

Stellungnahme

der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald zum

Förderplan für Menschen mit Sorgeverantwortung

(inklusive Frauenförderplan nach dem Gleichstellungsgesetz M-V)

Die Erstellung des vorliegenden Förderplanes wurde in Verantwortung des Vorstandes der Universitätsmedizin Greifswald (UMG) durchgeführt und hat in etwa zwei Jahre in Anspruch genommen. Die Freigabe des Förderplanes erfolgte am 18. März 2015. Bei der Erstellung wurde eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschiedlichster Funktionen eingebunden. Ein wichtiger Impuls stellte die Aufforderung an den Vorstand durch den Aufsichtsrat dar. Der Vorstand der UMG hat den Förderplan erstmals seit Bestehen der UMG in der heutigen Rechtsform vorgelegt. Der Förderplan stellt nicht nur Ziele zur Förderung von Frauen auf, sondern er berücksichtigt darüber hinaus auch Menschen mit Sorgeverantwortung. Neben Frauen und Männern mit Kindern können dies Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, die eine Sorgeverantwortung für Enkelkinder übernehmen oder Angehörige pflegen, um zwei Beispiele zu nennen.

Insgesamt werden zehn Ziele benannt, die vor allem vor dem Hintergrund der Machbarkeit getroffen wurden. So sind die Ziele 1 bis 3 nachvollziehbar. Hier spielen Vertragslaufzeiten u.ä. Aspekte eine Rolle. Die Ziele 4 und 5 sind zu begrüßen, wobei Ziel 5 durchaus weiter gefasst werden könnte, indem weitere Arbeitszeitmodelle in die Prüfung aufgenommen werden. Für die Ziele 6 a und b wird empfohlen zunächst die IST-Analyse nachzuholen. Auch erscheint das gesteckte Ziel als zu niedrig. Eine abschließende Stellungnahme zu diesem Ziel ist jedoch erst mit einem vollständigen Blick auf die Ausgangssituation möglich. Für das nicht-wissenschaftliche Personal ist nur ein für diese Personengruppe spezifisches Ziel formuliert. Im Text werden ein Personalentwicklungskonzept und Personalentwicklungsmodelle genannt, die aber nicht näher spezifiziert werden. Dies ist nachzuholen, damit sie als Bestandteil des Förderplanes gelten können. Ziel 10 könnte durch die Verwendung alternativer Begriffe (z.B. Gleichstellung) verständlicher formuliert werden. Im Sinne einer effizienten Gestaltung der Zielerreichung ist davon auszugehen, dass zunächst die obersten Hierarchieebenen geschult werden sollen, also zunächst der Vorstand, dann die Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter. Eine Beschreibung, wie weit gefasst der Begriff „Führungskraft“ ist, fehlt leider. Da auch die Zeitachse fehlt, ist von einer angestrebten Zielerreichung bis zur nächsten Fortschreibung des Förderplanes in spätestens zwei Jahren auszugehen.

Die Verantwortung für die Zielerreichung trägt der Vorstand. Der Förderplan enthält, bis auf Ziel 6 (Wissenschaftlicher Vorstand), keine konkreteren Angaben, wer für die Zielerreichung zuständig ist. Für die Umsetzung wird empfohlen eine Zuordnung der Aufgaben vorzunehmen und, wie in Absatz 2.2.4 *Kommunikation und Information* beschrieben, bekannt zu machen.

Die im Inhaltsverzeichnis vorgegebene Gliederung in *Kapitel 2 Ausgangslage* sowie *Kapitel 3 Ziele und Maßnahmen* wird nicht immer eingehalten. Es mischen sich IST- und Zieldarstellung. Das Kapitel 2 enthält gute und aussagekräftige Grafiken. Treffende Beschreibungen und Auswertungen sowie eine kurze Zusammenfassung der Kernaussagen am Ende des Kapitels sollten im nächsten Förderplan unbedingt enthalten sein. Im Analyseteil werden Ziele benannt, die für den Leser nicht immer auf den ersten Blick klar ersichtlich sind. Daher hier noch einmal die Auflistung der im Förderplan benannten Ziele:

Ziel 1: Erhöhung der Frauen in den Neuberufungen (W1 bis W3) bis 2020 auf 30%.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils in den Dienstarten Ä4 und Ä3 um 10%.

Ziel 3: Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen auf 30%.

Ziel 4: Umsetzung der Ergebnisse des EFQM-Projektes „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte“.

Ziel 5: Überprüfung von Teilzeit-Arbeitsmodellen sowie Tele- und Heimarbeit.

Ziel 6: a) Paritätische Gremienbesetzung. Verantwortlich: Wissenschaftlicher Vorstand zum Zeitpunkt der Gremienbesetzung.

b) Besetzung der Fakultätskommissionen mit mindestens einer Frau aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Frauen sind gezielt für Nominierungen anzusprechen.

Ziel 7: Aufnahme von zehn Teilnehmerinnen in das Greifswalder Mentoring-Programm.

Ziel 8: Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen (nicht-wissenschaftliches Personal).

Ziel 9: Ausbau der Vermittlungsangebote des PFIFF (Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit).

Ziel 10: Führungskräfte nehmen an Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming Prinzip teil.

Nachfolgend wird detailliert auf den Förderplan im Sinne einer konstruktiven Kritik eingegangen.

1. Präambel

Bewertung: Der Gesetzgeber sieht eine Erstellung eines Förderplanes für Frauen vor. Daneben gibt es weitere Personengruppen in der UMG, die nicht durch einen klassischen Frauenförderplan erfasst werden, aber im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Gleichstellungsgesetz - GlG M-V) besondere Verantwortungen tragen und offensichtlich in diesem Plan mit berücksichtigt werden sollen. Dieser Bedarf wurde von der Gleichstellungsbeauftragten in die Diskussion eingebracht. So benötigen verstärkt ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Verantwortung für zu pflegende Eltern oder Enkelkinder Unterstützung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sowohl für Frauen als auch für Männer eine Herausforderung dar und sollte unabhängig vom Geschlecht unterstützt werden.

Bewertung: Die Zielsetzung des Förderplanes wird nicht ausreichend beschrieben. Die Wortwahl „Spannungsfeld“ spiegelt die schwierige Alltagssituation der Frauenförderung sowie der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in der UMG wieder.

Bewertung: Die Notwendigkeit, „sich dem Spannungsverhältnis zu stellen“, sieht die UMG durch den Demografischen Wandel und den Fachkräftemangel. Durch diese und weitere Formulierungen bekommt der Leser den Eindruck, dass die Motivation der UMG, diesen Förderplan zu schreiben, vornehmlich extrinsischer Natur ist.

2. Ausgangslage

Bewertung: Der Förderplan analysiert zunächst die Beschäftigungsstruktur. Dabei bleibt die Altersstruktur unberücksichtigt. Die Auswertung der Altersstruktur ist jedoch zu empfehlen, insbesondere da von den Verfassern in der Präambel der Demografische Wandel als ein wichtiger Beweggrund für die Erstellung genannt wird.

Bewertung: Die Analyse der Anzahl an Frauen erfolgt in den Grafiken mit einem guten Detaillierungsgrad. Die schriftliche Zusammenfassung in den dazu gehörigen Texten sollte treffender beschrieben werden. Z.T. werden bereits in der Analyse Anmerkungen eingebracht, dass eine Änderung des Frauenanteils nicht möglich ist.

Bewertung: Die Schlussfolgerung unter Abschnitt 2.1.2.3 *Elternzeit* sollten eindeutiger und verständlicher dargestellt werden. Eine Auswertung der in Elternzeit verbrachten Monate pro gewähltem Zeitraum z.B. hat eine höhere Aussagekraft. Der Absatz endet mit der Aussage „Hier (Funktionsdienst) ist der Anteil der Männer höher als der Anteil der Frauen.“ Diese Aussage stützt sich auf n=2 Männer im Vergleich zu n=12 Frauen. Weitere wichtige Aussagen der Grafik werden dafür überhaupt nicht beschrieben.

Bewertung: Die Grafiken unter 2.1.2.4 *Teilzeitbeschäftigung* werden nur ansatzweise bzw. die Grafiken zu 2.1.2.5 *Studierende, Promotionen, Habilitationen, Berufungen* werden gar nicht ausgewertet.

Bewertung: Die Angaben unter 2.2.1 sind zu konkretisieren. Welche Maßnahme gilt für welche Berufsgruppe? Wie viele Personen haben im Betrachtungszeitraum von der Maßnahme profitiert? Empfohlen wird eine Reihenfolge der Maßnahmen und Angebote entsprechend der Anzahl der Nutzungen.

Bewertung: Die Angaben unter 2.2.3 sind zu konkretisieren. Welche Themen zur Frauenförderung wurden tatsächlich angeboten?

Bewertung: 2.2.5 stellt keine Analyse dar, sondern blickt in die Zukunft. Zum besseren Verständnis und zur klaren Gliederung wird empfohlen, diesen Punkt unter Ziele und Maßnahmen zu fassen.

3.1 Ziele und Maßnahmen: Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Bewertung: Unter der Überschrift *Zielvorgaben* finden sich auch Passagen, die eine Analyse darstellen. Dies erschwert das Lesen des Dokumentes. Die Analyse ist zudem in Teilen unglücklich formuliert. So wird im Text der Anteil der berufenen Frauen exemplarisch für die Jahre 2011 und 2013 beschrieben. Dies sind jedoch die Jahrgänge mit dem höchsten Anteil an Frauen, wobei es sich in der absoluten Anzahl lediglich um eine bzw. zwei berufene Frauen handelt. Das gezogene Fazit, dass dies zu gering erscheint, ist wiederum zu begrüßen.

Bewertung: Im *Abschnitt 3.1.1.1* sind zwei Ziele enthalten, die sich der Leser erst mühsam erschließen muss. Unglücklich ist beim zweiten Ziel die gleich enthaltende Einschränkung.

Ziel 1: Erhöhung der Frauen in den Neuberufungen (W1 bis W3) bis 2020 auf 30%.

Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils in den Dienstarten Ä4 und Ä3 um 10 %.

Bewertung: Zu *Abschnitt 3.1.1.2* wird vorgeschlagen, das Wort „unterrepräsentiert“ z.B. durch „geringer“ zu ersetzen. Das im Text erwähnte Personalentwicklungskonzept sollte als Anlage zum Förderplan zugänglich gemacht oder den Beschäftigten auf anderem Wege zur Kenntnis gebracht werden. Es wird im Text ein weiteres Ziel formuliert:

Ziel 3: Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen auf 30%.

Bewertung: In den *Abschnitten 3.1.2.1* und *3.1.2.2* werden Maßnahmen beschrieben. Dabei handelt es sich um den Status quo. Ziele werden nicht definiert. Es wird auf die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hingewiesen, eine Aufforderung zur Eigeninitiative der Berufungskommission ist nicht erkennbar. So fehlt bei der Beschreibung der aktiven Rekrutierung die Zuordnung der Tätigkeit zu einem Verantwortlichen, wie z.B. den Vorsitzenden der Berufungskommission. Der Charakter eines Förderplanes, in dem die UMG Maßnahmen beschreiben soll, die über das in Vorschriften geregelte Maß hinausgehen, ist nicht erkennbar. Dieser Abschnitt sollte in der IST-Analyse behandelt werden.

Bewertung: Im *Abschnitt 3.1.2.3* wird Bezug genommen auf ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten, also der Autorin dieser Stellungnahme. Als Ziel wird im Text formuliert, dass die konzeptionellen Ansätze aus dem Projekt in der Fläche gelebt werden, ebenso wird die Überprüfung von Arbeitsmodellen als Ziel definiert:

Ziel 4: Umsetzung der Ergebnisse des EFQM-Projektes „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte“.

Ziel 5: Überprüfung von Teilzeit-Arbeitsmodellen sowie Tele- und Heimarbeit.

Bewertung: Im *Abschnitt 3.1.2.4* wird eine paritätische Besetzung von Gremien angeregt. Eine Darstellung der Gremienstruktur und eine Analyse der aktuellen Gremienbesetzung fehlen. Ob die im Text formulierten Ziele dem Status quo entsprechen oder erst in Zukunft erreicht werden, ist nicht erkennbar. Grundsätzlich ist der Anspruch, eine Frau in jedem Gremium vertreten zu haben, als zu niedrig zu bewerten.

Ziel 6: a) Paritätische Gremienbesetzung. Verantwortlich: Wissenschaftlicher Vorstand zum Zeitpunkt der Gremienbesetzung.

b) Besetzung der Fakultätskommissionen mit mindestens einer Frau aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Frauen sind gezielt für Nominierungen anzusprechen.

Bewertung: Im *Abschnitt 3.1.3* wird das Mentoring Programm der Universität beschrieben an dem die UMG bereits teilnimmt. Es handelt sich also um eine IST-Analyse. Die Zahl der aktuellen Teilnehmerinnen wird nicht genannt. Ein Ziel, z.B. wie viele Teilnehmerinnen das Programm während der Laufzeit erreichen soll oder wie viele Habilitationen das Programm erreichen soll, wird nicht formuliert. Für ein weiteres Mentoring-Programm, das für den Leser nicht immer eindeutig vom Mentoring-Programm der Universität zu trennen ist, wird eine angestrebte Teilnehmerinnenzahl genannt.

Ziel 7: Aufnahme von zehn Teilnehmerinnen in das Greifswalder Mentoring-Programm.

3.2 Ziele und Maßnahmen: Förderung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Bewertung: Es werden einige allgemein gültige Grundsätze genannt, die z.T. sogar durch gesetzliche Regelungen ohnehin gefordert werden, wie z.B. auf Geschlechtergerechtigkeit bei Beförderungen zu achten. Es werden weiterhin konkrete Ziele genannt. Zur Zielerreichung werden Förderprogramme und Personalentwicklungsmodelle angeführt. Diese werden nicht weiter beschrieben. Daher sind diese dem Förderplan als Anhang beizufügen oder dem Personal auf anderem Wege systematisch bekannt zu machen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement wird gut beschrieben. Die Analyse enthält u.a. Kennzahlen. Ziele und die Rolle im Rahmen des Förderplanes werden nicht ausreichend deutlich. Ebenfalls im Rahmen einer IST-Analyse wird ein internes Fortbildungsprogramm dargestellt. Dafür werden keine konkreten Ziele benannt. Die Betriebliche Gesundheitsförderung sowie die interne Fortbildung können alternativ der Überschrift „Bereichsübergreifende Handlungsfelder“ zugeordnet werden.

Ziel 8: Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen (nicht-wissenschaftliches Personal).

3.3 Ziele und Maßnahmen: Bereichsübergreifende Handlungsfelder

Bewertung: Es wird ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten in Form einer IST-Analyse dargestellt. Zur Geschlechtersensiblen Führungskultur werden allgemeine Maßnahmen aufgeführt. Aus dem Text lassen sich die folgenden Ziele ableiten:

Ziel 9: Ausbau der Vermittlungsangebote des PFIFF (Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit).

Ziel 10: Führungskräfte nehmen an Fortbildungen zum Thema Gender Mainstreaming Prinzip teil.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Greifswald