

Gleichstellungskonzept der Medizinischen Hochschule Brandenburg Theodor Fontane

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Aufgaben des/der Gleichstellungsbeauftragten	2
1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen	3
2. Gültigkeitsbereich	3
3. Ausgangssituation und Zielvorgaben	4
4. Erster Maßnahmenkatalog	4
4.1 Berufungsverfahren.....	4
4.2 Auswahlverfahren zur Gewinnung Studierender	5
4.3 Familienfreundlichkeit	5
4.4 Drittmittel	6
4.5 Gendergerechte Sprache	6
4.6 Beschwerdemanagement.....	7
5. Controlling	7

Einleitung

Die Medizinische Hochschule Brandenburg Theodor Fontane (MHB) ist eine staatlich anerkannte Hochschule in kommunaler und gemeinnütziger Trägerschaft. Sie steht für praxisorientierte und wissenschaftsbasierte Lehrkonzepte sowie für die Einheit von Forschung, Lehre und Patient:innenversorgung. Mit den drei Trägerkliniken Immanuel Klinikum Bernau Herzzentrum Brandenburg, Ruppiner Kliniken und Städtisches Klinikum Brandenburg sowie aktuell 35 kooperierenden Kliniken und rund 150 Lehrpraxen sieht sie ihren Gründungsauftrag in einer Antwort auf geänderte Anforderungen an das Gesundheitswesen im Land Brandenburg und in vergleichbaren Regionen.

Die Universität sieht Gleichstellung als Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen in Forschung, Lehre, Studium, Karrierewegen und Verwaltung an. Wertschätzung und Gleichbehandlung aller Universitätsangehörigen als gelebte Selbstverständlichkeit ist die Voraussetzung für ein funktionierendes, produktives akademisches Zusammenleben und -arbeiten in der Universität. Es darf keinerlei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, körperlicher Einschränkungen bzw. eines Handicaps (Behinderung), der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder aufgrund von Religion, Glauben, Weltanschauung oder des Alters einer Person geben. Die Universität fördert die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter. Sie wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin (vgl. BbgHG § 7 Abs. 1). Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Bestehende Nachteile sollen aufgedeckt und ausgeglichen werden. Das vorliegende Gleichstellungskonzept gilt dafür als Richtlinie.

Entsprechend § 12 Abs. 6g der Grundordnung ist das Präsidium für die Überwachung der Befolgung des Gleichstellungsauftrages der Universität zuständig. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Gleichstellung der Geschlechter betreffenden Angelegenheiten (vgl. BbgHG § 68 Abs. 2). Sie informieren die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien und das Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren (vgl. BbgHG § 68 Abs. 4).

Aufgaben des/der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten werden durch das Präsidium bestellt (GO § 12 Abs. 6) und durch den Senat gewählt (GO § 14 3p).

Zu den **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten** gehören u.a.:

- Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung bei der Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen zur Chancengleichheit; insbesondere zu Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft, Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung benachteiligter und unterrepräsentierter Gruppen, zu Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen aus allen Bereichen der Universität und zu Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie an der Universität.
- Beteiligung an Einstellungs- und Berufungsverfahren, insbesondere in Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht.
- Beteiligung und Beratung bei der Ausarbeitung der Frauenförderrichtlinien, Antidiskriminierungskonzepte, des Gleichstellungskonzeptes und der Gleichstellungspläne.
- Organisation und Realisierung von Veranstaltungen zu gleichstellungspolitischen Themen im Wissenschaftsbereich.
- Regelmäßige Information der Hochschulgremien.
- Entwicklung eines gendergerechten Sprachleitfadens in Zusammenarbeit mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Vertreter:innen aus unterschiedlichen Statusgruppen.

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Das Gleichstellungskonzept orientiert sich an den Vorgaben des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) von 2014. Die MHB ist als staatlich anerkannte Hochschule nicht an die §§ 7 *Gleichstellung von Frauen und Männern* und 68 *Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte* des BbgHG gebunden, wird jedoch als wissenschaftliche Institution daran gemessen. Die MHB sieht die Orientierung am BbgHG hinsichtlich des Gleichstellungsauftrags als Selbstverpflichtung. Der Gleichstellungsauftrag ist in der Grundordnung der MHB verankert und wird in naher Zukunft in Form von Frauenförderrichtlinien weiter ausgeführt.

Das Gleichstellungskonzept legt Zielstellungen und Maßnahmen zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit sowie zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen fest.

2. Gültigkeitsbereich

Das Gleichstellungskonzept der MHB wird inhaltlich zwischen dem Präsidium und den Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt und tritt mit Beschluss des Präsidiums sowie des Senats zum 16.04.2021 in Kraft. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Universität: Studierende, Professor:innen, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, Mitglieder des Präsidiums sowie alle weitere Mitglieder der Universität. Das Gleichstellungskonzept richtet sich darüber hinaus an Lehrbeauftragte, an Klinikmitarbeiter:innen, die für die MHB tätig sind, sowie an kooperierende Lehrpraxen.

3. Ausgangssituation und Zielvorgaben

In der Universität wird aktuell in den Statusgruppen der Studierenden, der wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen bereits ein Frauenanteil von über 50 % erreicht. Der Anteil von Frauen unter den Professor:innen liegt bei unter 10 %, bei den HA2-Professuren bei 0 % (Stand Januar 2021). Es ist in der Statusgruppe der Professuren auf eine nachhaltige Erhöhung bis zu einem Frauenanteil von mindestens 50 % hinzuarbeiten. Die zahlenmäßigen Entwicklungen sollen in halbjährlichen Berichten dargestellt werden, die einen Entwicklungsvergleich über die Jahre ermöglichen.

Die Hochschulleitung setzt mit Unterstützung und Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten insbesondere Maßnahmen zu folgenden Bereichen um:

- Steigerung des Anteils der Professorinnen in den Professuren mittels aktiver Rekrutierungsmaßnahmen in den Berufungsverfahren,
- Verstärkung der Familienfreundlichkeit,
- Unterstützungsmaßnahmen zur Drittmittelinwerbung für junge Wissenschaftlerinnen (v.a. in der Familienphase).

4. Erster Maßnahmenkatalog

4.1 Berufungsverfahren

Ziel der Universität ist die Forcierung der Verankerung der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren zur Konsolidierung bzw. Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren.

Dazu gehört die Entwicklung eines Leitfadens für die Berücksichtigung der Chancengleichheit innerhalb der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren. Dieser Leitfaden soll u.a. beschreiben:

- das Verfahren zur gezielten Suche von geeigneten Bewerberinnen,
- Standardisierung der Berücksichtigung von Erziehungszeiten im Rahmen der Bewertung von Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbung,
- Mindestvorgaben zur Anzahl von weiblichen Bewerberinnen, die erfüllt sein müssen, um ein Berufungsverfahren fortzuführen bzw. Vorgaben zum Genehmigungsprozess, sofern das Berufungsverfahren trotz Unterschreitung der Mindestvorgaben fortgeführt wird,
- Stellungnahme zu Maßnahmen der Chancengleichheit während der Kommissionsarbeit im Bericht des Vorsitzenden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind für die Entwicklung dieses Leitfadens zuständig. Der Leitfaden wird dem Fakultätsrat zur Diskussion vorgelegt. Der Fakultätsrat beschließt die Maßnahmen nach Diskussion und ggf. Modifikation als Vorgabe für die Arbeit der von ihm eingesetzten Berufungskommissionen und erwartet bei Vorlage des Listenvorschlags an den Fakultätsrat eine Dokumentation der Erfüllung der Vorgaben.

4.2 Auswahlverfahren zur Gewinnung Studierender

Die Auswahl von geeigneten Bewerber:innen für die Studiengänge erfolgt nach validen, objektiven und nachvollziehbaren Kriterien, die gleichermaßen für alle Bewerber:innen gelten und bei denen die Eignung für das jeweilige Studienfach im Vordergrund steht. Auswahlkriterien, die Personen aufgrund ihres Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, oder aufgrund von Religion und Glauben diskriminieren, sind unzulässig.

Bei der Auswahl der Gutachter:innen ist darauf zu achten, dass der Anteil von Frauen und Männern paritätisch besetzt wird.

4.3 Familienfreundlichkeit

Ziel ist die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Die Hochschule ist sich der gesamtgesellschaftlichen Situation bewusst, dass Frauen statistisch gesehen einen größeren Teil der Last der Pflege (für Kinder und ältere Menschen) und häuslicher Aufgaben tragen. Insbesondere spitzt sich diese Situation der Mehrbelastung in Krisen wie der Corona-Pandemie zu. Hier mussten Eltern plötzlich und unerwartet ständig für kleine Kinder sorgen und ältere Kinder zu Hause unterrichten. Die Hochschule erkennt diese Herausforderungen an und wertschätzt insbesondere den Einsatz von Mitarbeiter:innen und Studierenden mit Pflegepflichten. Die Hochschule setzt sich aktiv für eine Unterstützung mehrbelasteter Mitarbeiter:innen und Studierender ein.

Die Universität wirkt darauf hin, dass:

- Mitarbeiter:innen mit Kindern Flexibilität am Arbeitsplatz ermöglicht wird, z.B. durch
 - Home-Office-Möglichkeiten
 - flexible Wochenarbeitszeiten
 - Sammlung von Arbeitszeit auf Langzeitkonten, die im familiären Notfall eingelöst werden können (z.B. bei Krankenhausaufenthalt des Kindes, wo es nur eine Liegebescheinigung und keine Krankschreibung gibt)
 - Recht auf Entgeltfortzahlung am 1. Tag bei Krankheit des Kindes ohne Pflicht zur Vorlage einer Krankschreibung (analog zur Krankmeldung bei Mitarbeiter:innen)
- Sonderurlaubstage bei Geburt (für Väter) oder Einschulung gewährt werden,
- Sicherstellung des rechtlichen Anspruchs von Mutterschutz und Elternzeit sowie Unterstützung der Elternteile bei der Umsetzung,
- Mitarbeiter:innen mit schulpflichtigen Kindern ihren Urlaub kompatibel mit den Schulferien und den daraus resultierenden Schließzeiten für Horte und Kindergärten nehmen können,
- Pflichtlehrveranstaltungen für Studierende mit Kindern zu Zeiten stattfinden, die mit Betreuungszeiten vereinbar sind. Sofern dies im Einzelfall organisatorisch nicht umsetzbar ist, werden den Studierenden Wahlmöglichkeiten angeboten, die dadurch entstandenen Fehltermine auszugleichen oder aus dem Home-Office an den Veranstaltungen teilzunehmen,

- Studierende mit Kindern sowie Studierende mit Pflegepflichten bei der Vergabe von dezentralen Klinik- oder Praxisplätzen ein Vorwahlrecht erhalten,
- Team- und Gremiensitzungen sowie weitere Universitätsrelevante Termine zu familienfreundlichen Uhrzeiten stattfinden und durch professionelles Sitzungsmanagement zeitliche Ressourcen schonen,
- ein Kulturwandel und insbesondere Sensibilisierung von Führungskräften für eine familienfreundliche sowie geschlechter- und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung vollzogen wird,
- Familienfreundliche Strukturen ausgebaut werden, wie
 - Eltern-Kind-Zimmer in den Hauptstandorten sowie Wickeltische
 - Familienbüro zur Beratung der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf
 - Kinderbetreuungsangebote an den Hauptstandorten/Klinik-Kitas

Insbesondere bei Frauen und Mitarbeiter:innen mit Pflegepflichten werden bei den jährlichen Personalgesprächen gemeinsam mit dem Vorgesetzten persönliche Ziele zur weiteren Qualifizierung gesetzt und diese durch Fortbildungsmaßnahmen gefördert. Die Vorgesetzten sind dazu angehalten, insbesondere die Frage zu stellen, durch welche Maßnahmen der Job familienfreundlicher gestaltet werden kann. Zudem wird die Last durch Gremienarbeit abgefragt und darauf hingewirkt, dass Hilfsangebote zur Entlastung angeboten werden (beispielsweise durch zusätzliche Personalmittel, Bereitstellung ausreichender Ressourcen, Lehrdeputatsreduktion und Forschungs(frei)semester, vgl. DFG-Empfehlungen 2020).

4.4 Drittmittel

Wissenschaftlerinnen sowie Forschende mit Betreuungspflichten sollen gezielt zu einer Antragstellung ermutigt werden und entsprechende Ressourcen sowie Unterstützungsmöglichkeiten zu Verfügung gestellt bekommen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass Wissenschaftlerinnen sowie Forschende mit Betreuungspflichten für das Schreiben von Forschungsanträgen von anderen Aufgaben freigestellt werden. Dazu werden gezielte Fördermöglichkeiten im Rahmen der internen Forschungsförderung etabliert (beispielsweise eine bezahlte Freistellung für drei Monate mit 16 h pro Woche zur Stellung eines Forschungsantrags).

4.5 Gendergerechte Sprache

Die Hochschule verwendet im schriftlichen Dienstverkehr, in ihrer öffentlichen Darstellung und in rechtsverbindlichen Dokumenten gendergerechte Sprache (vgl. BbgHG § 7 Abs. 6). Des Weiteren wirkt sie darauf hin, dass gendergerechte Sprache hochschulweit in Lehre, Forschung und Verwaltung verwendet wird. Zu diesem Zweck wird ein Leitfaden für gendergerechte Sprache von den Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Beteiligten erarbeitet, der vom Präsidium und Senat verabschiedet wird.

4.6 Beschwerdemanagement

Die MHB strebt in allen ihren Bereichen die Beseitigung von jeglicher Form von Diskriminierung an und akzeptiert keine Form von körperlicher, psychischer oder sexueller Gewalt. Dementsprechend werden psychosoziale Beratungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung, Antisemitismus, Rechtsextremismus, Gewalt und sexuelle Belästigung an der MHB weiter ausgebaut und ein Prozess zum Beschwerdemanagement für Betroffene von Diskriminierung und/oder Gewalt eingeführt. Unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten wird ein Konzept zum Umgang mit Diskriminierung, sexueller Belästigung, körperlicher und psychischer Gewalt sowie zu deren Prävention entwickelt.

5. Controlling

Die Wirksamkeit der zu beschließenden Maßnahmen wird nach Ablauf eines halben Jahres unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten durch die jeweils verantwortlichen Bereiche überprüft. Dazu wird ein Qualitätsmanagement-Konzept erstellt, das vom Senat verabschiedet wird. Gleichstellungsaspekte sind hochschulübergreifend bei der Qualitätsbeurteilung zu berücksichtigen.

In regelmäßigen Zwischenevaluationen erstatten die Gleichstellungsbeauftragten dem Fakultätsrat, dem Präsidium und dem Senat Bericht und schlagen im Bedarfsfall Modifikationen, Konkretisierungen und zusätzliche, den Zielstellungen des Gleichstellungskonzepts verpflichtete Maßnahmen vor. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen erarbeitet, veränderte Schwerpunktsetzungen definiert und die Verstetigung von Maßnahmen angestrebt. Das Gleichstellungskonzept wird einvernehmlich vom Präsidium und den Gleichstellungsbeauftragten erstellt und aktualisiert. Die nächste Aktualisierung ist zum Oktober 2021 vorgesehen.