



Frauenförderplan der Charité – Universitätsmedizin Berlin

Allgemeine Bestimmungen

Gesonderte Bestimmungen

- 2.1 Studierende
- 2.2 Wissenschaftlerinnen und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- 2.2.1 Aus-, Weiter- und Fortbildung, Beschäftigungsverhältnisse, Karriereplanung

Personal- und Organisationsentwicklung

- 3.1 Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur Beschäftigter und Studierender
- 3.2 Mentoring
- 3.3 Ausschreibung, Besetzungs- und Berufungsverfahren

Arbeitsumfeld

- 4.1 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen
- 4.2 Prävention von Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing

Infrastruktur und Ressourcen von Einrichtungen und Maßnahmen zur Frauenförderung

- 5.1 Koordinierung der Maßnahmen zur Frauenförderung
- 5.2 Anreizsysteme

Umsetzung und Verantwortung

Verantwortlich:

Kommission zur Frauenförderung (KoFF)
Charité – Universitätsmedizin Berlin

1. Allgemeine Bestimmungen

a) Zum Leitbild der Charité - Universitätsmedizin Berlin gehört das aktive Bekenntnis zur Gleichstellung aller Beschäftigten und Studierenden im Hinblick auf Geschlechtszugehörigkeit, Alter, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, und sexuelle Orientierung. Bei der Frauenförderung gelten die von der Charité verfolgten Exzellenzprinzipien.

b) Es erfolgt die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift für die Charité-interne und externe Öffentlichkeit.

c) Die Herstellung von Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Studierenden ist gemeinsame Aufgabe aller Angehörigen der Charité. Besondere Verantwortung tragen Angehörige mit Leitungsfunktionen.

d) Chancengleichheit soll bei der Planung und Umsetzung von Entscheidungen in allen Gremien berücksichtigt werden, insbesondere in Leitungsgremien, weiterhin bei Planung und Umsetzung von Projekten in Forschung und Lehre, bei der Erarbeitung von Zielvereinbarungen und in der Berufungs- und Personalpolitik. Bei der Zusammensetzung aller ständigen und aller ad hoc eingerichteten Kommissionen wie Berufungskommissionen der Charité ist auf eine möglichst ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern zu achten. Sowohl Frauen als auch Männer sind als Vorsitzende sowie als Gutachterinnen und Gutachter vorzuschlagen.

e) Das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Berlin (Fassung v. 29. 06. 2004) ist eine der Grundlagen zur Erzielung von Gleichstellung.

f) Die **Koordinierung der Maßnahmen zur Frauenförderung** erfolgt durch Zentralen Frauenbeauftragten die Kommission zur Frauenförderung in Kooperation mit der. Die Koordinierung umfasst Implementierung und Controlling dieser Maßnahmen. Die Kommission zur Frauenförderung und die Zentrale Frauenbeauftragte wirken mit, geschlechtersensible Analysen hinsichtlich vergebener Mittel an Antragstellerinnen und Antragsteller bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien sowie bei der Zuweisung von Mitteln für die Lehre auszuweisen.

g) Der Vorstand der Charité schließt **Zielvereinbarungen** mit den Frauenbeauftragten und der Kommission zur Frauenförderung zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen ab. Zielvereinbarungen betreffen Personalentwicklung, Personalauswahlverfahren, Sensibilisierung für Gleichstellung (Erhebungspflichten zur Mittelvergabe für Forschung und Lehre, Beachtung des Gleichstellungsgebots von Frauen und Männern in Forschung und Lehre, Einführung eines Anreizsystems), Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Zur Verbesserung der Gleichstellung werden finanzielle und strukturelle Anreizsysteme geschaffen, um Fortschritte bei der Erfüllung der derzeit nicht verwirklichten Chancengleichheit zu erreichen. Diese können Bonussysteme für Zentren / Organisationseinheiten beinhalten, die Frauen besonders fördern.

h) Bei Budgeterstellung und Budgetzuweisung im Rahmen der Zielvereinbarungen ist Frauenförderung ein planungs- und verteilungsrelevanter Gesichtspunkt. Bei Nichteinhaltung des Frauenförderplans wird ein Bonus-Malus-System seitens der Budgetverantwortlichen nach

Abstimmung mit der Kommission zur Frauenförderung und der Zentralen Frauenbeauftragten entwickelt.

2. Gesonderte Bestimmungen

2.1 Studierende

a) Bei den Auswahlgesprächen für Bewerberinnen und Bewerber um Studienplätze an der Charité und deren Vergabe sind die Prinzipien der Gleichstellung und Chancengleichheit zu berücksichtigen. Bei der Erstellung der Kriterien ist die Kommission zur Frauenförderung zu beteiligen.

b) Prüfungsrelevante Lehre ist nach Möglichkeit zeitlich so anzubieten, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern bzw. zu pflegender Angehörigen zu vereinbaren ist. Studierende Eltern und Pflegende sind bei der Wahl der Termine - speziell für Praktika - zu bevorzugen.

c) Studentinnen sollen spezielle Angebote zur Studien- und Berufsplanung erhalten sowie spezifische Informationen zur möglichen wissenschaftlichen Laufbahn (Nachwuchsförderung und Forschungsförderung). Mentoring für Studentinnen soll dazu dienen, mehr Studentinnen als bisher für eine wissenschaftliche Karriere nachhaltig zu gewinnen.

2.2 Wissenschaftlerinnen und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

2.2.1 Aus-, Weiter- und Fortbildung, Beschäftigungsverhältnisse, Karriereplanung

a) Bei der Festlegung der Rechte und Pflichten, die sich aus einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis ergeben, dürfen keine diskriminierenden, karrierehemmenden, an rollenstereotypem Verständnis der Geschlechter orientierte Aufgabenzuweisungen erfolgen. Aus-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten richten sich an alle Beschäftigten unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit.

b) Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden gleiche Rahmenbedingungen geboten, in denen durch Erbringung von Leistungen der Erwerb von weiterführenden Qualifikationen ermöglicht wird. Dies betrifft insbesondere die Freistellung für wissenschaftliches Arbeiten.

c) Teilzeitbeschäftigung darf bei der Entscheidung über den beruflichen Aufstieg nicht benachteiligend als Kriterium herangezogen werden. Teilzeitarbeit wird gefördert, sofern nicht zwingende dienstliche Belange dies ausschließen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen sollen auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich sein. Die Möglichkeiten der Tele- und Heimarbeit sind zu prüfen, sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit diese Arbeitsformen ausüben wollen.

d) Bei gleicher Eignung ist zur Förderung von Frauen in Beschäftigungsfeldern, in denen sie unterrepräsentiert sind, Bewerberinnen der Vorrang einzuräumen.

e) Alle Ausbildungsplätze in allen Ausbildungsberufen sind beiden Geschlechtern anzubieten.

- f) Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich Teilzeitkräfte erhalten alle Informationen über Veranstaltungen an der Charité zum Erwerb von Führungs- und Leitungsqualifikationen. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesetzlich und/oder vertraglich geregelter Abwesenheit vom Arbeitsplatz (z. B. Mutterschaftsurlaub, Erziehungszeit).
- g) Bei der Planung von Tagungen und Seminaren ist auf die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen (z.B. Möglichkeit der Kinderbetreuung).
- h) Die Leitungskräfte sind aufgefordert, insbesondere weiblichen Beschäftigten konkrete qualifizierende Fort- und Weiterbildungsangebote zugänglich zu machen und sie zu einer Inanspruchnahme zu motivieren.
- i) Die Charité bietet Veranstaltungen zur allgemeinen Fort- und Weiterbildung speziell für Frauen an (z. B. Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen) und motiviert sie gezielt zur beruflichen Fort- und Weiterbildung.
- j) Initiativen zur Durchführung innerbetrieblicher Fortbildungsmaßnahmen zu geschlechterspezifischen Themen werden von der Dienststelle unterstützt. Die Veranstaltungen finden nach Möglichkeit während der regelmäßigen Arbeitszeit statt.
- k) Bei Beurlaubung (Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz, Erziehungszeit) ohne Fortzahlung der Bezüge werden unverzüglich Vertretungsmittel und zwar grundsätzlich im selben Umfang bereitgestellt. Beurlaubten Beschäftigten soll während der Beurlaubung die Möglichkeit gegeben werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Um die Verbindung zur wissenschaftlichen Einrichtung aufrecht zu erhalten, werden ihnen gezielte Maßnahmen, u.a. die Möglichkeit zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, angeboten. Anträge auf erziehungsgeldunschädliche Teilzeitarbeit werden wohlwollend geprüft. Zeiten erziehungsgeldunschädlicher Tätigkeit werden nicht auf die Gesamtdauer des Arbeitsvertrages angerechnet.

3. Personal- und Organisationsentwicklung

3.1 Geschlechtsspezifische Analyse der Struktur Beschäftigter und Studierender

a) Jährlich sind absolute und relative Zahlenangaben für alle Organisationseinheiten seitens der Personalverwaltungen, der akademischen Verwaltungen, und der Studierendensekretariate als geschlechtsspezifische Analysen zu erheben für:

- Studierende der einzelnen Studiengänge;
- Studienanfängerinnen und Studienanfänger;
- Abschlüsse der einzelnen Studiengänge; getrennt nach Erst- und Zweitabschlüssen;
- Anzahl der bestanden und nicht-bestandenen Prüfungen;
- Promotionen, Habilitationen,
- Berufungen,
- Bewerbungen, Einstellungen, Verlängerungen von Dienstverhältnissen;
- Auflösungen von Dienstverhältnissen, Kündigungen, Entlassungen;
- Nachwuchsstipendiatinnen und Nachwuchsstipendiaten;
- Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung; Oberärztinnen und Oberärzte;
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Professorinnen und Professoren (ordentliche / außerplanmäßige Professorinnen, Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren, Professorinnen h.c. und Professoren h.c.);
- Lehrende aller von der Charité angebotenen Studiengängen, Gastvortragende, Lehrbeauftragte;
- Fakultätsrats- und Kommissionsmitglieder, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder;
- Verleihungen von Ehrendoktorwürden, Auszeichnungen, Verdienstmedaillen u. ä. .

b) Diese Ergebnisse sind veröffentlichungspflichtig und Bestandteil des Berichtswesens der Charité. Der Bericht wird gemeinsam von der Kommission zur Frauenförderung und der Zentralen Frauenbeauftragten erstellt. Sie werden dem Vorstand und Aufsichtsrat der Charité sowie dem Senator / der Senatorin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Berlin in Schriftform zur Verfügung gestellt.

c) Die Ergebnisse der Analysen sind Grundlagen der Zielvereinbarungen.

3.2 Mentoring

a) Ziel von Mentoring ist zielgruppenspezifische Beratung zur Karriereplanung, die auf persönlichen Austauschbeziehungen beruht. Diese Beziehungen betreffen die Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen einer Mentorin / eines Mentors an eine Mentée, die von diesen Fähigkeiten für ihre Karriere profitieren möchte (u. a. Führungsverhalten, Durchsetzungsstrategien, Konfliktbewältigungsmöglichkeiten). Zugang zu Netzwerken und Kennenlernen formeller und informeller Regularien, die Karrieren befördern oder verhindern, sind Bestandteil von Mentoring.

b) Das Mentoring-Programm beinhaltet Maßnahmen zur Verbesserung der Chancen in Berufungsverfahren und zur Qualifizierung für Führungsaufgaben in akademischen und nicht-akademischen Leitungsfunktionen. Mentoring muss u.a. die besonderen Bedingungen und Erfordernisse berücksichtigen, die sich Frauen für ihre Karriereplanung als Teil eines „Dual career couples“ stellen.

c) Näheres regelt eine Zielvereinbarung. Für Wissenschaftlerinnen wird angestrebt, mit ProFiL, dem evaluierten Mentoringprojekt von FU, HU und TU, sowie anderen regionalen und oder nationalen Mentoringprojekten, die positiv evaluiert wurden, zu kooperieren.

3.3 Ausschreibung, Besetzungs- und Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren, wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

a) Ziel ist es, trotz Stellenabbau, von den wieder zu besetzenden Professuren langfristig 50% mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Für 2010 ist ein Frauenanteil an den Professuren von mindestens 25% angestrebt.

b) Falls die geschlechtersensiblen Analysen ergeben, dass auf der Leitungsebene eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der wissenschaftlichen und der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besteht, wird bis 2010 eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils, möglichst auf jeweils 50%, angestrebt.

c) Parallel zur Ausschreibung unterstützen die Kommission zur Frauenförderung und die Zentrale Frauenbeauftragte die Berufungskommissionen bei der Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen und fordert diese zur Bewerbung auf. Diese aktive Zusammenarbeit und inhaltliche Auseinandersetzung mit Ausschreibungsinhalten sowie Bewerberinnen und Bewerber während des Berufungsprozesses ist für Berufungskommissionen, Frauenbeauftragte und die Kommission zur Frauenförderung verpflichtend. Dazu erhält die Kommission zur Frauenförderung und die Frauenbeauftragten die Ausschreibungstexte, bevor diese zur Beschlussfassung in den Fakultätsrat eingebracht werden.

4. Arbeitsumfeld

4.1 Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen

- a) Die Charité sieht die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von familiären Aufgaben und Beruf bzw. Studium als eine ihrer Verpflichtungen an.
- b) Die Charité weist auf interne und standortnahe externe Angebote zur Betreuung für die Kinder aller Beschäftigten und Studierenden hin, dies umfasst auch vorhandene Still- und Wickelräume. Die Charité fördert innovative Formen der Kinderbetreuung, die den Anforderungen der Ausbildung und der Berufe an der Charité entsprechen.
- c) Die Charité wirkt daraufhin, dass innerhalb der Charité oder in Kooperation mit externen Einrichtungen Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch während ungünstiger Arbeitszeiten zur Verfügung stehen, damit einer strukturellen Benachteiligung der Karrieren von Frauen und Männern mit Erziehungs- und/oder Pflegeleistungen entgegengewirkt wird.

4.2 Prävention von Gewalt, sexueller Belästigung und Mobbing

- a) Die Empfehlungen zu Punkt 4.2 erfolgen u. a. eingedenk bestehender einschlägiger straf- und zivilrechtlicher gesetzlicher Bestimmungen (BGB, Personal- und Arbeitsrecht) sowie geltender Approbations- und Ausbildungsordnungen. Insbesondere gilt § 12 des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG).
- b) Die Charité schafft ein Arbeitsumfeld, das adäquate Bedingungen zur Frauenförderung garantiert. Dazu gehört Verhinderung von Gewalt gegen Frauen, sexueller Belästigung und Mobbing.
- c) Der Komplex "Prävention von Gewalt, sexuelle Belästigung sowie Mobbing am Arbeitsplatz" ist Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Dienstkräfte, insbesondere auch für Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.
- d) In Fällen sexueller Belästigung bietet die Rechtsabteilung der Charité – Universitätsmedizin Berlin in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten den betroffenen Frauen die Möglichkeit einer kostenlosen Rechtsberatung an.
- e) Die Anzahl der wegen sexueller Belästigung notwendig gewordenen Beratungen sowie die Anzahl der an den Geschäftsbereich Changemanagement / Personal (GB CM / P) weitergeleiteten Beschwerden geht aus den jährlichen Tätigkeitsberichten der Frauenbeauftragten und des Personalrats hervor.
- f) Im GB CM / P steht für diese Thematik eine sozial- und fachkompetente Mitarbeiterin als zentrale Ansprechpartnerin zur Verfügung.

5. Infrastruktur und Ressourcen von Einrichtungen und Maßnahmen zur Frauenförderung

5.1 Koordinierung der Maßnahmen zur Frauenförderung

Die Koordinierung der Maßnahmen zur Frauenförderung besteht in der Vernetzung aller Aktivitäten zur Frauenförderung der mit Frauenförderung befassten Gremien und Organisationseinheiten sowie Implementierung und Controlling der Maßnahmen. Finanzielle Ressourcen werden aus dem Haushalt der Charité bestritten. Sie werden in den Zielvereinbarungen festgelegt.

5.2 Anreizsysteme

a) Wissenschaftliche Leistungen von Wissenschaftlerinnen sollen durch finanzielle Boni gefördert werden, u.a. erhält die jeweilige Klinik bzw. Institut für jede abgeschlossene Habilitation einer Wissenschaftlerin einmalig einen Betrag von 30.000 Euro. Dieser Betrag muss für die Förderung einer weiteren Wissenschaftlerin eingesetzt werden. Ein jährlich festzusetzender Prozentsatz der Mittel für Forschung und Lehre wird bevorzugt an die wissenschaftlichen Einrichtungen vergeben, die Forschungs- und Lehrprojekte von qualifizierten Wissenschaftlerinnen realisieren.

b) Durch Einführung eines Scoring-Systems werden Einwerbungen von Drittmitteln und Publikationsleistungen von Wissenschaftlerinnen mit Betreuungsleistungen (Kindererziehung und/oder Pflege von Angehörigen) besonders gewürdigt. Die Kommission zur Frauenförderung und die Zentrale Frauenbeauftragte erarbeiten in Kooperation mit anderen Kommissionen des Fakultätsrats (Nachwuchsförderung, Forschung) Ausführungsbestimmungen.

6. Umsetzung und Verantwortung

a) Die Bestimmungen dieses Frauenförderplans sind Leitlinien für alle Organe, Beschäftigten und Studierende der Charité.

b) Bestimmungen, die finanzielle Verpflichtungen für die Charité vorsehen, sind im Rahmen und nach Maßgabe der gesetzlichen Zulässigkeit und der budgetären Möglichkeiten zu erfüllen.

c) Die Umsetzung der im Frauenförderplan enthaltenen Maßnahmen obliegt all jenen Organen der Charité, die Vorschläge und Entscheidungen hinsichtlich der dafür notwendigen organisatorischen, personellen und finanziellen Angelegenheiten nach den jeweiligen Organisationsvorschriften zu treffen haben. Sie zählt zu den sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Pflichten. Die Verletzung dieser Bestimmungen ist entsprechend den dienst- oder arbeitsrechtlichen Vorschriften zu ahnden.

d) Im Frauenförderplan vorgesehene Rechte und Pflichten bedürfen zu ihrer Wirksamkeit gegenüber Angehörigen der Charité im Einzelfall jeweils des dienst- oder arbeitsrechtlich notwendigen Durchführungsaktes.

e) Die Verantwortung für alle in diesem Frauenförderplan genannten Maßnahmen und Vorschläge liegt bei allen Angehörigen der Charité, besondere Verantwortung tragen Aufsichtsrat, Vorstand, Fakultäts- und Klinikumsleitung.

f) Der Frauenförderplan tritt mit Verabschiedung im Fakultätsrat in Kraft.