

Gleichstellungsbeauftragte
Universitätsmedizin Greifswald
Jahresbericht 2014



Inhalt:	
Vorwort	3
Gesetzliche Grundlagen	4
Gleichstellungsbeauftragte	5
Büro der Gleichstellungsbeauftragten	5
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten	5
Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten	5
Gleichstellungsbudget	6
Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	7
Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin	7
Fortschritte 2014	8
Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	9
Veröffentlichungen	10
Gleichstellungskommission	14
Mitglieder Gleichstellungskommission	14
Arbeit der Gleichstellungskommission	14
Projekte	15
Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“	16
Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“	20
Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit (PFIFF)	21
MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ)	29
Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin	
durch die Gleichstellungsbeauftragte	30
Ausblick 2015	31
Danksagung	31

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer (§ 2 Abs.1 Gleichstellungsgesetz - GIG M-V) stellen nach wie vor eine große Herausforderung dar, sowohl ganz allgemein für die Gesellschaft als auch für spezifische Institutionen wie die Universitätsmedizin Greifswald (UMG). Über die Fortschritte und Aktivitäten aber auch über die Brennpunkte, wie sie sich aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten an der UMG im Jahr 2014 darstellen, möchte ich Ihnen auf den folgenden Seiten berichten.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten hat im Berichtsjahr überraschende personelle Änderungen erfahren, die ich mit einem weinenden und einem lachenden Auge betrachte: die ehemals stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, Frau Langer, ist im Juli 2014 zur Leiterin des Dezernates Zentrales Verwaltungsmanagement sowie zum stellvertretenden kaufmännischen Vorstand bestellt worden. Damit war die Ausübung der Funktion der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten rechtlich nicht mehr möglich. Für das Amt ein großer Verlust, für die UMG und vor allem auch das Thema Gleichstellung sowie Frauen in Führungspositionen ein großer Gewinn.

Berichte wie dieser lassen die Versuchung groß werden, Erreichtes ein kleines Stück zu positiv und nicht Erreichtes sowie die Probleme eher etwas kleiner darzustellen. Zu groß ist der Druck in der Außendarstellung, für die Politik und die Bürgerinnen und Bürger immer zu glänzen. Für die Betroffenen bedeutet dies häufig eine Enttäuschung. Mühsam erarbeitetes Vertrauen wird allzu leichtfertig aufs Spiel gesetzt, wenn wir als UMG behaupten, wir würden bereits alles Erdenkliche unternehmen. Dies ist mit Nichten der Fall. Mit dem Wandel des gesellschaftlichen Verständnisses von Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem Thema Gleichstellung ändern sich auch die Bedürfnisse der Betroffenen. Beides geschieht, auch vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftemangels, mit einem atemberaubenden Tempo. Darin liegt sowohl Risiko als auch Chance.

Ich möchte Sie einladen, ehrlich auf die Ausgangssituation zu schauen. So freuen wir uns z.B. über die Errichtung des Kindergartens auf dem Gelände der UMG oder die Möglichkeit, im Servicebüro „PFIFF“ Beschäftigte und Studierende beraten und unterstützen zu dürfen. Auf der anderen Seite gibt es nach wie vor kein für alle Kliniken verbindliches und einheitliches Konzept für verlässliche Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit. Nicht nur werden Eltern mit ihren Betreuungssorgen noch zu oft alleine gelassen, sondern wir kümmern uns auch noch zu wenig um Alleinerziehende oder Väter, Großeltern und Menschen mit Verantwortung für zu pflegende Angehörige.

Der Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes hat sich im vergangenen Jahr verbessert. Noch immer werden aber wesentliche Teile nicht erfüllt. Auf der Prioritätenliste rutschen Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wieder nach unten. Nun steht die UMG vor schwierigen finanziellen Zeiten. Damit wächst die Gefahr, dass weniger Energien und Ressourcen in die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf investiert werden. Ich möchte vor diesem Hintergrund eindringlich warnen, aber auch Mut machen. Wir können, wenn wir uns klug aufstellen, gerade mit diesen Themen unsere Zukunft sichern.

Eine Gemeinschaft muss sich daran messen lassen, wie sie mit ihren schwächsten Mitgliedern umgeht. Wie gehen wir an der UMG mit Alleinerziehenden im Schichtbetrieb um? Kann ein Vater wirklich ohne Sorge vor Nachteilen Elternzeit beantragen? Dürfen unsere jungen Ärztinnen und Ärzte wirklich pünktlich nach Hause gehen, um ihre Kinder innerhalb der gesetzlich in Mecklenburg-Vorpommern maximal erlaubten zehn Stunden aus der Kita abzuholen? Wie unterstützen wir die Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter, die sinnvolle Konzepte in ihrem Verantwortungsbereich etabliert haben? Sicher, es gibt viele positive Beispiele, die wir im Rahmen unserer Plakataktion gerne zu Wort kommen lassen. Doch die Anzahl der Anfragen von Betroffenen lässt ahnen, dass noch viel zu tun ist, um wirklich behaupten zu können: „Wir leben Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf“.

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.

Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten:

Frau M.A. MBA Sylvia Langer war bis zum Sommer 2014 Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie wurde im Juli 2014 zur Leiterin des Dezernates Zentrales Verwaltungsmangement sowie zur Stellvertreterin des Kaufmännischen Vorstandes ernannt. Eine Ausübung dieser Ämter als Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte schließt das GIG M-V aus.

Es handelt sich bei der Position der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, entsprechend der Landesverordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin, um ein Wahlamt. Entsprechend § 18 Abs. 3 der Landesverordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist diejenige Kandidatin als Stellvertreterin gewählt, welche die nächsthöhere Stimmenanzahl erhalten hat.

Der Wegfall der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten ist von den Umständen, unter welchen gem. § 11 Abs. 4 Gleichstellungsgesetz - GIG M-V außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes Wahlen unverzüglich stattfinden müssen, nicht erfasst.

Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten:

Frau Ass. jur. Anja Kyriz 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.

Gleichstellungsbudget

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

Zudem wurde vom Vorstand die Stelle der Projektmitarbeiterin im „PFIFF“, Frau Steffi Preuß, zunächst für ein Jahr bewilligt.

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.

Fortschritte 2014

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	in Arbeit	§ 7 Abs. 5 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 2 Frauenförderplan	in Arbeit	§ 7 Abs. 6 Arbeitszeit	
§ 3 Abs. 3 Frauenförderplan	in Arbeit	§ 8 Abs. 1 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 4 Frauenförderplan	in Arbeit	§ 8 Abs. 2 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen	
§ 3 Abs. 5 Frauenförderplan	in Arbeit	§ 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	in Arbeit	§ 12 Abs. 2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 3 Stellenausschreibungen	↑	§ 12 Abs. 3 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 4 Stellenausschreibungen	in Arbeit	§ 12 Abs. 4 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 5 Stellenausschreibungen	in Arbeit	§ 12 Abs. 5 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	
§ 4 Abs. 6 Stellenausschreibungen	in Arbeit	§ 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	in Arbeit	§ 12 Abs. 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	↑
§ 5 Abs. 7 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen	in Arbeit	§ 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 31.12.2014

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

Dort, wo zwar noch kein Fortschritt zu verzeichnen war aber ernsthafte Aktivitäten zu erkennen waren, wurde eine Kennzeichnung mit den Worten „in Arbeit“ eingefügt. Zu diesen Bemühungen zählt vor allem die Vorbereitung des Frauenförderplanes. Auch sind Aktivitäten der Personalabteilung zu verzeichnen, die sich mit dem Thema Stellenausschreibung befassen. Es hat erste Versuche gegeben, eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerber- und Einstellungsstatistik zu führen. Die für eine Umsetzung erforderliche Software, konnte jedoch nicht beschafft werden.

Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten wurde § 4 Abs. 3 befolgt. Dies betrifft fehlende Bewerbungen von Frauen in Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies ist jedoch nur eingeschränkt möglich, da Statistiken, aus denen die Unterrepräsentanz hervorgehen könnten, nicht vorliegen bzw. nicht frei zugänglich sind für die Gleichstellungsarbeit.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Berichtsjahr mit ausreichenden personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln ausgestattet worden (§12 Abs. 8) und konnte an Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen (§12 Abs. 12).

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

- 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 Universitätsmedizinien beigemessen hat.
- 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 **13 Berufungsverfahren** beteiligt. In zwei Verfahren konnte im Jahr 2014 eine Stellungnahme abgegeben werden.
- 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, 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 hat auch 2014 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 der Universitätsmedizin hat an den Treffen der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M.-V. (LaKoF)** teilgenommen und insbesondere von der besonderen Situation der Gleichstellungsarbeit an einer Universitätsmedizin berichtet.

Veröffentlichungen

2014 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Co-Autoren folgende Artikel in der UMGlive veröffentlicht: Ausgabe 2/2014 „Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit-PFIFF“, Ausgabe 3/2014 „Start für das Servicebüro PFIFF und Plakatkampagne UMG ist Vielfalt“, Ausgabe 4/2014 „Studium, Promotion und Kind – eine realisierbare Herausforderung und Informationen aus dem Gleichstellungsbüro-Elterngeld Plus“



GLEICHSTELLUNG

Im Klinikum gibt es nun eine Beratungs- und Informationsstelle der Gleichberechtigungsbeauftragten. Hier können sich Mitarbeiter über Gleichstellungsfragen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie weitere Themen informieren.

Dr. Astrid Petersmann (links) und Anja Kyris

Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit – PFIFF

Patientenversorgung und Wissenschaft finden rund um die Uhr statt. Gerade in diesem anspruchsvollen Tätigkeitsfeld entscheidet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium im Alltag und wird vor allem durch die Kultur eines Unternehmens getragen. Beschäftigte und Studierende, die neben ihren Aufgaben im Beruf auch soziale Verantwortung für Kinder oder Angehörige übernehmen, sind oft mit einer Vielzahl von organisatorischen Problemen konfrontiert.

Eine Analyse der Gleichstellungssituation an der UMG hat eine Reihe von wichtigen Aufgabenfeldern aufgezeigt. Diese reichen von der Organisation der Kinderbetreuung in Randzeiten oder Notfällen, über Hilfe beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, bis hin zum Wunsch nach Informationen zu möglichen Arbeitszeitmodellen. Gemeinsames Merkmal vieler Problemfelder ist die fehlende Information und Vernetzung. Diese Lücke schließt PFIFF.

Im Bereich des Haupteingangs steht PFIFF als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung, um unkompliziert Hilfe zu vermitteln und Informationen zu den verschiedensten Themenfeldern zugänglich zu machen. Zahlreiche Broschüren, nicht nur zu Themen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, laden zum Stöbern ein.

PFIFF zeigt Ihnen, welche Möglichkeiten die Universitätsmedizin und die Universität bieten, um Ihren Alltag ein wenig zu erleichtern. Beispielfhaft seien hier genannt:

► BABYSITTERPOOL

Bei der Suche nach einem Babysitter können Sie den Babysitterpool der Universität nutzen. Im PFIFF zeigen wir Ihnen wie.

► FAMILIENWOHNUNG DER UNIVERSITÄT

Kinderbetreuung in Randzeiten stellt eine große Herausforderung dar. In der Familienwohnung der Universität können in Ausnahmesituationen, z.B. bei Tagungen, beim Ausfall der regulären Kinderbetreuung, außerhalb der Öffnungszeiten der Kita oder an Wochenenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Gäste der Universität eine kurzfristige und flexible Aufenthaltsmöglichkeit für ihre Kleinen in Anspruch nehmen.

► SCHULEN UND KINDERTAGESSTÄTTEN IN GREIFSWALD

Die geeignete Schule oder Kindertagesstätte zu finden, kostet Energie und Zeit. PFIFF unterstützt Sie durch Übersichten aller Einrichtungen und hilft bei Bedarf bei der Kontaktaufnahme.

Neben den vorstehenden Angeboten können Sie auch alle anderen Fragen rund um Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an die Mitarbeiter/innen des PFIFF richten. Willkommen sind uns ebenso Ihre Ideen und Vorschläge zu den Angeboten. Wir freuen uns auf Ihren Besuch.

Dr. Astrid Petersmann,
Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin,
Anja Kyris, Mitarbeiterin im Gleichstellungsbüro

JAHRESBERICHT 2013

Gleichstellung findet im Alltag statt. Was gut funktioniert und wo Handlungsbedarf besteht, zeigt der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2013. Er gibt zudem einen Ausblick auf das laufende Kalenderjahr. Sie können ihn hier abrufen: www.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=821 Viele Projekte wurden inzwischen auf den Weg gebracht, u.a. PFIFF oder das Arbeitszeitmodellprojekt. Wie vereinbart man Familie und klinischen Alltag?

Eine wichtige Säule ist die persönliche Beratung und Unterstützung. Sie erreichen Frau Dr. Astrid Petersmann als Gleichstellungsbeauftragte unter (03834) 86-5670. Weitere Ansprechpartner/innen und Kontaktdaten finden Sie auf der Homepage des Gleichstellungsbüros: www.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=817

KURZ UND BÜNDIG



Prof. Claus-Dieter Heidecke

Neuer DGAV-Präsident

Der Direktor der Chirurgischen Klinik der Universitätsmedizin Greifswald, Prof. Claus-Dieter Heidecke, ist seit 1. Juli 2014 neuer Präsident der Deutschen Gesellschaft für Allgemein- und Viszeralchirurgie (DGAV).

„Die Schwerpunkte meiner Amtszeit werden in der Abbildung chirurgischer Qualität für das zu gründende Institut für Qualität und der weiteren Umsetzung exzellenter chirurgischer Weiterbildung liegen. Damit wollen wir die DGAV auch für zukünftige Herausforderungen optimal aufstellen“, so der neue DGAV-Präsident. Das Ziel der 1998 gegründeten DGAV (dgav.de) ist die Förderung der Allgemein- und Viszeralchirurgie in Wissenschaft und Praxis sowie die Vertretung auf allen gesundheits- und gesellschaftspolitischen Ebenen.



Top and Foto: Cindy Fiedler, ASB IW NORD-OST e.V.

Manuela Bahlo (re.) überreicht Schwester Dagmar (M.) den Scheck über 724,15 Euro. Mit dabei Michael Fenske, Erzieher auf der Kinderkrebstation (hinten) und Sabine Ehlert, Leiterin der ASB-Kindertagesstätte „Anne Frank“ (2.v.l.). Die kleine Katharina, ebenfalls Patientin der Kinderkrebstation, ist gemeinsam mit ihrer Mama (li.) dankbar für die liebevolle Betreuung.

ASB-Kita überreicht Spende an Kinderkrebstation

Das Schicksal der kleinen Leonie ging Erzieherinnen, Eltern und Großeltern der Kita „Anne Frank“ in Stralsund sehr ans Herz. Sie litt an Leukämie. Mit ihrer Spendenaktion wollten sie die besondere Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kinderkrebstation in Greifswald, auf der sich Leonie befand, unterstützen.

„724,15 Euro sind zusammen gekommen“, freut sich die Leiterin der ASB-Kindertagesstätte „Anne Frank“, Sabine Ehlert aus Stralsund, und überreicht Dagmar Riske, leitende Schwester der Pädiatrischen Hämato-Onkologischen Fachambulanz, den Scheck. Leonie geht es mittlerweile so gut, dass sie ab Dezember wieder ihren Kindergarten besuchen kann.



Eröffnung der Plakataktion mit Sozialministerin Birgit Hesse (re.) und der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Astrid Petersmann

Start für Servicebüro „PFIFF“ und Plakatkampagne „UMG ist Vielfalt“

Sozialministerin Birgit Hesse hat am 23.08.2014 gemeinsam mit der Universitätsrektorin, Prof. Johanna Eleonore Weber, der Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Astrid Petersmann, und dem Ärztlichen Vorstand, Dr. Thorsten Wygold, das neue Servicebüro für Familien an der Universitätsmedizin Greifswald „PFIFF“ und die Plakatkampagne „UMG ist Vielfalt – Gleichstellung geht uns alle an“ eröffnet.

Die Plakatkampagne soll die Wünsche und Anregungen der verschiedenen Berufsgruppen in der Unimedizin sichtbar machen. Sozialministerin Birgit Hesse enthüllte die ersten drei Plakattomotive. Zum Beispiel das Plakat mit Dr. Maria Zach, Leiterin der Bereiche Zentrales OP-Management sowie Patientensicherheit und -zufriedenheit. Die Ärztin hat zwei Kinder im Alter von sechs und acht Jahren. Für die Zukunft wünscht sich die Medizinerin eine Arbeitszeitgestaltung, die ihr die Partizipation an wissenschaftlichen Projekten und Netzwerken ermöglicht.

„Wir starten mit drei Plakaten und werden die Motive alle zwei bis drei Wochen wechseln. Insgesamt soll im nächsten halben Jahr auf rund 20 Plakaten der Facettenreichtum der Gleichstellung dargestellt und diskutiert werden“, so Frau Dr. Petersmann.

Kontexte: Gemeinsamer Kongress

Ende September richtete das Institut für Medizinische Psychologie den Gemeinsamen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Psychologie und der Deutschen Gesellschaft für Medizinische Soziologie aus. Es nahmen 200 Wissenschaftler aus Deutschland, sechs weiteren europäischen Ländern und Indien teil. Großen Anklang fand nach der offiziellen Eröffnung der Keynote-Vortrag der Schweizer Dr. Christian Hess und Annina Hess-Cabalar über ihr „Modell Menschenmedizin“ – ein patientenorientierter Therapieansatz, der natur- und geisteswissenschaftliche Methoden integriert. Ziel ist die nachhaltige Verankerung einer bio-psycho-sozial ausgerichteten und interdisziplinär vernetzten Versorgung. Sie bilden die Grundlagen einer Heilkunst, die nicht einfach Symptome entfernt, sondern das Gesundsein unterstützt.



Studentin Franziska Krause vor ihrem Poster während des Mannheimer Kongresses.

Studium, Promotion und Kind – eine realisierbare Herausforderung

Um Beruf und Familie vereinen zu können, ist es manchmal nötig, neue Wege zu gehen. Das beweist das Beispiel der Studentin Franziska Krause.

Das Medizinstudium allein ist schon eine große Herausforderung. Sich dieser mit einem Kind zu stellen, erfordert zusätzliches Engagement. Doch wer den Mut hat, sich bereits im Studium für eine Familie zu entscheiden, ist für den Start ins Berufsleben gut gerüstet. Mit den ersten oft sehr betreuungsintensiven Jahren kann während des Studiums meist sehr viel flexibler umgegangen werden als im späteren Berufsalltag mit Nacht- und Wochenenddiensten. Dennoch ist es auch im Studium nicht leicht, elterliche Verantwortung und berufliches Vorankommen miteinander zu vereinbaren. Dass es aber möglich ist, zeigt das Beispiel von Franziska Krause. Als Mutter eines elf Monate alten Jungen arbeitet sie an ihrer Dissertation. Im Rahmen ihrer Tätigkeit am Institut für Klinische Chemie und Laboratoriums-

medizin bekam sie die Möglichkeit, ihren Posterbeitrag am diesjährigen Kongress der Gesellschaft für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin zu präsentieren. Da der Sohn noch so klein ist und eine Betreuung zu Hause nicht anders möglich war, reiste er zusammen mit der Doktorandin nach Mannheim. Eine Kinderbetreuung gab es auf dem Kongress nicht. Aber auch das stellte kein Hindernis dar, denn alle mitgereisten Doktorandinnen und Doktoranden unterstützten die junge Mutter, damit sie das Kongressprogramm wahrnehmen konnte. Für das Gelingen ihrer eigenen Posterpräsentation war allerdings keine Betreuung notwendig, denn die genoss der Kleine friedlich schlummernd im Tragetuch bei Mama.

Dr. Astrid Petersmann, Franziska Krause



Infos aus dem Gleichstellungsbüro ELTERNGELD PLUS

Der Bundestag hat am 07.11.2014 die Einführung des Elterngeld Plus und eine weitere Flexibilisierung der Elternzeit beschlossen.

Kombination aus Elterngeld und Teilzeit: Zukünftig können Eltern das Elterngeld Plus bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit doppelt so lange beziehen wie bisher. Eine Kombination aus Elterngeld und Teilzeit war bislang zwar auch schon möglich, der Lohn aus der Teilzeitarbeit minderte aber die Höhe des Elterngeldes, ohne dass sich die Bezugsdauer verlängerte. Zudem wird ein Partnerschaftsbonus eingeführt, mit dem sich die Bezugsdauer des Elterngeld Plus um weitere vier Monate für jeden Elternteil verlängert, wenn beide 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten. Auch Alleinerziehenden mit gemeinsamem Sorgerecht werden die Partnermonate zugebilligt. Elterngeld, Elterngeld Plus und der Partnerschaftsbonus lassen sich zudem kombinieren. Insgesamt erhöht sich die maximale Bezugsdauer damit auf 28 Monate.

Elternzeit wird flexibilisiert: Neben der bisherigen Möglichkeit einer beruflichen Auszeit bis zum dritten Geburtstag eines Kindes können Eltern nun auch zwischen dem dritten und achten Lebensjahr ihres Kindes eine Auszeit von bis zu 24 Monaten einlegen, die in drei statt wie bisher zwei Zeitabschnitte unterteilt werden kann.

Das Gesetz soll zum 01.01.2015 in Kraft treten. Die Kombination von Basiselterngeld, Elterngeld Plus und Partnerschaftsbonusmonaten wird für Eltern möglich, deren Kinder ab dem 01.07.2015 geboren werden. Neue Regelungen für Mehrlingsgeburten gelten bereits ab dem 01.01.2015.

Nähere Informationen:
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner,did=76746.html

(Quelle: www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw45_de_elterngeld_plus/337020, abgerufen am 10.11.2014)

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 31.12.2014)

- 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 (Personalreferent und Stellvertretender Dezernent)
- 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 2014

Unter der Leitung von Frau Dr. Petersmann haben sich die Mitglieder der Kommission und geladene Gäste aus verschiedenen Bereichen im Jahr 2014 zu einer Sitzung zusammengefunden.

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

Ein wichtiges Projekt gemeinsam mit der Gleichstellungskommission ist die Plakataktion. Die Abschlussveranstaltung wird ebenfalls zusammen geplant und ausgerichtet. Auch berichtet die Gleichstellungsbeauftragte der Kommission über die laufenden Projekte und berät über Gleichstellungsfragen mit dem Gremium.

Projekte

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universitätsmedizin zu verbessern, arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit der Gleichstellungskommission, Vertreterinnen und Vertretern der Personalvertretungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von Projekten zusammen.

Eine Kurzübersicht der derzeit geplanten oder bereits gestarteten Projekte finden sie auf den folgenden Seiten.

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

Die Gleichstellungskommission und die Gleichstellungsbeauftragte haben gemeinsam das Konzept zur Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“ entwickelt.

Ziel dieses Projektes ist es, Menschen aus unterschiedlichen Berufsgruppen an der Universitätsmedizin und mit verschiedensten Lebensentwürfen abzubilden und darzustellen, was „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“ für sie bedeutet.

Die Plakatkampagne wurde am 23. Juli 2014 durch Sozialministerin Birgit Hesse eröffnet.



Die Plakate werden wechselnd innerhalb der Universitätsmedizin aufgehängt. 2014 wurden insgesamt 11 Motive aufgehängt. Für 2015 sind weitere geplant.

Im Anschluss an die Plakataktion wird ein zusammenfassendes Heft erstellt, in dem Kurzinterviews der Beteiligten abgedruckt werden.

Plakataktion UMG ist Vielfalt 2014

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Kinder und Karriere zu vereinen.
Ich lebe für und von Veränderungen.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Eine Arbeitszeiteinstellung, die mir die Partizipation an wissenschaftlichen Projekten und Netzwerken ermöglicht.“

Dr. med. Maria Zach

Universitätsmedizin
DUISBURG
Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Die Möglichkeit als syrischer Akademiker meine
Kompetenz einbringen zu können.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Mehr Unterstützung für die berufliche
Entfaltung meiner Familie.“

Prof. Dr. med. Jassam Bakshou

Universitätsmedizin
DUISBURG
Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für uns bedeutet das:
„Zeit als Eltern und Paar trotz
unseres entgegengesetzten
Schichtdienstes zu haben.“



Für die Zukunft wünschen wir uns:
„Unterstützung und Verständnis bei der Dienstplangestaltung,
insbesondere auf kurzfristige Termine.“

Thor und Bergmin Schrade

Universitätsmedizin
DUISBURG
Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Die Möglichkeit zu haben an der Universitätsmedizin in
Teilzeit zu arbeiten.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Das so ein Modell keine Einstagsfliege ist und die Unimedizin
auch weiterhin die Unterstützung gibt, wenn Beschäftigte in
Führungspositionen sich für so ein Modell entscheiden.“

Dipl.-Ing. BSC Heike Krieger

Universitätsmedizin
DUISBURG
Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Verständnis und Entgegenkommen für mein Ehrenamt beim Förderverein Kinderhospiz-Leuchtturm e.V.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Einfache Entscheidungswege im Arbeitsalltag. Durch meine ehrenamtliche Tätigkeit erfahre ich hautnah, wie hilfreich ein gesundes Bauchgefühl ist.“

Klaus Twest

Universitätsmedizin
SALZBURG

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Immer noch in Lehre und Forschung an der Universitätsmedizin arbeiten zu können.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Den Wegfall der starren Altersgrenzen zum Renteneintritt an der Universität und weniger Formalismus in Verwaltung und Forschungsmanagement.“

Prof. Dr. Peter Michael

Universitätsmedizin
SALZBURG

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Nach schwerer Erkrankung die Arbeitszeit an meine aktuellen Bedürfnisse anpassen zu können.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Dass die Möglichkeit, die Arbeitszeit den jeweiligen Lebensbedürfnissen anzupassen, eine Selbstverständlichkeit wird.“

Cornelia Pfaller

Universitätsmedizin
SALZBURG

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Balance halten zwischen dem Anspruch als Lehrperson, dem Pflegealltag und der persönlichen Gesunderhaltung.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Eine partnerschaftliche und kooperative Beziehung mit unseren Auszubildenden sowie Engagement und Toleranz auf allen Ebenen.“

Ulrike Gier

Universitätsmedizin
SALZBURG

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Gegenseitige Wertschätzung durch Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen für die Leistungen in Beruf und Familie.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Ein neues Selbstverständnis, dass Wissenschaft und Familie nicht im Widerspruch zueinander stehen.“

Dr. med. Deborah Jannetz

Universitätsmedizin
DARTMOUTH

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das:
„Chancengleichheit als junge Mutter in meiner medizinischen Laufbahn.“



Für die Zukunft wünsche ich mir:
„Toleranz und Unterstützung bei der Organisation und Durchführung einer individuellen Aus- und Weiterbildung.“

Rebekka Oehler

Universitätsmedizin
DARTMOUTH

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

UMG ist VIELFALT

Gleichstellung geht uns alle an

Für mich bedeutet das: „Meine Führungsposition und zentrale Aufgaben engagiert ausfüllen zu dürfen. Dies ist möglich dank der Unterstützung durch meinen Partner und des Respekts und der Loyalität meines Chefs und des gesamten Teams meiner Einrichtung.“



Für die Zukunft wünsche ich mir: „Gelebte Wertschätzung und langfristige Perspektiven an der UMG für meinen Partner und mich und damit letztlich für unsere Familie.“

Dr. med. Silke Lohr

Universitätsmedizin
DARTMOUTH

Eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten
und der Gleichstellungskommission

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

Planbare und verlässliche Arbeitszeiten stellen eine wichtige Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Die Bundesärztekammer nennt in ihrer „Checkliste für das familienfreundliche Krankenhaus“ dazu zwei Kriterien, derer sich Krankenhäuser annehmen sollten:

1. Verlässliche Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienstpläne und Urlaubsplanungen.
2. Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle - bedarfsgerecht aus Mitarbeiter-, Mitarbeiterinnen und Klinik-sicht.

In wichtigen Teilbereichen kommt es für Ärztinnen und Ärzte der UMG zu überproportional großen Belastungen. Probleme sind z.B. umfangreiche Mehrarbeit sowie nicht ausreichend verlässliche und planbare Arbeitszeiten. Darunter leiden familiäre Verpflichtungen aber auch Forschungsinteressen sowie die Balance zwischen Berufs- und Privatleben der Betroffenen.

Aufgrund dessen wurde das Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ ins Leben gerufen. Ziel des Projektes war es, im Idealfall alternative Dienstplanmodelle zu entwickeln, die verlässliche und planbare Arbeitszeiten für die Ärztinnen und Ärzte ermöglichen. Für das Projekt konnten zwei chirurgische Fächer, die Neurochirurgie und die Unfall- und Wiederherstellungschirurgie, gewonnen werden.

Das Projekt startete mit zwei Auftaktveranstaltungen am 29.01.2014 und am 31.01.2014. Insgesamt fanden im Rahmen des Projektes im Jahr 2014 sieben Treffen statt. Zum Projekt wurde auf Vorschlag des Vorstandes zudem ein unabhängiger Gutachter hinzugezogen.

Die Abschlussveranstaltung ist für Januar 2015 geplant.

Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit (PFIFF)

Beratungs- und Informationsstelle der Gleichstellungsbeauftragten

Patientenversorgung und Wissenschaft finden rund um die Uhr statt. Gerade in diesem anspruchsvollen Tätigkeitsfeld entscheidet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium im Alltag und wird vor allem durch die Kultur eines Unternehmens getragen. Beschäftigte und Studierende, die neben Ihren Aufgaben im Beruf auch soziale Verantwortung für Kinder oder Angehörige übernehmen, sind oft mit einer Vielzahl an organisatorischen Problemen konfrontiert. Gemeinsames Merkmal vieler Problemfelder ist die fehlende Information und Vernetzung.

Diese Lücke wird durch das „Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit – PFIFF“ geschlossen.

Das Servicebüro wurde im Juli 2014 durch Sozialministerin Birgit Hesse offiziell eröffnet.



Im Bereich des Haupteingangs steht das PFIFF als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung, um unkompliziert Hilfe zu vermitteln und Informationen zu den verschiedensten Themenfeldern zugänglich zu machen. Darüber hinaus laden unzählige Broschüren der Universität sowie der Universitätsmedizin, nicht nur zu Themen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Stöbern ein.

Als Mitarbeiterin im PFIFF wurde im Juli 2014 Frau Steffi Preuß eingestellt. 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 unter anderem, welche Möglichkeiten ihnen die Universitätsmedizin und die Universität bieten, um ihren Alltag ein wenig zu erleichtern.

PFIFF- Vermittlungsangebote

- Familienwohnung der Universität
- Babysitterpool
- Welcome-Center der Universität
- Informationen des Bundesministeriums
- Plötzlicher Pflegefall in der Familie
- Ferienbetreuung (Freizeitangebote, Ferienlager)
- Schulen und Kitas in Greifswald und Umgebung
- Willkommenspaket (für Kinder von Studierenden)
- Hilfe bei der Wohnungssuche

Im PFIFF zu finden

- Wandzeitung: an der Außenseite des „PFIFF“ befindet sich eine Plakatwand, in welcher regelmäßig wechselnde Themen z.B. zu Kinderbetreuungsangeboten abgebildet werden
- Computer für die Beschäftigten der UMG
- im „PFIFF“ haben Sie die Möglichkeiten einen PC mit Intranetzugang zu nutzen
- Spielecke für Kinder
- Notfall-Wickeltasche
- Spielzeug-Rucksack zum Verleih

Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit – PFIFF

Das ElterngeldPlus kommt

Künftig wird es für Mütter und Väter einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Außerdem kann die Elternzeit flexibler gestaltet werden. Der Bundesrat hat am 28. November dem Gesetz zum ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit zugestimmt. Die Regelungen zum ElterngeldPlus, zum Partnerschaftsbonus sowie zur flexibleren Elternzeit gelten für Eltern, deren Kinder ab 1. Juli 2015 geboren werden. Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2015 in Kraft.

Länger Elterngeldbezug bei Teilzeitarbeit

Das Bundesfamilienministerium unterstützt Familien mit dem ElterngeldPlus, dem Partnerschaftsbonus sowie mit der flexibleren Gestaltung der Elternzeit dabei, den Anforderungen von Kindererziehung und Arbeitswelt gemeinsam gerecht zu werden. Mit der Neuregelung können Mutter und Vater länger Elterngeld beziehen, wenn sie nach der Geburt eines Kindes Teilzeit arbeiten. Künftig ist es für diese Eltern möglich, das ElterngeldPlus doppelt so lange zu erhalten. Ein Elterngeldmonat wird dann zu zwei ElterngeldPlus-Monaten. Damit können Eltern ihr Elterngeldbudget besser ausschöpfen. Teilen sich Vater und Mutter die Betreuung ihres Kindes und arbeiten parallel für vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, erhalten sie zudem den Partnerschaftsbonus in Form von jeweils vier zusätzlichen ElterngeldPlus-Monaten.

Alleinerziehende profitieren ebenfalls vom ElterngeldPlus

Alleinerziehende können das neue ElterngeldPlus im gleichen Maße nutzen. Auch auf Anregung des Bundesrates hin werden die Voraussetzungen der Alleinsorge beziehungsweise des alleinigen Aufenthaltsbestimmungsrechts gestrichen, damit Alleinerziehende von den Partnermonaten und dem Partnerschaftsbonus profitieren können.

Neuregelung ermöglicht flexiblere Elternzeit

Auch die Elternzeit wird deutlich flexibler. Wie bisher können Eltern bis zum 3. Geburtstag eines Kindes eine unbezahlte Auszeit vom Job nehmen. Künftig können 24 statt bisher 12 Monate zwischen dem 3. und dem 8. Geburtstag des Kindes genommen werden.

Die wichtigsten Regelungen zum ElterngeldPlus

- Das ElterngeldPlus ersetzt das wegfallende Einkommen abhängig vom Voreinkommen zu 65 bis 100 Prozent – wie das bestehende Elterngeld auch
- Monatlich beträgt das ElterngeldPlus maximal die Hälfte des Elterngeldes, das den Eltern ohne Teilzeiteinkommen nach der Geburt zustünde
- Das ElterngeldPlus wird für den doppelten Zeitraum gezahlt. Das bedeutet konkret, dass ein Elterngeldmonat dann zwei ElterngeldPlus-Monaten entspricht
- Auch über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus gibt es für Mütter und Väter das ElterngeldPlus

(Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Weitere Informationen im Internet unter:

www.Familien-Wegweiser.de oder hier im

„PFIFF“





Notfall- und Randzeitenbetreuung in der Familienwohnung

- kostenlose Betreuung in Ausnahmesituationen durch ausgebildete Erzieherinnen und Erzieher
- zur flexiblen Betreuung z.B. bei Tagungen, beim Ausfall der Kinderbetreuung, außerhalb der Öffnungszeiten der Kita oder an Wochenenden
- in einer kindgerechten Wohnung mit Außenbereich
- im Internationalen Begegnungszentrum (IBZ)
- für Kinder im Alter von 3 Monaten bis zu 12 Jahren
- für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Gästen der Universität

Kontakt

Familienservice der Universität Greifswald
Johanna Ehlers
uni-greifswald.de/familienfreundlich
familienservice@uni-greifswald.de



Welcome Centre Greifswald

www.welcome-centre-greifswald.de

Central information point for internationally mobile researchers

We offer support and advice to international researchers, their families and their local hosts.

We can assist directly or refer to a competent contact person.

Our aim is to help you feel at home, therefore we also organize a varied programme of events, sightseeing tours and excursions for internationally mobile researchers and their families.



Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald
International Office
Welcome Centre
Ms Imme Burkart-Jürgens

The Welcome Centre Greifswald is part of the pan-European web-based information network for researchers and researcher advisers.

Euraxess Jobs publishes job offers for researchers at all career stages and allows researchers to post their CV free of charge.

Domstraße 8
17489 Greifswald
Tel.: +49 3834 86-1175
welcome@uni-greifswald.de

Office hours: Monday to Friday 9.00 to 12.00



Ferienfreizeit an der Universität Greifswald Herbst 2014



20.10.-24.10.2014, täglich von 07.30 bis 16.00Uhr

Für schulpflichtige Kinder (5-10 Jahre) von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität und der Universitätsmedizin.

Treffpunkt ist die Familienwohnung der Universität in der Bahnhofstr. 2/3.

Kontakt

**Familienservice der Universität Greifswald
Johanna Ehlers
www.uni-greifswald.de/ferienfreizeit
familienservice@uni-greifswald.de**

IDEENWETTBEWERB 2014

**Gemeinsam
etwas bewegen!**

**MEINE IDEE
ZAHLT SICH AUS**



Wie kann ich teilnehmen?



Sie können über das Intranet problemlos das Formular für den Ideenwettbewerb ausfüllen und abschicken.

Dieses Formular wird direkt an das Qualitätsmanagement weitergeleitet und die Prüfung des Vorschlags beginnt.

Außerdem können Sie über das PFIFF-Büro einen Vordruck zum Ideenwettbewerb erhalten und im dortigen Briefkasten einwerfen.

Gibt es Voraussetzungen?



Ideen müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- ✓ die Idee muss realisierbar und mit vertretbarem Aufwand finanzierbar sein,
- ✓ die Idee muss einen bestehenden Zustand verbessern,
- ✓ die Idee muss eine Steigerung der Attraktivität, der Leistungserbringung oder eine Reduzierung von Kosten bewirken,
- ✓ die Idee muss für die vorgesehene Anwendung neu sein,
- ✓ die Idee muss einen Lösungsvorschlag enthalten,
- ✓ die Idee darf nicht bereits geplant oder in Vorbereitung sein.

Wie erfolgt die Prämierung?



Für die Prämierung werden nur Ideen berücksichtigt, die ein- bzw. durchgeführt werden.

Immer am Ende eines Kalenderjahres werden 3 Ideen vom QM an den Vorstand gemeldet, die die Platzierung bestimmen. Ist die Idee noch im Prüfverfahren werden Sie im nächsten Kalenderjahr berücksichtigt.

Die Prämienausschüttung ist wie folgt gestaffelt:

1. Platz: 3.000 Euro
2. Platz: 2.000 Euro
3. Platz: 1.000 Euro



Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit – PFIFF



Beratungs- und Informationsstelle der Gleichstellungsbeauftragten

Patientenversorgung und Wissenschaft finden rund um die Uhr statt. Gerade in diesem anspruchsvollen Tätigkeitsfeld entscheidet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium im Alltag und wird vor allem durch die Kultur eines Unternehmens getragen. Beschäftigte und Studierende, die neben Ihren Aufgaben im Beruf auch soziale Verantwortung für Kinder oder Angehörige übernehmen, sind oft mit einer Vielzahl an organisatorischen Problemen konfrontiert.

Eine Analyse der Gleichstellungssituation an der UMG hat eine Reihe von wichtigen Aufgabenfeldern aufgezeigt. Diese reichen von der Organisation der Kinderbetreuung in Randzeiten oder Notfällen über Hilfe beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit bis hin zum Wunsch, Informationen zu möglichen Arbeitszeitmodellen zu erhalten. Gemeinsames Merkmal vieler Problemfelder ist die fehlende Information und Vernetzung.

Diese Lücke wird durch das „Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit – PFIFF“ geschlossen.

Im Bereich des Haupteingangs steht PFIFF als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung, um unkompliziert Hilfe zu vermitteln und Informationen zu den verschiedensten Themenfeldern zugänglich zu machen. Unzählige Broschüren, nicht nur zu Themen der Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, laden zum Stöbern ein.

PFIFF zeigt Ihnen, welche Möglichkeiten die Universitätsmedizin und die Universität bieten, um Ihren Alltag ein wenig zu erleichtern.

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin



MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ)

Gemeinsam mit den Interessenvertretungen der UMG wurde im Berichtsjahr am Konzept für das MIZ weiter gearbeitet. Eine Probephase der gemeinsamen Beratungsstelle wird voraussichtlich im ersten Halbjahr 2015 starten.

Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Ein Ziel für das Jahr 2014 war die Verankerung der Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in die Strategie 2020. Die ersten Entwürfe dieser Strategie lassen erkennen, dass entsprechende Aspekte berücksichtigt wurden. Abschließend lässt sich dies erst nach der offiziellen Veröffentlichung der Strategie 2020 beurteilen.

Im Berichtsjahr ist für viele Beschäftigte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht leichter geworden. Entscheidende Maßnahmen, wie ein einrichtungsübergreifendes Personalkonzept, gezielte Schulung des Führungspersonals zu Gleichstellungsaspekten in der Personalführung, Kontaktpflege in inaktiven Zeiten oder Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Verantwortung für ihre Enkelkinder übernehmen möchten, müssen noch ergriffen werden.

Gleichstellung entscheidet sich im Alltag. Manchmal gelingen gute Entscheidungen, manchmal verbleibt noch die berühmte „Luft nach oben“. An dieser exponierten Stelle möchte ich zwei Fälle schildern, die vermutlich am besten verdeutlichen, wie viel Arbeit wir noch vor uns haben für eine gesunde Gleichstellungskultur: Die Geburt eines Kindes stellt für jede Familie ein großes Ereignis dar. Geltende Tarifverträge würdigen das, indem sie dem Ehepartner einen Tag Sonderurlaub zusprechen. Es wurden überraschender Weise gleich zwei Anträge in der jüngsten Vergangenheit abgelehnt, bei denen die nicht verheirateten Väter einen Tag Sonderurlaub für dieses besondere Ereignis beantragt haben. Es findet sich meiner Meinung nach in den Tarifverträgen ein Ermessensspielraum, um nicht verheiratete Väter gleichzustellen. Dies ist an der UMG nach unzähligen Gesprächen nach wie vor nicht möglich.

Dieses Beispiel zeigt, wie wenig wir Gleichstellung im Alltag zuweilen leben und welchen Aufgaben wir uns im kommenden Jahr widmen sollten. Für die Betroffenen sind die Konsequenzen überschaubar, aber sie fühlen sich, in meinen Augen zu Recht, ungleich behandelt. Wie werden sie sich entscheiden, wenn ein anderer Arbeitgeber ein besseres Angebot macht? Wie werden sie über die UMG berichten, wenn sie unser Haus einmal verlassen? Nicht alle Anfragen, die die Gleichstellungsbeauftragte erreichen, haben solch überschaubare Konsequenzen. Oft geht es um viel mehr und um viel existenziellere Fragen, die zu häufig ungelöst blieben.

Ausblick 2015

Um den vorgenannten Punkten Rechnung zu tragen, plant die Gleichstellungsbeauftragte im Jahr 2015 folgende Veranstaltungen und Schwerpunkte:

- Im Januar 2015 ist die Abschlussveranstaltung des EFQM Projektes „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ geplant.
- Im Februar 2015 wird die Gleichstellungsbeauftragte der UMG ein Arbeitstreffen der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten Kommission Klinika ausrichten. Themen werden das an der UMG durchgeführte EFQM Projekt „Verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte“ sowie das Integrationsmodell der Hochschulen sein.
- Abschlussveranstaltung der Plakataktion „UMG ist Vielfalt“ ist für den Sommer 2015 geplant.
- Veranstaltungen zum Thema Teilzeitarbeit.
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Forschung: Erstellung eines Projektkonzeptes, um jungen Ärztinnen und Ärzten verlässliche Zeiten für Forschung und Familie neben der Tätigkeit im Rahmen der Patientenversorgung zu bieten.
- Generationenvielfalt: Umsetzung von Vorschlägen aus dem Konzeptpapier der Arbeitsgruppe.
- Etablierung eines Lehrangebotes zum Thema Gender Medizin.
- Erfassung von Art und Anzahl der Gremiensitzungen außerhalb der Kernarbeitszeiten.

Danksagung

Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist es u.a., die Umsetzung des GIG M-V zu fördern und zu begleiten. Insbesondere für den Vorstand aber natürlich auch für viele andere Führungspersonen der UMG bedeutet das, mit der Gleichstellungsbeauftragten in den Dialog zu treten. Ich möchte mich dafür bedanken, dass dieser Dialog auch in diesem Jahr offen und konstruktiv geführt wurde.

Gleichstellungsarbeit gelingt auf gar keinen Fall alleine. Im Gegenteil: sie ist erfolgreicher, je mehr Menschen mitwirken. Daher möchte ich mich herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen aller Interessenvertretungen der UMG für die gute Zusammenarbeit bedanken. Ebenso bin ich dankbar, dass Frau Kyris das Gleichstellungsbüro auf so hervorragende Weise führt und Frau Preuß das PFIFF in so kurzer Zeit zu einer festen Größe entwickelt hat. Danken möchte ich auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des EFQM-Projektes rund um verlässliche Arbeitszeiten. Hier möchte ich besonders auch Herrn Gibb hervorheben, der das Projekt unermüdlich unterstützt hat.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Gleichstellungsbeauftragte