

Gleichstellungskonzept für Parität Medizinische Hochschule Brandenburg

**Georgia Fehler
(Zentrale Gleichstellungsbeauftragte)**

Inhalt

1	Ausgangssituation und Strukturen	4
1.1	Gesetzliche und Hochschulpolitische Rahmenbedingungen.....	5
1.2.	Strukturen	5
1.2.1	Intersektionaler Ansatz der Gleichstellung.....	5
1.2.2	Reichweite des Gleichstellungskonzepts.....	6
1.2.3	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	6
1.2.4	Gleichstellungskommission	7
1.2.5	Controlling.....	8
2	Zielstellungen	9
2.1	Zielstellung im Bereich der Frauenförderung	9
2.2	Zielstellungen für die intersektionale Gleichstellung	9
3	Maßnahmenkatalog.....	10
3.1	(Re-)Präsentation.....	10
3.1.1	Gremienarbeit	10
3.1.2	Beratung & Beschwerdemanagement	10
3.1.3	Gender- und diskriminierungssensible Kommunikation	11
3.2	Arbeitskultur	11
3.2.1	Barrierefreiheit.....	11
3.2.2	Schulung/ Bildungsangebote.....	12
3.2.3	Vernetzung MHB und Klinika.....	13
3.3	Personalverfahren.....	14
3.3.1	Bewerbungs -und Einstellungsverfahren	14
3.3.2	Auswahlverfahren Studierende	14
3.3.3	Berufungsverfahren.....	15
3.4	Karriereförderung.....	16
3.4.1	Mentoring	16

3.4.2	Prävention von Studienabbrüchen.....	17
3.5	Familienfreundlichkeit.....	17
4	Drittmittelforschung	19

1 Ausgangssituation und Strukturen

Mit der Wahl der Vizepräsidentin im Frühjahr 2022 sind Gleichstellung und Diversität im Präsidium sichtbar verankert. Seit Sommer 2022 gibt es erstmals eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte. Neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bestätigte der Senat auch eine studentische Gleichstellungsbeauftragte, die speziell die Belange der Studierenden vertritt. Die Gleichstellungsbeauftragte koordiniert die Gleichstellungskommission, in die sowohl die Statusgruppen und Standorte der MHB als auch Mitarbeiter*innen der UKV-Kliniken einbezogen sind.

Die Gleichstellungsarbeit der MHB verfolgt eine intersektionale¹ Perspektive und ist als kontinuierlicher Strategie- und Umsetzungsprozess zu verstehen. Die Universität hat sich der Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt grundsätzlich aller Mitarbeitenden, Studierenden und MHB-Angehörigen, unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und/oder anderer Persönlichkeitsmerkmale verpflichtet und hat dies bereits im ersten Gleichstellungskonzept (2021) niedergelegt. Dies begründet sich auch in dem Anspruch, dass Mediziner*innen und Psychotherapeut*innen Hilfesuchenden diskriminierungsfrei begegnen können müssen.

Herkunft, Erziehung und Sozialisation schaffen ungleiche Zugangsvoraussetzungen. Diese können durch weitere Formen der Unterschiedlichkeit so verstärkt werden, dass Individuen nicht die Möglichkeit haben, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Die Sensibilisierung für Ungleichheitsfaktoren und ihrer möglichen Auswirkungen soll auch an der Universität dazu führen, dass Prozesse angepasst werden, um individuelle Potenziale für die Lehre, Forschung und im Transfer fruchtbar zu machen und so auch zu einem gesamtgesellschaftlichen Nutzen beizutragen. Parität als Zielsetzung der Gleichstellungsarbeit bedeutet vor diesem Hintergrund, gleichberechtigte Teilhabe unter Berücksichtigung ungleicher Ausgangsvoraussetzungen zu schaffen.

Mit dem Gleichstellungskonzept werden die Zielsetzungen, Planungen und Maßnahmen zur Steigerung des Anteils insbesondere von Frauen*² in Professuren, wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen definiert.

¹Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungs-/Diskriminierungsmechanismen

² Als Frauen und Männer sind all die Personen zu verstehen, die sich mit der Bezeichnung "Frau" oder „Mann“ definieren, so definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen. Wir verstehen Frauen demnach im Sinne von FLINTAQ: Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, trans und agender Personen. Mit dem Asterisk wird Platz geschaffen für nicht-binäre Geschlechtsidentitäten

Mit der Umsetzung des Konzepts wird die Perspektive verfolgt, Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-) Wissenschaftler*innen zu fördern, den professoralen Anteil von Frauen* zu steigern und wissenschaftliche Planbarkeit dieser Karrieren zu erhöhen.

1.1 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. Entsprechend § 12 Abs. 6g der MHB-Grundordnung ist das Präsidium für die Überwachung der Befolgung des Gleichstellungsauftrages der Universität zuständig.

Seit August 2022 wird die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter durch eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte begleitet. 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. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen, die Gleichstellung der Geschlechter betreffenden Angelegenheiten (vgl. BbgHG § 68 Abs. 2). Sie informiert die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule und nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Gleichstellungsbeauftragte haben Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Gremien und das Teilnahmerecht bei Bewerbungsverfahren (vgl. BbgHG § 68 Abs. 4).

1.2. Strukturen

1.2.1 Intersektionaler Ansatz der Gleichstellung

Die Universität sieht Gleichstellung als Strategie für Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen und Vielfalt 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, einer Behinderung/chronischer Erkrankung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft oder aufgrund von Religion, Glauben, Weltanschauung, des Alters oder anderer individueller Merkmale einer Person geben.

Mit der intersektionalen Perspektive der Gleichstellungsarbeit werden die Vielschichtigkeit und die Wechselwirkungen möglicher Diskriminierungsparameter berücksichtigt. Dies markiert die Gleichstellungsarbeit als Schnittstellenmanagement, welches eine inter- und transdisziplinäre Zusammenarbeit in Forschung, Lehre und Praxis erfordert. Die Gleichstellungsarbeit ist eng verknüpft mit den Bereichen Schwerbehinderung, Betriebsrat und Internationalisierung.

1.2.2 Reichweite des Gleichstellungskonzepts

Das Gleichstellungskonzept der MHB und seine Überarbeitungen werden inhaltlich zwischen dem Präsidium und den Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Erstmals trat es mit Beschluss des Präsidiums sowie des Senats zum 16.04.2021. Überprüfungen werden spätestens alle zwei Jahre vorgenommen und ggf. Überarbeitungen vorgenommen, die neu zur Abstimmung gebracht werden. Die Zielstellungen und Maßnahmen gelten ausdrücklich für alle Mitglieder der Universität: Studierende, Professor*innen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeitende, Mitglieder des Präsidiums sowie alle weiteren Mitglieder der Universität. Das Gleichstellungskonzept richtet sich darüber hinaus an Lehrbeauftragte, an Klinikmitarbeitende, die für die MHB tätig sind, sowie an kooperierende Lehrpraxen, weil sie als Lehrende an der Universität tätig sind.

Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt bei allen MHB-Mitgliedern und -Angehörigen gleichermaßen. Die regelmäßige Überprüfung des Fortschritts wird über die Hochschulleitung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte koordiniert, eine offene Kommunikation über Erfolge und Herausforderungen sind hierbei von besonderer Bedeutung um den Prozess zielführend gestalten zu können. So wirkt das Gleichstellungskonzept auch direkt in Partnerinstitutionen hinein.

1.2.3 Aufgaben 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, wobei insbesondere auf Leitungsebene Parität anzustreben ist, 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
- Entwicklung und Organisation von Veranstaltungen zu gleichstellungspolitischen Themen im Wissenschaftsbereich.
- Regelmäßige Information der Hochschulgremien
- Beratung und Begleitung von Diskriminierung oder Übergriffen Betroffener
- Ansprechperson und Moderation zu übergeordneten Gleichstellungsfragen, Übergriffen und Diskriminierungserleben
- Koordination der Kommission für Gleichstellung und Diversität (GSK)
- Interne Gremien-/Tagungs-/Konferenzarbeit zu Gleichstellung
- Externe Bündnis-/Vernetzungsarbeit: Bündnis gegen Sexismus, Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG)
- Entwicklung und Umsetzung eigener Forschungsarbeiten
- Monitoring der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen
- Überarbeitung und Erweiterung bestehender Konzepte in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission

Aufgaben der*des studentischen Gleichstellungsbeauftragten, sind u.a.:

- Beratung der Studierenden zu Gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Anlaufstellen
- Ansprechperson zu Bedarfen aus den Reihen der Studierenden
- Vernetzung mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten

1.2.4 Gleichstellungskommission

Der Senat der Medizinischen Hochschule Brandenburg Theodor Fontane (MHB) hat am 6.10.2022 eine Gleichstellungskommission (GSK) berufen, deren Mitglieder für einen Zeitraum von drei Jahren gewählt sind. Die Gleichstellungskommission berät den Senat in Fragen von Diversität und Gleichstellung. Die Belange des Universitätsklinikums-Verbundes werden dabei mitberücksichtigt. In die Kommission werden Mitglieder aus den Statusgruppen Studierende, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professor*innen, Vertreter*innen für die Kliniken des UKV und Vertreter*innen der Lehrärzt*innen der MHB

entsendet. Hierbei sind mindestens 30 % Männer. Die Zusammensetzung wird vom Senat bestätigt. Die campus- und statusübergreifende Kommission bearbeitet schwerpunktmäßig die drei Themen (Re-)Präsentation, Arbeitskultur und Konzeptionen. Sie wird hierbei von der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und von ihr vertreten.

Die zentrale Aufgabe der Gleichstellungskommission besteht darin, Informationen über die Situation von Gleichstellung und Diversität an der MHB und den Verbundkliniken einzuholen und diese zu bewerten. Die Gleichstellungskommission legt dem Senat das Gleichstellungskonzept sowie Gleichstellungspläne für die verschiedenen Bereiche der MHB vor. Der Kommission obliegt das Monitoring der Umsetzung der Gleichstellungspläne durch die Verwaltung und Gremien der MHB. Durch den Senat bestätigte Mitglieder der Kommission werden als Vertreter*innen der Gleichstellung in die Berufungsverfahren entsendet. Die Kommission unterstützt diese Aufgabe und tauscht sich darüber in nichtöffentlicher Sitzung aus.

1.2.5 Controlling

Der Bereich Qualitätsmanagement (QM) ist zentral beim Präsidium angesiedelt und wird als unterstützender Funktionsbereich für die Hochschulsteuerung verstanden, indem hier geeignete Verfahren und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung konzipiert und die unterschiedlichen Akteur*innen bei deren Umsetzung angeleitet und unterstützt werden. Ein Qualitätsmanagement-Konzept liegt vor. Gleichstellungsaspekte sind hochschulübergreifend bei der Qualitätsbeurteilung zu berücksichtigen.

Die Wirksamkeit der zu beschließenden Maßnahmen der Gleichstellung werden nach Ablauf eines Jahres unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten durch die jeweils verantwortlichen Bereiche überprüft. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten wird das Qualitätsmanagement hinsichtlich gleichstellungs- und diversitätsrelevanter Aspekte überarbeitet und vom Senat verabschiedet. Die Ergebnisse werden im MHB-Qualitätsbericht ausgewiesen.

Modifikationen, Konkretisierungen und zusätzliche, den Zielstellungen des Gleichstellungskonzepts verpflichtete Maßnahmen werden anhand des Gleichstellungscontrollings vorgenommen. 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 alle 2 Jahre aktualisiert. Die nächste Aktualisierung ist zum Oktober 2025 vorgesehen.

2 Zielstellungen

2.1 Zielstellung im Bereich der Frauenförderung

Die MHB fördert bei ihren Mitarbeitenden, Studierenden und den MHB-Angehörigen die Sensibilität für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion in der medizinischen Versorgung. Sie schafft integrative Arbeitsatmosphären, die frei von Diskriminierung und Belästigung sind und sichert auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen Zugangsmöglichkeiten zu Ressourcen, Fortbildungen und adäquaten Karriereoptionen.

Auf Leitungsebene und vor allem in der Statusgruppe der Professuren soll der Frauenanteil kontinuierlich erhöht werden. Voraussetzung ist dafür aber auch, dass die MHB einen Beitrag leistet, um Frauen in den an der MHB vertretenen Fächern eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen – insbesondere in den klinischen Fächern.

Die zahlenmäßigen Entwicklungen sollen in jährlichen Berichten dargestellt werden, die einen Entwicklungsvergleich über die Jahre ermöglichen.

2.2 Zielstellungen für die intersektionale Gleichstellung

Antidiskriminierung, Karriereförderung und Zufriedenheit in der Arbeit sind zentrale Anliegen der Gleichstellung. Das Anliegen einer intersektionalen Perspektive in der Gleichstellung ist, dass die Komplexität von Individuen erfasst und gefördert wird. Ziel ist, dass sich Studierende, Mitarbeitende, insbesondere Ärzt*innen, Therapeut*innen an der MHB mit ihren vielfältigen Hintergründen und Erfahrungen in bester Weise entfalten können.

Idealerweise führen die Verschiedenheiten dazu, dass sich die Qualität der Arbeit und der Zusammenarbeit verbessert. Eine intersektionale Perspektive einzunehmen, ist nicht nur im Falle der Diskriminierung sinnvoll – hier ermöglicht sie eine gemeinsame Betrachtung der Schnittstellen in der Diskriminierung und der Entwicklung noch konkreterer Maßnahmen zur langfristigen Prävention. Im Alltag führt ein intersektionaler Blick dazu, die individuellen Potenziale und Bedarfe von Personen zu erkennen. Werden diese adäquat integriert und gefördert, führt dies zu mehr Zufriedenheit am Arbeitsplatz und im besten Falle zu einer verbesserten Arbeitsqualität insgesamt. Für die intersektionale Gleichstellung an der MHB gibt es derzeit noch keine quantifizierbaren Zielzahlen. In der Gleichstellungskommission sind zur kontinuierlichen Zusammenarbeit jedoch bereits Ansprechpersonen der diversen Anlaufstellen vertreten, die Schwerbehindertenbeauftragte, Vertreter*innen der psychosozialen Beratung und auch diverser Studierenden-Arbeitsgruppen, die sich mit Gleichstellung, queerem Leben und Familienfreundlichkeit befassen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist darüber hinaus im beständigen Austausch mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Universitäten, um gemeinsam definierte Maßnahmen zu entwickeln und das Profil einer intersektionalen Ausrichtung von Gleichstellungsarbeit insgesamt zu schärfen.

3 Maßnahmenkatalog

3.1 (Re-)Präsentation

3.1.1 Gremienarbeit

- ✓ Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in folgenden Hochschulkontexten regelmäßig vertreten und kann dort von Mitgliedern der Gleichstellungskommission begleitet oder vertreten werden:
 - Gremiensitzungen von Senat und Fakultätsräten
 - Sitzungen der erweiterten Hochschulleitung
 - Berufungsverfahren
 - Gremium zur Bearbeitung von Verstößen gegen den Code of Conduct der Hochschule
 - Sitzungen im UKV

In Konzeption:

- Zusammenarbeit Gleichstellung und Diversität zwischen MHB und UKV zur Fachkräftebindung und aktiven Karriereförderung von Frauen auch im Kliniksektor
- Gemeinsame Entwicklung intersektionaler Perspektiven zur nachhaltigen Gleichstellung der Geschlechter an MHB und Klinika

3.1.2 Beratung & Beschwerdemanagement

- ✓ Die Universität hat einen Code of Conduct entwickelt, der derzeit von den akademischen Gremien verabschiedet wird. Darin ist festgelegt, dass die MHB in allen ihren Bereichen die Beseitigung von jeglicher Form von Diskriminierung anstrebt und keine Form von körperlicher, psychischer oder sexueller Gewalt akzeptiert. Der Code of Conduct wird nach Verabschiedung auf der Website veröffentlicht. Das Dokument wird zur verpflichtenden Kenntnisnahme in das Onboarding und die Compliance-Dokumentation mit aufgenommen. Es bildet damit die Basis für Personalgespräche oder auch Rückfragen in Bereichen, wo Beschwerden aufgekommen sind
- ✓ Die Hochschule fördert eine offene Kommunikationskultur, in der Diskriminierung und Belästigung aktiv an die verschiedenen Anlaufstellen herangetragen werden können. Hierzu wurde ein Feedbackmanagement eingerichtet, in dem Studierende online, anonym von Vorfällen berichten können. Eine Ausweitung des Angebots auf alle Mitarbeitenden ist geplant
- ✓ Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bietet neben der Beratung der Hochschule auch persönliche Beratung und weiterführende Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen für die Beschäftigten und die Studierenden an. Als

Anlaufstelle wird sie beim Onboarding der Mitarbeitenden und MHB-Eintritt der Studierenden als solche benannt. Sie ist sowohl in Präsenz, als auch digital und telefonisch direkt erreichbar, so dass ihr Angebot niedrigschwellig wahrgenommen werden kann

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät, unterstützt und begleitet Betroffene von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung (gemäß AGG). Sie ist in ihrer Funktionsweise weisungsfrei und zur Verschwiegenheit verpflichtet

- ✓ Im Sinne eines intersektionalen Ansatzes arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte mit der Schwerbehindertenbeauftragten, dem Beschwerdemanagement und der psychosozialen Beratungsstelle eng zusammen
- ✓ Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte führt ein Register zu allen zugetragenen Beschwerden

In Konzeption:

- Anlaufstellen und Angebote für Betroffene und potentiell bedrohte Gruppen müssen weiter ausgebaut werden. Ein Leitfaden zum Umgang mit Mobbing ist in Vorbereitung

3.1.3 Gender- und diskriminierungssensible Kommunikation

- ✓ Die MHB hat am 1.7.2021 per Senatsbeschluss den *Leitfaden für genderneutrale Sprache* eingeführt. Dieser empfiehlt und unterstützt die Anwendung einer inklusiven, d. h. gender- und diskriminierungssensiblen Sprache (vgl. BbgHG § 7 Abs. 6) im schriftlichen Dienstverkehr, in ihrer öffentlichen Darstellung und in rechtsverbindlichen Dokumenten.

Der Leitfaden wird darüber hinaus hochschulweit in Lehre, Forschung und Verwaltung verwendet. Er wird bei Bedarf überarbeitet und erweitert. Änderungen werden per Senatsbeschluss gültig.

- ✓ Sukzessive Umsetzung des MHB-Konzepts: TIN³-freundliche Hochschule

3.2 Arbeitskultur

3.2.1 Barrierefreiheit

Die Gewährleistung von Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen, einschließlich Zugang zu Arbeit und beruflicher Entwicklung ist über die UN-BRK und das Sozialgesetzbuch (§§2 und § 3SGB IX, Förderung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz) geregelt.

- ✓ Vertreter*innen der Öffentlichkeitsarbeit sind in der Gleichstellungskommission vertreten und achten in Zusammenarbeit mit dem Gremium auf eine inklusive,

³ Trans*, Inter*, Nonbinary Personen

diskriminierungsfreie Darstellung und Kommunikation auf Webseiten und öffentlichen Dokumenten. Über die gemeinsamen Kommunikator*innen-Runden zwischen MHB und UKV werden die Ansätze in den UKV hineingetragen

- ✓ Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet eng mit der Schwerbehindertenbeauftragten zusammen, um die Chancen und Hürden für Menschen mit Behinderungen, Menschen mit chronischen Erkrankungen, Menschen mit Neurodiversitäten an der MHB adäquat zu erfassen und ihrer Diskriminierung oder Belästigung entgegenzuwirken
- ✓ Im Sinne einer TIN-freundlichen Hochschule wurden Unisex-Toiletten eingerichtet.
- ✓ Auf Initiative der Studierenden-Gleichstellungsbeauftragten wird aktuell an den beiden Hauptstandorten, Brandenburg an der Havel und Neuruppin, das Angebot kostenloser Menstruationsprodukte pilotiert und evaluiert

In Konzeption:

- Entwicklung eines „Peer-Cafés“ als übergreifendes Angebot zum niedrigschwelligen Austausch. In Zusammenarbeit mit dem Familienbüro, der Schwerbehindertenbeauftragten, der psychosozialen Beratungsstelle und den Studierenden-Arbeitsgruppen soll zwischen Hochschule und Studierenden und Mitarbeitenden ein Forum zur niedrigschwelligen Bedarfsermittlung geschaffen werden. Aktuell liegt der Fokus auf Sorgeverantwortung, Psychischer Gesundheit, Behinderung/chronischer Erkrankung

3.2.2 Schulung/ Bildungsangebote

Die MHB wirkt darauf hin, dass Studierende, sowie alle Mitarbeitenden und Angehörige zum Thema Chancengerechtigkeit und Vielfalt sensibilisiert sind.

- ✓ Über die Hochschuldidaktik sind bereits Lehrangebote umgesetzt, die das Thema Diversität und Gender aufgreifen: im Lehrformat TRIK (Teamarbeit, Reflexion, Interaktion, Kommunikation) reflektieren Studierende in der Praxis Erlebtes unter Supervision. Es stellt ein eigenständiges, mit den Modul Inhalten verzahntes longitudinales Kommunikationscurriculum dar, das in Kleingruppen von acht Studierenden über zehn Semester verteilt unterrichtet wird. Dieses Curriculum bildet eine Vielzahl an kommunikativen Herausforderungen der ärztlichen Tätigkeit ab. Fragen zu Geschlechtergerechtigkeit und Umgang mit Diskriminierung sind bereits eingebettet und werden sukzessive überarbeitet und erweitert. Das Format wurde auch im Direktstudiengang Psychotherapie erfolgreich implementiert
- ✓ Im Lehrformat POL (Problemorientiertes Lernen) werden Fragen zu Diversität integriert
- ✓ POL-Dozierende werden im Teachertraining vorbereitend zu Aspekten der Diversität geschult

- ✓ Ein Handapparat „Gleichstellung“ ist in der Bibliothek eingerichtet worden und wird sukzessive erweitert. Hier sind Materialien zu den Themen Antidiskriminierung, Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung, Lehre und Praxis zu finden
- ✓ Die Gleichstellung informiert in regelmäßigen Abständen zu regionalen und überregionalen Veranstaltungen und Angeboten zum Thema Antidiskriminierung und Gleichstellung und stellt im internen Moodle-Kurs vielfältige Literatur und Materialien bereit
- ✓ Regelmäßige Informationsveranstaltungen zur Arbeit und Stand der Gleichstellung

In Konzeption:

- Basis-Schulungen aller Lehrenden und Leitungspersonen der MHB zu Fragen der Gleichstellung und Diversität

3.2.3 Vernetzung MHB und Klinika

- ✓ In Zusammenarbeit mit Betriebsarbeit, Personalverwaltung und Gleichstellungsbeauftragten der MHB ist aktuell eine erste Evaluation zu Arbeits- und Studienrealitäten in Entwicklung. Hieraus können im Sinne eines Monitorings notwendige Anpassungen für die Gleichstellungsarbeit erfasst werden. Da an der MHB Klinikmitarbeitende beschäftigt sind, können über die Befragung auch Rückschlüsse zur Arbeitszufriedenheit an das UKV zurückgemeldet werden
- ✓ Die Gleichstellungsarbeit der MHB strebt eine gemeinsame Strategie für Chancengleichheit und Vielfalt im Verbund an. Sie wirkt auf folgende Maßnahmen hin:
 - Transparenz in Bezug auf Karriereprozesse
 - Auflösen der Generationenkonflikte in Klinik und Wissenschaft durch stärkere interne Vernetzung
 - Gemeinsame Konzeptentwicklung für neue Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit Sorgeverantwortung und Beruf/Karriere (Faires PJ)
 - Sensibilisierungsarbeit zum Aufbrechen von Rollenzuweisungen (Bread-Winner-Modell) und dem Abbau von Stigmatisierungen und Sexismen
 - Sensibilisierung zu Diskriminierung und Gewalt in Forschung, Lehre und Praxis über angepasste Lehr- und Fortbildungsangebote
 - Im UKV werden Ansprechpersonen und Konzepte für Gleichstellung, die dem Gründungsauftrag entsprechen, benannt Ziel ist ein Jour fixe der Gleichstellung aus UKV und MHB
- ✓ Im Herbstsemester 2023 wird unter Leitung der Gleichstellung die Integrierte Arbeitsgruppe *Gender und Diversity in der Gesundheitsversorgung* initiiert. Hier werden Kliniker*innen, Wissenschaftler*innen, Externe Praktiker*innen und

Studierende für die gemeinsame Forschung zu den Themen Gendermedizin und Diversity in der Gesundheitsversorgung vernetzt. Die Inhalte der IAG sollen die Lehrcurricula zu diesen Themen ergänzen und vertiefen.

Zur frühzeitigen Einbindung der Studierenden wird außerdem das bundesweit geplante Studierendenprojekt *Gender in der Medizin (GIM)* integriert. Die Koordination wird von den Studierenden getragen und durch die Gleichstellung gestützt. Geplant ist die wechselseitige Organisation von Inhalten, so dass alle Bedarfe bestmöglich abgedeckt werden. Damit wird die MHB als Brandenburgische Lokalgruppe für Gender in der Medizin nach außen sichtbar.

3.3 Personalverfahren

3.3.1 Bewerbungs -und Einstellungsverfahren

- ✓ In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten werden Pläne und Leitfäden entwickelt und überarbeitet, die die Berücksichtigung der Chancengleichheit und Förderung der Vielfalt innerhalb der Bewerbungs- und Einstellungsverfahren unterstützt. Diese Leitfäden beschreiben u. a.:
 - Standardisierung der Berücksichtigung von Zeiten der Einschränkung z. B. durch Erziehungszeiten, Sorgeverantwortung, Migration und Flucht, Spracherwerb, Behinderung/(chronische) Erkrankung und ggf. weiterer Zeiten im Rahmen der Bewertung von Vorkenntnissen und Zeiten zur Erlangung der Expertisen
 - Mindestvorgaben zur Anzahl von weiblichen Bewerberinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Leitungsebene, technische Bereiche, ...), die erfüllt sein müssen, um das Verfahren fortzusetzen
 - Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Personen mit diversen Hintergründen (z. B. aktive Rekrutierung, Einhalten der Quoten zur Förderung Schwerbehinderter)
 - Stellungnahme zu Maßnahmen der Chancengleichheit und Vielfalt während des Verfahrens im Bericht der Verfahrensleitung

3.3.2 Auswahlverfahren Studierende

- ✓ Die MHB hat ein Auswahlverfahren eingerichtet, in dem die Auswahl von geeigneten Bewerber*innen für die Studiengänge nach validen, objektiven und nachvollziehbaren Kriterien umgesetzt wird die gleichermaßen für alle Bewerber*innen gelten und bei denen die Eignung für das jeweilige Studienfach im Vordergrund steht. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Auswahlverfahren teil und berät das Konzeptgremium zu ggf. notwendigen Anpassungen

- ✓ Bei der Auswahl der Gutachter*innen wird auf eine paritätische Besetzung von Frauen und Männern geachtet
- ✓ Monitoring in Zusammenarbeit mit dem Dezernat für Studium und Lehre

In Konzeption:

- Das Controlling wird über das Dezernat Studium und Lehre gelenkt; zwecks Monitoring erhält die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in regelmäßigen Abständen aktuelle Daten
- Ein Monitoring zu den Karrierewegen der Alumni ist in Planung

3.3.3 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

- ✓ Ein Leitfaden für die Berücksichtigung der Chancengleichheit innerhalb der Kommissionsarbeit in Berufungsverfahren wurde entwickelt. Er beschreibt u. a.:
 - das Verfahren zur gezielten Suche von geeigneten Bewerberinnen
 - Standardisierung der Berücksichtigung von Verzögerungszeiten, z. B. durch Mutterschutz, Elternzeiten, Sorgeverantwortung im Rahmen der Bewertung von Publikationsleistungen und Drittmittelinwerbung
 - Vorgaben 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
 - Zu prüfende Aspekte der Bewerber*innen hinsichtlich Gender- und Diversitätskompetenzen
 - Stellungnahme zu Maßnahmen der Chancengleichheit während der Kommissionsarbeit im Bericht des Vorsitzenden
 - Bei Vorlage des Listenvorschlags aus den Berufungskommissionen an den Fakultätsrat ist eine Dokumentation der Erfüllung der Vorgaben einzureichen
- ✓ Die MHB hat mit der Umsetzung einer aktiven Rekrutierung durch gezielte Ansprache geeigneter Frauen begonnen
- ✓ Monitoring in Zusammenarbeit mit dem Gremium der Professurenplanung

In Konzeption:

- Schaffen neuer Berufungsanreize, so z. B. der Etablierung von Juniorprofessuren mit Tenure Track und Gastprofessuren für die gezielte Karriereförderung von Frauen

- Entwicklung neuer Berufungsanreize: z. B. Nachwuchswissenschaftlerinnen anstelle der Habilitation auf eine Juniorprofessur zu setzen, um sie dann mit Tenure Track in eine HSA1/2-Position zu bringen
- Schaffung neuer Professuren zu Disziplinen, die dem Versorgungsanspruch der MHB entsprechen und von denen sich Frauen insbesondere angesprochen sehen (Gendermedizin, Ernährungsmedizin, Naturheilkunde)
- Schaffung von Teilzeitangeboten für Professuren, insbesondere im Bereich der klinischen Professuren
- Ermöglichung paritätischer Führungsmodelle, wie z. B. Doppelspitzen und geteilte Professuren

3.4 Karriereförderung

3.4.1 Mentoring

- ✓ Im WiSe 2020 wurde ein akademisches Mentoratsprogramm an der MHB eingeführt und richtet sich an Studierende der Medizin und Psychologie. Den Studierenden werden Professor*innen oder Dozierende als Mentor*in zugewiesen, die sie im Rahmen eines Gruppenmentoring bei der persönlichen und professionellen Entwicklung begleiten. Ziel ist, eine langfristige Beziehung zu etablieren, welche einen positiven Einfluss auf das Wohlbefinden, das kritische Reflektieren des eigenen Lernfortschrittes und dem Definieren persönlicher Ziele hat.

Das Programm soll weiterentwickelt werden, um bestimmte Karrierevorstellungen (ärztliche/therapeutische Tätigkeit, Wissenschaft) spezifisch unterstützen zu können. Mittelfristiges Ziel ist es, das Programm gemäß den aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrates für eine zukunftsfähige Ausgestaltung von Studium und Lehre zu gestalten, indem eine verbindliche Integration in die studentischen Curricula sowie eine Berücksichtigung in den Deputaten erfolgt.

Das akademische Mentoratsprogramm versteht sich als ein Baustein für ein umfassendes Studienerfolgsmanagement, das die MHB aufbauen will, um den Studienerfolg der Studierenden bestmöglich zu fördern

In Konzeption:

- Speziell für Frauen ist eine „Rotunda Habilis“ in Planung, um Frauen in ihren wissenschaftlichen Karrierebestrebungen zu unterstützen
- Monitoring in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Studiengangsentwicklung, Aus- und Weiterbildungsforschung (ZSAW-BB)

3.4.2 Prävention von Studienabbrüchen

Die kurze Laufzeit der MHB erlaubt noch keine finale Interpretation der vorliegenden Daten, allerdings zeigt sich eine Tendenz dahingehend, dass bei insgesamt wenigen Fällen mehr Frauen als Männer das Studium abbrechen.

- ✓ Für Studierende ist das Programm *Students at risk* entwickelt, welches sich an Studierende richtet, die eine vorübergehende Intervention benötigen, um ihr Studium erfolgreich abzuschließen. Das Programm reagiert auf mangelnde Studienleistungen, häufige Abwesenheiten, Hinweise der Mentor*innen, aber auch Konflikte oder sonstige Auffälligkeiten während der Lernphasen in den Kliniken oder Lehrpraxen. Entsprechend geschulte Mitglieder der zuständigen Kommission nehmen den Kontakt zu den betroffenen Studierenden auf und führen eine ausführliche individuelle Beratung durch, in der das weitere Vorgehen und je nach Bedarf weitere Maßnahmen (eine erweiterte Betreuung, eine Supervision o. ä.) diskutiert und vereinbart werden. Hierdurch soll einerseits den besonderen Lernbedürfnissen einzelner Studierender Rechnung getragen, andererseits aber auch die Patient*innensicherheit in den stark praxisbasierten Studiengängen sichergestellt werden

In Konzeption:

- Monitoring

3.5 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 (z. B. für Kinder, kranke und/oder betagte Angehörige) und häuslicher Aufgaben tragen.

- ✓ Die Hochschule setzt sich proaktiv für eine Unterstützung mehrbelasteter Mitarbeiter*innen ein. Sie hat hierfür die Möglichkeit geschaffen, über jährliche Zielvereinbarungsgespräche die Wünsche und Bedarfe auch hinsichtlich Unterstützungsangebote zu erfassen
Hierbei wird auch 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).
- ✓ Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung wird über die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und flexibler Wochenarbeitszeiten umgesetzt.

- ✓ Für beschäftigte Studierende besteht das Recht auf Entgeltfortzahlung am 1. Tag bei Krankheit des Kindes ohne Pflicht zur Vorlage einer Krankschreibung (analog zur Krankmeldung bei Mitarbeiter*innen)
- ✓ Über das Familienbüro ist eine Kontakt- und Beratungsstelle implementiert, die bei der Sicherstellung des rechtlichen Anspruchs von Mutterschutz und Elternzeit und deren Umsetzung unterstützt. Das Familienbüro unterstützt außerdem bei Fragen zu Nachteilsausgleichen im Falle von Sorgeverantwortung
- ✓ Mitarbeitende mit schulpflichtigen Kindern können ihren Urlaub kompatibel mit den Schulferien und den daraus resultierenden Schließzeiten für Horte und Kindergärten nehmen
- ✓ An den Hauptstandorten sind Familienzimmer eingerichtet worden und Wickeltische bereitgestellt
- ✓ An den Hauptstandorten/Klinik-Kitas sind auch für Studierende Kinderbetreuungsangebote möglich
- ✓ Studierende mit Kindern sowie Studierende mit Pflegepflichten haben bei der Vergabe von dezentralen Klinik- oder Praxisplätzen ein Vorwahlrecht
- ✓ Sonderurlaubstage bei Geburt (für nicht-gebärenden Elternteil)
- ✓ Die Kliniken fördern die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf durch vielfältige Maßnahmen, die von kurz- bis mittelfristiger Flexibilität der Arbeitszeit, des Arbeitsortes (mobiles Arbeiten) über Sonderurlaubstage aus familiären Gründen bis zu einem bedarfsangepassten Angebot der Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit den UKV-Klinika reichen. Insbesondere das Thema Vereinbarkeit mit Familie steht im Mittelpunkt der Bemühungen: die Standorte verfügen über eigene Kitas oder kooperieren mit Kitas vor Ort, um eine Betreuung entsprechend dem Bedarf zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus werden Vereinbarkeitsfragen bei den Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten und in den individuellen Arbeitsverträgen berücksichtigt

In Konzeption:

- Erweiterung der Flexibilität in der Arbeits- und Studienzeitegestaltung, z. B. durch:
 - Möglichkeit der Sammlung von Arbeitszeit auf Langzeitkonten, die in zeitlichen Engpässen, wie z. B. im familiären Notfall, eingelöst werden können (Krankenhausaufenthalt des Kindes, bei dem es nur eine Liegebescheinigung und keine Krankschreibung gibt)
 - Pflichtlehrveranstaltungen für Studierende mit Kindern sollen 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
- Um Fehlzeiten zu vermeiden, werden Möglichkeiten der digitalen Unterrichtsteilnahme/nachträgliches Abrufen der Unterrichtssequenzen für Studierende in Belastungssituationen ermöglicht (z. B. bei kurzfristiger Erkrankung des Kindes, Betreuungsnotstand, o. ä.)
 - Prozesse wie z. B. die Bearbeitung von Nachteilsausgleichen sollen transparenter gestaltet und verschlankt werden
 - Team- und Gremiensitzungen sowie weitere universitätsrelevante Termine sollen zu den Kernarbeitszeiten stattfinden und durch professionelles Sitzungsmanagement zeitliche Ressourcen geschont werden
 - Familienfreundliche Strukturen werden ausgebaut, z. B. durch:
 - eine durch Nachteilsgründe bedingte Verlängerung des Studiums führt nicht zu einer finanziellen Mehrbelastung der*des Studierenden
 - bestehende Kinderbetreuungsangebote an den Hauptstandorten/Klinik-Kitas, bzw. Kooperationen mit regionalen Kitas werden erweitert, bzw. alternative Angebote geschaffen (z. B. Finanzierungszuschüsse/ vor-Ort-Betreuung an den Campi/ Notfallbetreuungsangebote)
 - Studierende und Mitarbeitende sollen nicht erst nach dem Wohnortwechsel, sondern bereits bei Studienplatz-/Arbeitsplatzzusage Anspruch auf Kita-Platz an den Hauptstandorten haben, alternativ dazu werden zur Überbrückung Kinderbetreuungsangebote seitens der Hochschule geschaffen
 - Angebote zum niedrigschwelligen Austausch (Eltern-Café, ggf. mit spezifischen Väter- und Mütterunden)
 - Hinwirken auf Familienfreundliches PJ
 - Planung von Angeboten zur Unterstützung von Vereinbarkeitsfragen
 - Führungskräfte werden über gezielte Vortrags- und Weiterbildungsangebote hinsichtlich einer familienfreundlichen sowie geschlechter- und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung sensibilisiert

4 Drittmittelforschung

- ✓ Überarbeitung der Richtlinien zur internen Forschungsförderung und des Clinical Scientist-Program hinsichtlich einer altersunabhängigen, vorrangig biographieorientierte Förderung, so dass auch Ober- und Chefärzt*innen, leitende Psycholog*innen/Psychotherapeut*innen zum Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit ermutigt werden

In Konzeption:

- Wissenschaftlerinnen sowie Forschende mit Sorgeverantwortung oder anderen individuellen Belastungen und Einschränkungen (z. B. durch Erziehungszeiten, Sorgeverantwortung, Migration und Flucht, Spracherwerb, Behinderung/chronische Erkrankung, ggf. weitere) werden noch gezielter zu einer Antragstellung ermutigt und entsprechende Ressourcen sowie Unterstützungsmöglichkeiten werden zur Verfügung gestellt
- Planung von Übergangsstipendien (z. B. zum Wiedereinstieg nach signifikanten Ausfallzeiten bedingt durch Elternzeit, gesundheitliche Einschränkungen, Flucht- und Integrationszeiten o. ä.), so dass z. B. für 3 Monate eine kurzfristige Stellenerhöhung oder Freistellung für eine Publikation oder Bearbeitung eines Forschungsantrags ermöglicht werden kann.

Kontakt:

Georgia Fehler- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Medizinische Hochschule Brandenburg Theodor Fontane

Campus Neuruppin

Fehrbelliner Straße 38

16816 Neuruppin

Telefon: +49 (0)176 84441653 oder +49 (0)30 12107892

E-Mail: georgia.fehler@mhb-fontane.de oder

gleichstellung@mhb-fontane.de

Web: www.mhb-fontane.de