



Campus Benjamin Franklin | Campus Berlin-Buch | Campus Charité Mitte | Campus Virchow-Klinikum

Gleichstellungskonzept

der Charité – Universitätsmedizin Berlin

2016 - 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Grundsätze und Ziele
2. Status Quo und Analyse der Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Statusgruppen
3. Zielsetzungen für den Zeitraum 2016 – 2020
4. Durchgängige Gleichstellung in der Gesamt-Organisation
5. Transparenz in der Datenerhebung und in den Verfahren
6. Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung
7. Förderung der Kompetenz in der Gleichstellungsarbeit
8. Förderung der Geschlechterforschung in der Medizin
9. Perspektiven der Gleichstellung in der Universitätsmedizin

1. Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der Charité

Die Charité - Universitätsmedizin Berlin kann auf eine lange und sehr engagierte Gleichstellungspolitik zurück blicken. Der Erfolg dieser Gleichstellungspolitik beruht auf dem engen Zusammenwirken der Aktivitäten der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit allen relevanten Institutionen und Personen in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre, Krankenversorgung und Verwaltung. Die Charité hat über die üblichen Bereiche der Gleichstellungspolitik an Hochschulen hinaus jedoch auch eine besondere Verantwortung in der Krankenversorgung. Dies ist eine besondere Herausforderung für alle Beschäftigten der Charité im Gegensatz zu den anderen Hochschulen des Landes Berlin. Bei allen Maßnahmen müssen daher auch weitere Personengruppen mit in Betracht gezogen werden, z.B. die Patientinnen oder Patienten sowie die Angehörigen.

Allgemeine Gleichstellungsstandards

Die Charité - Universitätsmedizin Berlin entwickelt ihre Gleichstellungsstrategie auf Basis

- der Frauenförderrichtlinien der Charité Universitätsmedizin (2013),
- des Frauenförderplans der Charité – Universitätsmedizin Berlin (2006),
- des Berliner Hochschulgesetzes (BerHGG),
- des Berliner Universitätsmedizingesetzes (UniMedGesetz),
- des Landesgleichstellungsgesetzes Berlin (LGG),
- der Hochschulverträge zwischen dem Land Berlin und der Charité (aktuell 2014 – 2017),
- der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2010),
- der Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen (2015),
- des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes,

sowie der vorhandenen Datenlage zur Verteilung der Geschlechter auf allen Ebenen der Kliniken, Geschäftsbereiche und Institute der Charité.

Die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts folgt dabei zentralen Grundsätzen der Chancengleichheit, die in allen Bereichen umgesetzt werden sollen:

1. Frauen und Männer sollen gleiche Chancen haben, an Wissenschaft, Krankenversorgung, Forschung, Lehre und Verwaltung teil zu haben.
2. Strukturelle Hindernisse, die diese Chancengerechtigkeit verhindern, werden langfristig und nachhaltig verändert.

Dies entspricht nicht nur dem Grundsatz der Gerechtigkeit, sondern ermöglicht es perspektivisch, alle Talente im Bereich der Medizinischen Wissenschaft zur Entfaltung zu bringen und garantiert somit auch stets innovative und lebenswissenschaftlich orientierte Ergebnisse.

Konsequent setzt sich die Charité – Universitätsmedizin daher für folgende Schwerpunkte in der Gleichstellung ein:

1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist

2. Die Schaffung familiengerechter Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
3. Die Unterstützung der Geschlechterforschung in der Medizin und die praktische Umsetzung der Ergebnisse in Lehre, Forschung und Krankenversorgung

Dabei folgt die Charité dem Ansatz des Gender-Mainstreaming. Kernidee hierbei ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Dementsprechend wird die Gleichstellung der Geschlechter zu einer Aufgabe aller Bereiche der Institution. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt insbesondere den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Die Charité vertritt den in den Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen aufgegriffenen Grundsatz, dass es zu den Grundlagen der qualitätsvollen Erfüllung der Aufgaben von Hochschulen gehört, in allen Bereichen „Forschung, Nachwuchsförderung, Studium und Lehre, Internationalisierung und Hochschulverwaltung durchgängig, transparent, chancengleich, leistungsgerecht und kompetent“ für die Gleichstellung von Frauen und Männern Sorge zu tragen.¹

Das Gleichstellungskonzept sieht daher folgende übergeordnete Strategien vor:

- die Förderung einer Organisationskultur, die für das Thema Geschlechterdifferenz sensibilisiert ist
- die Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik,
- die systematische Erhebung und Analyse gleichstellungsbezogener Daten,
- die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation von Programmen und Maßnahmen, die auf die in der Analyse identifizierten Lücken und Verbesserungspotenziale zielen.

2. Status Quo und Analyse der Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Statusgruppen

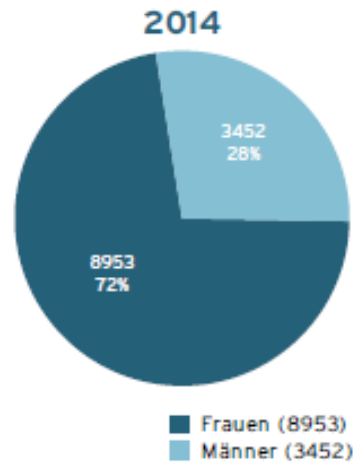
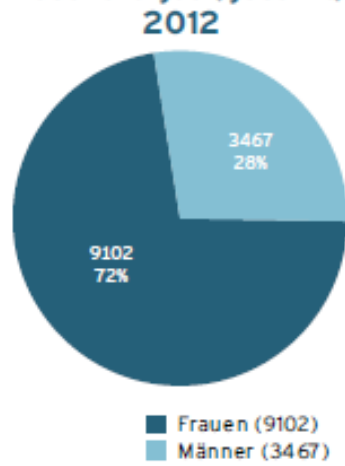
Status Quo

Im Sommer 2015 wurde der Bericht zur Gleichstellung 2012 – 2014 veröffentlicht. Erstmals wurden darin die Anteile von weiblichem und männlichem Leitungspersonal bis auf die Ebene von Kliniken und Instituten differenziert dargestellt.

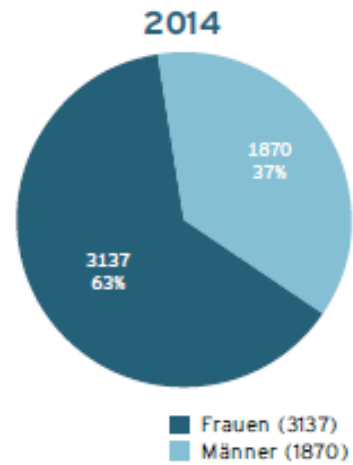
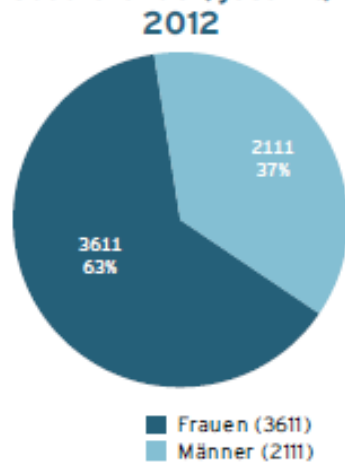
Im Überblick stellt sich auch grafisch dar, dass der Frauenanteil an der Anzahl der Beschäftigten und der Studierenden insgesamt deutlich überwiegt. In den Leitungspositionen, insbesondere den Professuren und den Geschäftsbereichsleitungen, hingegen ist der Anteil von Männern signifikant höher als der von Frauen.

¹ (Vgl. http://www.lakof-berlin.de/media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf)

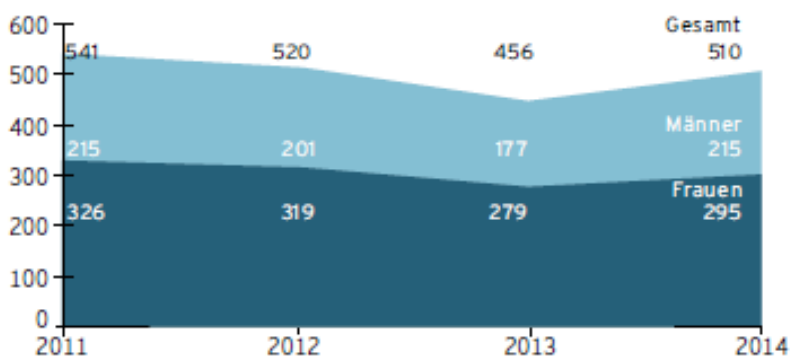
Beschäftigte (gesamt)



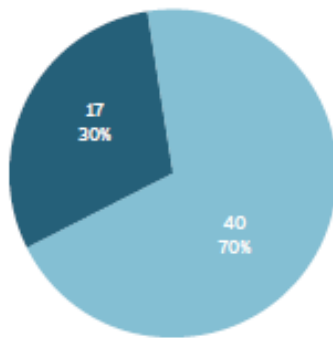
Studierende (gesamt)



Promotionen

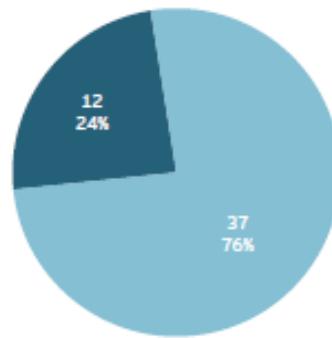


Habilitationen 2012



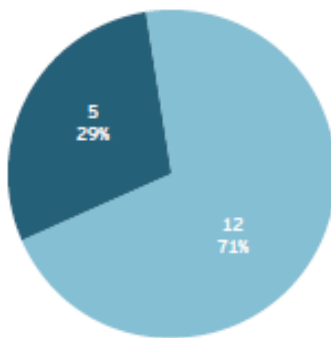
■ Frauen (17)
■ Männer (40)

2014



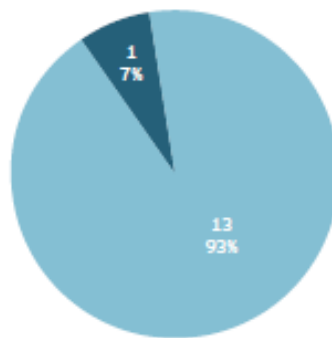
■ Frauen (12)
■ Männer (37)

Neuberufungen 2012



■ Frauen (5)
■ Männer (12)

2014



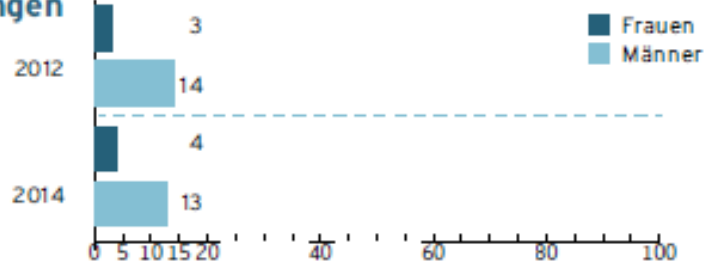
■ Frauen (1)
■ Männer (13)

Professuren (nach Besoldungsgruppen), 2012 und 2014

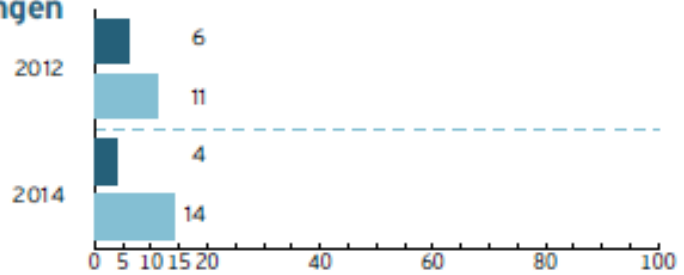
	W1			W2/C3			W3/C4			gesamt		
	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt	w	m	gesamt
2012	3	10	13	34	131	165	16	88	104	53	229	282
2014	2	4	6	33	136	169	18	83	101	53	223	276

Tendenzen in den Leitungspositionen der CharitéCentren gesamt 2012 und 2014 im Vergleich

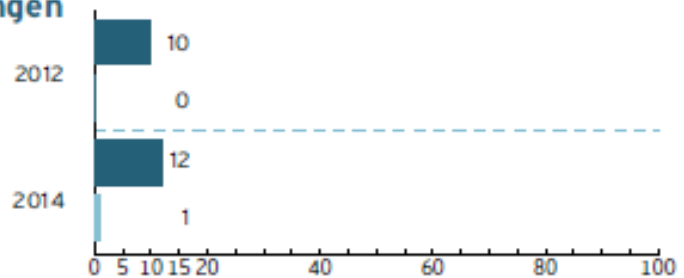
Ärztliche Centrumsleitungen



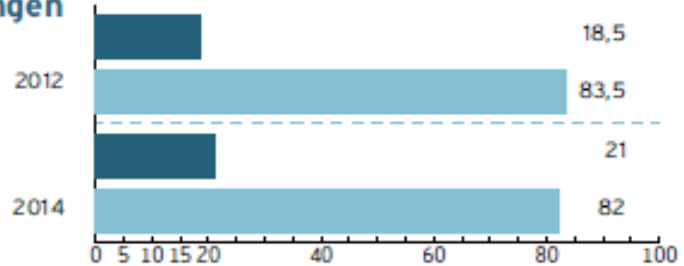
Kaufmännische Centrumsleitungen



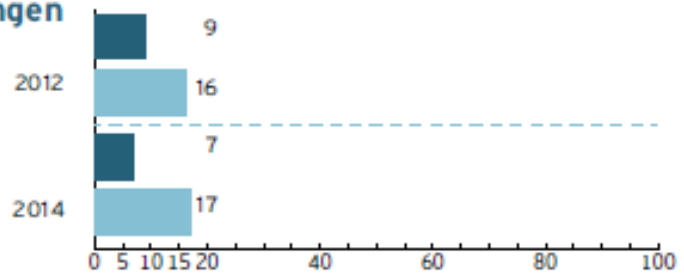
Pflegerische Centrumsleitungen



Klinik-/Institutsleitungen



Geschäftsbereichsleitungen



Auf Anregung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Aufsichtsrat wurde in erfolgreicher Kooperation mit dem Geschäftsbereich Controlling eine regelmäßige Erfassung der Geschlechterverteilung in der Fluktuation unter den Beschäftigten der Charité in den Quartalsbericht für den Aufsichtsrat implementiert.

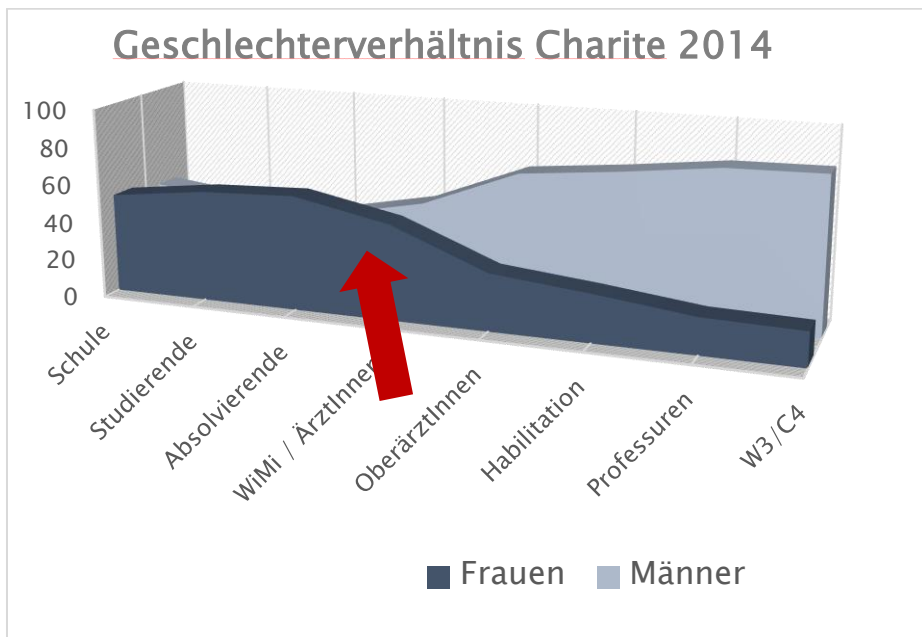
Fluktuation Dez. 2014 – Mrz. 2015									
Dienststarten	6000 Ärztl. Dienst	6001 Pflege- Dienst	6002 Med.-T. Dienst	6003 Funkt. Dienst	6005 W.-u.V.- Dienst	6006 Techn. Dienst	6007 Verw. Dienst	6008 Sonder- dienst	6010 Pers. Ausb.
Dezember '14	1.930	2.435	1.957	1.087	145	32	673	92	57
Austritte	-73	-33	-33	-16	-1	0	-8	-1	-2
Abgänge zu DM	-21	-2	-35	-3	0	0	-2	0	0
Abgänge zu CFM u. FE	-7	-1	-4	0	0	0	-3	0	0
Dienststart-Wechsel	3	-9	-4	7	1	1	1	1	1
Diff. Aktiv-Inaktiv	-16	-3	-12	0	-4	-1	-1	0	-1
AZ-Erhöhung	11	18	9	7	1	0	2	1	0
AZ-Reduzierung	-9	-24	-13	-8	-1	0	-1	-1	-1
Einstellungen	88	43	36	12	1	0	6	0	3
Übernahme v. Azubis	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Zugänge aus DM	37	1	62	4	0	0	8	0	0
Zugänge aus CFM u. FE	10	0	3	2	0	0	0	1	0
März '15	1.952	2.424	1.967	1.092	142	32	673	92	57
Differenz Mrz.15- Dez.14	23	-10	10	6	-3	0	0	1	-1

davon: Frauen Fluktuation Dez. 2014 – Mrz. 2015									
Dienststarten	6000 Ärztl. Dienst	6001 Pflege- Dienst	6002 Med.-T. Dienst	6003 Funkt. Dienst	6005 W.-u.V.- Dienst	6006 Techn. Dienst	6007 Verw. Dienst	6008 Sonder- dienst	6010 Pers. Ausb.
Dezember '14	763	1.979	1.556	910	116	9	427	58	48
Austritte	-26	-31	-28	-12	-1	0	-5	-1	-1
Abgänge zu DM	-6	-2	-25	-3	0	0	0	0	0
Abgänge zu CFM u. FE	-2	-1	-2	0	0	0	-3	0	0
Dienststart-Wechsel	2	-8	-3	7	1	0	1	-1	1
Diff. Aktiv-Inaktiv	-15	-2	-12	-3	-3	0	-2	1	-1
AZ-Erhöhung	8	15	8	7	1	0	2	1	0
AZ-Reduzierung	-4	-19	-10	-7	-1	0	-1	0	-1
Einstellungen	43	34	26	10	1	0	5	0	3
Übernahme v. Azubis	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Zugänge aus DM	21	1	38	2	0	0	5	0	0
Zugänge aus CFM u. FE	4	0	3	1	0	0	0	1	0
März '15	787	1.968	1.553	912	113	9	427	59	48
Differenz Mrz.15- Dez.14	25	-11	-3	3	-2	0	0	1	1

Aktuelle Zahlen

Stand per	besetzte Professuren (einschließlich Stiftungsprofessuren)											
	insgesamt			C4/W3			C3/W2 und C2			W1		
	insgesamt	davon mit Frauen besetzt		insgesamt	davon mit Frauen besetzt		insgesamt	davon mit Frauen besetzt		insgesamt	davon mit Frauen besetzt	
	IST	IST	%	IST	IST	%	IST	IST	%	IST	IST	%
01.10.2014	276	53	19,2	101	18	17,8	169	33	19,5	6	2	33,3
31.12.2015	262	52	19,9	104	18	17,3	152	31	20	6	3	50
Δ	-14	-1	+0,7	+3	+0	-0,5	-17	-2	+0,5	+0	+1	+16,7

Wo gehen die Frauen ‚verloren‘?



Analyse

Das Datenmaterial der Jahre 2014 im Vergleich zum Jahr 2012 zeigt, dass die Verbesserung der Chancengleichheit in allen Bereichen von Fakultät und Klinikum eine beständige Arbeit in den unterschiedlichsten Abteilungen von allen Beschäftigten erfordert. Diese Aktivitäten führten bereits zu vielen Erfolgen auf dem Weg zu einer chancengerechten, vielfältigen und innovativen Charité - Universitätsmedizin Berlin.

Die Charité hat über alle Beschäftigungsarten einen Frauenanteil von konstant 72%. Dies bildet sich in den Leitungspositionen auch im Jahr 2014 nicht proportional ab: Lediglich 36% der leitenden Stellen in CharitéCentren und Geschäftsbereichen werden von Frauen besetzt. Dabei ist der Männeranteil bei den Klinik- und Institutsleitungen mit 76% besonders hervorzuheben.

Signifikant ist für die Charité als wissenschaftliche Ausbildungsstätte die Verschiebung des Geschlechterverhältnisses im Verlauf der Qualifikationsstufen: Von 63% weiblichen Studienanfängerinnen reduziert sich der Frauenanteil bis zur W3/C4-Professur auf 18%.

Insbesondere der Rückgang der Habilitationen und Neuberufungen von Frauen im Zeitraum von 2012 bis 2014 gibt Anlass dazu, gezielte Maßnahmen und Interventionen verstärkt umzusetzen, damit dieses hochqualifizierte Personal nicht verloren geht.

3. Zielsetzungen für den Zeitraum 2016 – 2020

Im Zentrum der Gleichstellungspolitik der Charité steht grundsätzlich die angemessene Steigerung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dies ist zunächst der wissenschaftliche Bereich. Der vermeintliche Zwang einer Entscheidung von Wissenschaftlerinnen zwischen einer Karriere in der akademischen Medizin und der Familiengründung, kann nur aufgelöst werden, wenn sich die Strukturen nachhaltig verändern. Dieser Prozess ist jedoch langfristig zu betrachten und erfordert grundlegende Veränderungen in der Konstruktion der Karrierepfade und der Leistungsbewertungen. Daher ist es notwendig, in den Bemühungen, Chancengerechtigkeit für beide Geschlechter bei der Erlangung einer Hochschulmedizinprofessur herzustellen, zwei parallele Strategien zu verfolgen: die strukturelle Umgestaltung der Berufungskultur sowie die Unterstützung der aktuell qualifizierten Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.

3.1. Wissenschaftlicher Bereich: Zielzahlen für 2020 - Steigerung des Anteils von Frauen in den neu zu besetzenden Professuren auf 28 %

Durch den Beschluss des erweiterten Vorstands der Charité wurde auf Vorschlag der Fakultätsleitung und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Quote von 28% Frauen bei der Neubesetzung aller Professuren insgesamt über den Zeitraum von 2016 bis 2020 vereinbart. Dies entspricht dem im Hochschulvertrag empfohlenen Kaskadenmodell, welches auf die Gesamtheit der berufbaren Frauen des jeweiligen Faches rekurriert. Dies sind im Fall der Universitätsmedizin Berlin die Quoten der habilitierten Frauen von 25-30% in den vergangenen fünf Jahren.

Diesbezüglich hat sich die medizinische Fakultät der Charité – Universitätsmedizin Berlin in den vergangenen Jahren bereits gezielt für die aktive Förderung ihres qualifizierten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit verschiedenen Programmen eingesetzt:

- Rahel-Hirsch-Stipendien für Habilitandinnen, seit 1999
- Mentoring Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, seit 2004
- Lydia-Rabinowitsch-Stipendien für Wissenschaftlerinnen zum Wiedereinstieg nach der Familienphase bzw. zur Brückenfinanzierung, seit 2008
- Rotunda Habilis, regelmäßiges Forum für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur kollegialen Beratung, zum Erfahrungsaustausch und zur Vernetzung u.a. zur Vorbereitung der Habilitation, mit der Möglichkeit externe Expertise einzuladen, 4-5 Termine pro Jahr, seit 2007

Diese Programme werden auch kontinuierlich fortgesetzt und verlässlich angeboten. Zur Sicherung der Qualität wird bereits seit dem Start der Maßnahme das Mentoring-Programm evaluiert und die Ergebnisse veröffentlicht. Im Jahr 2016 wird erstmals eine Evaluation der Lydia-Rabinowitsch-Stipendien vorgenommen und eine Evaluation der Rahel-Hirsch-Stipendien begonnen. Dies dient der regelhaften Überprüfung der Wirksamkeit der Programme und der Verbesserung einzelner Programm-Bausteine.

3.2. Bereich Pflege und Verwaltung: Verbesserung der Arbeitssituation

Nicht zu vernachlässigen sind jedoch die nicht-wissenschaftlichen Bereiche in Pflege und Verwaltung. Auch hier soll dauerhaft eine dem Anteil der weiblichen Beschäftigten entsprechende Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen erhalten bzw. erreicht werden. Wichtige Instrumente der Chancengleichheitsförderung sind in diesem Zusammenhang eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie ein umfassender Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Belästigung. Nicht zu vernachlässigen sind jedoch auch die nicht-wissenschaftlichen Bereiche in Pflege und Verwaltung. Auch hier soll dauerhaft eine dem Anteil der weiblichen Beschäftigten entsprechende Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen erhalten bzw. erreicht werden. Wichtige Instrumente der Chancengleichheitsförderung sind in diesem Zusammenhang eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Auditierung zur familiengerechten Charité seit dem Jahr 2007, sowie ein umfassender Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Belästigung durch fixierte Verhaltensanweisungen im Qualitätsmanagement. Hierzu wird im Jahr 2016 eine differenzierte Richtlinie erarbeitet. Für eine geschlechtergerechte Einstellungspraxis hat der Geschäftsbereich Personal eine entsprechende Handreichung zusammengestellt, die für alle Beschäftigten im Intranet abrufbar ist.

3.3. Gleichstellungspolitische Ausrichtung für die Zukunft

Als Universitätsklinikum hat es sich die Charité zum Ziel gesetzt, auch in der Gleichstellung europaweit Maßstäbe zu setzen und Impulse zu geben für eine innovative, chancengerechte und zukunftsweisende Infrastruktur in Forschung, Lehre und Krankenversorgung – interdisziplinär und interprofessionell.

Als wesentliche Neuerungen in der Strategie zur Umsetzung der Chancengleichheit an der Charité sind folgende Instrumente zu bewerten:

- Gleichstellungsorientierte Zielvereinbarungen in den leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen der Klinik-, Instituts- und Geschäftsbereichsleitungen
- Schriftliche Gleichstellungskonzepte für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs werden von allen Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen der Vortragsveranstaltungen im Zusammenhang mit einer Berufung eingefordert
- Erarbeitung und Einsetzung einer Richtlinie gegen sexuelle Belästigung als Folge der wissenschaftlichen Aufarbeitung durch das Workplace Policy Projekt
- Evaluation der Fördermaßnahmen Rahel-Hirsch-Stipendium und Lydia-Rabinowitsch-Stipendium
- Vierte Auditierung zur ‚familiengerechten Charité‘ durch die berufundfamilie GmbH
- Weitere Verankerung der medizinischen Geschlechterforschung an der Charité durch die Bereitstellung einer unbefristeten W2-Profssur mit Leitungsverantwortung im Institut für Geschlechterforschung in der Medizin nach dem Auslaufen der derzeitigen, personengebundenen Stiftungsprofessur

- Weitere Etablierung und Veröffentlichung des Netzwerks ‚Gelebte Vielfalt an der Charité‘ zur Förderung der positiven Akzeptanz der Diversitäts-Politik in allen Bereichen von Lehre, Forschung, Krankenversorgung und Verwaltung
- Erprobung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens im Verwaltungsbereich im Rahmen eines Pilotprojekts

4. Durchgängige Gleichstellung in der Gesamt-Organisation

Die nachfolgenden tabellarischen Aufstellungen verdeutlichen die ausgedehnten Strukturen zur Unterstützung der Chancengleichheit in allen Bereichen der medizinischen Fakultät sowie die konsequente Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen relevanten Gremien.

Gleichstellungsakteurinnen an der Charité und kooperierenden Organisationen

Organisationseinheit	Kurzbeschreibung
Geschäftsbereich der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (http://frauenbeauftragte.charite.de/)	Zentrale Koordinierungsstelle für alle individuellen und institutionellen Anfragen hinsichtlich Gleichstellung
Kommission zur FrauenFörderung (KoFF) (http://koff.charite.de/ - nur interner link)	Statusgruppenübergreifendes Organ des Fakultätsrats zur Förderung von Frauen (u.a. Beratung des Frauenförderplans und Vergabe der Lydia-Rabinowitsch-Stipendien)
Mentoring Competence Center der Charité (http://mentoring.charite.de/)	Bündelung aller Mentoring Programme der Charité, Koordination des Mentoring-programm für Post-Doc Frauen.
Faculty board gender equality	Beratungsgremium des Fakultätsrats zu aktuellen Problemen der Gleichstellung
Familienbüro (http://familienbuero.charite.de/das_familienbuero/)	Zentrale Organisationseinrichtung zur Auditierung ‚Familiengerechte Charité‘ und Servicestelle zur Beratung bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf
Institut für Geschlechterforschung in der Medizin (http://gender.charite.de/institut/)	Forschungseinrichtung zur wissenschaftlichen Bearbeitung von Geschlechterdifferenzen in der Medizin
Interventionsprogramm: Häusliche und sexualisierte Gewalt (http://husg.charite.de/)	Die Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Gesundheitschancen gewaltbetroffener Patient/innen und deren Kinder
Netzwerk: Gelebte Vielfalt an der Charité (http://diversity-netzwerk.charite.de/)	Koordinierung der unterschiedlichen Akteur/innen im Bereich Diversity an der Charité
Projekt: Charité für geflüchtete Frauen (http://femalerefugees.charite.de/)	Gesprächskreise mit geflüchteten Frauen in Berlin zum Thema Frauengesundheit
Study on Female Refugees (http://female-refugee-study.charite.de)	Repräsentative Multicenter-Studie zur psychosozialen Situation von Geflüchteten Frauen in Deutschland
WorkPlace Policy Projekt (http://wpp.charite.de/)	Studie zu Grenzüberschreitungen und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz an der Charité

AG Chancengleichheit am BIH	Begleitung und Beratung von Entwicklung und Institutionalisierung des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung (BIH) hinsichtlich der Förderung von Chancengleichheit
Gleichstellungsbeauftragte des MDC	Kooperationspartnerin im BIH
Mentoring Programm des MDC	Kooperationspartnerin im BIH

Mitarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in folgenden Gremien:

Gremium	Kurzbeschreibung
Fakultätsrat	Berichterstattung, Leitung des faculty board gender equality
Klinikumsleitung	Berichterstattung
Erweiterter Vorstand	Berichterstattung, Beschlussfassung
Aufsichtsrat	Berichterstattung
Medizinsenat	Berichterstattung
Berufungskommissionen	Beratung, Begleitung, schriftliche Stellungnahme
Nachwuchskommission	Beratung, Begleitung
Forschungskommission	Beratung, Begleitung
Studienausschuss	Beratung, Begleitung
Kommission zur Frauenförderung	Beratung, Begleitung, Ausschreibung des Lydia-Rabinowitsch-Stipendiums
Habilitationskommission	Beratung, Begleitung
Apl.-Kommission	Beratung, Begleitung
Ausbildungskommission	Beratung, Begleitung
Haushaltskommission	Beratung, Begleitung
PJ-Kommission (Praktisches Jahr)	Beratung, Begleitung

Regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung an der Charité

ProMotions	Regelmäßige Netzwerkveranstaltung für promovierende Frauen
Rotunda Habilis	Regelmäßige Veranstaltung für habilitierende Frauen
Professorinnentreffen	Informations- und Austauschtreffen aller Professorinnen in unregelmäßigen Abständen
Netzwerkveranstaltungen des Mentoring Competence Center	Offen für alle Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase und darüber hinaus
Girls und Boys Day an der Charité	„Mädchen für die Forschung begeistern“ und Jungen für den Pflegeberuf interessieren („Boys can care“)
Workshops Starter Kit	Für neuberufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, bundesweite Beteiligung
Veranstaltungen für Frauen zum Thema Führung, Networking, Präsenz etc.	Interaktive Vorträge (z.B. mit Peter Modler, Silvia Löhken) und Workshops
Führungen zum Thema Frauen an der Charité	Führungen über den Charité Campus Mitte, entwickelt anlässlich der 300-Jahr-Feier 2010 in Kooperation mit der Institution „Frauentouren“

4.1. Leitungsebene

Nicht allein durch die Präsenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Leitungsgremien der Charité wird Chancengleichheit auf den leitenden Ebenen thematisiert. Bereits in den Zielvereinbarungen des gesamten Vorstands ist die Verfolgung gleichstellungspolitischer Maßnahmen verankert. Die Ergebnisse werden jährlich im Aufsichtsrat veröffentlicht und bewertet.

Grundsätzlich werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über alle Einstellungsverfahren informiert und haben die Option, sich daran zu beteiligen. Schwerpunktmäßig findet eine tatsächliche Teilnahme an den Verfahren nur dann statt, wenn es um Leitungsfunktionen geht, bei denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist.

Regelhaft nehmen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in diesem Zusammenhang an allen Berufungsverfahren teil und geben im Anschluss eine schriftliche Stellungnahme ab.

4.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen

Anders als in allen anderen Berliner Hochschulen ist die Charité – Universitätsmedizin eine Gliedkörperschaft der Humboldt Universität zu Berlin und der Freien Universität Berlin und seit der Fusion im Jahr 2003 zu einer einzigen Fakultät zusammengeführt worden. Daher beruht die Struktur der Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf einer ursprünglich vorhandenen Unterteilung in drei Campi. Die Organisationsstruktur hat sich nach der Fusion jedoch grundlegend verändert und die vier Campi Mitte, Virchow Klinikum, Klinikum Benjamin Franklin und Buch sind den 17 CharitéCentren in unterschiedlichen Anteilen themenspezifisch zugeordnet. Obwohl eine ständige Präsenz von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den räumlich sehr weit auseinanderliegenden Standorten unterstützt wird, haben sich die Dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten – neben ihren individuellen Beratungsaufgaben, die nach Anfrage und Kapazität verteilt werden – projektbezogen spezialisiert. Derzeit sind zwei Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Amt, die zum einen den Schwerpunkt Auditierung Familie und Beruf in verschiedenen Feldern abdecken und des Weiteren sich des Themas Diversity – Gelebte Vielfalt an der Charité angenommen haben. Das zentrale Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten befindet sich am Campus Virchow Klinikum, von wo aus auch die Campi Mitte und Buch betreut werden. Ein weiteres Büro befindet sich am Campus Benjamin Franklin, in welchem die stellvertretende Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten den Beschäftigten und Studierenden als direkte Ansprechpartnerin zur Verfügung steht.

Diese Verteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten entspricht den aktuellen Bedarfen und Anfragen, obwohl eine zentralere Ansiedlung des Hauptbüros am Campus Mitte für die Zukunft erstrebenswert ist, da der Schwerpunkt der Betätigungen der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Gremien und Kommission eher am Campus Mitte zu verorten ist.

4.3. Vernetzung von Gleichstellungsakteurinnen und –akteuren

Im zentralen Büro des Teams der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am Campus Virchow Klinikum werden die unterschiedlichen Aktivitäten und Kooperationen innerhalb und außerhalb der

Charité hinsichtlich der Gleichstellung zusammengeführt und gebündelt. In verschiedenen Projekten und Initiativen, die von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit initiiert wurden (Gender im Modellstudiengang, Workplace Policy Projekt, Auditierung zur familiengerechten Charité, Mentoring Competence Center, Netzwerk Gelebte Vielfalt an der Charité, Charité für geflüchtete Frauen u.a.) sind Akteurinnen und Akteure in den verschiedenen Kliniken und Instituten aktiv und erhalten im Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Unterstützung hinsichtlich Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung oder Beratung.

4.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Insbesondere die verstärkte Beteiligung von Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung wurde deutlich verbessert: Seit 2008 sind konsequent in allen Berufungskommissionen mindestens zwei Professorinnen als Mitglieder benannt worden. Im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung werden zentrale Entscheidungen der Fakultät durch den Fakultätsrat begleitet. Da in der Statusgruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer keine Frau als Mitglied dieses wichtigen Gremiums zu verzeichnen war, schloss sich eine Gruppe von Professorinnen zu einer eigenen Wahlliste zusammen. Seither ist auch eine Professorin ständiges und reguläres Mitglied des Fakultätsrats und wurde Ende 2013 auch erfolgreich wieder gewählt.

5. Transparenz in der Datenerhebung und den Verfahren

Die elektronische Erfassung und Bearbeitung von allen relevanten Daten innerhalb der Charité schreitet kontinuierlich fort und wird dabei auch den ständigen strukturellen Veränderungen angepasst. In diesem Zusammenhang verfeinern sich auch die Optionen, die gleichstellungsrelevanten Daten angemessen abzubilden.

5.1. Daten zur Situation der Gleichstellung

Regelmäßige Evaluation und Dokumentation von Programmen oder Projekten ist selbstverständlicher Bestandteil im medizinisch-wissenschaftlichen Prozedere. Daher werden alle Einzelmaßnahmen für sich bereits statistisch erfasst und die Ergebnisse festgehalten. Eine zusammenfassende Darstellung dieser Einzelberichte wird dann übergreifend in unterschiedlichen Medien aufbereitet und fakultätsweit kommuniziert:

- Regelmäßige Berichterstattung in den relevanten Gremien der Universitätsmedizin: Fakultätsrat, Klinikumsleitung, Vorstand, Aufsichtsrat sowie Medizinsenat sowohl durch die Leitungen als auch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- 2-jährlicher schriftlicher Bericht über Maßnahmen und Aktivitäten zur Chancengleichheit aller CharitéCentren und Geschäftsbereiche
- Evaluation und Dokumentation der Einzel-Maßnahmen (Mentoring-Programm, Seminare für Wissenschaftlerinnen, Stipendien-Programme) ist selbstverständlicher Bestandteil der Qualitätssicherung

5.2. Gleichstellungsorientierte Verfahrensregelungen

Bereits im Jahr 2014 wurde gleichzeitig mit der Veröffentlichung der Broschüre ‚Grenzüberschreitungen – Grenzverletzungen – Abgrenzungen‘ der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Qualitätsmanagement der Charité eine Verfahrensanweisung zum Umgang mit sexueller Belästigung etabliert, die allen Beschäftigten und Studierenden die einzelnen Schritte des Umgangs mit Vorfällen dieser Art und den Ablauf eines diesbezüglichen Beratungsprozesses darstellt.

Zur weiteren Vertiefung der Kenntnisse über die wissenschaftlich bisher wenig erforschten Zusammenhänge und Hintergründe sexueller Belästigung im Universitätsklinikalltag wurde gemeinsam von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Institut für Geschlechterforschung in der Medizin ein Projekt gestartet, welches im Rahmen einer quantitativen online-Befragung und einer qualitativen Interview-Erhebung sowohl Inzidenz als auch Bewältigungsstrategien im Fall von sexueller Belästigung auf den Grund gehen sollte.

Ein Teilprojekt dieser Work Place Policy Studie (WPP) zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz stellt die systematische Auswertung von 92 branchenspezifischen betrieblichen Vereinbarungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in unterschiedlichen Unternehmen dar. Diese Analyse verfolgte das Ziel, ein übergreifendes Modelldokument für Uniklinika /Kliniken zum Umgang und zur Prävention von sexueller Belästigung zu erstellen. Die Zusammenführung der unternehmensspezifischen Ergebnisse bildete auch die theoretische Basis für die Charité-interne Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung für

Beschäftigte und Studierende, welche durch die interne qualitative und quantitative Erhebung des WPP ergänzt wird.

Der in der Richtlinie dargestellte Beschwerdeablauf, gibt allen involvierten Akteur_innen konkrete Vorgaben und Handlungsanweisungen zum Ablauf des Verfahrens. Die Einführung der Richtlinie insbesondere des Beschwerdeverfahrens soll durch eine öffentliche Informationskampagne begleitet werden. Die Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung wird als ein Baustein in die Führungskräfte Weiterbildung sowie in die Workshops für Neueinsteiger_innen integriert.

Gemäß den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wurde als zentrale Beschwerdestelle die Leitung der Personalabteilung benannt. Um eine vorherige, auch anonyme Beratung des vorgebrachten Falles zu garantieren, wird allen Beschwerdeführenden durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine ggf. auch anonyme Beratung angeboten.

Darüber hinaus hat die Charité ein differenziertes Beschwerdemanagement eingerichtet. Das vertrauliche online- Fehlerberichts- und Lernsystem der Charité ermöglicht es allen Beschäftigten, anonym über kritische Ereignisse und Beinahe-Schäden zu berichten. Dieses Critical Incident Reporting System (CIRS) der Charité existiert seit 2006 und konnte seither viele Risiken identifizieren und Strategien entwickeln, um die Sicherheit von Patientinnen, Patienten sowie Beschäftigten zu erhöhen. Die Vertraulichkeit und Sanktionsfreiheit hat beim CIRS-Charité absolute Priorität. Alle Fälle werden vor Veröffentlichung anonymisiert. In Einzelfällen werden Berichte nicht veröffentlicht, wenn Rückschlüsse auf die Berichtenden nicht auszuschließen sind oder es sich nicht um einen CIRS-Fall handelt (z.B. Überlastungsanzeigen oder Reparaturaufträge).

Analog dazu wurde auch das Teaching Incident Reporting System (TIRS) für Studium und Lehre eingerichtet. Sowohl bei der Planung, Organisation und Durchführung von Studiengängen als auch bei sämtlichen damit einhergehenden administrativen und technischen Vorgängen spielt der professionelle Umgang mit Fehlern und das systematische Aufarbeiten dieser eine entscheidende Rolle. Ziel des TIRS ist die Verbesserung der Struktur-, Prozess und Ergebnisqualität der Lehre.

Technische Grundlage ist die Verwendung von CIRS. Die Entwicklung des Fehlermanagementsystems der Lehre wurde in einer Pilotphase realisiert. Ziel war die Anpassung des CIRS-Meldebogens auf die Bedarfe der Lehre sowie die Entwicklung eines standardisierten Vorgehens zur Bearbeitung von Meldungen und zur Einleitung entsprechender Maßnahmen. Die Anwendung von CIRS in der Lehre führte zu einer Umbenennung des Systems in Teaching Incident Reporting System (TIRS).

TIRS bietet allen Studierenden und Lehrenden die Möglichkeit anonym Fehler zu melden. Als Meldungen sollten jedoch nicht nur Fehler eingegeben werden, die bereits passiert sind, sondern das System ist insbesondere darauf ausgelegt, Beinahefehler zu erfassen, auf deren Grundlage Maßnahmen zur zukünftigen Verhinderung entwickelt werden.

Das Meldesystem ist über das Intranet sowie über das Campusnet verfügbar. Für englischsprachige Studierende und Mitarbeiter/innen liegt ein entsprechender Meldebogen im Campusnet vor.

Alle Fälle sexueller Belästigung oder Diskriminierung werden an die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten weiter geleitet und von ihnen bearbeitet.

6. Chancengleiche und leistungsgerechte Gleichstellung

Gleichstellung in den Hochschulen zu sichern, bedeutet, im fairen Wettbewerb allen qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern eine gleich gute Chance zu geben. Bei allen personenbezogenen Entscheidungen ist strikt nach Leistung und Potenzial zu urteilen und — entsprechend der europäischen Standards der Chancengleichheit — nicht nach dem Geschlecht oder anderen sozialen Faktoren wie Alter, Behinderung oder Krankheit, Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung. Dazu gehört es, die Entwicklung der dafür notwendigen Gleichstellungskompetenz auf allen zentralen und dezentralen Ebenen sicherzustellen.

6.1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Am 15. März 2014 wurden der Charité erneut nach der erfolgreichen zweiten Re-Auditierung im Konsolidierungsverfahren durch die ‚berufundfamilie gemeinnützige GmbH‘ (Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung) die Zertifikate *„audit familiengerechte hochschule“*[®] für die Fakultät als auch *„audit berufundfamilie“*[®] für das Klinikum verliehen.

Zur Koordinierung des Prozesses und zur Initiierung der Umsetzung der Zielvereinbarungen wurde eine Stelle zur Verfügung gestellt und das Familienbüro als Koordinationsstelle verstetigt. 2014 wurde der Charité eine sehr zielgerichtete Umsetzungsarbeit bescheinigt, von der alle Berufsgruppen und die Studierenden mit Familie profitieren. Erklärtes Ziel der Charité ist es, ständig dem Bedarf entsprechende, weitere Unterstützungsmöglichkeiten zu entwickeln. Dabei soll die Bewusstseinsänderung im Thema weiter befördert werden.

Für die kommenden drei Jahre wurden Zielvereinbarungen vereinbart und konkrete Schritte der Durchführung festgelegt. Im Konsolidierungszeitraum ist es gelungen, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie nachhaltig als Linienaufgabe zu implementieren. In den vergangenen Jahren konnte eine Stärkung des familienbewussten Führens erreicht werden - das Thema wurde daneben dauerhaft im Vorstand platziert und ist Bestandteil der Zielvereinbarungen von Führungskräften. Über die Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen und Bedarfen berichtet die Projektkoordinatorin als Leiterin des Familienbüros direkt an den Vorstand. Im Zentrum der Verbesserungsmaßnahmen stehen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels vor allem eine Fokussierung auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen, die Unterstützung des Wiedereinstiegs nach familienbedingter Abwesenheit, die Entwicklung einer Willkommenskultur für Familien und die Ausweitung aller Kinderbetreuungsangebote.

Wesentlich für die Entwicklung von bedarfsgerechten Lösungen sind eine umfassende Informations- und Kommunikationspolitik, sowie das Schaffen von Vernetzungsstrukturen (z.B. Elterncafé, Väterbeauftragte, Workshops). Möglichkeiten und auch Grenzen von Vereinbarkeit an einem Universitätsklinikum transparent zu kommunizieren, steuert die Erwartungshaltung und hilft, auf dem 2007 eingeschlagenen Weg voranzukommen. Dabei soll über die Kommunikation von bestehenden guten Beispielen eine Übertragung auf andere Bereiche oder die gesamte Charité ermöglicht werden.

6.1.1. Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorganisation

Seit der ersten Auditierung im Jahr 2007 konnte die Charité in allen Handlungsfeldern der Zertifizierung (z.B. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Information und Kommunikation, Führung, Personalentwicklung,

Service für Familien) signifikante Verbesserungen etablieren und die bislang erreichten Optimierungen zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf bzw. Studium kontinuierlich ausbauen.

So werden unzählige Arbeitszeitmodelle gelebt (bekannt über 200), die sich an dem sehr individuellen Bedarf der Beschäftigten orientieren. ‚Elterndienste‘, die einen individuellen Arbeitsbeginn ermöglichen; Teilzeitmöglichkeiten; Arbeitszeitkonten; das Arbeiten über einen ‚Pool‘, der bei örtlicher Flexibilität der Beschäftigten (Arbeit an mehreren Campi) eine zeitliche Flexibilität erreicht oder auch die Reduzierung der Schichtarbeit auf Zeit bei akuten familiären Betreuungsnotwendigkeiten. Es gibt gute Beispiele für die Entwicklung von familiengerechten Gremien- und Teamsitzungszeiten und erste Möglichkeiten, Forschungszeit als Arbeitszeit anerkannt zu bekommen.

Gelebt wird beispielsweise auch die individuelle Ermöglichung von alternierendem Home-office und in einigen Bereichen existieren Eltern-Kind-Büros, in denen ein Mitnehmen eines Kindes an den Arbeitsplatz ermöglicht wurde.

Der für die Beschäftigten verantwortliche Geschäftsbereich Personal hat in Kooperation mit dem Familienbüro eine ‚AG Elternschaft‘ (<https://familienbuero.charite.de/service/elternschaft/>) ins Leben gerufen, die sich als Beratungsinstanz und Ort versteht, von dem aus, neben der Entwicklung einer Willkommenskultur für Familien auch notwendige Verbesserungsmaßnahmen angeregt werden. Neben Information und Kommunikation an Führungskräfte und Beschäftigte stehen vor allem die Themen Planung des Wiedereinstiegs nach Elternzeit, Kontakthaltemöglichkeiten bei familienbedingter Abwesenheit, Unterstützung des Vertragsanschlusses für Wissenschaftlerinnen in Mutterschutz, Elternzeit etc. und das ‚Poolen‘ von Vätermoaten aktuell im Vordergrund.

Väter nehmen zunehmend Elternzeit in Anspruch. Damit für die meist kürzeren Zeiträume Vertretungsregelungen gefunden werden können, wird aktuell ein Konzept erarbeitet, wie über ein ‚Poolen von Elternzeitanteilen‘ Lösungen über die Grenzen einzelner Abteilungen hinaus gefunden werden können. Damit soll sowohl für Vorgesetzte als auch für Eltern ein erleichterter Umgang mit Ausfallzeiten ermöglicht und mehr Väter ermutigt werden, familiäre Aufgaben wahrzunehmen.

In enger Kooperation mit allen intern betroffenen Bereichen (z.B. dem Geschäftsbereich Personal, der Personalentwicklung, der Pflegedirektion, den Pflegerischen Centrumsleitungen oder auch den Klinikleitungen) und zahlreichen internen und Kooperations- und Netzwerkpartnern werden individuell passende Lösungen entwickelt und an generellen Regelungen gearbeitet, die den Willen des Vorstandes unterstützen, eine bessere Vereinbarkeit zu ermöglichen.

6.1.2. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen

Die Charité baut seit 2007 kontinuierlich alle notwendigen Unterstützungsangebote zur Kinderbetreuung aus: im Vordergrund steht die Sicherung der regulären Betreuung und das zur Verfügung stellen von Kitaplätzen. Dafür kooperiert die Charité an drei Campi mit verschiedenen Kita-Trägern. 2014 konnten am Campus Virchow Klinikum 40 neue Kitaplätze geschaffen werden. In einer anderen Kita wird Betreuung bis um 20:15 Uhr und auch an Wochenenden angeboten. Die Öffnungszeiten orientieren sich an den Bedarfen der Beschäftigten und Studierenden. Darüber hinaus wurde für kurzfristige Betreuungsüberbrückungen ein Besucherkindergarten ins Leben gerufen.

Aktuell wird eine Villa auf dem Campus in Mitte in eine Kita umgebaut, in der ab 2017 zusätzlich 70 Kinder betreut werden können - auch mit verlängerten Öffnungszeiten. Für Beschäftigte und Studierende steht ‚KidsMobil‘ als Angebot zur Notfallbetreuung kostenlos zur Verfügung. Hier können Kinder nicht nur zu Hause, sondern auch im Eltern-Kind-Zimmer in Mitte betreut werden. Das Eltern-Kind-Zimmer ist für alle Beschäftigten und Studierenden zur selbstorganisierten Betreuung nutzbar. Auf dem Campus im Virchow Klinikum wird ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, in dem neben der Betreuung auch die Möglichkeit bestehen wird, Veranstaltungen durchzuführen.

Der Campus in Mitte wird familienfreundlich gestaltet und Spiel- und Bewegungsmöglichkeiten geschaffen.

Um auch dem wissenschaftlichen Nachwuchs verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu bieten, bemühen sich viele Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und Exzellenzcluster auch in Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Familienbüro um zusätzliche Unterstützungsangebote (z.B. auch Konferenzbetreuung). Über dieses Engagement konnten in der Vergangenheit schon erfolgreich Kinderferienbetreuungsangebote entwickelt werden, die die Betreuungslücken, vor allem in den Sommerferien, schließen helfen. 2016 wird zum zweiten Mal in erweiterter Form das ‚Abenteuerforschungscamp‘ in Mitte angeboten, das die Ferienbetreuung mit dem Kennenlernen der Arbeits- und Forschungsbereiche der Eltern verbindet und einen engen Forschungsbezug herstellt.

Seit 2015 wird durch die Leitung des Sozialdienstes der Charité ein Pilotprojekt durchgeführt, das neben einer umfassenden betrieblichen Sozialberatung auch Informationsveranstaltungen für Beschäftigte anbietet, die Angehörige pflegen. Daneben können Dienstleistungen mitgenutzt werden. Dieses Projekt wird evaluiert, um erste aussagekräftigen Informationen zu den Bedarfen von Beschäftigten zu erhalten, die Angehörige pflegen.

6.1.3 Studieren mit Familie

Im Modellstudiengang Medizin der Charité wurde ein ‚Eltertrack‘ eingerichtet. Es wird vor allem auf die Einhaltung familienfreundlicher Vorlesungszeiten geachtet. Für Studierende mit Kindern wird eine Absolvierung des praktischen Jahres in Teilzeit angeboten und gleichzeitig können Eltern für das PJ die Möglichkeit nutzen, sich für ein Krankenhaus in Wohnortnähe zu entscheiden. Um Studierende mit Familie zu unterstützen, wurden besondere - für die Studierenden kostenfreie – Betreuungsangebote, z.B. für Vorlesungen in den Abendstunden, entwickelt (z.B. Vorlesungsreihe Ethik von 18:00 - 19:30 Uhr). Studierende können darüber hinaus kostenfrei die Notfallbetreuung von ‚KidsMobil‘ nutzen.

Um Studierende mit Kindern in der Herausforderung zu unterstützen, die sich aus der Überschneidung von Semester- bzw. Prüfungszeiten mit den Schulferienzeiten ergibt, wird die Sommerferienbetreuung in die Prüfungszeit gelegt und Kinder von Studierenden können kostenlos an der Ferienbetreuung teilnehmen. In enger Kooperation mit der Studierendeninitiative ‚ProMediKids‘ und der 2014 eingerichteten ‚Beratungsstelle für Studierende mit Familie an der Charité‘ werden Bedarfe besprochen und Verbesserungsmaßnahmen angeregt.

Dual Career Optionen

Zur Unterstützung in Berufungsverfahren wird auf den bewährten Service des Dual Career Netzwerks Berlin (DCNB) zurückgegriffen. Das DCNB unterstützt qualifizierte, überwiegend weibliche Mitreisende dabei, angemessene Positionen zu finden. Insbesondere für Professorinnen, die einen Ruf an die Charité erhalten haben, gibt eine solche Unterstützung der Partnerin oder des Partners bei der Stellensuche oft den Ausschlag für eine Zusage.

6.2 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

6.2.1 Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc- und Habilitationsphase

Wie eingangs beschrieben liegt gerade in der Habilitation eine der größten Hürden für Wissenschaftlerinnen. Daher sind besonders in diesem Handlungsfeld die Bemühungen um den weiblichen Nachwuchs in der Universitätsmedizin in Berlin schon traditionell verstärkt aktiv gewesen (Rahel Hirsch-Stipendien). Mit diesem Stipendienprogramm, das nach der ersten Professorin in Preußen und an der Charité, Rahel Hirsch (1870-1953) benannt wurde, fördert die Charité seit 1999 aus ihrem eigenen Haushaltsetat Habilitandinnen. Die Laufzeit der vergebenen Stipendien beträgt zwei Jahre. Im Unterschied zu anderen Stipendienprogrammen handelt es sich bei den hier geförderten Frauen um Wissenschaftlerinnen, die bereits eine Stelle haben, sich aber für diese Zeit der Förderung aus ihrem Arbeitsverhältnis beurlauben lassen, um ohne Belastung durch die klinischen Aufgaben in der Hochschulmedizin Zeit für den habilitationsreifen Abschluss ihres Forschungsprojektes zu haben. Die Kommission für wissenschaftlichen Nachwuchs der Charité vergibt jährlich vier bis acht Stipendien.

Die Erfolgsquote in diesem Programm ist beeindruckend: 15 von 17 (88%) geförderten Wissenschaftlerinnen haben nach Ende der Förderung entweder die Habilitation abgeschlossen (N=13), wurden auf eine Juniorprofessur berufen (N=2) oder erhielten den Ruf auf eine W2-Professur (N=1).

Verhältnismäßig neu hingegen und noch weiter zu etablieren sind die innovativen Konzepte der Wiedereinstiegsstipendien (Lydia Rabinowitsch-Stipendien), die für ein halbes Jahr u.a. dazu dienen sollen, Projektanträge zu formulieren oder auch eine so genannte ‚Brückenfinanzierung‘ zwischen zwei Projekten ermöglichen. Seit zwei Jahren gibt es außerdem wieder das nach einer Pilotphase im Jahr 2004 wieder aufgenommene Mentoring-Programm für Habilitandinnen bzw. Juniorprofessorinnen, die in dieser Qualifizierungsmaßnahme nicht nur ein so genanntes Tandem mit einer Mentorin oder einem Mentor bilden und so relevante Netzwerke erhalten sondern darüber hinaus in diversen Teachings und Workshops Strategien und Techniken zur Karriere in der Wissenschaft entwickeln und erproben können.

Dieses Spektrum an Maßnahmen wird abgerundet durch regelmäßige Sitzungen der so genannten ‚Rotunda Habilis‘. Auf Einladung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten findet ca. alle acht Wochen ein Informationsabend für Habilitandinnen zu dem als Gäste Expertinnen oder Experten eingeladen werden, um über aktuelle Themen in der Post-Doc-Phase zu berichten, z.B. Zeitmanagement, Rollenvorbilder, Intravision oder Drittmittelakquise.

6.2.2 Beratung und Begleitung von Einzelpersonen oder Institutionen hinsichtlich einer erfolgreichen Verwirklichung von Chancengleichheit in der Berliner Universitätsmedizin

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beraten außerdem individuell zu Themen wie

- Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Konfliktmanagement am Arbeitsplatz
- Stipendien und Drittmittelanträge
- Sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung
- Programme zur Frauenförderung

Außerdem bieten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und das Mentoring Competence Center Einzelcoachings und Seminare für Wissenschaftlerinnen an.

6.2.3 Pilotprojekt zur anonymisierten Bewerbung

Studien zeigen, dass sich für Frauen und Personen mit Migrationshintergrund die Wahrscheinlichkeit zu einem Auswahlgespräch eingeladen zu werden, bei einer anonymisierten Bewerbung erheblich erhöht. ² Daher wird im Rahmen einer ersten Erprobung in einigen Geschäftsbereichen der Charité die erste Stufe des Bewerbungsverfahrens anonymisiert durchgeführt. Das Pilotprojekt im Geschäftsbereich Personal wurde von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten initiiert und maßgeblich begleitet. Eine weitere Begleitanalyse wird angestrebt, damit das Verfahren bei der internen Ausbreitung auf Erfahrungen basierend optimiert werden kann. Dieses Instrument soll die Chancengleichheit so bereits beim Einstellungsverfahren erhöhen.

6.2.4 Diversity Politik

Das „Diversity Netzwerk – Gelebte Vielfalt an der Charité“ wurde 2014 von den Frauen und Gleichstellungsbeauftragten initiiert. Ziel des Diversity Netzwerkes ist es, Aktionen und Projekte zu bündeln und gemeinsame Strukturen aufzubauen, um die Chancengleichheit nachhaltig, vielseitig sowie innerhalb der Charité öffentlichkeitswirksam zu gestalten. Workshops mit internen und externen Expert_innen (z.B. Trans*Menschen im Gesundheitssystem, Migration und Gesundheit) unterstützen das Ziel.

Das „Fest der Vielfalt“ – erstmals durchgeführt im Jahr 2015 - präsentiert allen Beschäftigten, Studierenden und Patient_innen einen Einblick in die Aktivitäten/Projekte der Charité, die die allgemeine Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie auf struktureller Ebene fördern. Das „Fest der Vielfalt“ soll im 2-Jahres Turnus zum Deutschen Diversity Tag stattfinden.

Im Jahr 2016 steht die Kategorie sexuelle Orientierung und sexuelle Identität im Mittelpunkt. Eine Ring-Veranstaltung zu Trans*Gender im WS 2016/17 soll für das Thema sensibilisieren und Beschäftigte sowie Studierende über die verschiedenen Kategorien der Differenz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) informieren. Internationale und interne Expert_innen werden

² Krause/Rinne/Zimmermann (2010): Anonymisierte Bewerbungsverfahren. Institut zur Zukunft der Arbeit und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. IZA Research Report No 27.

angefragt und stellen zum Beispiel wissenschaftlich sowie individuell die allgemeine Lebenssituation von trans*identen Menschen vor. Gleichzeitig werden aber auch Handlungsoptionen aufgezeigt, wie der Umgang zwischen dem Personal im Gesundheitssystem und Trans*Personen besser gestaltet werden kann.

In den folgenden Jahren sollen jeweils themenspezifische Veranstaltungen zu den einzelnen Differenz-Kategorien durchgeführt werden.

7. Förderung der Kompetenz in der Gleichstellungsarbeit

Zu Sicherung der Qualität der Gleichstellungsmaßnahmen und –initiativen an der Charité ist ein Austausch über den aktuellen Stand von Chancengleichheit in der landes- und bundespolitischen Wissenschaftslandschaft unabdingbar. Dem Austausch über anstehende Förderprogramme und Möglichkeiten sowie Erfahrungen in der Umsetzung solcher Optionen dient die Vernetzung der Akteurinnen und Akteure auf diesen Ebenen. Daher sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité in verschiedenen professionellen Netzwerken aktiv.

Im Land Berlin besteht seit 25 Jahren der Zusammenschluss der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF). An den monatlichen Sitzungen nimmt die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte als gleichberechtigte Vertreterin einer Universität teil.

Das entsprechende Gremium auf der Bundesebene ist die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten arbeiten in diesem Zusammenhang bereits in verschiedenen Kommissionen aktiv mit (z.B. Kommission Familie in der Hochschule, Kommission zur Vorbereitung der Jahrestagung). Als Sprecherin der Arbeitsgruppe Professionalisierung ist die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte auch Mitglied im erweiterten Vorstand der BuKoF. Damit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Charité auch ein reguläres Stimmrecht im Rahmen der Jahrestagungen der BuKoF erhalten, stellte der Vorstand der Charité 2016 einen Antrag auf eigenständige Mitgliedschaft, da die Charité bis dahin lediglich als medizinische Fakultät der beiden ‚Mutteruniversitäten‘ Humboldt Universität zu Berlin und Freier Universität betrachtet wurde.

Eine besonders wichtige Plattform zum spezifischen Austausch von Erfahrungen mit Gleichstellungsprogrammen in der Universitätsmedizin stellt die Kommission der BuKoF Klinika dar. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an den Jahrestagungen dieses Gremiums teil und richteten eine entsprechende Konferenz im Jahr 2014 in Berlin aus.

7.1. Informations- und Weiterbildungsangebote

Zur kontinuierlichen Verbesserung des Informationsstands hinsichtlich gleichstellungsspezifischer Bedingungen und notwendiger Veränderungen werden von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in unregelmäßigen Abständen und ggf. auch anlässlich aktueller Vorkommnisse Veranstaltungen angeboten.

Zu den regelmäßig, mindestens einmal jährlich stattfindenden Angeboten zählen zum Beispiel

- ‚Starter Kit‘ für neu berufene Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (bundesweit)
- Workshop ‚Charité für Neueinsteigerinnen‘
- Veranstaltungsreihe des Netzwerks ‚Gelebte Vielfalt an der Charité‘, im Jahr 2016 z.B. zum Thema ‚Trans* und Inter*Personen in der Gesundheitsversorgung‘
- Weiterbildungsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen, z.B. Workshops zum Thema ‚Weibliche und männliche Kommunikationsmuster‘ oder ‚Präsentationstechniken in der Wissenschaft‘

7.2. Chancengleichheit durch ‚Gute wissenschaftliche Praxis‘

Bereits im Jahr 2012 richtete die Charité eine Geschäftsstelle für die Sicherung Guter Wissenschaftlicher Praxis gemäß einer entsprechenden Satzung ein. In allen diesbezüglich auftretenden Konfliktfällen arbeiten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eng mit der Geschäftsstelle und den dafür eingesetzten Ombudspersonen zusammen. Die Charité trägt Sorge dafür, dass stets sowohl männliche als auch weibliche Ombudspersonen zur Verfügung stehen, um eine angemessene Vertretung der jeweiligen Interessen zu gewährleisten. Dies betrifft sowohl die Begleitung und Beratung in Einzelfällen, als auch die zukünftige Erarbeitung allgemeiner Richtlinien.

8. Förderung der Geschlechterforschung in der Medizin

Eine weitere Maßnahme zur Sensibilisierung für das Thema Chancengleichheit insbesondere in der Forschung war die Institutionalisierung des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin. Als ‚Berliner Institut für Geschlechterforschung in der Medizin‘ (www.charite.de/gender) können jetzt konsequent die bestehenden Kooperationen und Vernetzungen mit anderen Institutionen vorangetrieben werden. Ziel dieser Strukturmaßnahme ist die systematische und weiter reichende Information über die Differenzkategorie Geschlecht und die aktive Einbindung anderer Disziplinen in der diesbezüglichen Forschungsleistung.

Die Ausgewogenheit und Bedarfsorientierung dieser Maßnahmen wurden und werden in enger Abstimmung zwischen der Fakultätsleitung und der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beurteilt und ggf. modifiziert.

8.1. Integration von Genderaspekten in der Lehre

Damit ein grundlegender Wandel in den Einstellungen und der Wahrnehmung der Relevanz der Kategorie Gender stattfinden kann, erscheint es notwendig und sinnvoll, bereits mit Beginn des Studiums das Bewusstsein jeder angehenden Ärztin und jedes zukünftigen Arztes zu schärfen für die im Geschlechterunterschied liegenden Differenzen und den daraus folgenden Konsequenzen.

Im Rahmen der 1. Phase dieses Projektes konnten im ersten Jahr (Berichtszeitraum 2010) Gendergesichtspunkte erfolgreich in die Studienordnung bei den Groblernzielen des Moduls 6 „Mensch und Gesellschaft“ verankert werden. Zudem wurden Genderaspekte bisher erfolgreich als Lernziele oder Lehr- und Lerninhalt in die Module 1-20 integriert und sind somit auch prüfungsrelevant.

Beispielsweise wurde im 1. Semester im Modul 1 „Einführung“ in der ersten Woche des Studiums eine Pflichtvorlesung „Klinische Aspekte von Sex und Gender“ und eine Vorlesung zu „Studium und Karriereplanung in der Medizin“ integriert. Im Modul 4 „Signal- und Informationssysteme“ konnte eine Vorlesung zu den Wirkmechanismen von Steroidhormonrezeptoren und deren Bedeutung für die Entstehung von Geschlechterunterschieden bei Krankheiten und im Modul 19 „Neoplasie als Krankheitsmodell“ eine Lehrveranstaltung zum Thema „Grundlage der Epidemiologie, des Screenings und der Prävention von Tumorerkrankungen“ in das Curriculum integriert werden.

In den Modulen 9-12 werden Genderaspekte im Rahmen von Lehrveranstaltungen zu Osteoporose, Hauttumoren, Herzinfarkt und Risikofaktoren bei koronaren Herzkrankheiten besprochen. Zudem wird auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Ernährung, dem Stoffwechsel und der Verdauung eingegangen. In den Modulen 13-20 sind Geschlechterunterschiede insbesondere in den Lehrveranstaltungen zu COPD, fortgeschrittener Niereninsuffizienz, Multipler Sklerose, Demenz vom Alzheimer-Typ, Diabetes, Rheumatoider Arthritis, Autoimmunerkrankungen, Hepatitis, Schmerzempfinden und Depressionen integriert.

In die höheren klinischen Module 21-27 konnten Geschlechterunterschiede beispielsweise bei Burn-out, Hypertonie, dem Symptom „Brustschmerz“, Asthma bronchiale, Morbus Crohn, Reizdarmsyndrom, Magenkarzinome, Transplantation, orthopädische Erkrankungen, Sportverletzungen, Kinderorthopädie, Berufskrankheiten und Rehabilitation integriert werden.

In die Module des 8. und 9. Semesters, die im Berichtszeitraum 2013 geplant wurden, konnten geschlechterspezifische Aspekte in das Modul 29 „Erkrankungen des Kopfes, Halses und endokrinen Systems“ bei Erkrankungen des Mund- und Rachenraumes, Schilddrüsenerkrankungen und Erkrankungen des Innenohres integriert werden. Im Modul 30 „Neurologische Erkrankungen“ werden geschlechtsspezifische Unterschiede im Rahmen der Lehrveranstaltungen zu Epilepsien, Schlaganfall, primären Kopfschmerzen sowie Sinus- und Hirnvenenthrombosen besprochen, im Modul 31 „Psychiatrische Erkrankungen“ im Rahmen der Lehrveranstaltungen zu Essstörungen, affektiven Störungen über die Lebensspanne, suizidales Verhalten und Suchtverhalten, im Modul 34 „Erkrankungen des Kindesalters und der Adoleszenz“ bei ADHS und kinder- und jugendpsychiatrischen Erkrankungen und im Modul 36 „Alter, Tod und Sterben, Intensivmedizin, Palliativmedizin“ bei geriatrischen Syndromen, enteraler und parenteraler Ernährung sowie Alterssuizid. Im Modul 37 „Wissenschaftliches Arbeiten III“ konnten Diversity Aspekte wie Alter, Geschlecht und Ethnizität im Rahmen der Interpretation von Studienergebnissen sowie der Studienplanung integriert werden. Bei der Planung der Wahlpflichtangebote III (Modul 32) wurde ebenfalls darauf geachtet, dass bei den unterschiedlichen Themen der angebotenen Wahlpflichtmodule Geschlechterunterschiede bei Krankheiten integriert sind. Zudem gibt es ein Wahlpflichtmodul zum Thema „Sexueller und reproduktiver Selbstbestimmung“, das gemeinsam von der medizinischen Soziologie und der Klinik für Gynäkologie angeboten wird. Des Weiteren wurde in diesem Berichtszeitraum das Modul 33 „Schwangerschaft, Geburt, Neugeborene, Säuglinge“ geplant, das insbesondere wichtige Aspekte der Frauengesundheit aufgreift, die mit Schwangerschaft und Geburt im Zusammenhang stehen wie beispielsweise die Schwangerenvorsorge, endokrinologische und kardiovaskuläre Anpassungsmechanismen in der Schwangerschaft, Schwangerschaft als kritisches Lebensereignis, Arzneimitteltherapie in der Schwangerschaft sowie geburtsbedingte Erkrankungen, Stillen und Bonding. Neben dieser umfangreichen Integration wurde in diesem Berichtszeitraum ebenfalls das Modul 35 „Geschlechtsspezifische Erkrankungen“ geplant, das bisher integrierte geschlechterspezifische Aspekte aufgreift und vertieft. Dieses Modul stellt ein Alleinstellungsmerkmal des Modellstudiengangs der Charité dar und zeigt, dass sich die Charité die Sensibilisierung der Studierenden für gendermedizinische Aspekte und eine gendersensible Medizin zum Ziel gesetzt hat.

8.2. Integration von Genderaspekten in der Forschung

Als bundesweit erste Einrichtung zur systematischen Erforschung von geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Medizin wurde an der Charité das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin (GiM) im Oktober 2003. Das Zentrum erhielt zunächst die Zustimmung des Fakultätsrates für eine Laufzeit von drei Jahren. Die Arbeit des Zentrums erwies sich als erfolgreich und am 2 Juli 2007 beschloss der Fakultätsrat der Charité das Zentrum in ein Institut mit neuen Richtlinien dauerhaft zu etablieren. Die Aktivitäten des Instituts werden regelmäßig durch den wissenschaftlichen Beirat und externe Gutachten evaluiert.

Die Forschung am Institut für Geschlechterforschung in der Medizin ist in vier große Arbeitsbereiche gegliedert.

- Grundlagenforschung
- klinische Forschung
- Prävention und Gesundheitsforschung
- Lehrforschung

Insbesondere in der Lehrforschung konnten die Erkenntnisse des Instituts für Geschlechterforschung sinnvoll und gezielt bei der Neustrukturierung des Modellstudiengangs Humanmedizin implementiert werden. Auch für die weitere Aus-, Fort- und Weiterbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses muss sichergestellt werden, dass Geschlecht als relevantes Kriterium in Forschung und Behandlung einfließt. Die Vermittlung dieser Kompetenzen im Medizinstudium ist der Schlüssel für eine systematische Einbindung der Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung in die Medizin sowie für eine angemessene und qualitativ hochwertige gesundheitliche Versorgung von Frauen und Männern.

Für die systematische Einbindung von Gender-Aspekten in alle Forschungsvorhaben der Charité hat es sich als Vorteil erwiesen, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte regelhaft an allen Sitzungen der Forschungskommission (FoKo) teilnimmt. In dieser Kommission werden alle relevanten Anträge, die von Mitgliedern der Charité gestellt werden besprochen und teilweise begutachtet. Gezielte Beratung im Vorfeld bzw. kritisch-konstruktive Begleitung im Bearbeitungsprozess der Antragerstellung hat dazu geführt, dass diese Aspekte vermehrt sowohl auf der strukturellen Ebene des Forschungsdesigns, z.B. in Form eines differenzierten Gender Issues, abbildet wie auch Einzug gehalten hat in die inhaltliche Gestaltung von Forschungsfragestellungen.

9. Besondere Projekte - Charité für geflüchtete Frauen: Women for Women

Projekts über die Dauer von 18 Monaten sollen Barrieren im Zugang zur gynäkologisch-geburtshilflichen Betreuung von geflüchteten Frauen in Unterkünften des Landes Berlin abgebaut werden und gleichzeitig eine präzise Datenerhebung über die spezifischen Bedürfnisse und Hindernisse der Frauen stattfinden. In Form von Vorträgen zum Thema Frauengesundheit und anschließenden Gesprächskreisen wird ein erster Zugang hergestellt und wenn notwendig eine anschließende Therapie eingeleitet. Als Ergebnis kann damit sowohl ein dringend notwendiges Hilfsnetzwerk aufgebaut als auch eine valide Situationsanalyse für weitere politische Maßnahmen bzw. den Ausbau der Maßnahmen auch über die Landesgrenzen hinweg erstellt werden.

Darüber hinaus entwickelten die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit der Gesundheitsakademie der Charité ein gemeinsames Projekt, das vor allem geflüchteten Frauen und Frauen mit Migrationshintergrund und geringen deutschen Sprachkenntnissen ermöglichen soll, an einer 6 Monate dauernden Berufsorientierung im Gesundheitswesen mit Sprachförderung teilzunehmen. Dies soll nach dem Start in 2016 die Chancen insbesondere auch von geflüchteten Frauen erhöhen, sich auf dem Berliner Arbeitsmarkt zu orientieren und sich auf eine spätere Tätigkeit im Gesundheitswesen vorzubereiten. Dabei wird auch eine Unterstützung in der Kinderbetreuung angeboten. Ermöglicht wird das Projekt durch das IQ-Netzwerk Berlin, die Senatsverwaltung und das BAMF bis Dezember 2018.

10. Perspektiven der Gleichstellung in der Universitätsmedizin

Auf der Grundlage der Frauenförderrichtlinien und des Frauenförderplans wird mit der ambitionierten Zielzahlsetzung die nachhaltige Erhöhung des Anteils von Professorinnen angestrebt.

Dieses Ziel soll vorwiegend dadurch erreicht werden, dass im Berufungsverfahren noch intensiver nach möglichen Kandidatinnen gesucht wird, welche direkt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Gleichwohl ist die Erreichung der Zielmarke von einem Frauenanteil von 28% bei den Neuberufungen ambitioniert, da nicht in allen medizinischen Fakultäten die Frauenförderung so konsequent umgesetzt wird, wie an der Charité. Insbesondere in den klinischen Fächern gestaltet sich die Suche nach geeigneten Bewerberinnen schwierig durch die zusätzliche Aufgabe der Krankenversorgung neben den erforderlichen Aktivitäten in Forschung und Lehre.

Dementsprechend müssen die Angebote von Seiten der Charité hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie zum Beispiel die Kooperation mit dem Dual Career Netzwerk Berlin signifikant verstärkt werden, da potentielle Kandidatinnen in diesem Sektor andere Erwartungen haben als ihre Mitbewerber.

Als gleichstellungspolitisch relevant wird auch nach wie vor die Unterstützung aller Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie betrachtet. Der kontinuierliche Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten – auch und gerade in den Randbereichen der üblichen Kita-Öffnungszeiten – ist dabei ein zentraler Faktor im Schichtbetrieb eines Universitätsklinikums. Die geplante Eröffnung der betriebseigenen Kindertagesstätte im Herbst 2016 kann dabei als wichtiger Schritt gesehen werden. Die Bemühungen in dieser Richtung dürfen allerdings nicht nachlassen, da die allgemeine Betreuungssituation im Umfeld sich eher negativ entwickelt.

Das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept 2016 – 2020 präsentiert zunächst die breit aufgestellte Grundlage der Gleichstellungsmaßnahmen, die in den vergangenen Jahren konsolidiert wurden. Eine erfolgreiche zukünftige Ausrichtung auf weiterführende Chancengerechtigkeit beruht jedoch auch auf der sinnvollen Verknüpfung der unterschiedlichen Ansätze in einem Kompetenz-Netzwerk. Dies umzusetzen wird die Aufgabe der kommenden Jahre sein.