zu finden – Link unter: Organisationshandbuch Campuskinder

## Kontakt

### Medizinische Hochschule Hannover

### MHH Kita Campuskinder

Leitungsteam Martin Fulst, Britta Barysch, Melanie Schulze

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Gebäude Z2: Kindergarten und Krippe

Gebäude K27: Hort/altersübergreifende Gruppe (HoKi)

Telefon: 0511 532-2688

Fax: 0511 532-161105

E-Mail: [campuskinder@mh-hannover.de](mailto:campuskinder@mh-hannover.de)

Internet: [www.mhh.de/die-mhh/ressort-wirtschaftsfuehrung-und-administration/mhh-kita-campuskinder](http://www.mhh.de/die-mhh/ressort-wirtschaftsfuehrung-und-administration/mhh-kita-campuskinder)

## 5.2 Die Hirtenkinder e.V.

Die Kindertagesstätte „Die Hirtenkinder e.V.“ ist eine 2007 von Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen gegründeten Elterninitiative auf dem Gelände der MHH. „Die Hirtenkinder e.V.“ ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein. Alle Eltern, deren Kinder bei uns betreut werden, sind Mitglieder in dem Verein. Daher bieten wir den Eltern die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung.

### Zielgruppe

- für Kinder von vor allem wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen der MHH
- sowie für Kinder von Studierenden der MHH
- Anwohner:innen aus dem Stadtteilen Kleefeld und Groß-Buchholz nach den Vergaberichtlinien der Landeshauptstadt Hannover

### Platzangebot

- insgesamt 80 Plätze für Kinder im Alter von 6 Monate bis 6 Jahren,
- davon für Kinder von Mitarbeiter:innen der MHH 75% Plätze und für Kinder von Studierenden 25% der Plätze

### Gruppen

- 30 Krippenkinder in zwei Krippengruppen (jeweils vier pädagogische Fachkräfte)
- 50 Kindergartenkinder in zwei Kindergartengruppen (Alter: drei bis sechs Jahre)



Fotos: Außenanlagen Hirtenkinder, 2020 (Homepage Hirtenkinder)



## Öffnungszeiten

- ganzjährig, von Montag bis Freitag von 07:00 bis 18:00 Uhr, Sonderöffnungszeit: bis 18:30 Uhr
- teilweise auch an Feiertagen, nur fünf interne Schließtage

## Schwerpunkte

- bilinguale Erziehung (Deutsch/Englisch) in den Kindergartengruppen, die Kinder werden in jeder Gruppe von einem native speaker betreut
- kostenfreie musikalische Früherziehung für alle Kinder in Kleingruppen von einer Fachkraft für musikalische Früherziehung
- partnerschaftliche, anerkennende, wertschätzende Atmosphäre
- anregende Umgebung und Lernorte, welche zur Aneignung neuer Fähigkeiten beitragen
- regelmäßige Entwicklungsgespräche über das Kind mit den Eltern
- die pädagogische Arbeit orientiert sich am niedersächsischen Orientierungsplan für Bildung und Erziehung
- die Eingewöhnung erfolgt nach der Idee des Berliner Modells

## Anmeldung

- das Kindergartenjahr läuft vom 1.8. bis zum 31.7. des Folgejahres
- die Platzvergabe erfolgt im Februar zum 1.8. des Jahres
- während des Jahres werden nur vereinzelt freie Plätze vergeben

## weitere Infos

- Kita Satzung und Mitgliedsantrag auf der Homepage unter „www.hirtenkinder.de - Downloads“

## Kontakt

Kindertagesstätte  
„Die Hirtenkinder e.V.“

Leitung: Lena Lorenz

Stadtfelddamm 66

30625 Hannover

Gebäude M

Telefon: 0511 532-7780

Fax: 0511 532-7786

E-Mail: [hirtenkinder@mh-hannover.de](mailto:hirtenkinder@mh-hannover.de)

Internet: [www.hirtenkinder.de](http://www.hirtenkinder.de)





Fotos: Johanniter/Sylke Heun



JOHANNITER-KINDERTAGESSTÄTTE AN DER  
MEDIZINISCHEN HOCHSCHULE HANNOVER

### 4.3 Weltkinder

Im Oktober 2010 ist die Kindertagesstätte „Weltkinder“ der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. am Stadtfelddamm auf dem Gelände der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH) eröffnet worden. Träger ist die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. Regionalverband Niedersachsen Mitte.

#### **Zielgruppe** Kinder von

- MHH-Mitarbeiter:innen, Wissenschaftler:innen der MHH, Ärztinnen und Ärzten der MHH
- Studierenden, Doktorand:innen, Stipendiat:innen an der MHH
- Anwohner:innen aus dem Stadtteilen Kleefeld und Groß-Buchholz nach den Vergaberichtlinien der Landeshauptstadt Hannover (30 Krippenplätze)

#### **Platzangebot**

- insgesamt 135 Betreuungsplätze für Kinder von 6 Monaten (ggf. 8 Wochen) bis 6 Jahre
- davon werden ca. 25% der Plätze an Kinder von Studierenden vergeben

#### **Gruppen**

- 60 Krippenkinder in vier Krippengruppen
- 75 Kindergartenkinder in drei Kindergartengruppen

#### **Öffnungszeiten**

- ganzjährig von Montag bis Freitag von (06:00) 8:00 – 16:30 (18:30) Uhr (Früh- und Spätdienst)
- nur drei interne Schließtage

## Schwerpunkte

- Sprachförderung (englischsprachige native-speaker)
- Bewegung
- Förderung sozialer Kompetenzen und Wertevermittlung
- Naturerfahrung
- kulturelle Bildung

Das Ziel der pädagogischen Arbeit in der Kindertagesstätte ist, den Kindern die Möglichkeit zu geben, sich forschend und entdeckend mit der Welt vertraut zu machen. Das Kind mit seiner Neugier, seinem kreativen Umgang mit Herausforderungen und der Freude am Lernen steht im Mittelpunkt der pädagogischen Planung. Besonderer Aspekt in der pädagogischen Bildungsarbeit ist die vielseitige und intensive Auseinandersetzung mit allen Bereichen der sog. schönen Künste (Literatur, Tanz und Theater, Musik und bildende Kunst). Angebote wie Kinderyoga, Judo, Waldwochen, Projekte, gemeinsames Musizieren, Holzwerkstatt, Philosophierunden usw. bieten Kindern vielseitige Möglichkeiten sich mit sich und ihrer Umwelt auseinanderzusetzen.

Eltern bieten wir regelmäßige Entwicklungsgespräche sowie Einzelberatungen und Eltern-coachings nach der Marte Meo-Methode an.

## Anmeldung

- erfolgt online erst nach der Geburt des Kindes
- Die Betreuungsplatzvergabe erfolgt zwischen Februar und April für die Aufnahme im August des Jahres

## weitere Infos

- Infotermine für interessierte Eltern

## Kontakt

### Kita „Weltkinder“ der Johanniter-Unfall-Hilfe e.V.

Liesa Krüger

Gebäude Z1

Stadtfelddamm 62

30625 Hannover

Telefon: 0511 6420835-0

E-Mail: [kitamhh.hannover@johanniter.de](mailto:kitamhh.hannover@johanniter.de)

Internet: [www.johanniter.de/hannover/weltkinder/](http://www.johanniter.de/hannover/weltkinder/)



Foto: stock.adobe.com.de

## 5.4 Notfallkinderbetreuung durch die pme Familienservice GmbH

Bei sehr kurzfristigen nicht planbaren Kinderbetreuungsbedarfen in Notfällen, beispielsweise wenn die Tagesmutter erkrankt, der Kindergarten oder die Schule kurzfristig ausfallen, bietet die MHH in Kooperation mit der **pme Familienservice GmbH** seit 2008 eine **Notfallkinderbetreuung** an, um Ihnen auch in diesen Fällen den Rücken für Ihr Studium oder die Arbeit frei zu halten.

Bei Ausfall der privaten oder institutionellen Regelbetreuung, bei ungeplanter Mehrarbeit oder kurzfristig angesetzten dienstlichen Besprechungen können alle **Beschäftigten** und

**Studierenden der MHH** die Betreuung an 15 Tagen pro Kind und Jahr in Anspruch nehmen. Ihre Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren werden von qualifiziertem pädagogischen Personal in kindgerechten Räumen auf dem Gelände der Hochschule im Gebäude K27 (Haus A) im Erdgeschoss oder an Sonn- und Feiertagen in der pme-Kita in Hannover-Südstadt betreut. Eine Betreuung ist täglich (an 365 Tagen im Jahr) zwischen 05:45 und 19:00 Uhr möglich, dabei muss die Betreuungszeit mindestens drei Stunden betragen und darf neun Stunden nicht überschreiten.

### **Wie geht's?**

Die Anmeldung wird Ihnen leicht gemacht und ist für Sie kostenlos: Sie rufen einfach bis 18:00 Uhr beim pme Familienservice an und die Betreuung ist für den nächsten Tag garantiert.

### **Achtung!**

Das Angebot der pme-Familienservice GmbH greift nicht bei einem planbaren Betreuungsbedarf, z. B. zur Prüfungsvorbereitung, bei Weiterbildungen oder anderen planbaren Terminen. In diesen Fällen nutzen Sie bitte das Angebot unter 5.6 Flexible Kinderbetreuung an der MHH.

#### **Kontakt**

---

##### **pme Familienservice GmbH**

Große Düwelstraße 16-18

30171 Hannover

Telefon: 0511 700200-0 (Anmeldung)

0800 801007080 (außerhalb der Sprechzeiten)

Fax: 0511 700200-10

E-Mail: [hannover@familienservice.de](mailto:hannover@familienservice.de)

Internet: [www.familienservice.de/web/pme-lernwelten](http://www.familienservice.de/web/pme-lernwelten)

#### **Betreuung in der MHH:**

---

Notfallkinderbetreuung OE 9761

Gebäude K27, Haus A, Ebene SO

#### **Weitere Infos unter:**

---

[www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung)

## 5.5 Notfallbetreuung mit Fluxx

Die MHH ist seit 2017 ein Partnerbetrieb von Fluxx – der Notfallbetreuung der Landeshauptstadt und der Region Hannover. Beschäftigte der MHH profitieren von dem vergünstigten Betreuungsangebot für Kinder und unterstützungsbedürftige Angehörige mit einem Stundensatz von 3 Euro. Studierende können über das Studentenwerk Hannover als Partnerbetrieb von Fluxx mit einem Stundensatz von 2 Euro ihre Kinder betreuen lassen.

**Fluxx** bietet kurzfristig eine **Notfallbetreuung für Kinder im Alter von 0 bis 13 Jahren** an, wenn die Regelbetreuung ausfällt und alle privaten Betreuungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind. Die Betreuung erfolgt unabhängig von Kita- oder Schulzeiten je nach Notsituation, auch am Wochenende. Voraussetzung ist allerdings immer eine Ausnahmesituation in der Familie.

Fluxx kann genutzt werden, wenn unvorhersehbare Arbeitsspitzen, spontanes Vertreten bzw. Einspringen erforderlich ist, auch wenn Sie dringend an der MHH gebraucht werden, bei Verspätungen nach Dienstreisen, bei beruflichen Fortbildungen, bei plötzlicher Krankheit oder Unfall sowie bei leichten Erkrankungen des Kindes. In der Regel findet die Betreuung im Haushalt der Familie statt, kann auf Wunsch aber auch in zentralen Betreuungsorten, z. B. in Fluxx-Kinderzimmern und Spielparks erfolgen.

### Wie gehen Sie vor?

Tagsüber von 6.00 - 21.00 Uhr erfolgt unter der **Fluxxfon-Nummer 0511 168-32110** eine persönliche Beratung. In den Nachtstunden eingehende Anrufe werden ab 6.00 Uhr morgens bearbeitet.

#### Kontakt

Landeshauptstadt Hannover  
Fachbereich Jugend und Familie  
Familienmanagement  
Sabine Schrader  
Kurt-Schumacher-Straße 29  
30159 Hannover



**Fluxx-Notfalltelefon 0511 168-32110** (Anmeldung)

Internet: [www.fluxx-hannover.de](http://www.fluxx-hannover.de)

Weitere Infos unter:

[www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung)

## 5.6 Flexible Kinderbetreuung an der MHH

Alle **Beschäftigten** der MHH können dieses Kinderbetreuungsangebot bei Veranstaltungen und allen anderen planbaren Terminen immer dann, wenn dies aus beruflichen Gründen erforderlich ist und wenn das persönliche Netzwerk nicht aushelfen kann, in Anspruch nehmen.

Als besonderen Service für Kliniken, Institute und zentrale Einrichtungen der MHH organisiert der Familienservice der MHH außerdem eine Kinderbetreuung bei Veranstaltungen. Dieses Angebot kann bei Symposien, Kongressen, Tagungen und sonstigen Veranstaltungen an der MHH genutzt werden und schließt Betreuungslücken an Nachmittagen, in den Abendstunden und an Wochenenden. Bitte teilen Sie uns hierfür die Termine Ihrer Veranstaltungen mindestens zwei Monate im Voraus mit und weisen Ihre Teilnehmer:innen bitte darauf hin, dass zusätzlich zur Tagungsanmeldung die konkrete Anmeldung zur Kinderbetreuung durch die/den Erziehungsberechtigte:n bei uns erfolgen muss.

Circa 7% der **Studierenden** an der MHH haben Kinder. Die Verantwortung für ein Kind und das Studium miteinander zu vereinbaren, stellt eine große Herausforderung dar, bei der die MHH Sie gerne unterstützt. Der Familienservice bietet studentischen Eltern in Prüfungszeiten daher eine Kinderbetreuung an, damit Sie sich in Ruhe auf Ihre Prüfungen vorbereiten und diese absolvieren können.

Betreut werden können Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren.

Bitte geben Sie Ihre Betreuungswünsche mindestens acht Tage im Voraus an. Den Anmeldebogen finden Sie im Internet unter: [www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung)

Die Betreuung findet auf dem Gelände der MHH in den Kinderbetreuungsräumen im Gebäude K27 (Haus A), Ebene SO statt.

### Kontakt

#### Familienservice der MHH

Katja Fischer, Kerstin Bugow, Sina Eilering und Andrea Klingebiel

Gleichstellung OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Telefon: 0511 532-6474

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: [familienservice@mh-hannover.de](mailto:familienservice@mh-hannover.de)

Internet: [www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung)

## 5.7 Flexible Kinderbetreuung in der MHH an Lernsamstagen

Als besonderen Service für **Studierende der MHH** organisiert der Familienservice der MHH die Kinderbetreuung zur Prüfungsvorbereitung in Prüfungszeiten an speziellen Lernsamstagen. Die Termine werden zu Beginn eines jeden Studienjahres über Flyer bekannt gegeben. Sie finden Sie auch auf der Internet-Seite „Familienportal“ des Gleichstellungsbüros.

Seit Herbst 2018 bietet das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der AStA-Projektgruppe „Studis mit Kind“ in jedem Studienjahr zehn Lernsamstage für Studierende mit Kind zur Vorbereitung auf Klausuren und Prüfungen an. Die Kinderbetreuung ist für Sie kostenlos! Die Lernsamstage werden finanziert aus Mitteln des Studentenwerks Hannover und des MHH-Alumni e.V.. Während Sie in der Bibliothek lernen, werden Ihre Kinder durch unsere Mitarbeiterinnen liebevoll betreut. Die Kosten für das gemeinsame Mittagessen Ihrer Kinder in der Mensa werden für Sie übernommen.

Als Betreuer:innen stehen Studierende verschiedener pädagogischer und medizinischer Disziplinen, Sozialassistent:innen sowie staatlich anerkannte Erzieher:innen, die Erfahrung in der Arbeit mit Kindern haben, zur Verfügung. Betreut werden können Kinder im Alter von acht Wochen bis zwölf Jahren.

Die flexible Kinderbetreuung an den Lernsamstagen findet auf dem Gelände der MHH in der Zeit von 8.30 bis 17.30 Uhr in den Kinderbetreuungsräumen im Gebäude K27, Haus A, im Erdgeschoss statt.

Eine Anmeldung mit dem vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Anmeldeformular ist spätestens acht Tage im Voraus erforderlich.

Das Anmeldeformular finden Sie im Internet auf der Homepage des Gleichstellungsbüros: [www.mhh.de/familienservice/vereinbarkeit-von-familie-mit-studium/beruf](http://www.mhh.de/familienservice/vereinbarkeit-von-familie-mit-studium/beruf)

### Kontakt

#### Familienservice der MHH

Katja Fischer, Kerstin Bugow, Sina Eilering und Andrea Klingebiel

Gleichstellung OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Telefon: 0511 532-6474

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: [familienservice@mh-hannover.de](mailto:familienservice@mh-hannover.de)

Internet: [www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienservice/kinderbetreuung)







## 5.8 Kinderbetreuung in den Ferien

Für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten bietet die MHH regelmäßig in Kooperation mit den anderen hannoverschen Hochschulen, dem Zentrum für Hochschulsport und dem Kreisjugendwerk der AWO Region Hannover Kinderbetreuungsangebote in insgesamt **zehn Wochen** der Oster-, Sommer- und Herbstferien an. Die Ferienangebote finden ganztags an verschiedenen Standorten in Hannover statt und richten sich beim Kids-Fit-Feriencamp des Hochschulsports an Kinder zwischen sechs und sechzehn Jahren und beim Betreuungsangebot durch die AWO an Kinder zwischen sechs und elf Jahren. Die Ferienprogramme umfassen abwechslungsreiche Spiel- und Sportaktivitäten, kreative Angebote, Ausflüge und andere spannende Aktionen, aber auch Zeit zum Ausruhen und Entspannen.

Informationen zu den jeweils aktuellen Ferienangeboten finden Sie im Internet unter: [www.mhh.de/familienervice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienervice/kinderbetreuung)

### Kontakt

#### Familienervice der MHH

Katja Fischer, Kerstin Bugow, Sina Eilering und Andrea Klingebiel

Gleichstellung OE 0013

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Telefon: 0511 532-6474

Fax: 0511 532-3441

E-Mail: [familienervice@mh-hannover.de](mailto:familienervice@mh-hannover.de)

Internet: [www.mhh.de/familienervice/kinderbetreuung](http://www.mhh.de/familienervice/kinderbetreuung)



## Mitglieder des Beirats für Väterförderung an der MHH

(Stand April 2023)



### **Prof. Dr. Frank Lammert**

(Vizepräsident – Ressort Krankenversorgung)

### **Serkan Beyaz**

(Transportdienste)

### **Dr. Sabine Bintaro**

(Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie; SkillLab)

### **Prof. Dr. Jens Dingemann**

(Väterbeauftragter; Klinik für Kinderchirurgie)

### **Dr. Christoph Jacobi**

(Klinik für Pädiatrische Pneumologie)

### **Andrea Klingebiel**

(Projektkoordination „Väterförderung an der MHH“; Familienservice MHH;  
Familien-LOM)

### **Prof. Dr. Ulrich Lehmann-Mühlenhoff**

(Institut für Pathologie)

### **Prof`in Dr. Britta Maecker-Kolhoff**

(Klinik für Pädiatrische Hämatologie)

### **Nadine Nelle**

(Gleichstellungsbeauftragte, Projektleitung „Väterförderung an der MHH“)

**Pascal Ploszka**

(Personalmanagement)

**Dr. Christina Quandt**

(Mitglied Personalrat; Klinik für Anästhesiologie)

**Prof`in Dr. Diane Renz**

(Institut für Radiologie)

**Jörg Stühmeier**

(Geschäftsbereichsleitung I Personal/Organisation)

**Sven Schamer**

(Student; Krankenpflege Station 67)

**PD Dr. Richard Taubert**

(Klinik für Gastroenterologie, Hepatologie und Endokrinologie)

## Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

# Notizen

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---




---

---

---



Horizontal lines for writing.



**Medizinische Hochschule Hannover**

Carl-Neuberg-Straße 1

30625 Hannover

Telefon: 0511 532-0

[www.mhh.de](http://www.mhh.de)