

Gleichstellungsbeauftragte
Universitätsmedizin Greifswald
Jahresbericht 2015



Inhalt:

Vorwort	4
Gesetzliche Grundlagen	6
Gleichstellungsbeauftragte	7
Büro der Gleichstellungsbeauftragten	7
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten	7
Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten	7
Gleichstellungsbudget	7
Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	8
Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin	8
Fortschritte	9
Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	10
Veröffentlichungen	10
Gleichstellungskommission	16
Mitglieder Gleichstellungskommission	16
Arbeit der Gleichstellungskommission	16
Servicebüro PFIFF	17
Homepage	17
Flohmarkt	17
Wandzeitung	18
Sprechstunde für Studierende mit Kind	18
Informationsmappen für Mitarbeitende	18
Einrichtung eines Stillraumes und Wickeltische an der UMG	18
Veranstaltungen des PFIFF	19
Informationsveranstaltung der Volkssolidarität zur Uni-Kita	19
Ein Weg gespart...	19
Gemeinsam helfen – Wir unterstützen Flüchtlinge	19

Mini UMG	20
Elterncafé an der UMG	21
Weihnachtsfeier für die Kinder der Mitarbeitenden und die kleinen Patienten der UMG	21
Projekte	
MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ)	22
Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“	23
Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“	24
Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin	
durch die Gleichstellungsbeauftragte	25
Danksagung	26

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

im Gesundheitswesen ist die Arbeit im Schichtbetrieb selbstverständlich und auch allen Beteiligten bei der Berufswahl bewusst. Im Lebenslauf jedes Einzelnen geht die Phase der Berufswahl jedoch meist der Phase der Familiengründung voraus. So wählen wir als Betätigungsfeld das wozu wir uns „berufen“ fühlen, ohne darüber nachzudenken, ob sich die Aufgaben, die im Rahmen einer Familie auf uns zukommen mit denen unseres Berufes vertragen. „Daran hätten Sie denken sollen bevor Sie sich für einen solchen Beruf entschieden haben!“ Diesen Satz haben Sie vielleicht schon einmal von Freunden oder Bekannten vernommen, wenn Sie Ihr Herz über die vielen täglichen Herausforderungen ausgeschüttet haben, die sich ergeben, wenn man Schichtarbeit und Familie unter einen Hut bringen muss.

Doch ist das wirklich so? Hätten wir, die wir im Gesundheitssystem mit Passion arbeiten, daran denken müssen? Darf einen solchen Beruf nur ergreifen, wer keine familiäre Verantwortung trägt? Können wir familiäre Verantwortung tatsächlich umgehen? Für die Familiengründung können wir uns aktiv entscheiden und theoretisch natürlich auch dagegen. Wenn unsere Eltern oder nahen Angehörigen alt werden und unsere Pflege benötigen, ist diese Entscheidung von anderer Natur und sollte nicht durch berufliche Zwänge beschnitten werden. Dieses gesellschaftliche Selbstverständnis, uns frei für die Übernahme von familiärer Verantwortung entscheiden zu können, ist fest in Gesetzen verankert.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte selbstverständlich sein: nicht nur auf dem geduldigen Papier der Gesetzestexte sondern mitten im Alltag unserer Universitätsmedizin. Sicherlich ist es uns noch nicht in allen Punkten gelungen, diese Selbstverständlichkeit herzustellen. Manchmal sind es nur unbedachte Äußerungen im beruflichen Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen, manchmal sind es Entscheidungen von Vorgesetzten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für uns zu einem Spagat und zu einer Belastung werden lassen. So werden z.B. Sitzungen und Besprechungen wie selbstverständlich außerhalb der regulären Arbeitszeit geplant oder Dienstpläne geraten ins Wanken, wenn ein Kind krank wird. Es wird keine allumfassende Lösung geben mit der alle Probleme rund um dieses Thema geheilt sind. Es bedarf vielmehr der kontinuierlichen Bemühung von uns allen im Alltag. Dabei spielen Entscheidungsträger eine wichtige Vorreiterrolle.

Wichtig ist mir an dieser Stelle zu betonen, dass die Universitätsmedizin mehr ist als Krankenversorgung: sie ist zu aller erst Wissenschaft. Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zeichnen sich durch ein hohes Maß an Kreativität aus. Sie besitzen die Fähigkeit aus verschiedenen Blickwinkeln auf ein Problem zu schauen, um so der möglichen Lösung näher zu kommen. Diese Kreativität und Flexibilität sollten wir nutzen um neue Wege in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gehen und Lösungen für die zahlreichen täglichen Herausforderungen zu finden.

In diesem Bericht finden Sie Angebote und Lösungen, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit bereits erreicht werden konnten. Wie z.B. das Familienservicebüro PFIFF mit seinen zahlreichen

Veranstaltungen wie das Elterncafe, die Mini—UMG oder die Weihnachtsfeier. Hier möchte ich mich noch einmal ausdrücklich bei allen Kooperationspartnern und Unterstützern bedanken!

Das Erreichte soll aber nicht darüber hinweg täuschen, dass es auch noch Aufgaben gibt, die bisher unerledigt geblieben sind. So möchte ich Ihre Aufmerksamkeit v.a. auf den Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes sowie meine Einschätzung der Gleichstellungssituation an der UMG lenken und Sie alle, ungeachtet Ihres Berufsstandes und Geschlechtes, einladen sich auch im kommenden Jahr wieder einzubringen um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an unserer Universitätsmedizin zu einer Selbstverständlichkeit werden zu lassen.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Gleichstellungsbeauftragte

Gesetzliche Grundlagen

Der gesetzliche Auftrag für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich aus dem Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V).

Dort sind insbesondere die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten verankert.

Außerdem relevante Vorschriften für die Gleichstellungsarbeit sind u.a.:

- Grundgesetz (Art. 3 GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V)

Gleichstellungsbeauftragte

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten befindet sich im Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin, Ferdinand-Sauerbruch-Straße, 17475 Greifswald.

Gleichstellungsbeauftragte

Frau Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann ist leitende Oberärztin im Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übt sie ohne Freistellung neben ihrer eigentlichen Arbeit aus.

Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten:

Frau Ass. jur. Anja Kyris unterstützt die tägliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ist verantwortlich für die Terminkoordinierung und inhaltliche Vorbereitung von Sitzungen, die Korrespondenz mit Behörden sowie Einrichtungen der Universitätsmedizin. Des Weiteren ist sie Koordinatorin von verschiedenen Projekten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit und zuständig für die Berichterstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Zudem berät sie die Gleichstellungsbeauftragte in rechtlichen Angelegenheiten.

Frau Steffi Preuss ist Mitarbeiterin im PFIFF. Sie war zuvor als Krankenschwester auf einer unserer Intensivstationen tätig, trägt familiäre Verantwortung und kennt sowohl die Universitätsmedizin als auch die Herausforderungen, die rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf entstehen können. Sie zeigt Beschäftigten im PFIFF unter anderem, welche Möglichkeiten ihnen die Universitätsmedizin und die Universität bieten, um ihren Alltag ein wenig zu erleichtern. Des Weiteren ist sie wesentlicher Bestandteil bei der Planung von Projekten und Veranstaltungen des PFIFF.

Gleichstellungsbudget

Die Universitätsmedizin unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin mit der Finanzierung der Stelle der Mitarbeiterin Anja Kyris (19,5 Stunden/Woche). Die Stelle von Frau Kyris wurde im September 2014 für weitere zwei Jahre verlängert.

Zudem wurde vom Vorstand die Stelle der Projektmitarbeiterin im „PFIFF“, Frau Steffi Preuß, verstetigt.

Aufgrund der steigenden Anzahl von Projekten und Aktivitäten des Gleichstellungsbüros hat der Vorstand am 20.10.2014 das Sachkostenbudget auf 8000,00 € erhöht.

Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

Die Unterstützung der Universitätsmedizin Greifswald bei der Umsetzung und Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V) und des Landeshochschulgesetzes LHG M-V ist wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit.

Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin

Im Jahr 2013 wurde durch das Gleichstellungsbüro erstmals erfasst, inwieweit es an der Universitätsmedizin Greifswald gelungen ist, die Vorgaben dieses Gesetzes umzusetzen. Der Umsetzungsgrad ist in der Abbildung farblich dargestellt. Diese Darstellung wird im vorliegenden Bericht fortgeschrieben (Abbildung 2).

- Umsetzung ist bereits erfolgt oder es wurden bereits Maßnahmen ergriffen, welche kurzfristig zur Umsetzung führen.
- die Umsetzung ist bereits teilweise erfolgt bzw. es sind Ansätze vorhanden
- eine Umsetzung ist bislang nicht erfolgt
- die Bereiche, für die aufgrund der Formulierung kein Umsetzungsgrad angegeben werden kann.

Gleichstellungsgesetz - GIG M-V	Umsetzung	Gleichstellungsgesetz - GIG M-V	Umsetzung
§ 1 Geltungsbereich		§ 7 Abs. 1 Arbeitszeit	
§ 2 Abs. 1 Ziel dieses Gesetzes		§ 7 Abs. 2 Arbeitszeit	
§ 2 Abs. 2 Ziel dieses Gesetzes		§ 7 Abs. 3 Arbeitszeit	
§ 2 a Begriffbestimmung		§ 7 Abs. 4 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 1 Frauenförderplan		§ 7 Abs. 5 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 2 Frauenförderplan		§ 7 Abs. 6 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 3 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 1 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 4 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 2 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 5 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 3 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 6 Frauenförderplan		§ 10 Gremien	
§ 3 Abs. 7 Frauenförderplan		§ 11 Abs. 1-7 Gleichstellungsbeauftragte	
§ 4 Abs. 1 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 1 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 2 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 3 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 3 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 4 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 4 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 5 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 5 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 6 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 6 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 1 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 7 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 2 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 8 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 3 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 9 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 4 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 10 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 11 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 6 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 7 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 13 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 8 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 13 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 9 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 14 Abs. 1 Beanstandungs- und Beschwerderechte	
§ 6 Abs. 1 Fort- und Weiterbildung		§ 14 Abs. 4 Beanstandungs- und Beschwerderechte	
§ 6 Abs. 2 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 3 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 4 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 5 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 6 Fort- und Weiterbildung			

Abbildung 1: Stand des Umsetzungsgrades des GIG an der UMG mit Stand 31.12.2013.

Gleichstellungsgesetz - GIG M-V	Umsetzung	Gleichstellungsgesetz - GIG M-V	Umsetzung
§ 1 Geltungsbereich		§ 7 Abs. 1 Arbeitszeit	
§ 2 Abs. 1 Ziel dieses Gesetzes		§ 7 Abs. 2 Arbeitszeit	
§ 2 Abs.2 Ziel dieses Gesetzes		§ 7 Abs. 3 Arbeitszeit	
§ 2 a Begriffbestimmung		§ 7 Abs. 4 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 1 Frauenförderplan		§ 7 Abs. 5 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 2 Frauenförderplan		§ 7 Abs. 6 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 3 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 1 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 4 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 2 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 5 Frauenförderplan		§ 8 Abs. 3 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 6 Frauenförderplan		§ 10 Gremien	
§ 3 Abs. 7 Frauenförderplan		§ 11 Abs. 1-7 Gleichstellungsbeauftragte	
§ 4 Abs. 1 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 1 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 2 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 3 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 3 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	↑
§ 4 Abs. 4 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 4 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 5 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 5 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 6 Stellenausschreibungen		§ 12 Abs. 6 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 1 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 7 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 2 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 8 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 3 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 9 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 4 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 10 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 11 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 6 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 7 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 12 Abs. 13 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 8 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 13 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 5 Abs. 9 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen		§ 14 Abs. 1 Beanstandungs- und Beschwerderechte	
§ 6 Abs. 1 Fort- und Weiterbildung		§ 14 Abs. 4 Beanstandungs- und Beschwerderechte	
§ 6 Abs. 2 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 3 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 4 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 5 Fort- und Weiterbildung			
§ 6 Abs. 6 Fort- und Weiterbildung			

Abbildung 2 : Stand des Umsetzungsgrades des GIG an der UMG mit Stand 31.12.2015

Die Fortschritte sind gegenüber dem Vorjahr mit der entsprechenden Farbe gekennzeichnet und enthalten einen nach oben gerichteten Pfeil.

Eine Bewertung der Fortschritte finden Sie im Kapitel „Einschätzung der Gleichschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin Greifswald“

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch 2015 eine Vielzahl von **Beschäftigten beraten**. Sie zeigte ihnen Möglichkeiten für die Lösung ihrer individuellen Probleme auf und unterstützte sie bei Personalgesprächen mit den jeweiligen Verantwortlichen. Ein Schwerpunktthema im Berichtsjahr war wieder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat entsprechend den §§ 104 d Abs. 8, 88 Abs. 3 LHG M-V das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen der Berufungskommissionen bei Berufungsverfahren für Professorinnen und Professoren und das Recht auf Abgabe einer Stellungnahme an diesen Verfahren. Sie war im Berichtsjahr an **16 Berufungsverfahren** beteiligt. In 3 Verfahren konnte im Jahr 2015 eine Stellungnahme abgegeben werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist seit März 2015, gemeinsam mit Frau Ass. iur. Annette Meier (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Rostock) Sprecherin der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M.-V. (LaKoF)**
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß §§ 104 d Abs. 8, 88 Abs. 3 LHG M-V das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane.
Sie wird regelmäßig zu den Sitzungen der **Fakultätsleitung, des Fakultätsrates, des AKA** und der **Strukturkommission** eingeladen und hat an den Sitzungen teilgenommen.
- Es besteht weiterhin eine **enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung**. Bei dieser Zusammenarbeit geht es sowohl darum, den Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes-MV zu verbessern, gemeinsame Projekte und Veranstaltungen umzusetzen, als auch individuelle Problemlösungen für Beschäftigte zu finden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet bei **interessenübergreifenden Themen und Projekten** mit Vertretern und Vertreterinnen des Gesamtpersonalrates (GPR), dem Wissenschaftlichen Personalrat (WPR), dem Nichtwissenschaftlichen Personalrat (NwPR) sowie der Schwerbehindertenvertretung (SBV) zusammen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 101 Abs. 3 Nr. 8 Landeshochschulgesetz - LHG M-V **stimmberechtigtes Mitglied im Aufsichtsrat**. Dies verdeutlicht die Bedeutung, die auch der Gesetzgeber dem Thema Gleichstellung an den Universitätsmedizinen beigemessen hat.

Veröffentlichungen

2015 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Co-Autoren folgende Artikel in der UMGlive veröffentlicht:

NEUBAU

Familie und Beruf vereinen – UMG-eigene Kita eröffnet am 1. Juni

„PFIFF“ (Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit an der UMG) sprach mit Kerstin Winter, Geschäftsführerin der Volkssolidarität Greifswald-Ostvorpommern e.V., über das Konzept der auf dem UMG-Gelände entstehenden Kindertagesstätte.



Frau Winter,
Geschäftsführerin der
Volkssolidarität Greifswald-
Ostvorpommern e.V.,
Träger der neuen Kita auf
dem Gelände der UMG.

Liebe Frau Winter, pünktlich zum Kindertag am 1. Juni 2015 wird es eine große Eröffnungsfeier geben, denn die Volkssolidarität Greifswald-Ostvorpommern e.V. eröffnet nach einjähriger Bauzeit ihre Kindertagesstätte in der Ferdinand-Sauerbruch-Straße. Verraten Sie unseren Leserinnen und Lesern etwas zum Konzept?

Die Kita wird 365 Tage im Jahr geöffnet sein, auch an Sonn- und Feiertagen. Denn in verschiedenen Arbeitsbereichen ist aufgrund des Schichtbetriebes eine höhere Flexibilität notwendig. Dies betrifft besonders die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universitätsmedizin. Als Bauherr und Kita-Eigentümer bedient die Volkssolidarität mit ihrem Angebot insbesondere die hohe Nachfrage nach Kinderbetreuung in den Randzeiten.

Welche Erfahrungen bringen Sie als Träger in Bezug auf Randzeitenbetreuung mit?

Die Volkssolidarität ist bereits sehr erfahren im Betreiben von Kindertagesstätten. Die Kita auf dem Gelände der UMG wird die 13. Einrichtung sein. Auch auf der Insel Usedom arbeiten wir mit einer Randzeitenbetreuung und ermöglichen so den Arbeitnehmern der Gastronomie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Sowohl Sie als Träger, als auch das PFIFF als UMG-interne Anlaufstelle für Fragen rund um Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben den großen Bewerberandrang für die neue Kindeinrichtung erlebt. Welche Lösungen haben Sie hier gefunden?

Um der großen Nachfrage nach Kita-Plätzen gerecht zu werden, haben wir im Innenbereich zusätzlich bauliche Veränderungen vorgenommen, um zumindest alle bis zum Stichtag eingegangenen Anträge für 2015 berücksichtigen zu können.

Seit dem Richtfest sind sichtbare Fortschritte am Gebäude zu erkennen. Natürlich sind wir aber auch alle sehr gespannt, wie das Gebäude von innen aussehen wird und vor allem, welche besonderen Angebote es geben wird.

Das neue Gebäude wird hell und geräumig sein und den Ansprüchen von 100 Krippen- und Kindergartenkindern gerecht werden. Die Gruppenräume verfügen über kindgerechte eigene Sanitärräume, es wird einen großen Bewegungsraum geben, eine Kinderküche sowie eine Sauna mit Kneipp-Becken.

Das Außengelände wird natürlich kindgerecht gestaltet und einen separaten Spielbereich für Krippenkinder bekommen. Die Kita orientiert sich an den Grundsätzen von Sebastian Kneipp, denn eine sinnvolle pädagogische Anwendung der Kneipp-

schen Lehre im Kindesalter kann Gesundheit bewusst fördern. Im Konzept stehen das seelische Wohlbefinden, Bewegung und gesunde Ernährung im Mittelpunkt. Dazu gehört für uns auch die Förderung von Kreativität und spielerischem Lernen, um die Kinder auf ihrem Weg zu gesunden, glücklichen, kompetenten Persönlichkeiten zu begleiten und sie entsprechend ihrer Ressourcen individuell zu fördern.

Frau Winter, ganz herzlichen Dank für Ihr Engagement rund um Ihre neue Kindertagesstätte und natürlich auch für dieses Gespräch. Wir wünschen Ihnen für den Start viel Erfolg und vor allem viel Freude mit den Kindern.



Kontakt und weitere Informationen zur Kita und für einen Betreuungsplatz erhalten Sie in der Greifswalder Geschäftsstelle der Volkssolidarität Greifswald-Ostvorpommern e.V. im „Boddenhus“ unter 03834 8532 0 oder per E-Mail unter boddenhus@volkssolidaritet.de.



Kerstin Winter (VS), Peter Hingst (UMG), Heiko Schmidt (PHS), Gunter Gotal (UMG) und Dirk Scheer (Dezernat LK VG) stimmen ins Richtfestprogramm der VS-Knipse aus Derselow mit ein (v.l.n.r.).



Forsthaus Damerow

Fakultätsworkshop in Damerow

Anfang März haben sich die Professoren der UMG zum 15. Mal zur zweitägigen Klausur ins Forsthaus zurückgezogen. Der erste Tag stand unter der Thematik „Herausforderungen für die Forschung: Versorgung – Vernetzung – Internationalisierung“. Herr Ralf Heyer (VUD Berlin) gab einen Ausblick zu Auswirkungen der geplanten Krankenhausreform auf die Hochschulmedizin. Herr Dr. Gaul (KOWI Brüssel) stellte den europäischen Forschungsraum mit den daraus resultierenden Konsequenzen vor. Am Abend wurde die Greifswalder Beteiligung in den Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung (DZHK, DZNE) vorgestellt.



Teilnehmer des 15. Workshop

Der zweite Tag widmete sich dem Studium und der Lehre: So wurden aktuelle Erkenntnisse aus der Prüfungs- und Evaluationsforschung des Medizinstudiums mit Herrn PD Dr. Raupach diskutiert. Herr Prof. Dr. Berberats Vortrag zum Praktischen Jahr zielte z.B. auf mehr Qualität durch gelebte Kultur. Herr PD Dr. Becker machte mit einem Exkurs zum Generationswechsel von Studierenden nachdenklich. Durch die Vorträge wurden Impulse gesetzt, die Zielsetzung in Forschung, Lehre und Krankenversorgung neu zu überdenken.

UMGlive Wir suchen neue Mitstreiter!

Wer hat Lust, das Redaktionsteam zu unterstützen? Es warten interessante Aufgaben auf Sie. Planen Sie mit uns die nächste UMG live, finden Sie Themen, kommen Sie mit Kollegen aus verschiedenen Bereichen ins Gespräch, versuchen Sie sich als Reporter oder schreiben Sie sogar einen eigenen Artikel!

Interesse geweckt? Dann schauen Sie uns doch ganz unverbindlich bei einer Redaktionssitzung „über die Schulter“. Melden Sie sich dafür kurzentschlossen bei Katja Watterott-Schmidt unter Telefon 86 - 52 76 oder schreiben Sie uns eine E-Mail an umglive@uni-greifswald.de.

Wir sind neugierig auf Sie!

KURZ UND BÜNDIG



Da kommt keine lange Weile auf: Spiel und Spaß mit der Kidsbox

Kidsbox - PFIFF

Viele Eltern waren schon mal in der Situation, dass sie ihr Kind kurzfristig mit an den Arbeitsplatz nehmen mussten, weil das Kind nicht in die Kita oder die Schule konnte. Eine Unterstützung bei dieser Herausforderung bietet die KidsBox. Sie wird an den Arbeitsplatz gerollt und macht diesen im Handumdrehen zum Eltern-Kind-Zimmer. Die Box enthält viele hochwertige Spielsachen für Babys und Kinder bis ins Grundschulalter, diverse Hygieneartikel und bietet Schlaf- und Wickelmöglichkeiten. Gerne können Sie die KidsBox auch Tagungs- und Konferenzgästen zur Betreuung Ihrer Kinder zur Verfügung stellen. Bei Fragen zur Kidsbox können Sie sich an das „PFIFF“ Servicebüro (Telefon: 86-5539/ E-Mail: pfiff@uni-greifswald.de) wenden. Die Kidsbox wurde aus Mitteln des von der DFG geförderten Projektes SFB-transregio34 finanziert!



Max Pechstein, Haus mit Karnhocken und Windmühle, 1923

Sie haben gewonnen!

Vielen Dank für Ihr Interesse an den Eintrittskarten für die Ausstellung „Zwei Männer – ein Meer. Pechstein und Schmidt-Rottluff an der Ostsee“ im Pommerschen Landesmuseum (PLM). Das PLM hat freundlicherweise aus den zwei zur Verlosung stehenden Karten vier gemacht. Es können sich freuen: Matthias Hecker aus der Üni-Apotheke, die Seelsorgerin Gerlinde Gürtler, Detlev Kloppt vom Dezernat Technik und Bau und Kristin Henslein vom Institut für Community Medicine.

Herzlichen Glückwunsch!

Teilzeit als Chance



Mehr Zeit für die Familie

Die Möglichkeit, sich als Vollbeschäftigte/r in den Beruf einzubringen, besteht nicht in jeder Lebensphase. Viele von uns erleben den Wunsch kürzer zu treten erstmals mit Beginn der Familiengründung. Auch Teilzeitarbeit gegen Ende des Berufslebens ist ein immer häufiger geäußertes Bedürfnis. Kluge und ausgewogene Teilzeitkonzepte können helfen, erfahrene und engagierte Mitarbeiter/Innen an das Unternehmen zu binden und bieten somit eine Chance für beide Seiten.

GESETZLICHE BESTIMMUNGEN

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) enthält allgemeine Vorschriften über die Förderung von Teilzeitarbeit und den Schutz Teilzeitbeschäftigter vor ungerechtfertigter Benachteiligung.

Einen grundsätzlichen Anspruch haben Arbeitnehmer/innen, deren Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate bestanden hat und eine unbefristete Arbeitszeitreduzierung beantragen. Die Arbeitnehmer/innen müssen ihren Wunsch auf eine geringere Arbeitszeit drei Monate vorher ankündigen unter Angabe der gewünschten Arbeitszeitverteilung. Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber suchen einvernehmlich und gemeinsam nach einer Lösung, die den Interessen beider Vertragspartner gerecht wird. Im Einzelfall kann der Arbeitgeber den Wunsch auf Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Die Entscheidung hat er spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn schriftlich mitzuteilen. Haben sich die Vertragspartner nicht über die Verringerung geeinigt und hat der Arbeitgeber die Arbeitszeitverringerung nicht spätestens einen Monat vor deren gewünschten Beginn schriftlich abgelehnt, verringert sie sich in dem beantragten Umfang.

Über die gesetzlichen Regelungen gehen die tarifrechtlichen Bestimmungen des § 11 TV-UMN und des § 11 TV-Ärzte-UMN hinaus. Die Regelungen sehen keine Wartezeit von sechs Monaten und keine dreimonatige Frist zur Geltungsmachung des Anspruchs vor. Allgemein günstiger als TzBfG sind auch die Vorschriften der tariflichen Regelungen, wonach eine Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen auf Antrag (und mit Verlängerungsmöglichkeit) auf bis zu fünf Jahre zu befristen ist. Die Entscheidung, ob ein Teilzeitbegehren auf § 8 TzBfG oder auf die tarifvertraglichen Regelungen stützt, bleibt grundsätzlich die Entscheidung der Arbeitnehmer/innen.

WÄHREND DER ELTERNZEIT

Während der Elternzeit können Beschäftigte durchschnittlich max. 30 Stunden/Woche erwerbstätig sein. Das heißt, auch in der Elternzeit ist es möglich, in Teilzeit zu arbeiten und es kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragt werden. Die schriftliche Beantragung muss mindestens, abhängig vom Alter des Kindes, sieben bzw. 13 Wochen vor dem geplanten Beginn erfolgen. Innerhalb von vier Wochen sollen sich Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber darüber einigen. Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun. (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit [BEEG])

Für die Balance zwischen Berufs- und Privatleben gibt es kein Patentrezept. Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber müssen für die Bedürfnisse sowohl des Einzelnen als auch des Unternehmens den richtigen Mittelweg finden. Links zu den Regelungen finden Sie auf unserer PFIFF-Seite im Intranet. Neben den zuständigen Personalbetreuer/innen steht Ihnen Christina Wolfram für Fragen rund um Teilzeit zur Verfügung (Telefon 5130).

*Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
(Gleichstellungsbeauftragte),
Steffi Preuß (PFIFF),
Ass. jur. Anja Kyris (Gleichstellungsbüro)*

Verlässliche Arbeitszeiten

Am 12.08.2012 hat der Vorstand Grundsätze zur Chancengleichheit an der Universitätsmedizin beschlossen. Das Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ leistet einen Beitrag zur Umsetzung dieser Grundsätze. Ziel des Projektes war es, in Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählter Fachabteilungen der UMG, Vorschläge zu erarbeiten, die verlässliche und planbare Arbeitszeiten für die Ärztinnen und Ärzte ermöglichen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des EFQM-Projektes „Verlässliche und planbare Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte an der UMG“ haben ihre Projektergebnisse nach knapp einjähriger Arbeit dem Vorstand im Rahmen einer Abschlussveranstaltung vorgestellt. Insgesamt sind im Projekt über 30 Maßnahmenvorschläge erarbeitet worden, von denen fünf ausgewählt und zur Umsetzung empfohlen wurden.

In einem Brief an die Projektgruppe sagte der Vorstand die Umsetzung aller fünf vorgeschlagenen Maßnahmen zu. Dies umfasst eine einheitliche Konsilanmeldung, die Einrichtung eines ambulanten Operationssaales, ein zentrales Belegungsmanagement sowie die Begrenzung der Anzahl regelmäßiger Besprechungen und deren Durchführung in der Kernarbeitszeit. Als fünfte Maßnahme schlägt das Projektteam, bestehend aus den Ärztinnen und Ärzten der Neurochirurgie sowie der Unfallchirurgie vor, das Thema „Vereinbarung von Zeitanteilen für Forschung“ innerhalb der UMG zu diskutieren. Dazu soll es zunächst in den Gremien der Fakultät sowie im Vorstand auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Im Rahmen der Projektarbeit wurde immer wieder deutlich, dass vor allem übergeordnete organisatorische Probleme zu schlecht planbaren Arbeitszeiten führen. Dies spiegelte sich auch in den Ergebnissen des eigens entwickelten Projektfragebogens wieder. Für die nun in die Umsetzung gebrachten Maßnahmen sind durch den Vorstand Zeitachsen und Verantwortlichkeiten benannt worden. So ist die Einrichtung eines ambulanten Operationssaales bereits nahezu abgeschlossen. An der Problematik Belegungsmanagement wird im Rahmen eines bereits laufenden Projektes



gearbeitet. Für Lösungen zur einheitlichen Konsilanmeldung ist das Prozessmanagement verantwortlich. Ein Überblick über die derzeitig an der UMG durchgeführten regelmäßigen Besprechungen wird aktuell durch das Gleichstellungsbüro erstellt, um den Handlungsbedarf zu ermitteln, aber auch um Einrichtungen hervorzuheben, die besonders gute Lösungen gefunden haben.

An dieser Stelle sei noch einmal ausdrücklich den beteiligten Einrichtungen, Interessenvertretungen und natürlich vor allem den Ärztinnen und Ärzten gedankt, die Ihre ohnehin sehr begrenzte Zeit in dieses Projekt investiert haben. Aber auch dem Vorstand möchte ich für sein Engagement danken, sich um eine Verringerung der zeitlichen Arbeitsbelastung der Ärztinnen und Ärzte zu bemühen und die vorgeschlagenen Maßnahmen umzusetzen.

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
Gleichstellungsbeauftragte

Der Fragebogen sowie weitere Informationen sind über das Gleichstellungsbüro erhältlich.

Anzeige


WOHNEN AM
BOTANISCHEN GARTEN
 in
 Greifswald
Wohnen im grünen Bereich

- 2- bis 5-Raumwohnungen
- barrierefrei
- Kfz - 70 Standard
- Fahrstuhl, Tiefgarage
- Fußbodenheizung
- hochwertige Ausstattung

Alle Infos unter: www.Wohnen-Am-Botanischen-Garten.de
 Vertrieb: C. Büchel Immobilien, T.: 03834 50 33 34



Altersarmut beizeiten verhindern!

Altersarmut betrifft in Deutschland vor allem Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund und Alleinstehende – darunter vor allem auch Frauen.

Frauen ab 65 sind mit einem Anteil von bundesweiten 16,2 % häufiger armutsgefährdet als Männer mit 12,0 % [1]. Erziehungszeiten und die Arbeit in Teilzeit, um die Betreuung der Kinder sicher zu stellen, spielen hierbei eine bedeutende Rolle, weil damit auch ein geringerer Rentenanspruch und eine unzureichende Altersvorsorge verbunden sein können.

So waren zum Beispiel im Jahr 2014 62,3 % aller Eltern mit Kindern unter sechs Jahren erwerbstätig. Dabei waren 94,1 % der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 5,9 % einer Teilzeittätigkeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis umgekehrt: Von ihnen gingen 27,3 % einer Vollzeit- und 72,7 % einer Teilzeitbeschäftigung nach [2].

Um das Risiko der Altersarmut zu minimieren, sollte jede Frau auf eine kontinuierliche Erwerbs- und Versicherten-Biographie achten. Eine private Altersvorsorge ist ebenfalls unerlässlich und sollte bereits während der Familiengründungsphase begonnen werden, auch wenn die Rentenzeit in diesen turbulenten Jahren noch so weit entfernt scheint.

Wichtige Voraussetzungen, um auch Mütter am Erwerbsleben teilhaben zu lassen, sind die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um für Mütter hochwertige Rahmenbedingungen zu schaffen, sind z.B. flexible Kinderbetreuungsangebote in Kitas und Schulen wichtig. Zudem engagieren sich Arbeitgeber zunehmend für die baldige Rückkehr von Müttern in den Berufsalltag und ermöglichen flexiblere Arbeitszeiten.

Informationsmaterial erhalten Sie wie immer im PFIFF.

*Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
(Gleichstellungsbeauftragte)
PFIFF Team*

Quellen:

[1] <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/pid/das-armutsrisiko-im-alter-steigt-regional-unterschiedlich>

[2] https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_7_ElternTeilzeitarbeit.html

Gleichstellungskommission

Zur Umsetzung der Grundsätze zur Gleichstellung ist durch den Vorstand (Beschluss August 2012) eine Arbeitsgruppe eingesetzt worden, die sich schwerpunktmäßig mit folgenden Handlungsfeldern beschäftigen soll:

- Familienfreundliche Universitätsmedizin und Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium an der Universitätsmedizin
- Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsgremien und bei Professuren

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe wurde vom Vorstand wie folgt beschlossen: Gleichstellungsbeauftragte (als Vorsitzende), Vertreter/in der Fakultätsleitung, Vertreter/in des Qualitätsmanagements, Vertreter/in der Pflegedienstleitung, Vertreter/in Gesamtpersonalrat, Vertreter/in Studierende, Vertreter/in Personaldezernat und zwei weitere Vertreter/innen.

Die Zusammensetzung der Kommission ist so gewählt, dass Kompetenzen aus den verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen der Universitätsmedizin zusammenwirken.

Mitglieder Gleichstellungskommission (Stand 31.12.2015)

- Prof. Dr.med. Dr. h.c. Christof Kessler (Prodekan)
- Mario Schüller (Leiter Zentrales Qualitätsmanagement)
- Sr. Uta Helmstädt (Pflegerische Leitung Weaning- Station INM-ITS 3)
- Dietrich Brandenburg (komm. Dezernent Personal))
- Marcus Wiederhöft/Wieland Köhn (Personalratsmitglieder)
- Dr. Andreas Jülich (Oberarzt/Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin)
- Dr. med. Maria Zach (Leiterin des Bereiches Patientensicherheit und Patientenzufriedenheit, Leiterin Zentrales OP Management)
- Anne Katrin Rachfall (Studentin der Humanmedizin und Studentische Hilfskraft im Studiendekanat für den Bereich „Studieren mit Kind“)
- Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann (Gleichstellungsbeauftragte, Kommissionsvorsitzende)

Arbeit der Gleichstellungskommission 2015

Unter der Leitung von Frau Dr. Petersmann haben sich die Mitglieder der Kommission und geladene Gäste aus verschiedenen Bereichen im Jahr 2015 zu zwei Sitzungen zusammengefunden.

Auch außerhalb der Sitzungen wird die Gleichstellungsbeauftragte durch die Mitglieder der Kommission in ihrer Arbeit unterstützt.

Servicebüro PFIFF

Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

Im Berichtsjahr 2015 wurde das PFIFF an der UMG weiter ausgebaut. Es ist nun fester Anlaufpunkt für Mitarbeitende und Studierende. Beratung- und Informationsbedarf gab es vor allem bei den Themen Wohnungssuche, Betreuungsangebote für Kinder und im Bereich der Pflege von Angehörigen.

An dieser Stelle möchten wir einige Neuerungen bzw. Projekte aufzeigen, welche sich im Berichtsjahr im PFIFF durchgeführt wurden.

Homepage:





Die Homepage des PFIFF wurde aufgebaut. Sie befindet sich nun auf der Hauptseite der UMG unter dem Punkt „Exklusiv für Mitarbeitende“, damit sie für die Beschäftigten auch von zu Hause aus zugänglich ist.

Die Homepage enthält u.a. Informationen zu Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, eine Zusammenstellung von Veranstaltungstipps für Kinder und Familien in Greifswald und Informationen rund um das Thema Teilzeit.

<http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=1238>

Flohmarkt:

Der Online Flohmarkt ist ein kostenloser Online- Anzeigenmarktplatz für Mitarbeitende der Universitätsmedizin Greifswald und Studierende der medizinischen Fakultät der Ernst-Moritz-Arndt Universität.

Vorstand	Onlineflohmarkt „PFIFF“
Aufsichtsrat	Herzlich Willkommen auf der internen Flohmarktseite des „PFIFF“!
Zentren / Kliniken / Institute	Der Online Flohmarkt ist ein kostenloser Online- Anzeigenmarktplatz für Mitarbeitende der Universitätsmedizin Greifswald und Studierende der medizinischen Fakultät der Ernst-Moritz-Arndt Universität.
Zentrale Dienste	Bitte lesen Sie vor Nutzung unseres Flohmarktes die Nutzungsbedingungen und füllen Sie das Anmeldeformular vollständig aus.
Partner	Interessenten können sich telefonisch (03843/865539) oder per Email (pfff@uni-greifswald.de) an die Mitarbeiterinnen des „PFIFF“ wenden. Diese werden dann die Interessensbekundung und die Kontaktdaten an die Anbieterin/den Anbieter weiterleiten.
Exklusiv für Mitarbeitende	
Fördervereine	
Babygalerien	
Veranstaltungen	
Notdienste/Notaufnahmen +	
Blutspende	
Stammzellspende	
	Angebote
	Bausteine Mega Bloks 30.10.2015 Mega Bloks ca. 200 Steine/Winnie Poh Eisenbahn (es fehlt ein Schienenteil)- der Zug ist...
	Medizinbücher für die Vorklinik 02.10.2015 Duale Reihe "Anatomie" für 15€ (1. Auflage, einige Markierungen) ...
	HP-Drucker Photosmart C4580 02.10.2015 Preis 20€ Ideal zum Drucken (auch von Fotos), Scannen und Kopieren sehr guter Zustand,...
Betriebl. Gesundheitsförderung	Medizinbücher für die Klinik 02.10.2015 "Pathologie" von Böcker für 25€ (4.Auflage, wie neu) *Kurzlehrbuch Pharma-...
PFIFF	
» Elterncafé an der UMG	
» Kinderbetreuung	
» Veranstaltungshinweise	
» Pflege von Angehörigen	
» Teilzeit	
» Wandzeitung	
» KidsBox	

Wandzeitung:

An der Außenseite des „PFIFF“ befindet sich eine Plakatwand, in welcher regelmäßig wechselnde Themen abgebildet werden. Themen 2015 waren unter anderen: Elterngeld Plus, Familienpflegezeit, Betriebliche Gesundheitsförderung und die Ferienfreizeiten der Universität. Alle Plakate sind auch Online auf der Seite des PFIFF zugänglich.

<http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=1242>

Sprechstunde für Studierende mit Kind:

Im PFIFF finden regelmäßig Beratungstermine der Studentischen Hilfskraft für „Studieren mit Kind“ an der Universitätsmedizin Greifswald statt.

Informationsmappen für Mitarbeitende:

Die Personalabteilung und das PFIFF-Servicebüro für Beschäftigte und Studierende haben zwei Informationsmappen zusammengestellt.

1. Die Eltern-Infomappe
2. Mappe „Pflege von Angehörigen“

Ziel dieser Mappen ist es, unseren Mitarbeitern möglichst umfassende Informationen gebündelt zur Verfügung zu stellen.

In der „Eltern-Infomappe“ finden Sie nahezu alle wichtigen Materialien, vom Kindergeldantrag, dem Formular zur Schwangerschaftsanzeige, Informationen zu den möglichen Elterngeld-Varianten bis hin zu Listen der Greifswalder Kitas, Kinderärzten und Hebammen.

Die Mappe „Pflege von Angehörigen“ enthält unter anderem ein Infoblatt, Listen von Pflegeeinrichtungen, Broschüren zur Familienpflegezeit und zum Betreuungsrecht und Vordrucke zur Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht.

Die Mappen sind im PFIFF Servicebüro erhältlich.

Einrichtung eines Stillraumes und Wickeltische an der UMG:

Das PFIFF erreichten mehrfach Anfragen von Mitarbeiterinnen, welche nach einer Möglichkeit suchten ihr Kinder am Arbeitsplatz stillen zu können. An der UMG gab es bis dato keine passenden Räume in denen dies möglich war. Mit freundlicher Unterstützung der Raumkommission, konnte ein Raum für diese Nutzung ausgemacht werden. Die Ausstattung des Stillraumes wurde zu großen Teilen mit Gleichstellungsmitteln des SFB/Transregio 34 finanziert. Ebenfalls mit diesen Mitteln konnten vier Wickeltische finanziert werden. Die Fertigstellung des Stillraumes und die Montage der Wickeltische werden Anfang 2016 realisiert.

Veranstaltungen des PFIFF

Informationsveranstaltung der Volkssolidarität zur Uni-Kita

Im Januar 2015 konnten sich interessierte Mitarbeitende im PFIFF bei Ansprechpartnerinnen der Volkssolidarität über die damals noch im Bau befindliche Kita informieren.

Ein Weg gespart...

Am 21.04.2015 fand der Servicetag für Mitarbeitende statt und viele nahmen sich zwischendurch ein wenig Zeit um die Angebote im Foyer zu nutzen.

Es bestand die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche des Pommerschen Diakonieverein e.V. zu nutzen: Fahrradreparatur (kleinere Reparaturen, eine Überprüfung der Licht- und Bremsanlage oder auch Codierung waren vor Ort möglich), Wäscherei (nahm Hemden, Blusen, Hosen oder auch Bettwäsche entgegen), Näherei (hat vor Ort nicht nur beraten, sondern Kleidung auch direkt entgegen genommen), Kopier- und Grafikstudio (informierte über Angebote und Möglichkeiten), Eingebunden (Wer sich von gebrauchten, gut erhaltenen CD's, DVD's, LP's, Büchern oder auch VHS trennen wollte, konnte diese an den Arbeitsbereich Eingebunden spenden). Der Pommersche Diakonieverein e.V. stellte am Servicetag zudem die Ostseeländer Hofkiste vor und die Stimmen von Seaside haben unter dem Namen „Blind Date“ einige Lieder präsentiert.



Gemeinsam helfen – Wir unterstützen Flüchtlinge

Eine Aktion der Ernst-Moritz-Arndt-Universität und Universitätsmedizin Greifswald

Die aktuelle Flüchtlingssituation beschäftigt ganz Deutschland. Auch die Mitarbeitenden der Universität und Universitätsmedizin Greifswald sehen täglich in den Medien die bewegenden Bilder von Flüchtlingen, die oft nur mit einem kleinen Rucksack ankommen. Die Hilfsbereitschaft ist groß. Viele wissen jedoch nicht, wie sie konkret helfen können und was die ankommenden Flüchtlinge benötigen.

An unserem gemeinsamen Aktionstag am 5. Oktober 2015 konnten sich Mitarbeitende über Möglichkeiten Flüchtlingen zu helfen informieren. Zusammen mit dem Integrationsbeauftragten des

Landkreises Vorpommern-Greifswald Herrn Al Najjar, Vereinen und Unterstützern, zeigten wir auf, wo ehrenamtliche Helfer beispielsweise in der Betreuung von Flüchtlingen, beim Sprachunterricht oder für Patenschaften benötigt werden.

Gemeinsam mit der Universität Greifswald wurden an diesem Tag zudem Sachspenden gesammelt. Die Resonanz war überwältigend.



Mini UMG

Was machen eigentlich Mama, Papa oder auch Oma und Opa an der UMG?

Am 26.09.2015 fand unsere erste MINI UMG statt. 25 Kinder und 5 Betreuer durften in verschiedenen Einrichtungen hinter die Kulissen schauen und auch selbst einiges ausprobieren. Zu Beginn gab es eine kleine Begrüßungsrunde im Hörsaal Nord und dann ging es auch schon los, wir hatten schließlich viel vor. Die 4-6 jährigen besuchten die kinderchirurgische Ambulanz, die Sehschule der Augenheilkunde, und die Radiologie. Die Gruppe der größeren Kinder besuchte die Blutspende, die Klinische Chemie und ebenso die Radiologie. Die Mittagspause verbrachten alle gemeinsam und zum Abschluss erfuhren wir so einiges über die AWT's und begleiteten diese auf ihrem Weg vom Zentrallager bis zur Station.

Aufgrund der guten Resonanz plant dass PFIFF die Mini UMG zweimal jährlich durchzuführen.



Elterncafé an der UMG

Am 12.11.2015 fand das erste Elterncafé an der UMG statt. Eingeladen waren Schwangere und Mitarbeitende in Elternzeit. Dabei ging es zum einerseits um den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen. Andererseits konnten Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung, Studieren mit Kind oder Arbeitszeitmodellen direkt bei den entsprechenden einen Ansprechpartner/-innen geklärt werden. Zudem gab es einen kurzen Vortrag zum Thema „Erste Hilfe am Kind“.

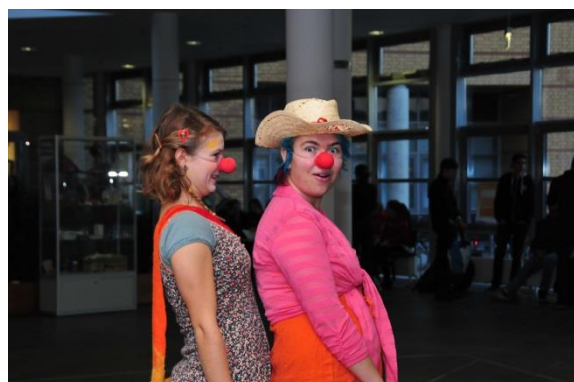


Weihnachtsfeier für die Kinder der Mitarbeitenden und die kleinen Patienten der UMG

Am 9.12.2015 fand in Zusammenarbeit mit dem PIZ eine kleine Weihnachtsfeier für Kinder statt. Das Programm wurde durch den Weihnachtsmann (Hr. Dr. Wygold) eröffnet. Der Weihnachtsmann kam um die Wunschzettel der Kinder einzusammeln und hatte natürlich auch etwas Süßes dabei.

Mehrere Bastelstrassen luden zum gemütlichen Weihnachtsbasteln ein und der Chor des Jahn-Gymnasiums sorgte für die musikalische Begleitung.

Auch eine Geschichtenerzählerin nahm die Kinder mit auf eine Reise durch die Märchenwelt, die Gypsfasen machten Quatsch und gute Stimmung.



Projekte

MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ)

Seit dem 15.07.2015 haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UMG die Möglichkeit, sich im „PFIFF“ Servicebüro (Haupteingang UMG) durch Vertreter/-innen der Interessenvertretungen beraten zu lassen und Informationen zu erhalten.

Die zentrale und barrierefreie Lage macht es leichter, „mal eben“ die Sprechstunde der entsprechenden Interessenvertretung zu nutzen.

Der GPR unterstützt die PFIFF-Öffnungszeiten und steht den Mitarbeitenden mit den Informationen des PFIFF zur Verfügung.

Schwerbehindertenvertretung:	Montag von 7:45-8:45 Uhr
Wissenschaftlicher Personalrat:	Mittwoch von 15:00-16:00 Uhr
Jugend-und Ausbildungsververtretung:	Mittwoch von 13:00-14:00 Uhr
Erweiterung der PFIFF	
Öffnungszeiten durch C. Wienhold:	Donnerstag 8:45-10:00 Uhr

Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“

Die Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“ wurde 2015 fortgeführt.

UMG ist VIELFALT
Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Beruf und Verantwortung für meine Enkelkinder miteinander vereinbaren zu können.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Mehr Rücksicht auf Großeltern bei der Urlaubsplanung und Teilnahmemöglichkeiten für Enkelkinder an einer Ferienbetreuung.“

Regina White

Universitätsmedizin
DUISBURG
ESSEN

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT
Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Mit meiner Familie am Frühstückstisch sitzen zu können, ohne um die eigene Karriere fürchten zu müssen.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Mehr Freiräume, um meine Kreativität und Flexibilität innerhalb der Universitätsmedizin ausleben zu können.“

Dr. med. Georg Wallner

Universitätsmedizin
DUISBURG
ESSEN

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT
Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Ein familienfreundliches Führungsverhalten zu leben sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Familienphase mit Kleinkindern besonders zu unterstützen und zu fördern.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Für Frauen und Männer einen selbstverständlichen und gleichen Zugang zu den Ressourcen der Gesellschaft – und einen Sprung in der gläsernen Decke.“

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke

Universitätsmedizin
DUISBURG
ESSEN

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

„Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des EFQM-Projektes „Verlässliche und planbare Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte an der UMG“ haben ihre Projektergebnisse nach knapp einjähriger Arbeit dem Vorstand im Rahmen einer Abschlussveranstaltung vorgestellt. Insgesamt wurden fünf der über 30 erarbeiteten Maßnahmenvorschläge ausgewählt und von dem Projekt zur Umsetzung empfohlen.

In einem Brief an die Projektgruppe sagte der Vorstand nun die Umsetzung aller fünf vorgeschlagenen Maßnahmen zu. Dies umfasst eine einheitliche Konsilanmeldung, die Einrichtung eines ambulanten Operationssaales, ein zentrales Belegungsmanagement sowie die Begrenzung der Anzahl regelmäßiger Besprechungen und deren Durchführung in der Kernarbeitszeit. Als fünfte Maßnahme schlägt das Projektteam, bestehend aus den Ärztinnen und Ärzten der Neurochirurgie sowie der Unfallchirurgie, vor das Thema „Vereinbarung von Zeitanteilen für Forschung“ innerhalb der UMG zu diskutieren. Dazu soll es zunächst in den Gremien der Fakultät sowie im Vorstand auf die Tagesordnung gesetzt werden.

Für die nun in die Umsetzung gebrachten Maßnahmen sind durch den Vorstand Zeitachsen und Verantwortlichkeiten benannt worden. So ist die Einrichtung eines ambulanten Operationssaales bereits nahezu abgeschlossen. An der Problematik Belegungsmanagement wird im Rahmen eines laufenden Projektes gearbeitet. Für Lösungen zur einheitlichen Konsilanmeldung ist das Prozessmanagement verantwortlich. Ein Überblick über die derzeitig an der UMG durchgeführten regelmäßigen Besprechungen wird aktuell erstellt um den Handlungsbedarf zu ermitteln aber auch um Einrichtungen hervorzuheben, die besonders gute Lösungen gefunden haben.

Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Gerne möchte ich einen Satz aus dem Bericht des Vorjahres zitieren:

„Gleichstellung entscheidet sich im Alltag.“

Ob eine Mitarbeiterin, ein Mitarbeiter eine gute Kultur hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorfindet hängt u.a. davon ab in welcher Einrichtung der Universitätsmedizin sie oder er tätig ist. Hier lassen sich im Berichtsjahr durchaus positive Beispiele nennen für den Umgang mit Elternzeiten, flexiblen Arbeitszeiten oder einfach nur das tägliche Miteinander.

Allerdings gibt es auch Einrichtungen an der UMG, in denen der Umgang mit den Herausforderungen der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch sehr schwer fällt, oft zu Lasten von Einzelnen, die sich in Lebenssituationen befinden, in denen sie dafür am aller wenigsten Kraft haben. Auch wenn im Berichtsjahr etliche Aktivitäten durch die UMG und Gleichstellung für alle Mitarbeitenden sichtbar und wirksam waren, angefangen vom gemeinsam ausgerichteten Elterncafe über die Informationsmappen zu Elternschaft und Pflegefall bis hin zum Servicebüro und seinen Veranstaltungen, so muss doch kritisch angemerkt werden, dass eine einheitliche Handschrift des Vorstandes der UMG noch nicht hervorsteht. Nach wie vor stehen Maßnahmen, wie sie vom Vorstand selbst vorgeschlagen wurden, wie ein einrichtungsübergreifendes Personalkonzept oder gezielte Schulung des Führungspersonals zu Gleichstellungsaspekten in der Personalführung, noch aus. Hier könnten bereits einfache Kennzahlen helfen das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Einrichtungen gleichermaßen bewußt zu machen und Transparenz zu schaffen.

Die Mechanismen der Diskriminierung im Alltag sind oft sehr subtil, selten offensichtlich. Betroffen sind beide Geschlechter. Dies ist bedingt dadurch, dass immer mehr Väter für sich das Recht beanspruchen, für Ihre Familie da zu sein. Sie geraten dadurch in die gleichen Konflikte wie Mütter. Diese Fälle werden im Rahmen der Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragte adressiert, können aber längst nicht immer gelöst werden. Eine übergeordnete Strategie hinsichtlich der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit klaren, durch den Vorstand definierten und kontinuierlich kommunizierten Zielen kann helfen diese Fälle zu vermeiden.

Wünschenswert ist auch ein anderer Umgang mit dem verbesserungswürdigen Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes M-V. Seit nun drei Jahren zeigt dieser Bericht die Lücken auf. Zudem bringt sich die Gleichstellung konstruktiv in die Umsetzung des Gesetzes an der UMG ein. Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung des Gesetzes liegt jedoch bei der UMG selbst. Sie trägt Verantwortung für immerhin knapp 4000 Mitarbeitende und ist damit einer der größten Arbeitgeber des Landes. Die UMG ist jedoch vor allem ein Wissenschaftsbetrieb, der im internationalen Wettbewerb steht. Die Herausforderung besteht darin, als vergleichsweise kleiner und geografisch abgelegener Standort in diesem Wettbewerb zu bestehen. Das wichtigste Potential für Forschung und damit für die UMG sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An und mit ihnen wird sich der Erfolg der UMG im wissenschaftlichen Wettbewerb entscheiden. Diese Erkenntnis ist nicht neu.

Neu und ehrgeizig sollte jedoch unser Anspruch sein, die Bedürfnisse dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch tatsächlich zu erfüllen und ihnen zu ermöglichen unabhängig von ihrem Geschlecht

neben ihrem Berufsleben auch Verantwortung für ihre Familien zu tragen. Die Anstrengungen des Berichtsjahres wirken in die richtige Richtung. Doch hier gilt dasselbe wie in der Forschung selbst: wir, die UMG, müssen besser sein als unsere Mitbewerber. Für die UMG bedeutet das, an der Erfüllung des Gleichstellungsgesetzes M-V im Sinne einer Mindestanforderung zu arbeiten und zeitgleich neue und entscheidende Akzente zu setzen.

Danksagung

Gleichstellungsarbeit erfordert viel Geduld und vor allem viele Mitwirkende. Im Jahr 2015 haben wir erneut viel Unterstützung von interner Seite erfahren und hier möchte ich besonders Frau Professor Bröker hervorheben, ohne deren finanzielle Unterstützung viele Projekte nicht oder nur in geringerem Umfang möglich gewesen wären. Aber auch der Personalabteilung möchte ich meinen Dank aussprechen. Die Informationsmappen zu den Themen Elternschaft und Pflegebedürftige Angehörige sowie das Elterncafé wären ohne die gute Zusammenarbeit nicht möglich gewesen. Das ehrenamtliche Engagement zahlreicher Mitmenschen z.B. bei der Aktion für Flüchtlinge stellt eine wichtige Säule der Gleichstellungsarbeit dar und ich bin dankbar für all die Stunden, die von vielen lieben Menschen dafür aufgebracht wurden.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Gleichstellungsbeauftragte