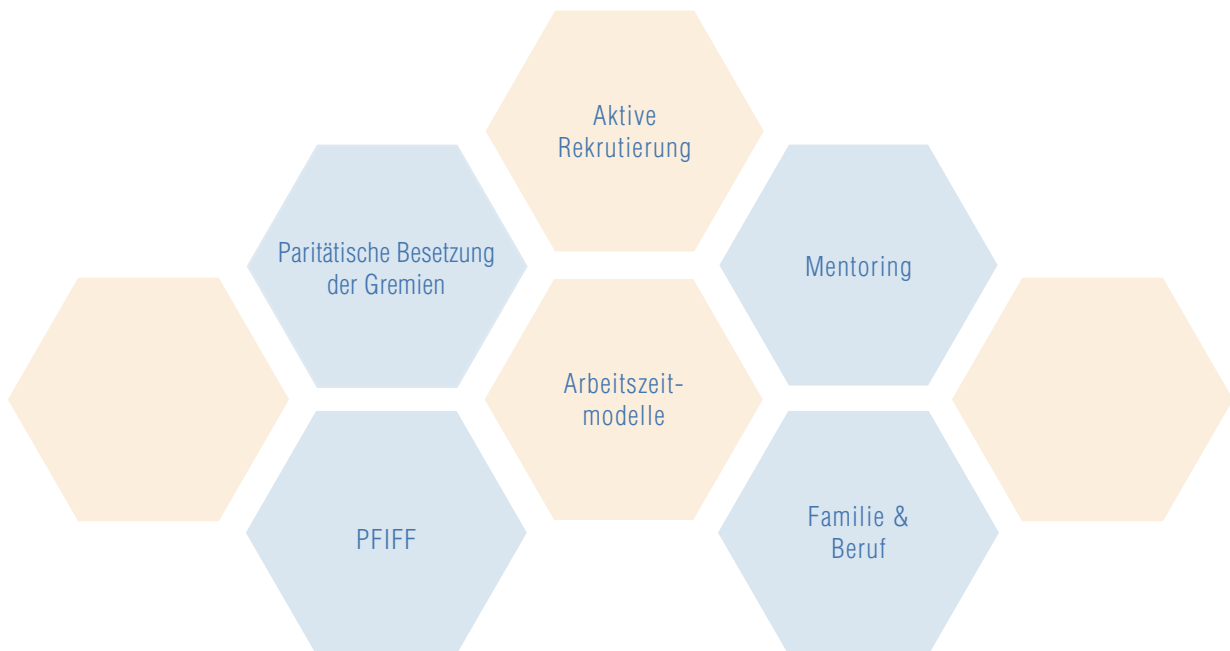


Förderplan für Menschen mit Sorgeverantwortung

(inklusive Frauenförderplan nach dem Gleichstellungsgesetz M-V)



INHALT

1. Präambel	3
2. Ausgangslage	4
2.1 Quantitative Aspekte	4
2.1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
2.1.1.1 Wissenschaftliche Beschäftigte	4
2.1.1.2 Nicht-wissenschaftliche Beschäftigte	4
2.1.2 Statistik	4
2.1.2.1 Anzahl Beschäftigte nach Dienstarten	5
2.1.2.2 Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen	6
2.1.2.3 Elternzeit	8
2.1.2.4 Teilzeitbeschäftigung	9
2.1.2.5 Studierende, Promotionen, Habilitationen, Berufungen	10
2.2 Qualitative Aspekte	12
2.2.1 Arbeitszeiten/Arbeitsbedingungen	12
2.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12
2.2.3 Beratungs- und Fortbildungsangebote	13
2.2.4 Kommunikation und Information	13
2.2.5 Organisations- und Führungskultur	13
3. Ziele und Maßnahmen	14
3.1 Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	14
3.1.1 Zielvorgaben	14
3.1.1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und Führungspositionen	14
3.1.1.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen	14
3.1.2 Organisationsbezogene Maßnahmen	15
3.1.2.1 Berufungsverfahren und andere Führungspositionen	15
3.1.2.2 Aktive Rekrutierung	15
3.1.2.3 Arbeitszeitmodelle	15
3.1.2.4 Paritätische Gremienbesetzung	16
3.1.3 Personenbezogene Maßnahmen	16
3.2 Förderung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	17
3.2.1 Zielvorgaben	17
3.2.1.1 Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen	17
3.2.1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung	17
3.2.2 Organisationsbezogene Maßnahmen	17
3.2.3 Personenbezogene Maßnahmen	18
3.3 Bereichsübergreifende Handlungsfelder	18
3.3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	18
3.3.1.1 Flexible Betreuungsangebote	18
3.3.1.2 Betreuung und Pflege von Angehörigen	18
3.3.2 Geschlechtersensible Führungskultur	18
4. Gleichstellungsbeauftragte	18
5. Gültigkeit	19
Impressum	19

1. Präambel

Die Universitätsmedizin Greifswald (UMG) erstellt diesen Förderplan auf der Grundlage von § 2 Gleichstellungsgesetz M-V (GIG M-V). Dessen Ziel ist es, das verfassungsrechtlich garantierte Gleichstellungs- und Gleichbehandlungsgebot von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu verwirklichen. Zusätzlich wird § 4 LHG einbezogen, dessen Ziel die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft ist.

Die dargestellten Maßnahmen beziehen sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung, die Beseitigung von bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (§ 2 GIG M-V). Ebenso finden Mitarbeiter und beschäftigte Personen mit Sorgeverantwortung in dem Förderplan Berücksichtigung. Personen mit Sorgeverantwortung können neben Frauen und Männern mit Kindern auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein, die z.B. eine Sorgeverantwortung für Enkelkinder übernehmen oder Angehörige pflegen.

Die Zielsetzungen in diesem Förderplan stehen grundsätzlich in einem Spannungsverhältnis zu den Aufgaben der UMG. Die Universitätsmedizin dient gemäß ihrer Satzung der Pflege und Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung, Lehre und Studium. Weiterhin verantwortet sie die Aus- und Weiterbildung zukünftiger Medizinerinnen und Mediziner sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Außerdem übernimmt die UMG Aufgaben in der regionalen und überregionalen Krankenversorgung der Patienten im 24-Stunden-Dienst, bietet Hochleistungsmedizin und stärkt somit das öffentliche Gesundheitswesen.

Gerade im Hinblick auf den demographischen Wandel und den drohenden Fachkräftemangel will sich die UMG diesem Spannungsverhältnis stellen. Es wurden Maßnahmen entwickelt, die nicht nur die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern erhöhen, sondern auch die Attraktivität der Universitätsmedizin Greifswald als Arbeitgeberin steigert. Damit kann die Patientenversorgung, die Forschung und die Lehre für die Zukunft gesichert werden.

Greifswald, den 18.03.2015

gezeichnet

Prof. Reiner Biffar
Wissenschaftlicher
Vorstand
Vorstandsvorsitzender

Sylvia Langer
Komm. Kaufmännischer
Vorstand

Dr. Torsten Wygold
Ärztlicher Vorstand

Peter Hingst
Pflegevorstand



2. AUSGANGSLAGE

Der Förderplan zeigt die Bereiche auf, in denen Entwicklungsbedarf besteht und aus denen sich Ziele und Maßnahmen für die UMG ergeben. Diese Bereiche umfassen quantitative und qualitative Aspekte.

2.1 Quantitative Aspekte

2.1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Maßgeblich für die Analyse der Beschäftigtenstruktur an der UMG ist als Orientierungsquelle die Dienstartenunterteilung nach der gesetzlichen Krankenhausstatistik, wie sie auch gemäß der Krankenhausbuchführungsverordnung herangezogen wird.

Für die UMG ergibt sich daraus folgende Dienstartenunterteilung:

2.1.1.1 Wissenschaftlich Beschäftigte

- Professoren/Professorinnen
- Juniorprofessoren/Juniorprofessorinnen
- Wissenschaftliche Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen
 - » Ärztlicher Dienst
 - » Medizinisch-technischer Dienst (z.B. Psychologen, Naturwissenschaftler)

2.1.1.2 Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte

- Pflegedienst
- Medizinisch-technischer Dienst
- Funktionsdienst
- Wirtschafts- und Versorgungsdienst
- Technischer Dienst
- Verwaltungsdienst
- Sonderdienste
- Personal der Ausbildungsstätten
- Schüler/Schülerinnen/Azubis
- Sonstiges Personal

Neben der Auswertung nach Dienstarten sind unter Gleichstellungsgesichtspunkten für die Kopfstatistik weitere Differenzierungen relevant:

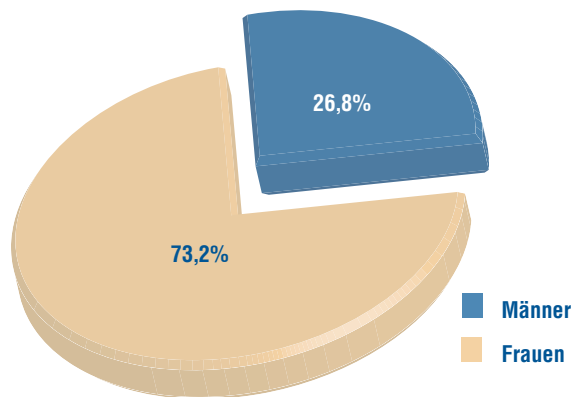
- Geschlecht
- Entgeltgruppen
- Elternzeit
- Vollzeit, Teilzeit

2.1.2 Statistik

Zum Stichtag 1.7.2014 waren an der UMG 3.723 Personen in Voll- und Teilzeit beschäftigt (inkl. drittmittelfinanzierte Beschäftigte und Auszubildende): 2.726 Frauen (Anteil = 73,2%) und 997 Männer (Anteil = 26,8%).

Anzahl Beschäftigte UMG

Frauen	2.726	73,2%
Männer	997	26,8%
Gesamt:	3.723	



Der Frauenanteil mit 73,2 % ergibt sich an der Universitätsmedizin Greifswald daraus, dass die sogenannten „Frauenberufe“ besonders stark in der Pflege, im medizinisch-technischen Dienst, im Funktionsdienst und im Verwaltungsdienst vertreten sind.

2.1.2.1 Anzahl Beschäftigte nach Dienstarbeit (Stand 01.09.2014/ Stichtag 01.07.2014, Quelle: SAP-HR)

Dienstbezeichnung	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Beschäftigte im wiss. Bereich (Theorie u. Klinik)				
W3/C4	36	1	35	2,8%
W2/C3	31	4	27	12,9%
W1	3	0	3	0,0%
wiss. Beschäftigte inkl. Ärzte/Ärztinnen	916	463	453	50,5%
Summe	986	468	518	47,5%
Nicht-wissenschaftliches Personal				
MTD (ohne Wiss.)	759	671	88	88,4%
Pflegedienst	886	770	116	86,9%
Wirtsch.-u. Versorg.dienst	58	24	34	41,4%
Funktionsdienst	391	347	44	88,7%
Sonderdienst	40	29	11	72,5%
Technischer Dienst	62	6	56	9,7%
Verwaltungsdienst	289	229	60	79,2%
sonstiges Personal	14	5	9	35,7%
Personal der Ausbildungsstätten	4	4	0	100,0%
Schüler/Azubis	234	173	61	73,9%
Summe	2737	2258	479	82,5%

Eine Unterrepräsentanz der Frauen liegt bei den Professuren vor.

Beim nicht-wissenschaftlichen Personal ist im Bereich Technischer Dienst eine Unterrepräsentanz von Frauen ersichtlich. In diesem Bereich sind Ausbildungsberufe zu finden, die stark von Männern bevorzugt werden.

Da die UMG keinen Einfluss auf die Ausbildung bzw. die Entscheidung der Auszubildenden in diesem Bereich hat, konnte und kann auch auf die Geschlechterverteilung gering bzw. kein Einfluss genommen werden.

2.1.2.2 Anzahl Beschäftigte nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

(Stand: 01.09.2014/Stichtag: 01.07.2014, Quellen: SAP-HR)

Wissenschaftlich Beschäftigte (TV-Ä-UMN bzw. in Anlehnung an TV-Ä-UMN)				
Entgeltgruppe	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Ä4 (inkl. W2 als stellv. Einrichtungsleiter)	29	4	25	13,8%
Ä3	114	42	72	36,8%
Ä2	125	62	63	49,6%
Ä1	293	155	138	52,9%
Summe	567	273	294	47,5%

Wissenschaftlich Beschäftigte (TV-UMN)				
Entgeltgruppe	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
E15	11	4	7	36,4%
E14	55	24	31	43,6%
E13/E13UE	299	173	126	57,8%
Summe	365	201	164	55,1%

Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte (TV-UMN KR)

Entgeltgruppe	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
EG11A	4	2	2	50%
EG11B	1	1	0	100%
EG10A	2	2	0	100%
EG9A	143	127	16	88,8%
EG9B	21	18	3	85,7%
EG9C	37	35	2	94,6%
EG9D	16	11	5	68,8%
EG8A	359	287	72	79,9%
EG7A	611	561	50	91,8%
EG4A	26	25	1	96,2%
EG3A	3	2	1	66,7%
Summe	1223	1071	152	87,6%



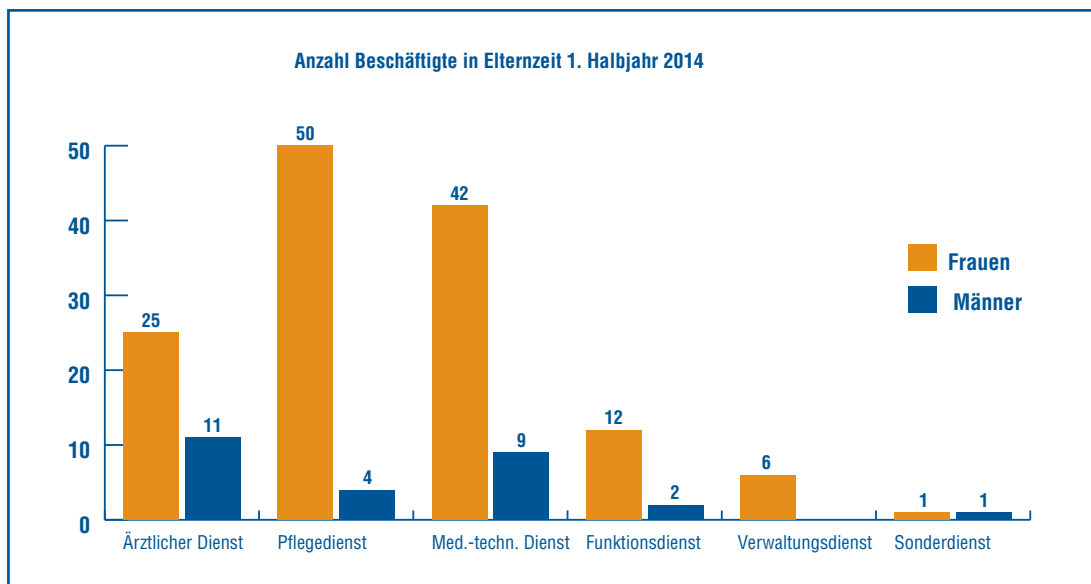
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte (TV-UMN und Sonstige)				
Entgeltgruppe	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Sonstige	14	5	9	25,7%
A13	2	1	1	50,0%
EG14	17	9	8	52,9%
EG13/EG13UE	32	14	18	43,8%
EG12	20	9	11	45,0%
EG11	26	13	13	50,0%
EG10	37	15	22	40,5%
EG9	368	316	52	85,9%
EG8	210	185	25	88,1%
EG7	2	0	2	0,0%
EG6	199	161	38	80,9%
EG5	202	175	27	86,6%
EG4	7	1	6	14,3%
EG3	127	97	30	76,4%
EG2/E2UE	15	13	2	86,6%
Summe	1278	1014	264	79,3%

Beschäftigte mit der Entgeltgruppe E4 sind im Bereich der ehemaligen Arbeiter und Arbeiterinnen tätig und mit einer geringen Beschäftigungszahl vorhanden. Da sowohl die Entgeltgruppen E4 und E7 nach aktuellem Tarifrecht nicht für Neueinstellungen einschlägig sind, besteht für eine Änderung der Verhältniszahl keine Einflussmöglichkeit. In den Entgeltgruppen E10 und E12 ist der Frauenanteil weniger als 50 Prozent. Jedoch sind die Führungspositionen in diesen Entgeltgruppen mehrheitlich mit Frauen besetzt. Führungspositionen in den Entgeltgruppen E13 und E13Ü sind mehrheitlich mit Männern besetzt, deren Beschäftigungsverhältnisse unbefristet sind. Hier besteht in den nächsten zwei Jahren keine Veränderungsmöglichkeit im Hinblick auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau, da arbeitsrechtliche Verpflichtungen für die UMG bindend sind.

2.1.2.3 Elternzeit

Im ersten Halbjahr 2014 waren insgesamt 163 Beschäftigte in Elternzeit. Das entspricht einem Gesamtanteil von 4,4%. Davon waren 136 Frauen und 27 Männer. Bei den weiblichen Beschäftigten liegt der Anteil somit bei 5% und bei den männlichen Beschäftigten bei 2,7%. Werden die Anzahl der Beschäftigten je Dienstart ins Verhältnis zur Anzahl der weiblichen

bzw. männlichen Beschäftigten der jeweiligen Dienstart gestellt, so wird erkenntlich, dass grundsätzlich das Verhältnis Frauen zu Männern bei 2:1 liegt. Ausnahme bildet der Funktionsdienst. Hier ist der Anteil der Männer höher als der Anteil der Frauen.



2.1.2.4 Teilzeitbeschäftigung

An der UMG waren zum Stichtag (01.07.2014) 801 Personen in Teilzeit (22% aller Beschäftigten an der UMG) beschäftigt. Unter den weiblichen Beschäftigten betrug der Teilzeitanteil 24% und bei den männlichen Beschäftigten 13%.

	Gesamt	Geschlecht		
		Frauen	Männer	Frauenanteil
Wissenschaftlich Beschäftigte				
100%	730	310	420	42,5%
65%<100%	87	57	30	65,5%
35%<65%	141	90	51	63,8%
<35% ¹	28	11	17	39,3%
Summe	986	468	518	47,5%
Nicht-wissenschaftlich Beschäftigte				
100%	2192	1741	451	79,4%
65%<100%	416	404	12	97,1%
35%<65%	114	102	12	89,5%
<35%	15	11	4	73,3%
Summe	2737	2258	479	82,5%

¹ Hierbei handelt es sich überwiegend um Mitarbeiter nach Erreichen der Regelaltersrente, die auf Geringfügigkeitsbasis arbeiten.

2.1.2.5 Studierende, Promotionen, Habilitationen, Berufungen

Studierende 1. Fachsemester				
	Humanmedizin		Zahnmedizin	
	gesamt	davon weiblich	gesamt	davon weiblich
WS 2008/2009	180	110	48	32
WS 2009/2010	179	105	45	30
WS 2010/2011	192	112	45	32
WS 2011/2012	191	119	45	27
WS 2012/2013	181	98	45	28
WS 2013/2014	183	107	46	26

(Quelle: amtl. Statistik Studierendensekretariat)

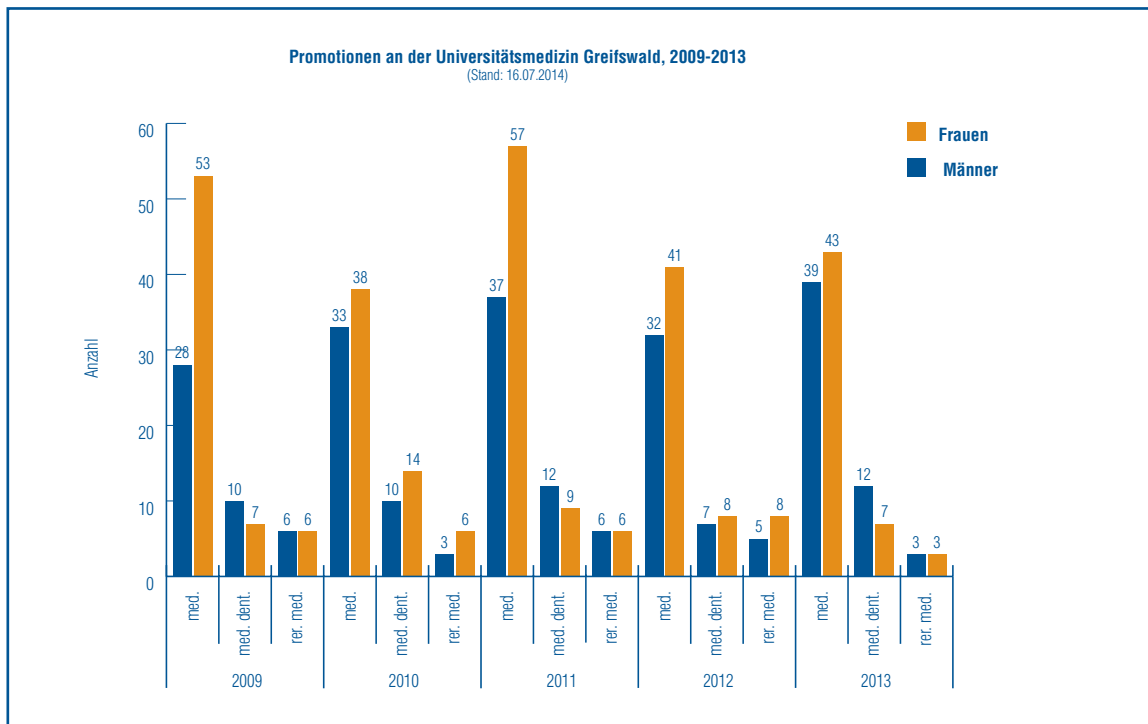
Absolventen														
Medizin	Frühjahr 2008	Herbst 2008	Frühjahr 2009	Herbst 2009	Frühjahr 2010	Herbst 2010	Frühjahr 2011	Herbst 2011	Frühjahr 2012	Herbst 2012	Frühjahr 2013	Herbst 2013	Frühjahr 2014	Herbst 2014
Gesamt	40	107	42	106	42	109	39	118	45	100	42	122	38	
männlich	14	40	13	40	14	49	11	52	19	53	13	54	6	
weiblich	26	67	29	66	28	60	28	66	26	47	29	68	32	
Anteil weiblich in %	65,00	62,62	69,05	62,26	66,67	55,05	71,79	55,93	57,78	47,00	69,05	55,74	84,21	

Zahnmedizin	Frühjahr 2008	Herbst 2008	Frühjahr 2009	Herbst 2009	Frühjahr 2010	Herbst 2010	Frühjahr 2011	Herbst 2011	Frühjahr 2012	Herbst 2012	Frühjahr 2013	Herbst 2013	Frühjahr 2014	Herbst 2014
Gesamt	3	29	0	36	0	41	0	39	0	39	0		0	
männlich	1	7	0	15	0	17	0	15	0	16	0		0	
weiblich	2	22	0	21	0	24	0	24	0	23	0		0	
Anteil weiblich in %	66,67	75,87	ent-fällt	58,33	ent-fällt	58,54	ent-fällt	66,67	ent-fällt	58,97	ent-fällt		ent-fällt	

(Quellen: Landesprüfungsamt für Heilberufe M-V (Humanmedizin), Studiendekanat Medizin (Zahnmedizin))
Die Ergebnisse der Herbstprüfungen 2014 können aus organisatorischen Gründen noch nicht vorliegen.

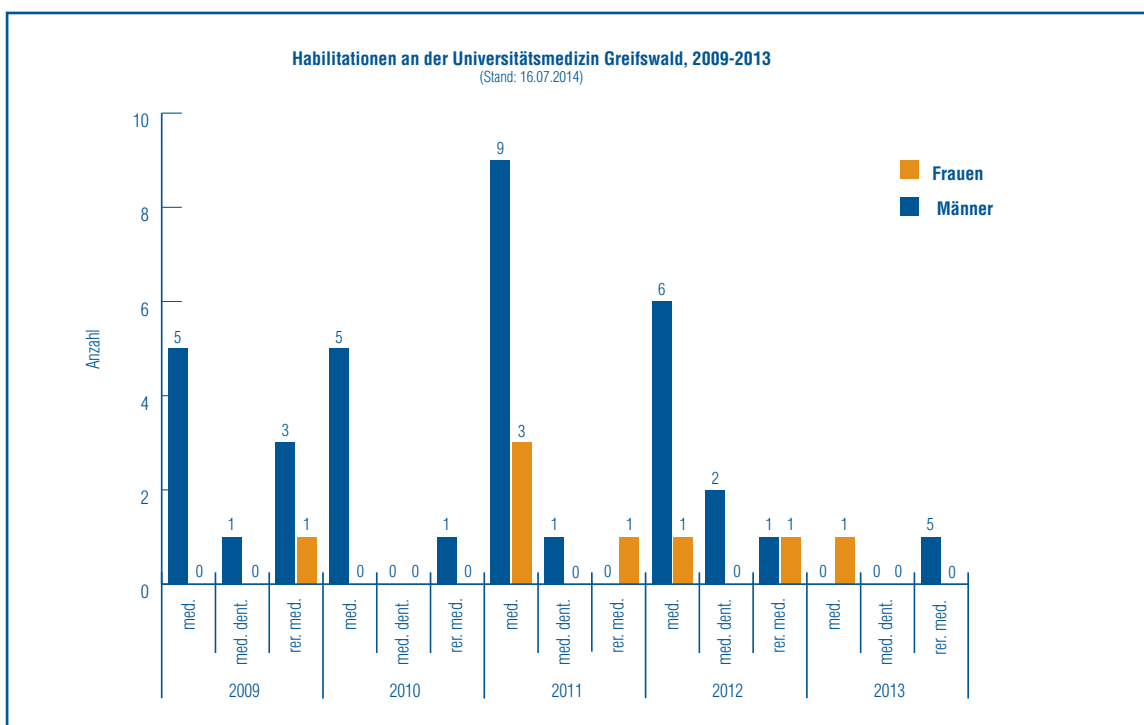
Promotionen (Stand 16.07.2014)

(Quelle: UMG)



Habilitationen (Stand 16.07.2014)

(Quelle: UMG)



Neuberufungen 2008 bis 2013 an der UMG
(Quelle: UMG)

W1 bis W3 (einschließlich drittmittelfinanzierte Professuren)			
	gesamt	davon weiblich	Anteil
2008	4	0	0%
2009	7	1	14%
2010	4	0	0%
2011	6	1	17%
2012	6	0	0%
2013	6	2	33%

2.2 Qualitative Aspekte

Die UMG hat in den letzten Jahren für die Frauenförderung und die Förderung von Menschen mit Sorgeverantwortung Projekte vorangetrieben und umgesetzt.

Folgende Themen werden an der UMG unterstützt:

2.2.1 Arbeitszeiten/Arbeitsbedingungen

- Für einige Bereiche, wie z.B. die Verwaltung, gilt: Dienstvereinbarung Dienstzeit mit flexiblen Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit),
- Projekt „verlässliche Arbeitszeit“, in den Einrichtungen Neurochirurgie und Unfallchirurgie
- Zeitkonten
- Schaffung von größeren Teams in den verschiedenen Dienstarten im Rahmen der Zentralisierung der UMG, um flexibler auf Wünsche der Beschäftigten eingehen zu können, z.B. ZOP
- Reduzierung der Dienstdauer (bei z.B. Bereitschaftsdienstzeiten)
- Im Pflegebereich existieren Teamverträge auf solidarischem Prinzip (freiwillige Unterstützung innerhalb des Teams bei besonderen familiären oder persönlichen Gegebenheiten)
- Teilzeit im TV-UMN § 11
- Eingruppierung/Stufenlaufzeit – Aufstieg erfolgt nur bei ununterbrochener Tätigkeit, Beschäftigungsverbot und Mutterschutz stehen ununterbrochener Tätigkeit gleich – keine Neuberechnung der Stufenlaufzeit
- § 29 TV-UMN und § 29 TV-Ärzte-UMN bis zu 4 Tage Arbeitsbefreiung bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung besteht oder bestanden hat (10 Tage gesetzlicher Anspruch)

2.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

An der UMG gibt es eine hohe Anzahl Beschäftigte, die im Schichtbetrieb arbeiten. Somit stellen sie die Krankenversorgung sicher. Die UMG bietet ihren Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht zu werden. Dazu zählen u.a.:

- Kita Makarenko mit berufsfreundlichen Betreuungszeiten (5:45-21:00 Uhr) sowie finanzielle Unterstützung für erhöhte Betreuungskosten
- neuer Kindergarten an der UMG im Aufbau
- Mitnutzung des Projektes „Familienzimmer“ an der Universität Greifswald
- freiwillige Stellenzuführung durch die UMG für Tätigkeiten im Rahmen der Gleichstellung:
 - » Gleichstellungsbüro
 - › PFIFF (Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit)
 - › Unterstützung Kinderbetreuung z.B. Babysitter-Pool
 - › Pflege von Angehörigen

2.2.3 Beratungs- und Fortbildungsangebote

Hierunter fallen allgemeine Themen für alle Beschäftigte an der UMG, aber auch Themen der Frauenförderung:

- Innerbetriebliche Fortbildung
- Online Akademie
- Betriebliche Gesundheitsförderung

2.2.4 Kommunikation und Information

Die UMG nutzt verschiedene Kommunikationswege, um so sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitnah und umfassend über Wesentliches an der UMG informiert werden. Dazu zählen auch Informationen zu persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten wie:

- Informationen zur Schwangerschaftsanzeige, Mutterschutz im Krankenhaus, Bestätigungsschreiben Elternzeit inkl. Urlaubsanspruch
- Informationen durch regelmäßige Versendung der Mitarbeiterzeitung (UMG/ive) an aktive und abwesende Beschäftigte
- Broschüre „Ratgeber Mutterschutz/Elternzeit“

aber auch allgemeine Informationen wie:

- innerbetrieblicher Newsletter
- Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Mitarbeiterbefragung
- vierteljährliche Mitarbeiterversammlung
- Intranet, Internet und Facebook

2.2.5 Organisations- und Führungskultur

Der UMG ist es ein wesentliches Anliegen, auch im Rahmen der Strategie 2014 und der geplanten Weiterentwicklung zur Strategie 2020, im Rahmen der Führungs- und Organisationskultur über engagierte, motivierte und gut ausgebildete Beschäftigte und professionelle Führung zu verfügen. Dazu werden die folgenden Punkte in die Umsetzung gelangen:

- Schulung Führungskräfte
- Bereiche der Gleichstellung werden in die Strategie 2020 der UMG integriert

3. ZIELE UND MASSNAHMEN

3.1 Förderung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

3.1.1 Zielvorgaben

3.1.1.1 Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und Führungspositionen

Bei Professuren wird ein besonderes Anforderungsprofil mit spezifischer bzw. hoch spezialisierter Qualifikation vorausgesetzt. In der Regel ist die Position mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verbunden. Die Rekrutierung erfolgt vor allem aus externen Bewerbungen, Laufbahnbewerbungen aus dem eigenen Hause sind gem. LHG gesondert zu begründen und stellen eine Ausnahme dar.

Mit Stand 15.09.2014 liegt der Frauenanteil bei den W1-Professuren bei 0%, bei den W2/C3-Professuren bei 12,5%, bei den W3/C4-Professuren bei 2,9%. Damit liegt der Frauenanteil über alle Professuren bei 7%. In 2013 lag der Anteil an Bewerberinnen auf Professuren bei ca. 5%. Der Frauenanteil an realisierten Berufungen (Ernennungen bezogen auf Ruferteilungen 2013) lag im Jahr 2013 bei 33,3%, im Jahr 2011 bei 25%. Dieses Verhältnis wird als zu gering eingeschätzt. Es gilt, bei Neubesetzungen stärker als bisher Potenziale von Wissenschaftlerinnen einzubeziehen.

Da Berufungsverfahren aufgrund des besonderen Auswahl-, Entscheidungs- und Zustimmungsverfahrens auf der Grundlage des LHG M-V § 58ff. bis zu zwei Jahre dauern, sind Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren für einen Zeitraum von zwei Jahren mit hoher „Unschärfe“ verbunden. Bis 2020 werden an der UMG voraussichtlich 17 Berufungsverfahren aufgrund von Dienstbeendigung durch Pensions- bzw. Renteneintritte geführt. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Verfügbarkeit von berufungsfähigen Frauen in den einzelnen Fachgebieten der Medizin strebt die Universitätsmedizin an, bis 2020 mindestens 30% aller Berufungen (W1 bis W3) mit einer Kandidatin abzuschließen. Langfristig ist ein Frauenanteil von 50% bei den Professuren anzustreben. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen für die Bewerbungen auf Professuren entsprechend gefördert und qualifiziert werden.

In den Dienstarten Ä4 und Ä3 strebt die UMG eine Steigerung der Quote in Höhe von 10% im Rahmen der freiwerdenden Stellen an, unter der Maßgabe, dass hierbei entsprechend dem Anforderungsprofil der Stelle qualifizierte Bewerberinnen gefunden werden.

3.1.1.2 Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen

Während bei den Promotionen ein ausgeglichenes Verhältnis besteht, weibliche Promotionen teilweise sogar überwiegen, ist der Frauenanteil bei den Habilitationen deutlich unterrepräsentiert. Die Habilitation gilt neben der Juniorprofessur als wichtige Voraussetzung für eine Professur. Aus diesem Grund stellt sich die UMG der Aufgabe, im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes gezielt promovierte Frauen zu ermutigen, eine Habilitation abzuschließen. Dabei ist der UMG bewusst, dass die Förderung vor allem dazu dient, die Berufungsfähigkeit von Frauen zu erhöhen, die dann an andere universitäre Standorte gehen. Die Universitätsmedizin weitet mit zusätzlichen personen- und organisationsbezogenen Maßnahmen ihr Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

aus. Ziel ist es, langfristig einen Frauenanteil von mindestens 30% bei den Habilitationen zu erreichen und weitere Unterstützungsformate zu entwickeln, um Frauen zu einer Habilitation zu motivieren.

3.1.2 Organisationsbezogene Maßnahmen

3.1.2.1 Berufungsverfahren und andere Führungspositionen

In Ausschreibungstexten von Professuren und Stellen in den Dienstarten Ä3 und Ä4 wird grundsätzlich der folgende Passus eingefügt:

Die Universitätsmedizin will die Erhöhung des Frauenanteils dort erreichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers Gründe überwiegen.

Im Vorfeld jedes Berufungsverfahrens ist durch die Berufungskommission ein Anforderungsprofil zu erstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Berufungskommission vertreten und hat somit die Möglichkeit, an den jeweiligen Auswahlkriterien mitzuarbeiten. Sie kann alternative Auswahl-/ Entscheidungsaspekte vorschlagen. Das Anforderungsprofil ist so abzufassen, dass es eine hinreichend differenzierte Beurteilung der Eignung, Befähigung und Leistung für die personelle Auswahl ermöglicht. Neben fachlichen sind auch soziale Kompetenzen in das Anforderungsprofil aufzunehmen.

3.1.2.2 Aktive Rekrutierung

Zur Erhöhung des Bewerberinnenanteils bei den Professuren und anderen Führungspositionen ist das Instrument der aktiven Rekrutierung anzuwenden. Die Suche nach und die gezielte persönliche Ansprache von geeigneten Kandidatinnen ist intensiv zu betreiben.

Bei zu besetzenden Professuren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll die jeweilige Berufungskommission im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern.

Liegen nach einer Ausschreibung in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von Frauen vor, kann mit der Gleichstellungsbeauftragten eine eventuelle Verlängerung der Ausschreibungsfrist in Verbindung mit einer erneuten gezielten Ansprache von potentiellen Bewerberinnen des jeweiligen Fachgebietes erörtert werden. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass dringende Bewerbungsverfahren zeitlich unverhältnismäßig verzögert oder gar ausgesetzt werden.

3.1.2.3 Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen eines EFQM-Projektes wird durch die Gleichstellungsbeauftragte der UMG ein Projekt zum Thema verlässliche Arbeitszeiten durchgeführt. Mit Unterstützung eines externen Beraters werden in zwei klinischen Einrichtungen Arbeitszeitmodelle erarbeitet. Ziel ist es, konzeptionelle Ansätze zu entwerfen, die dann auch in der Fläche gelebt werden.

In der Perspektive werden Teilzeit-Arbeitsmodelle und die Möglichkeiten von Tele- und Heimarbeit zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben überprüft.

3.1.2.4 Paritätische Gremienbesetzung

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Gremien im Bereich der Forschung und Lehre an der UMG ist langfristig anzustreben. Eine gezielte Aufforderung und Ansprache von Frauen zur Teilnahme an der Gremienarbeit erfolgt durch den wissenschaftlichen Vorstand zu dem Zeitpunkt, in dem eine Gremienbesetzung ansteht. Er wird dabei von den Einrichtungsleitern und Vorsitzenden der Fakultätskommissionen unterstützt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt stellt sich die UMG das Ziel, in die Fakultätskommissionen mindestens eine Frau aus dem Kreis der Hochschullehrerinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu wählen und Frauen für eine Nominierung gezielt anzusprechen.

3.1.3 Personenbezogene Maßnahmen

Mentoring für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung im Rahmen des KarriereWegeMentoring Wissenschaft der Universitäten Greifswald und Rostock steht auch der UMG zur Verfügung

Ab November 2014 starten die Universitäten Greifswald und Rostock erstmals mit einem hochschulübergreifenden Mentoringprogramm für Ärztinnen und Ärzte in der Weiterbildung Allgemeinmedizin, die über eine Praxisgründung oder Praxisübernahme (im ländlichen Raum) nachdenken. Mentoring ist ein erprobtes und wirkungsvolles Instrument der gezielten Nachwuchsförderung. Es optimiert und unterstützt die individuelle Weiterbildung durch die Möglichkeit des Austauschs mit erfahrenen Mentorinnen/Mentoren und anderen ÄiW.

- Mit Blick auf die zukünftige medizinische Versorgung ist das Mentoringprogramm ein Format zur systematischen Nachwuchskräfteentwicklung, das den informellen Know-How-Transfer und die Vernetzung innerhalb der Scientific Community ermöglicht und intensiviert.
- Es ermöglicht die Erschließung und Förderung von Begabungspotentialen, um dem erheblichen Verlust von qualifizierten medizinischen Nachwuchspersönlichkeiten während der Weiterbildungsphase entgegen zu wirken.
- Der lange Weiterbildungsweg in der medizinischen Weiterbildung, die hohen Anforderungen an die persönliche, zeitliche Mobilität und Verfügbarkeit machen es gerade Nachwuchskräften schwer, Beruf und Familie zu vereinbaren. Hier sollen Perspektiven aufgezeigt werden.

Das Postdocs- und Habilitandinnen-Mentoring

Die Universität Greifswald liegt mit ihrem Anteil an Absolventinnen und Doktorandinnen laut den Erhebungen des CEWS des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften in der Spitzengruppe. Umso auffälliger ist der geringe Anteil an Habilitandinnen und schließlich an Professorinnen – in beiden Bereichen ist Greifswald im bundesweiten Vergleich dem letzten Drittel zuzuordnen.

Das Greifswalder Mentoring-Programm verfolgt das Ziel, diese Geschlechterdiskrepanz in Wissenschaft und Wirtschaft nachhaltig zu verringern. Innerhalb eines Zeitraumes von zwei Jahren werden Frauen, die eine Professur oder eine andere Leitungsposition in Wissenschaft oder Wirtschaft anstreben, gezielt darin unterstützt, ihre Kompetenzen umzusetzen und ihre Karrierechancen erfolgreicher zu verwirklichen.

Programmaufbau

Das Programm konstituiert sich aus den drei Bausteinen Mentoringbeziehung, Seminarprogramm und Netzwerkbildung. Während jeweils zwei MentorInnen die Mentees an Erfahrung und

Wissen bereichern, die berufliche Orientierung unterstützen sowie Zugang zu informellen Arbeitsbeziehungen ermöglichen, bietet das Seminarprogramm ein umfangreiches Weiterbildungsangebot unter anderem in Drittmittelerwerb oder Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Der dritte Baustein, die Netzerkennung, fördert die gezielte Nutzung von Netzwerken, ein wichtiger karrierefördernder Baustein, welcher von Frauen noch immer nicht zielorientiert genutzt wird.

Zielgruppe

Das Greifswalder Mentoring-Programm richtet sich an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Jedes Jahr können zehn hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgenommen werden. Die institutionelle Anbindung an die Universität Greifswald ist Voraussetzung für die Teilnahme.

3.2 Förderung der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Aufgrund der auch durch den Arbeitsmarkt bedingten Verteilung von Frauen und Männern im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist hier die Zielsetzung, den Anteil von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen beizubehalten. Ein weiterer Schwerpunkt der Frauenförderung im Bereich der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt auf der Verbesserung von Arbeitsbedingungen im Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf Geschlechtergerechtigkeit hinsichtlich Beförderungen ist zu achten.

3.2.1 Zielvorgaben

3.2.1.1 Beibehaltung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen

Der Frauenanteil bei den nicht-wissenschaftlich Beschäftigten liegt bei ca. 80%. Dieser hohe Anteil ist der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation geschuldet, da Pflege- und medizinisch-technische Berufe sowie der Verwaltungsdienst klassische Frauendomänen sind. Daraus ergibt sich auch die mindestens hälftige Besetzung der Leitungspositionen in der Pflege und in den Entgeltgruppen E 10 – E12 mit weiblichen Beschäftigten. Eine Beibehaltung der Quote ist anzustreben. Dies kann durch gezielte Förderprogramme bzw. Personalentwicklungsmodelle für Frauen erreicht werden.

3.2.1.2 Betriebliche Gesundheitsförderung

Die UMG führt in einem breiten Umfang betriebliche Gesundheitsförderung durch. Darin enthalten sind Maßnahmen u. a. zur Stressreduktion, zur Bewegungsförderung und zur Prävention. Mit den Angeboten wird eine gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitswelt geschaffen, die das soziale und psychische Wohlbefinden im Verhältnis Individuum - Organisation gewährleistet. Im vergangenen Jahr haben an den Kursen 341 Mitarbeiter teilgenommen. Der Zuspruch und die Inanspruchnahme haben in den letzten Jahren zugenommen. Dies soll sich auch weiter fortsetzen.

3.2.2 Organisationsbezogene Maßnahmen

Die UMG bietet ein breites Angebot an internen Fortbildungen. Diese sind nutzer- und anwenderspezifisch aufgebaut und bieten einer großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit zur Fortbildung im Sinne der weiterführenden fachlichen Qualifikation bzw. themenspezifische Schwerpunkte. Dazu zählen Angebote im Bereich

Zeit- oder Projektmanagement und auch Themen zur weiteren fachlichen Qualifikation in der Krankenversorgung oder im Bereich der Personalführung.

3.2.3 Personenbezogene Maßnahmen

Über die an der UMG angesiedelten Ausbildungen, wie zum Beispiel zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/in, Anästhesietechnischen Assistent/in und Operationstechnischen Assistent/in, werden Nachwuchskräfte und zukünftige Mitarbeiterinnen für die UMG gesichert.

3.3 Bereichsübergreifende Handlungsfelder

3.3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

3.3.1.1 Flexible Betreuungsangebote

Im Jahr 2014 wurde mit Unterstützung des Vorstands der UMG das PFIFF (Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit) gegründet.

Das PFIFF bietet bereits einige Vermittlungsangebote an, die weiter ausgebaut werden sollen. Hinsichtlich eines Babysitter Pools ist beabsichtigt, die Kooperation mit dem Familienservice der Universität Greifswald zu erweitern. Ein Aufbau einer web-basierten Datenbank wird angestrebt. Zusätzlich soll eine Kinderbetreuung durch Beschäftigte für Beschäftigte initiiert werden. Aber auch ehrenamtliche Großeltern sollen mit in die Planung aufgenommen werden.

3.3.1.2 Betreuung und Pflege von Angehörigen

Über das Gleichstellungsbüro und dem PFIFF sollen den Beschäftigten in Notsituationen Hilfeleistungen und Informationen an die Hand gegeben werden. So wurde der Sozialdienst in das PFIFF integriert. Zukünftig können die Beschäftigten hier Hilfe bei der Organisation der Betreuung erhalten, z. B. durch Vermittlung von Kontaktdaten bei Eintritt der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen.

3.3.2 Geschlechtersensible Führungskultur

Führungskräfte sollen an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die sich dem Gender Mainstreaming Prinzip widmen. Es wird die Schulung aller Führungskräfte angestrebt. Diese könnte über die Online-Akademie mit den Themen Landesgleichstellungsgesetz M-V, Allgemeines Gleichstellungsgesetz und Förderplan erfolgen.

4. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Interessen von Frauen im Sinne des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags. Ihr obliegt qua Landesrecht die Zuständigkeit für die Angelegenheiten der weiblichen Beschäftigten. Sie ist an keinerlei fachliche Weisungen gebunden.

In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten hat die UMG die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros u.a. mit der Zuführung von Personal unterstützt.

5. GÜLTIGKEIT

Der Förderplan gilt für das gesamte nicht-wissenschaftliche Personal und das wissenschaftliche Personal der UMG, § 1 GIG M-V; § 4 i. V. m. § 104 d LHG M-V.

Die Geltungsdauer des Förderplans beträgt zwei Jahre (2014-2016).

Der Vorstand der UMG hat den Förderplan in seiner Sitzung am 10.11.2014 verabschiedet.

Der Förderplan (2014-2016) wird gemäß § 3 Abs. 4 GIG durch Aushang im Dezernat Personal sowie im Internet/Intranet der UMG zusammen mit der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht. Er tritt mit dem Tag der Veröffentlichung in Kraft.



IMPRESSUM

Herausgeber:	Universitätsmedizin Greifswald, Der Vorstand
Redaktion:	Christina Wolfram, Dezernat Personal Hinrich Rocke, Dezernat Personal
Datengrundlage:	Dezernat Personal Wissenschaftlicher Vorstand
Layout:	Katja Watterott-Schmidt, Bereich Unternehmenskommunikation

Universitätsmedizin Greifswald
-Körperschaft des öffentlichen Rechts-
Der Vorstand
Fleischmannstraße 8
17475 Greifswald

