

Gleichstellungsbeauftragte
Universitätsmedizin Greifswald
Jahresbericht 2016



Inhalt:

Vorwort	3
Gesetzliche Grundlagen	4
Gleichstellungsbeauftragte	5
Büro der Gleichstellungsbeauftragten	5
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten	5
Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten	5
Gleichstellungsbudget	5
Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten	6
Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin	6
Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten	9
Veröffentlichungen	10
Servicebüro PFIFF	14
Veranstaltungen des PFIFF	15
Mini UMG	15
Elterncafé an der UMG	15
Ein Weg gespart...	16
Weihnachtsfeier für die Kinder der Mitarbeitenden und die kleinen Patienten der UMG	16
Projekte	17
Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte	18
Danksagung	19

Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

das Jahr 2016 war für die Universitätsmedizin geprägt von wirtschaftlichen Schwierigkeiten. Es wurden Konsolidierungsprojekte auf den Weg gebracht, um die gemeinsamen Anstrengungen zu fokussieren. Die Mitarbeitenden waren und sind aufgefordert sich zu beteiligen, z.B. über das Einbringen von Verbesserungsvorschlägen unter zukunft.umg@uni-greifswald.de. Schwierige Zeiten können genutzt werden, um wichtige und notwendige Veränderungen umzusetzen und können damit zu Chancen sowohl für die Universitätsmedizin als Ganzes als auch für jede und jeden einzelnen werden.

Doch schwierige Zeiten bergen auch Risiken. So ist es erforderlich, Einsparungen, insbesondere beim Personal, mit Augenmaß durchzuführen. Für die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht die Gefahr, dass Personalressourcen, z.B. für Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen, nicht zur Verfügung gestellt werden. Damit erhöht sich jedoch der Druck auf die Mütter und Väter, die diese Zeiten in Anspruch nehmen möchten. Die dahinter liegenden Mechanismen sind vielfältig und häufig nur schwer greifbar, gleichwohl findet hier in unserem Alltag immer wieder Benachteiligung, sowohl von Frauen als auch von Männern, statt. Dieser Benachteiligung müssen wir gemeinsam entgegentreten, sowohl auf Führungsebene als auch bei den Mitarbeitenden. Jeder von uns kann im Alltag einen Beitrag leisten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte sehen Sie nicht weg, wenn Ungleichbehandlung jemand anderem wiederfährt. Werden Sie zum Fürsprecher im Team. Oft reicht eine kurze Bemerkung, eine kleine Aufmunterung und manchmal auch ein wenig Mut.

Wir neigen dazu andere Lebensentwürfe mit unseren eigenen zu vergleichen und zu bewerten. Gleichzeitig wünschen wir uns, als Individuen wahrgenommen zu werden und handeln zu dürfen. Dies wird heute in kaum einem anderen Themenfeld so deutlich wie der Gleichstellung. Jeder spürt, wie wichtig die Aufgabe „Familie“ ist und hat eine Meinung, wie eine gute Umsetzung aussieht. Die Toleranz gegenüber anderen Auffassungen von Familie könnte jedoch oft größer sein und zeigt sich in Gesprächen unter Kolleginnen und Kollegen über Dritte: z.B. wie lange darf eine Mutter stillen, wenn man sie doch in Diensten braucht? Oder wie viel Elternzeit darf ein Mann nehmen, wenn doch gerade ein Personalengpass herrscht?

Wir brauchen mehr Väter, die familiäre Verantwortung übernehmen, mehr Mütter, die Stillen, mehr Führungskräfte, die aus eigener Anschauung wissen, was es bedeutet, täglich einen Spagat zwischen Familie und Beruf zu machen. Dazu ist es wichtig, dass wir diese Menschen unterstützen. Diese Unterstützung kann so einfach sein wie Wertschätzung im Alltag.

Die Gewichtigkeit der Verantwortung von jedem von uns darf aber nicht den Blick verstellen für die Verantwortung der Unternehmensführung: Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht Unterstützung in Form von ausreichenden Personalressourcen sowie einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, die von der Leitung vorgelebt werden sollte.



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. Das Gleichstellungsgesetz M-V ist durch das Gleichstellungsreformgesetz vom 11. Juli 2016 in vielen Punkten reformiert worden.

So ist z.B. der Begriff der *Strukturellen Benachteiligung* eingeführt worden. Dazu heißt es in den Begriffsbestimmungen des GIG M-V §3:

„Strukturelle Benachteiligung ist das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des einen Geschlechts in den Eingangsstufen deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.“

Auch wird die Pflege von Angehörigen als wichtige Aufgabe von Familien nun hervorgehoben und mit in den Vereinbarkeitsbegriff aufgenommen. Zudem wird definiert, dass Familienaufgaben die Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren bedeutet. Damit unterstützt die Gesetzesnovellierung Familien auch bei den wichtigen Erziehungsaufgaben jenseits des zwölften Lebensjahres.

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 zeigt Beschäftigten im PFIFF-Servicebüro unter anderem, welche Möglichkeiten ihnen die Universitätsmedizin und die Universität bieten, um ihren Alltag ein wenig zu erleichtern. Des Weiteren ist sie wesentlich beteiligt bei der Planung und Durchführung 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 über ein Projekt bis September 2017 verlängert.

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

Die Stellen von Frau Preuß und Frau Kyris wurden in Höhe von 4500,00 € anteilig durch Gleichstellungsmittel des DFG geförderten SFB Tansregio 34 (Prof. Dr. med. Babara Bröker) mitfinanziert.

Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Jahr 2015 auf 8.000 € festgesetzt und sogleich im Rahmen eines im Jahr 2016 erstmals durchgeführten Wirtschaftsplangespraches auf 5.000 € gekürzt. Es wird zur Finanzierung von Veranstaltungen und Projekten verwendet. Als Kompensation der gekürzten Mittel wurde durch den Vorstand der UMG zugesagt, die Möglichkeit der Spendenannahme zu prüfen. Dies ist im Laufe des Berichtsjahres nicht erfolgt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat darüber hinaus 10.000 € Drittmittel für ihre Arbeit eingeworben.

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

Für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist die Universitätsmedizin verantwortlich. Dabei steht der Gleichstellungsbeauftragten u.a. ein Beanstandungsrecht zu. Im Jahr 2013 wurde durch das Gleichstellungsbüro erstmals erfasst, inwieweit es an der Universitätsmedizin Greifswald gelungen ist, die Vorgaben dieses Gesetzes umzusetzen (Abbildung 1). Diese Darstellung wird im vorliegenden Bericht für das neue Gesetz durchgeführt (Abbildung 2). Festzuhalten bleibt, dass es bis zum Inkrafttreten der Gesetzesnovellierung nicht gelungen ist, alle Aspekte des alten Gleichstellungsgesetzes umzusetzen.

Legende:

- 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
- 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

Das Gleichstellungsgesetz vom 11. Juli 2016 (<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/>) stellt umfassende Anforderungen auf und ist um wichtige Aspekte erweitert worden. So wurden z.B. die Telearbeit gestärkt, die Pflege von Angehörigen aufgenommen und das Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten ausgebaut. Anders als in den Vorjahren ist die Bewertung nach dem Ampelprinzip in der rechten Spalten um die wichtigsten Gründe für die Bewertung durch die Gleichstellungsbeauftragte ergänzt (Abbildung 3). Wichtig ist, dass erst im laufenden Berichtsjahr das Gesetz in Kraft getreten ist und einige Punkte mehr Zeit in der Umsetzung erfordern.

Die größte Herausforderung in der Umsetzung des alten wie neuen Gleichstellungsgesetzes stellt für die UMG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar, vor dem Hintergrund, dass Krankenversorgung rund um die Uhr stattfindet und Dienste ein wichtiger Bestandteil der Berufstätigkeit für die Pflege sowie die Ärzteschaft darstellen. Hier fehlen vor allem moderne Dienstmodelle und personelle Ressourcen.

GIG Abschnitt 1

Gründe für Bewertung des Umsetzungsgrades

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Ziele des Gesetzes		
§ 2	Geltungsbereich		
§ 3	Begriffsbestimmungen		
§ 4	Allgemeine Pflichten		keine einheitliche Berücksichtigung Gender-gerechter Sprache im Schriftverkehr der UMG

GIG Abschnitt 2

Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit

§ 5	Zielvereinbarungen		aktuell unklar, welche ZV hier Gültigkeit besitzen (Land, Hochschule, UMG)
§ 6	Begleitmaßnahmen		aktuell unklar, welche Begleitmaßnahmen greifen; Verantwortung Ministerium
§ 7	Ausschreibungen		Ausschreibungsverzicht nicht geregelt, keine regelhafte Ausschreibung in Teilzeit
§ 8	Vorstellungsgespräche		strukturelle Benachteiligung wird nicht erfasst, Auswahlkommissionen sind nicht regelhaft Geschlechterparitätisch besetzt
§ 9	Auswahlentscheidungen		strukturelle Benachteiligung wird nicht erfasst
§ 10	Fortbildungen		Angebote fehlen, insbesondere für Personen mit Führungsaufgaben
§ 11	Arbeitszeit	!	Arbeitszeit ist ein Kernthema für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für das Pflegepersonal aber auch die Ärzteschaft. Es fehlen moderne Modelle für die rund um die Uhr stattfindende Krankenversorgung (Dienste) und finanzielle Ressourcen müssen bereitgestellt werden. Die Vereinbarkeitskultur muss weiter entwickelt werden.
§ 12	Teilzeitarbeit		freiwerdende Ressourcen werden nur unzureichend zur Entlastung genutzt
§ 13	Telearbeit		in Einzelfällen realisiert, einheitliches Konzept ausstehend
§ 14	Arbeitsplatzwechsel		mögliche Arbeitsplätze sind nur in sehr geringem Umfang verfügbar; im Rahmen der Konsolidierung ist diese Zahl noch gesunken, während der Bedarf wächst
§ 15	Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen		Systematische Auswertung erfolgt und in UMGlive veröffentlicht, keine Umsetzung der vom Vorstand empfohlenen Maßnahmen sichtbar
§ 16	Beurlaubung		systematische Umsetzung steht aus
§ 17	Gremien		der überwiegende Teil der Gremien und Kommissionen ist nicht annähernd paritätisch besetzt

GIG Abschnitt 3

Gleichstellungsbeauftragte

§ 18	Aufgaben		Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nur bei ausgewählten personellen Maßnahmen, eine frühzeitige Einbindung gibt es in Einzelfällen
§ 19	Rechtsstellung		
§ 20	Beanstandungsrecht		
§ 21	Wahl		eine neue Stellvertreterin konnte bisher nicht gefunden werden

GIG Abschnitt 4

Schlussvorschriften

§ 22	Berichtspflicht		(gemeint ist: Landesregierung berichtet dem Landtag)
§ 23	Rechte der Menschen mit Behinderungen		
§ 24	Übergangsvorschriften		

Abbildung 3: Stand des Umsetzungsgrades des novellierten GIG an der UMG mit Stand 31.12.2016. Die mit einem „!“ gekennzeichnete Zelle markiert den Paragraphen des Gesetzes mit dem größten aktuellen Handlungsbedarf in der UMG.

Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

- Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch 2016 eine Vielzahl von **Mitarbeitenden 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 erneut die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere im Bereich der **Pflege**. Hier ist zu bemerken, dass die Personalknappheit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beeinträchtigt. Es besteht **akuter Handlungsbedarf**.
- 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 **19 Berufungsverfahren** beteiligt. In 8 Verfahren konnte im Jahr 2016 eine Stellungnahme abgegeben werden. Unter den Berufenen waren im Berichtsjahr zwei Frauen. Bei beiden handelt es sich um W3-Professuren.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist seit März 2015, gemeinsam mit Frau Ass. jur. Annette Meier (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Rostock) Sprecherin der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M-V (LaKoF)**. In dieser Funktion waren beide Sprecherinnen Mitglied im erweiterten Vorstand der **Bundeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen (BuKoF)**. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin hat im Berichtsjahr an zwei Sitzungen der BuKoF teilgenommen. Als Sprecherin der LaKoF war die Gleichstellungsbeauftragte der UMG an der Novellierung des Gleichstellungsgesetzes durch die Teilnahme an verschiedenen Gremien beteiligt.
- 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 hat regelmäßig an den Sitzungen der **Fakultätsleitung, des Fakultätsrates, des Ausschusses für klinische Angelegenheiten (AKA)** und der **Strukturkommission** teilgenommen. Diese Sitzungen finden zum Großteil außerhalb der regulären Arbeitszeit statt und **behindern damit die Teilnahme** von Menschen mit Sorgeverantwortung.
- Es bestand auch im Jahr 2016 eine **gute Zusammenarbeit mit der Personalabteilung**. Bei dieser Zusammenarbeit geht es sowohl darum, den Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes M-V 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 betont die Bedeutung, die auch der Gesetzgeber dem Thema Gleichstellung an den Universitätsmedizinen beigemessen hat.

Veröffentlichungen

2016 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Co-Autoren folgende Artikel in der UMGlive veröffentlicht:

22

MittendrIn – Stillraum – Neujahrsempfang

Stillen und Berufstätigkeit – kein Widerspruch



Neuer Stillraum in der Universitätsmedizin

Oftmals ist es Müttern wichtig, nach der Geburt schnell wieder in den Berufsalltag zurückzukehren. Sie wollen dabei aber auf das Stillen nicht verzichten müssen. Damit sowohl Mutter als auch Kind in den Genuss dieser wertvollen Zeit kommen können, hat der Gesetzgeber entsprechende Regelungen u.a. im Mutterschutzgesetz getroffen. Wie sich für Mütter das Stillen mit der Berufstätigkeit praktisch vereinbaren lässt, hängt vom Alter des Kindes, der Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnung, von der Kinderbetreuung und von der Gestaltung des Arbeitsplatzes bzw. der Art der Arbeit ab und sollte individuell geklärt werden¹.

Nur in wenigen Bereichen an der Universitätsmedizin ist es möglich, sich ungestört für einige Zeit zurückzuziehen. Um Müttern die Entscheidung zu erleichtern, ob sie frühzeitig wieder in den Job zurückkehren, wurde an der Universitätsmedizin ein Stillraum für Mitarbeiterinnen und Studierende

eingerrichtet. Der Stillraum ist gemütlich gestaltet und mit einem Stillstuhl sowie einer Wickelkommode ausgestattet. Finanziert wurde die Einrichtung des Stillraumes aus Gleichstellungsmitteln des von der DFG geförderten SFB-TRR 34. Der Stillraum befindet sich im Flur 2, Raum E 0.24. Eine entsprechende Schlüsselkarte ist an der Information erhältlich. Bei Fragen rund um den Stillraum steht Ihnen das Servicebüro PFIFF unter der internen **Telefonnummer 5539** sowie unter pfiff@uni-greifswald.de gerne zur Verfügung.

Das PFIFF-Team
Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann,
Gleichstellungsbeauftragte

Quellen: (1) Iris Wagnsonner, Stillen und Berufstätigkeit, In: Laktation&Stillen 4|2014, S. 8; (2) Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

Stillzeiten sind im Mutterschutzgesetz² geregelt (§ 7, Abs. 1, 2, 3): „Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich ein Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünf- und vierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden.“

Land in Sicht

Der Maler und Grafiker Adolf Müller stellt seine Arbeiten im Greifswalder Hospiz von Ende August bis zum Jahresanfang 2017 aus. Die Präsentation ist öffentlich und Besucher sind immer stets willkommen.



Müller wurde 1940 im polnischen Lodz geboren und wuchs später in Sachsen-Anhalt auf. An der Ernst-Moritz-Arndt-Universität studierte er Kunstszene und Polytechnik. Während des Studiums erhielt er eine hervorragende zeichnerische Ausbildung, was sich nicht zuletzt in seinen heutigen Bildern widerspiegelt. Die besondere Liebe des Künstlers zur mecklenburgischen Heimat zeigt sich in vielen Grafiken, Cartoons, Aquarellen und Ölbildern. Kräftige Farben und ein sicherer Pinselstrich sind das Markenzeichen seiner Ölbilder.

Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes auf den Weg gebracht

Das Bundeskabinett hat am 4. Mai den von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig vorgelegten Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts beschlossen.

In der Begründung zum Gesetzentwurf heißt es wie folgt: "Seit Inkrafttreten des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) im Jahr 1952 haben sich die Arbeitswelt und die Erwerbstätigkeit von Frauen in erheblichem Umfang gewandelt. Das betrifft sowohl die Berufsfelder als auch die Vorstellungen junger Frauen über ihre Aufgaben in Beruf und Familie. Sie üben selbstverständlich Berufe aus, die ihnen damals nicht zugänglich waren. Für sie gehören Berufstätigkeit und Familienaufgaben zusammen und sie wünschen sich, Beruf und Familie mit ihren Partnern gleichberechtigt und gleichermaßen in Einklang zu bringen. Diese gleichberechtigte Partnerschaft ist inzwischen sowohl

für Frauen als auch für Männer ein erklärtes Ziel. Für die Zeit der Schwangerschaft, der Geburt und des Stillens benötigen Frauen dabei einen besonderen Schutz."



Ziel der Reform des Mutterschutzgesetzes ist es

- eine verantwortungsvolle Interessenabwägung zwischen der Gesundheit der schwangeren Frau, der jungen Mutter und der stillenden Frau sowie ihres Kindes einerseits und der selbstbestimmten Teilhabe an der Erwerbstätigkeit der Frau und Mutter andererseits zu gewährleisten,
- ein (bundes-) einheitliches Schutzniveau für alle Frauen
- in Beschäftigung sicherzustellen,
- die Regelungen für alle klarer und verständlicher zu verfassen,
- die Umsetzbarkeit des Mutterschutzes zu verbessern und
- ein zeitgemäßen und verantwortungsvollen Mutterschutz zu gewährleisten.

Zudem soll der Diskriminierung von schwangeren und stillenden Frauen entgegengewirkt werden.

Durch die Neuregelungen sollen künftig mehr Frauen vom gesetzlichen Mutterschutz profitieren, Z.B. ist geplant Schülerinnen und Studenten in den Anwendungsbereich des MuSchG einzubeziehen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.

Neben Schülerinnen und Studentinnen sollen dann auch weitere arbeitnehmerähnliche Personen, Frauen mit Behinderung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung, Praktikantinnen und Frauen in betrieblicher Berufsbildung in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes fallen. Zudem wird klargestellt, dass die mutterschutzrechtlichen Regelungen beispielsweise auch für Teilnehmerinnen des Bundesfreiwilligendienstes oder für Entwicklungshelferinnen gelten.

Das Gesetz soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden. Es ist geplant, dass das Gesetz am 1. Januar 2017 in Kraft tritt.

Weitere Information finden Sie unter:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/familie;did=225260.html>

Das PFIFF Team

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann,

Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellung



Die Familienarbeitszeit

Bundefamilienministerin, Manuela Schwesig hat am 18.07.2016 ihr Konzept für die Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt.

In der Phase der Familienarbeitszeit sollen Eltern jüngerer Kinder darin unterstützt werden, die Zeit untereinander so aufzuteilen, dass beide Eltern gleich viel Zuwendungszeit für das Kind haben, ihre Chancen im Beruf ergreifen und ihre Existenzen auf Dauer sichern können - wie sie es sich wünschen. 60 Prozent der Eltern mit jüngstem Kind zwischen einem und drei Jahren wünschen sich, dass beide Partner in gleichem Umfang arbeiten und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern. Doch nur einer Minderheit von Eltern gelingt es, dies zu verwirklichen.

Politische Rahmenbedingungen schaffen

Von der Politik wird erwartet, dass sie hierfür die notwendigen Rahmenbedingungen schafft. Zu einem großen Anteil sind es finanzielle Gründe, die Paare davon abhalten, sich die Aufgaben in Familie und Beruf gleichmäßig aufzuteilen, obwohl dies viele Vorteile hätte - nicht zuletzt für die wirtschaftliche Sicherheit der Familien. Um Eltern dabei zu unterstützen, sich gemeinsam Zeit für Kinder und den Beruf zu nehmen, soll es ein Familiengeld geben: bis zu zwei Jahre lang und phasenweise nach Bedarf bis das Kind acht Jahre alt ist. Das Familiengeld soll für alle Eltern gleich hoch sein und dadurch insbesondere auch die vielen Familien mit kleineren Einkommen erreichen.

Für Mütter ist die Existenzsicherung besonders wichtig. Aktuelle Daten zeigen, dass nur 28 Prozent der Mütter mit Kindern zwischen einem und vier Jahren netto so viel verdienen, dass sie oberhalb des Grundsicherungsniveaus liegen - gegenüber 83 Prozent der Väter mit Kindern im selben Alter.

Die Familienarbeitszeit im Überblick

Eltern jüngerer Kinder, die beide ihre Arbeitszeit auf 80 bis 90 Prozent reduzieren - das ist ein Korridor zwischen 28 und 36 Wochenstunden - sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten - je 150 Euro für die Mutter und für den Vater. Das Familiengeld soll insgesamt 24 Monate bezogen werden können - für alle Kinder, die ab einem bestimmten Tag geboren sind und in einem Zeitraum bis zu deren achtem Lebensjahr. Auch Alleinerziehende oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld erhalten. Alleinerziehende bekämen die vollen 300 Euro, getrennt Erziehende jeweils 150 Euro.

Vor allem Frauen übernehmen Großteil der Familienarbeit

Nach der Familiengründung stecken Mütter wie Väter bei ihren Wünschen zurück: Väter arbeiten oft überlange Vollzeit und haben vorrangig am Wochenende Zeit für ihre Kinder - obwohl sie sie gerne intensiver im Alltag begleiten würden. Und Mütter sind meist diejenigen, die hauptsächlich Kind und Haushalt zuständig sind und sich mit ihren Teilzeitstellen arrangieren, obwohl ihnen auch der Beruf wichtig ist. Wunschgemäß kann die Familienarbeit erst dann besser auf den Schultern beider Eltern verteilt werden, wenn Mütter und Väter sich die Zeit für den Beruf gleichmäßiger aufteilen. Gegenwärtig ist noch nicht bekannt, zu welchem Zeitpunkt die Familienarbeitszeit umgesetzt wird und in Kraft tritt.

Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.bmfsfj.de/mag/root-juli-19-2016.html>

Quelle: (1) www.bmfsfj.de

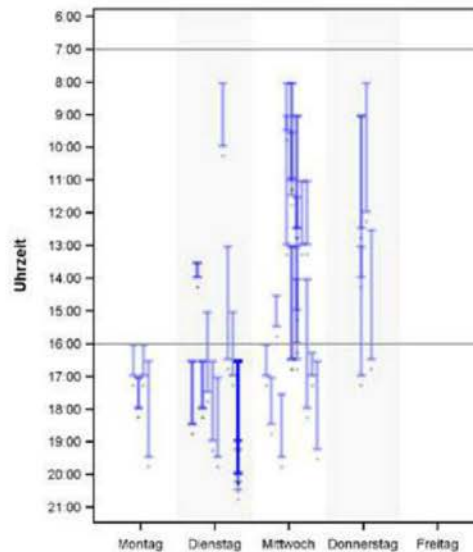
Ihr PFIFF-Team
Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
Gleichstellungsbeauftragte

Umsichtiger Umgang mit Sitzungen fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Planbare und verlässliche Arbeitszeiten stellen eine wichtige Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Verschiedene Checklisten für ein familienfreundliches Krankenhaus, wie z.B. die der Bundesärztekammer [1] oder des deutschen Ärztinnenbundes e.V. [2] betonen dabei den Stellenwert von verlässlichen Arbeitszeiten. Vor diesem Hintergrund wurde von Ärztinnen und Ärzten der UMG angeregt, einen Überblick über die zahlreichen Sitzungszeiten herzustellen. Dies ist sowohl für die einzelnen Kliniken und Institute als auch für übergeordnete Sitzungen der letzten beiden Kalenderjahre erfolgt. Herauskristallisiert hat sich dabei, dass vor allem übergeordnete Sitzungen außerhalb der Kernarbeitszeit stattfinden (Abbildung 1). Dazu gehören z.B. die Fakultätsratsitzung, der Ausschuss für Klinische Angelegenheiten, einige Berufungskommissionen, sowie zahlreiche weitere regelmäßige Termine.

Der Gesetzgeber bemüht sich seit langem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fest zu verankern und hat dazu zahlreiche Gesetze angepasst bzw. erlassen. Im Juli 2016 wurde das Gleichstellungsgesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern reformiert. Im § 15 heißt es dort: „Die zeitliche Festlegung von Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen soll nach Möglichkeit so erfolgen, dass Familien- und Pflegeaufgaben der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Besprechungen sollen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden. Alle Beschäftigten sollen möglichst frühzeitig über ihre Teilnahme an Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen informiert werden.“ [3]

Das neue Gesetz betont, dass besonders auf Mitarbeitende mit Verantwortung für minderjährige Kinder bzw. für zu pflegende Angehörige Rücksicht genommen werden sollte. In einem universitären Krankenhausbetrieb erscheint es schwierig, alle Sitzungen ausnahmslos in die Kernarbeitszeit zu legen. Trotzdem sollte jeder Sitzungsverantwortliche bei jedem Termin prüfen, ob die Vorgaben des Gesetzgebers erreicht werden können. Manche Sitzungszeiten sind vielleicht nur der Gewohnheit geschuldet und könnten leicht in die Kernarbeitszeit verlegt werden. Bei einer Sitzungseinladung sollte grundsätzlich der Beginn und – ganz wichtig – auch das Ende der Sitzung definiert sein. Selbst wenn es in Ausnahmefällen zu Sitzungen außerhalb der Kernarbeitszeit kommt hilft es den Betroffenen mit Sorgeverantwortung das genaue Ende der Sitzung zu kennen, um Vorkehrungen treffen



Übergeordnete Sitzungen der UMG. Je dicker der Balken, desto mehr Sitzungen finden in diesem Zeitraum statt. * Sitzungen finden nicht im wöchentlichen Rhythmus statt.

zu können. Es obliegt der Leiterin bzw. dem Leiter der Sitzungen, die gesetzten Zeitvorgaben einzuhalten und bereits bei der Planung ausreichend Zeit für Diskussionen zu berücksichtigen. Alle Teilnehmenden können schlussendlich selbst zu planbaren und verlässlichen Sitzungszeiten beitragen, indem sie die Sitzungsleitung sowohl in der Planungsphase als auch in der Sitzung selbst durch konstruktive Beiträge unterstützen.

Prof. Dr. Max P. Baur, Vorstandsvorsitzender,
Wissenschaftlicher Vorstand/Dekan

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann,
Gleichstellungsbeauftragte

PFIFF-Team

Literatur

- [1] Checkliste für das familienfreundliche Krankenhaus; Bundesärztekammer
http://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/user_upload/downloads/Checkliste201108FamKh.pdf
- [2] Checkliste für das familienfreundliche Krankenhaus, Deutscher Ärztinnenbund
<http://www.aerztinnenbund.de/downloads/6/checkliste%20das%20familienfreundliche%20krankenhaus.pdf>
- [3] Gleichstellungsreformgesetz Mecklenburg-Vorpommern; GVOBl. M-V 2016, S. 550

Servicebüro PFIFF

Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

Das PFIFF-Servicebüro am Haupteingang des Klinikums ist fester Anlaufpunkt für Mitarbeitende und Studierende und findet mit seinen vielfältigen Beratungs- und Informationsangeboten großen Zuspruch. Das PFIFF-Servicebüro ist eine Einrichtung der Gleichstellungsbeauftragten.

Beratungs- und Informationsbedarf gab es vor allem bei den Themen Betreuungsangebote für Kinder, Wohnungssuche und im Bereich der Pflege von Angehörigen.

Wandzeitung:

An der Außenseite des PFIFF-Servicebüros befindet sich eine Plakatwand, die regelmäßig wechselnde Themen und Hinweise zu Veranstaltungen und Einrichtungen der Universitätsmedizin und der Universität zeigt. 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-Servicebüro finden regelmäßig Beratungstermine der Studentischen Hilfskraft für „Studieren mit Kind“ an der Universitätsmedizin Greifswald statt.

Veranstaltungen des PFIFF

Mini UMG

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

Am 28. Mai und 12. November fand im Jahr 2016 die MINI UMG statt. An beiden Terminen hatten die Kinder von Beschäftigten und Studierenden wieder die Möglichkeit, ein wenig hinter die Kulissen der UMG zu schauen und verschiedene Einrichtungen der UMG zu erkunden. Auf dem Programm standen u.a. die Sehschule, die Blutspende, die Radiologie und die Besichtigung des Helikopters.

PFIFF-Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

MINI UMG
28.05.2016

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

Am Samstag, den 28.05.2016 haben die Kinder/ Enkelkinder (ab 4 Jahren) der Mitarbeitenden die Möglichkeit von 9:00 bis ca.13:00 Uhr ein wenig hinter die Kulissen zu schauen und verschiedene Einrichtungen der UMG zu erkunden.

Und was gibt es da zu sehen?

Zum Beispiel:

- Kinderchirurgie
- Einen RTW
- Infos zur Ersten Hilfe

Anmeldungen sind ab sofort im PFIFF-Servicebüro erhältlich.

Universitätsmedizin Greifswald · Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17409 Greifswald

Elterncafé an der UMG

Am 21.04.2016 und am 03.11.2016 lud das PFIFF-Servicebüro UMG zum Elterncafé ein. Vortragsthemen waren „Ernährung im Säuglingsalter“ und „Kinder werfen Fragen auf – von Mutterschutz bis Elternzeit“.

Dabei kam natürlich auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen nicht zu kurz. Für Fragen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung, Studieren mit Kind oder Arbeitszeitmodellen standen die jeweiligen Ansprechpartnerinnen zur Verfügung.

Einladung zum Elterncafé an der UMG

Sehr geehrte Kolleginnen, Kollegen und Studierende,

wir freuen uns sehr darüber, dass Sie Eltern werden oder vielleicht sogar schon sind!

Wir möchten auch während Ihrer beruflichen Auszeit den Kontakt zu Ihnen halten und laden Sie daher sehr herzlich zu unserem Elterncafé ein.

Familienzuwachs bedeutet Veränderung!

Wir möchten Ihnen für Ihre Fragen zur Verfügung stehen. Dabei soll natürlich auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen nicht zu kurz kommen. Ganz egal ob Sie Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung, Studieren mit Kind oder Arbeitszeitmodellen haben, wir halten für jeden Bereich einen Ansprechpartner bereit.

Zudem ist für Sie ein kurzer Vortrag zum Thema „Kinder werfen Fragen auf – von Mutterschutz bis Elternzeit“ geplant.

Bei Fragen zum Elterncafé können Sie sich gerne an das PFIFF-Servicebüro (03834-86-5530; pfiif@uni-greifswald.de) wenden.

Wir freuen uns darauf Sie und Ihren Nachwuchs am

03.11.2016 von 15.00 bis 17.00 Uhr

im Konferenzraum der Mensa am Berthold-Beitz-Platz

bei Kaffee und Gebäck begrüßen zu dürfen!

Kinderspielzeuge für die verschiedenen Altersgruppen sowie eine Wickelmöglichkeit wird es vor Ort geben.

Wir möchten Sie bitten die Möglichkeiten der telefonischen, persönlichen oder auch Onlineanmeldung zu nutzen. Falls Sie eine oder mehrere spezielle Fragen oder Probleme beschäftigen, können Sie diese gerne in dem dafür vorgegebenen Feld vorab formulieren.

Hier finden Sie das Online-Anmeldeformular
<http://www2.medicin.uni-greifswald.de/index.php?id=1452>

Bis Bald!

Mit freundlichen Grüßen Ihr/Ihre

Personalbetreuung
PFIFF-Team (88-5530)

Gleichstellungsbeauftragte
Studieren mit Kind

I.A. Steffi Preuß/PFIFF

Servicetag für Beschäftigte/Einen Weg gespart, mehr Zeit für die Familie!

Am 20.04.2016 wurde wieder in Zusammenarbeit mit dem Pommerschen Diakonieverein e.V. ein Servicetag für MitarbeiterInnen durchgeführt. Es bestand die Möglichkeit, Fahrräder während der Arbeitszeit frühlingsfit machen zu lassen. So wurden kleinere Reparaturen sowie eine Überprüfung der Licht- und Bremsanlage vorgenommen. Der Arbeitsbereich der Näherei hat nicht nur vor Ort beraten, sondern Kleidung auch direkt entgegengenommen und einige Waren zum Verkauf angeboten.

Das Kopier- und Grafikstudio informierte über Angebote und Möglichkeiten. Wer sich von gebrauchten CDs, DVDs, LPs oder auch VHS trennen wollte, konnte diese an den Arbeitsbereich „Eingebunden“ spenden. Zudem hat der Pommersche Diakonieverein e.V. die Ostseeländer Hofkiste vorgestellt und auch einige frische Produkte zum direkten Kauf angeboten.

Die musikalische Begleitung der Veranstaltung erfolgte durch die Band „Blind Date“.

The flyer is titled "Servicetag für Beschäftigte - Einen Weg gespart, mehr Zeit für die Familie!". It provides details about the event on April 20, 2016, in the foyer of the main entrance and campus. It lists services like bike repairs, clothing services, and a CD/DVD exchange. It also mentions a music performance by "Blind Date" and contact information for the PFIFF (phone: 0383 4965539, email: piff@uni-greifswald.de).

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

Am 07.12.2016 fand in Zusammenarbeit mit dem PIZ die Weihnachtsfeier für Kinder und Enkelkinder der Mitarbeitenden, Studierenden und natürlich auch unsere kleinen stationären Patienten statt. Das Programm wurde durch den Weihnachtsmann (Hr. Dr. Wygold) eröffnet.

Eine Bastelstraße lud zum gemütlichen Weihnachtsbasteln ein und der Gristower Gospelchor sorgte für musikalische Begleitung.

Auch der Ballonbastler und das Kinderschminken waren sehr beliebt und sorgten für strahlende Kinderaugen.

The flyer is titled "Weihnachtsfeier" and is for December 7, 2016, from 15:00 to 17:00 hours in the foyer of the urological ambulance and skin diseases clinic. It lists activities like a Santa Claus visit, balloon art, a gospel choir, a craft street, and face painting. It also includes contact information for the Universitätsmedizin Greifswald (phone: 03834 965539, email: piff@uni-greifswald.de).

Projekte

Das Jahr 2016 ist das letzte Jahr der Wahlperiode. Die Projekte „Etablierung eines Mitarbeiterinneninformationszentrums (MIZ), die Plakataktion „UMG ist Vielfalt – Gleichstellung geht uns alle an“ sowie das Projekt zu planbaren und verlässlichen Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ wurden daher im Berichtsjahr abgeschlossen. Die Etablierung des MIZ sowie die Plakataktion konnten erfolgreich abgeschlossen werden. Eine Verbesserung hinsichtlich verlässlicher Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzten sind, trotz der zum größten Teil erfolgten Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus der Projektgruppe an den Vorstand, im Alltag kaum spürbar, so dass hier nach wie vor Handlungsbedarf besteht.

Wichtige Handlungsfelder für Projekte sind z.B. die Auswirkungen der knappen Personalressourcen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Etablierung einer familienfreundlichen Führungskultur.

Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Der Satz „Gleichstellung entscheidet sich im Alltag“ prägte meine Amtszeit und ist nach wie vor aktuell. Wie im Vorwort ausgeführt, kommt jeder und jedem von uns diesbezüglich eine Verantwortung zu, wie wir im Alltag mit unseren Kolleginnen und Kollegen umgehen. Aber auch den Führungskräften, allen voran dem Vorstand aber auch dem Aufsichtsrat, kommt eine Vorbildfunktion zu. Hier besteht nach wie vor Verbesserungspotential.

So konnte trotz der Visualisierung (siehe Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes M-V in diesem Bericht) in den vergangenen Jahren zwar eine Verbesserung erreicht werden, von einer Erfüllung des Gesetzes ist die UMG jedoch noch weit entfernt. Mit dem neuen Gleichstellungsreformgesetz sind die Anforderungen noch höher geworden. Dies muss von der UMG nun in einer Zeit bewältigt werden, in der ein rigoroser Sparkurs eingehalten werden muss. Hier sind alle Verantwortlichen, vom Vorstand über den Aufsichtsrat bis hin zur Landesregierung, gefragt. Verstöße gegen das Gleichstellungsreformgesetz müssen ernst genommen werden und die Verantwortung zur Umsetzung sollte Eingang in die Zielvereinbarungen der Verantwortlichen finden.

Gremien sind nach wie vor nicht paritätisch besetzt und Sitzungen - vor allem übergeordneter Gremien - finden häufig außerhalb der Kernarbeitszeit statt. Trotz intensiver Bemühungen gibt es noch keinen geordneten und einheitlichen Weg, wie Mitarbeitende familiengerechte Dienstzeiten beantragen können. Zu groß ist die Sorge, familiengerechte Modelle nicht finanzieren zu können. Und auch, wenn es viele Bereiche gibt, in denen kollegial und fair individuelle Lösungen gefunden werden, so ist dies der Qualität der einzelnen Teams zuzuschreiben und nicht einer im gesamten Unternehmen herrschenden Kultur. Dies führt zu nicht unerheblichen Benachteiligungen und Diskriminierungen einzelner, die sich nur schwer korrigieren lassen und oft mit großem Leid verbunden sind.

Beim Wettbewerb um die besten Mitarbeitenden spielen die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine zentrale Rolle. Die neuen Medien ermöglichen Mitarbeitenden und potentiellen Mitarbeitenden eine hohe Transparenz über die tatsächlich gelebte Unternehmenskultur, so dass ein positives Marketing alleine längst nicht mehr ausreicht, um zu überzeugen. Die Bewertungen in der digitalen Welt sind mächtiger und diejenigen Unternehmen werden erfolgreich um Personal werben, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Inhalt füllen.

Es ist gelungen, dass das Thema Gleichstellung eine breitere Wahrnehmung erfährt, Mitarbeitende im PFIFF-Servicebüro eine Anlaufstelle für ihre Sorgen haben. Kleine Alltagserleichterungen wie Stillraum, Wickeltische und Kidsbox sowie kleine Alltagslichtblicke durch unsere zahlreichen, aus dem Gleichstellungsteam heraus organisierten, Veranstaltungen konnten erreicht werden. Eine umfassende und selbstverständliche Gleichstellungskultur ist aber noch in weiter Ferne und bedarf der intensiven Bemühungen aller, wenn wir uns einig sind, dass wir neben dem Gesetz vor allem den Bedürfnissen der Familien gerecht werden wollen.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich vor allem bei allen Mitarbeitenden bedanken, die mir ihr Vertrauen entgegengebracht haben. Meinem Team gilt besonderer Dank für das große Engagement und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Dies gilt ebenso für den Vorstand, der für den Dialog zur Gleichstellung immer zur Verfügung stand. Eine besondere Rolle nahm Frau Wolfram ein, die als Mitarbeiterin der Personalabteilung die Gleichstellungsarbeit sehr konstruktiv für alle Beteiligten begleitet und unterstützt hat. Bedeutungsvoll, sowohl für die lokale als auch die landesweite Gleichstellungsarbeit, war in diesem Jahr Frau Wollenteit; Mitarbeiterin im Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung, die mit ihrem Sachverstand und ihrer Offenheit für anspruchsvolle Diskussionen die Gleichstellungskultur des Landes nachhaltig bereichert hat.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann
Gleichstellungsbeauftragte