

Gleichstellungsbeauftragte  
Universitätsmedizin Greifswald  
Jahresbericht 2017



## **Inhalt:**

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

## Vorwort

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

unsere Gesellschaft ringt um die Gleichstellung von Frau und Mann. Neue Gesetze werden auf den Weg gebracht, Förderprojekte gestartet und in der Presse wird fortwährend berichtet wie gut es doch bestellt ist um die Gleichstellung der Geschlechter. Im Alltag der Betroffenen spiegelt sich dieser Fortschritt jedoch nur bedingt wieder. Zu sehr verharren wir immer noch in alten Rollenbildern und Vorurteilen. Eigentlich ist alles gesagt, wir kennen längst die Ursachen und sogar die Lösungen. Nun müssen wir es eigentlich nur noch anpacken. Doch das scheint ungefähr so leicht wie für immer auf die liebste Süßigkeit zu verzichten: für ein paar Tage gelingt es gut, insbesondere wenn jemand hinschaut, auf Dauer tun wir uns jedoch schwer damit. Dabei gibt es viele gute Gründe sich für die Gleichstellung von Frau und Mann stark zu machen, allen voran das Grundgesetz:

*§3 (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

Den Zweiflern, die vor allem den wirtschaftlichen Erfolg vor Augen haben und damit immer wieder Ausflüchte suchen, warum nun dieses oder jenes gar nicht umsetzbar sei, möchte ich entgegen halten, dass wir im Wettbewerb stehen. Als universitärer Standort bewerben wir uns um die klügsten Köpfe auf der internationalen Bühne. Ja, Sie lesen richtig: wir, die UMG, bewerben uns. Und von der Qualität und Überzeugungskraft unserer Bewerbung wird unsere Zukunft abhängen. Denn die Menschen, um die wir uns bewerben, damit sie bei uns bleiben oder zu uns kommen, sind mehr als nur Mitarbeitende. Sie sind Partner, Eltern, Kinder und noch viel mehr. Und sie wollen neben ihrer beruflichen Rolle auch ihrer Verantwortung in der Gesellschaft und in ihren Familien gerecht werden. Darauf haben sie sogar ein Recht.

Mit meinem Bericht möchte ich Erreichtes würdigen und Missstände sachlich nennen, damit wir Abhilfe schaffen können. Sie werden beim Lesen dieses Berichtes spätestens beim Blick auf den Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes merken: es gibt noch viel zu tun. Jede und jeder von uns, vom Vorstand über die verschiedenen Leitungsebenen und Fachbereiche bis hin zu den Studierenden und Auszubildenden, kann ihren bzw. seinen Beitrag leisten, damit die UMG weiter erfolgreich ist und ein phantastischer Ort zum Arbeiten bleibt. Für alle.

## 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 die Rechte und Pflichten aller Beteiligten, also auch die der Gleichstellungsbeauftragten, verankert.

Das Gesetz kann unter folgendem Link aufgerufen werden:

<http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psml;jsessionid=F9DAC59EAAB93D6B583F26FAEFD538B5.jp11?showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-GleichstGMV2016rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs>

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)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)

## Gleichstellungsbeauftragte

### Büro der Gleichstellungsbeauftragten

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

Gleichstellungsbüro: [gleichstellungumg@uni-greifswald.de](mailto:gleichstellungumg@uni-greifswald.de)

### Gleichstellungsbeauftragte



Frau PD Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann ist leitende Oberärztin im Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin und alleinerziehende Mutter von drei Kinder. Sie wurde im Mai 2017 wiedergewählt. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übt sie ohne Freistellung neben ihrer eigentlichen Arbeit aus.

Astrid Petersmann

### 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 Kyris scheidet zum Ende des Berichtsjahres aus und ich möchte Ihr für die hervorragende Arbeit herzlich danken!



Steffi Preuß



Janine Timm

Frau Steffi Preuß und Frau Janine Timm (Elternzeitvertretung für Frau Preuß) sind Mitarbeiterinnen im PFIFF bzw. der Gleichstellungsbeauftragten. Sie beraten Beschäftigte im PFIFF-Servicebüro zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und unterstützen bei organisatorischen Aufgaben. Des Weiteren kümmern sie sich um die Planung und Durchführung der Projekte und Veranstaltungen des PFIFF und der Gleichstellungsbeauftragten.

### Gleichstellungsbudget

Die Universitätsmedizin unterstützt die Arbeit der ohne Freistellung tätigen Gleichstellungsbeauftragten mit der Finanzierung einer Mitarbeiterin. Darüber hinaus wird das PFIFF mit einer Mitarbeiterin ausgestattet. Die Stelle von Frau Kyris wurde in Höhe von 5852,27 € anteilig durch Gleichstellungsmittel des DFG geförderten SFB Transregio 34 (Prof. Dr. med. Barbara Bröker) mitfinanziert.

Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten betrug 5000,00 €.

## 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 Büro der Gleichstellungsbeauftragten erstmals erfasst, inwieweit es an der Universitätsmedizin Greifswald gelungen ist, die Vorgaben dieses Gesetzes umzusetzen (Abbildung 1). Letztmalig vor Novellierung des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern zum 11. Juli 2016 wurde der Umsetzungsgrad des alten Gesetzes im Jahresbericht der UMG Gleichstellungsbeauftragten 2015 dargestellt (Abbildung 2). Im vorliegenden Bericht wird nun der Umsetzungsgrad für das neue Gesetz aufgeführt. Leider ist es der UMG nicht gelungen bis zum Inkrafttreten der Gesetzesnovellierung alle Aspekte des alten Gleichstellungsgesetzes umzusetzen und muss nun darüber hinaus die neu hinzukommenden Anforderungen erfüllen.

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. Der Pfeil markiert Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr (in diesem Bericht nicht dargestellt).

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 Spalte um die wichtigsten Gründe für die Bewertung durch die Gleichstellungsbeauftragte ergänzt (Abbildung 3).

Durch den Jahresbericht 2016 wurde deutlich, dass der Umsetzungsgrad des GIG MV nicht ausreichend ist. Daher wurde auf Anregung und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Ende 2016 eine Arbeitsgruppe mit leitenden Vertretern der Personalabteilung und des Dekanats eingerichtet. Hier wurde im verbleibenden Zeitraum des Berichtsjahres 2017 begonnen konkrete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Die Arbeit der Gruppe soll in 2018 fortgesetzt werden. Der Umsetzungsgrad des GIG M-V wird regelmäßig im Aufsichtsrat der UMG berichtet.

GIG Abschnitt 1	2016	2017	Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrades
<b>Allgemeine Vorschriften</b>			
§ 1 Ziele des Gesetzes	■	■	
§ 2 Geltungsbereich	■	■	
§ 3 Begriffsbestimmungen	■	■	
§ 4 Allgemeine Pflichten	■	■	keine einheitliche Berücksichtigung Gender-gerechter Sprache im Schriftverkehr der UMG
<b>GIG Abschnitt 2</b>			
<b>Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit</b>			
§ 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 noch nicht erfasst, Planungen dazu liegen vor, Auswahlkommissionen sind nicht regelhaft Geschlechter-paritatisch 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, erste Maßnahmen für übergeordnete Besprechungen in Planung
§ 16 Beurlaubung	■	■	systematische Umsetzung steht aus
§ 17 Gremien	■	■	Zentrale Erfassung Gremienbesetzung erfolgt, der überwiegende Teil der Gremien und Kommissionen ist nicht paritätisch besetzt
<b>GIG Abschnitt 3</b>			
<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>			
§ 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
<b>GIG Abschnitt 4</b>			
<b>Schlussvorschriften</b>			
§ 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 für die Berichtsjahre 2016 und 2017 jeweils mit Stand zum 31. Dezember. Die mit einem „!“ gekennzeichnete Zelle markiert den Paragraphen des Gesetzes mit dem größten aktuellen Handlungsbedarf in der UMG.

## Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

- Im Mai 2017 fand, gemeinsam mit den Personalratswahlen, die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten statt.
- Im September 2017 hat sich die AG zu Verbesserung des Umsetzungsgrades des Gleichstellungsgesetzes M-V an der UMG erstmals zu einer Sitzung getroffen. Mitglieder sind Herr Dr. Kock (Dekanat), Frau Geringhoff (Dekanat), Herr Brandenburg (Leiter Geschäftsbereich Personal), Frau Wolfram (stellvertretende Leiterin Geschäftsbereich Personal) und die Gleichstellungsbeauftragte.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch im Jahr 2017 eine Vielzahl von Mitarbeitenden beraten. Nach wie vor ist ein Schwerpunktthema die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere im Bereich der Pflege. Die Personalknappheit beeinträchtigt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 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 5 Verfahren konnte im Jahr 2017 eine Stellungnahme abgegeben werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin war von März 2015 bis Mai 2017, gemeinsam mit Frau Ass. jur. Annette Meier (Gleichstellungsbeauftragte der Universität Rostock) Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M-V (LaKoF) und in dieser Funktion Mitglied im erweiterten Bundesvorstand BuKoF.
- 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, soweit zeitlich möglich, an den Sitzungen der Fakultätsleitung, des Fakultätsrates, des Ausschusses für klinische Angelegenheiten (AKA) und der Strukturkommission teilgenommen.
- Auch im Jahr 2017 konnte die gute Zusammenarbeit mit der Personalabteilung fortgesetzt werden. 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. Ebenfalls konnte die gute Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat, das sich intensiv um das Thema „Studieren mit Kind“ kümmert, fortgesetzt werden.
- 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

2017 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen folgende Artikel in der *UMG/ive* veröffentlicht:

8

Gleichstellung – ein Rückblick



Stillraum für Mitarbeitende und Studierende

Eröffnung "UMG ist Vielfalt"

KidsBox

### Gleichstellungsarbeit an der UMG – ein Rückblick

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 2017 ist ein Wahljahr, nicht nur auf Bundesebene, sondern auch hier bei uns an der UMG. Neben drei Personalräten werden auch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Mai neu gewählt. Aus diesem Anlass möchten wir einen kleinen Rückblick auf die Arbeit der letzten vier Jahre geben. Gemeinsam mit Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, konnten die Themen Gleichstellung von Frau und Mann sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus der UMG gerückt werden, auch wenn es natürlich noch immer viel zu tun gibt.

Im Zentrum der Gleichstellungsarbeit dieser Amtszeit steht das Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit, kurz „PFIFF“. Das Servicebüro für Mitarbeitende und Studierende ist mittlerweile ein fester Anlaufpunkt für viele Mitarbeitende der UMG, wenn sie Hilfe und Unterstützung im Alltag rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigen. Das PFIFF hat zudem eine Vielzahl an regelmäßigen Veranstaltungen etabliert, wie z.B. die Mini-UMG, die Weihnachtsfeier für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden, das Elterncafé oder den Servicetag für Beschäftigte, die alle eine große Resonanz durch Sie erfahren haben.

Weitere Projekte der Gleichstellung waren u.a. das EFQM Projekt "Planbare und verlässliche Arbeitszeiten" zu dem wir regelmäßig berichtet haben oder die Plakataktion „UMG ist Vielfalt - Gleichstellung geht uns alle an“. Es konnten mit der Unterstützung von Sonderforschungsbereichsmitteln Anschaffungen wie die KidsBox oder die Einrichtung eines Stillraumes für Mitarbeitende und Studierende sowie die Beschaffung von vier Wickeltischen verwirklicht werden.

Kleine Details, die den Alltag für berufstätige Eltern an der UMG erleichtern. Wir möchten hier Frau Professor Bröker noch einmal sehr herzlich für die Zuweisung dieser Mittel danken. Diese Art der Forschungsförderung sollte viel mehr Schule an der UMG machen, weil leider noch allzu oft Drittmittel, die zweckgebunden nur für Gleichstellungsarbeit verwendet werden dürfen, wieder an die geldgebende Stelle zurück fallen.

Seit dem Sommer 2016 gilt ein neues Gleichstellungsgesetz in Mecklenburg-Vorpommern. Wie schon beim vorangegangenen Gesetz ist der Umsetzungsgrad an der UMG noch verbesserungsfähig. Diese Aufgabe muss die UMG selbst und von innen heraus, mit der Gesamtheit ihrer Führungskräfte sowie mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, meistern. Gleichstellung beginnt in den Köpfen aller Beteiligten und entscheidet sich häufig an den kleinen Dingen des Alltags. Gleichstellung betrifft uns alle und es liegen sicherlich noch viele Hürden vor uns. Allerdings schauen wir auch auf eine positive Entwicklung in den vergangenen Jahren zurück und möchten uns an dieser Stelle ausdrücklich bei allen bedanken, die uns bisher in unserer Arbeit unterstützt und die Gleichstellung an der UMG vorangetrieben haben.

Ausführlichere Informationen zu den Aktivitäten im Bereich Gleichstellung können Sie den Jahresberichten der Gleichstellungsbeauftragten im Internet entnehmen: <http://www.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=821>



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann (Foto)  
(Gleichstellungsbeauftragte)  
Anja Kyris (Mitarbeiterin der GB)  
Steffi Preuß (Mitarbeiterin PFIFF)  
Janine Timm (Mitarbeiterin PFIFF)

## Kindertags „Woche“ an der Uni-Kita

Der Kindertag hat eine lange Geschichte, die bis in die frühen 20er Jahre des vergangenen Jahrhunderts zurückreicht. Um die Rechte der Kinder zu stärken, hielt das Weltkinderhilfswerk der Vereinten Nationen 1954 jeden Staat an, einen Weltkindertag abzuhalten. In der ehemaligen DDR wurde bereits 1950 der 1. Juni zum "Internationalen Kindertag" erkoren. Nationen wie China und die USA taten dies gleich, obwohl in den USA der "Kindertag" heute nicht mehr im Fokus der Öffentlichkeit steht. Nach der deutschen Vereinigung wurde dieser Termin auch teilweise in Westdeutschland übernommen.<sup>(1)</sup>

Den diesjährigen Kindertag feierte die Uni-Kita der Volkssolidarität mit einer ganzen Festwoche und wurde dabei vom „PFIFF“, dem Servicebüro für Mitarbeitende und Studierende der UMG, unterstützt. Geboten wurde ein vielfältiges Programm u. a. mit Kinderschminken, Hüpfburg, Besichtigung eines Rettungswagens des HKS, einem Clown sowie einem Ballonkünstler. Als krönenden Abschluss konnten die Kinder Ballons steigen lassen. Kitakinder, kleine Patienten und Kinder von Beschäftigten der UMG konnten so den Kindertag ausgiebig genießen.

Die Uni-Kita der Volkssolidarität wurde am 01.06.2015 eröffnet und feiert mit dem diesjährigen Kindertag ihr zweijähriges Bestehen. In gut ausgestatteten Räumlichkeiten und auf einem großzügigen Gelände werden die Kinder von Beschäftigten betreut. Besondere Angebote umfassen z. B. eine Kinderküche, eine Sauna mit Kneipp-Becken oder, ganz neu, ein Hochbeet, das von den Kindern bepflanzt wird.

Dr. Astrid Petersmann; Gleichstellungsbeauftragte  
Anja Kyris und Janine Timm; PFIFF-Team

Quellen:

<sup>(1)</sup> <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/Internationaler-kindertag/86748?view=DEFAULT>



## So sieht es der Gesetzgeber: Gleichstellung in Mecklenburg-Vorpommern



Seit dem 11. Juli 2016 gilt in Mecklenburg-Vorpommern ein neues Gleichstellungsgesetz und ist u.a. für die Universitätsmedizin des Landes verbindlich (§ 2 GIG M-V). Es verfolgt zwei Hauptziele (§ 1 GIG M-V):

1. es soll die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Dabei adressiert das Gesetz sowohl auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, als auch die Verhinderung künftiger Benachteiligungen
2. soll die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer verbessert werden.

Es wurden eine ganze Reihe Neuerungen und Verbesserungen eingeführt: Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit der Pflege von Angehörigen wurde explizit als Ziel mit in das Gesetz aufgenommen und findet ebenso Berücksichtigung wie Familienaufgaben (§ 2 Abs. 2 GIG M-V). Pflegeaufgaben in der Familie fallen häufig in spätere Lebensphasen. Daher stärkt das Gesetz auch Mitarbeitende, die schon einige Jahre im Beruf sind und ggf. keine Familienaufgaben im Sinne des Gesetzes mehr wahrnehmen aber natürlich einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag leisten.

Als Familienaufgaben (§ 3 GIG M-V) werden nun die Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren verstanden. Vor der Gesetzesnovellierung war hier die Altersgrenze 12 Jahre. Die Universitätsmedizin muss zudem Zielvereinbarungen mit dem Land abschließen um langfristig auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen hinzuwirken. Auf der Basis dieser Zielvereinbarungen müssen Begleitmaßnahmen durch das für Gleichstellung zuständige Ministerium entwickelt werden. Damit entfallen die ehemals geforderten Frauenförderpläne zugunsten gezielter Förderungen für objektivierbare strukturelle Benachteiligungen.

Die Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Telearbeit, Arbeitsplatzwechsel und Beurlaubung für Mitarbeitende mit Familien- oder Pflegeaufgaben sind verbessert worden. Wichtig ist hier, dass zwar die Rechte der Mitarbeitenden gestärkt werden, aber ein Dialog mit dem Arbeitgeber unabdingbar ist und möglichst Einver-

nehmen über die individuelle Regelung hergestellt wird. Oft sind zudem Antragsfristen zu beachten. Durch Gewährung von Teilzeitbeschäftigung sollen freierwerdende Stellenanteile dazu genutzt werden, Mehrbelastungen der anderen Beschäftigten zu vermeiden (§ 12 Abs.3 GIG M-V).

Gremien und Besprechungen spielen an universitären Einrichtungen eine wichtige Rolle. Hier schreibt das Gesetz vor, dass Besprechungen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden sollen. Wichtig: alle Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen.

Gesetzestexte allein führen jedoch nicht automatisch zu Verbesserungen. Die Umsetzung des GIG M-V obliegt gemäß § 1 Abs. 2 den Einrichtungen im Geltungsbereich, hier also in erster Linie dem Vorstand der UMG. Der Umsetzungsgrad des GIG M-V ist nach wie vor mäßig und kann mit Stand Dezember 2016 im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der UMG nachgelesen werden [2]. Viele Punkte sind auch ein Jahr nach Inkrafttreten noch nicht durch die UMG etabliert. Um Gleichstellung, wie sie der Gesetzgeber fordert, zu verwirklichen ist es also – trotz aller Teilerfolge – noch ein weiter Weg. Gleiches gilt für die Unterstützung von Mitarbeitenden mit Familien- und Pflegeaufgaben. Hier sind sowohl der Vorstand als auch alle Führungskräfte der UMG und nicht zuletzt der Aufsichtsrat sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung gefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen damit geltendes Recht erfüllt wird.



Quellennachweise:

[1] Gleichstellungsgesetz M-V, Link: <http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psm!showdoccase=1&st=lr&doc.id=jlr-GleichstGMV2016rahmen&doc.part=X&doc.origin=bs> (Fundstelle: GVOBl. M-V 2016, S. 550)

[2] Jahresberichte der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald, Link: <http://www2.medizin.uni-greifswald.de/index.php?id=821>

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann  
Gleichstellungsbeauftragte

## Startschuss für PapalapApp – die Papa-App

Das Familienleben hat sich erfreulich gewandelt, Väter übernehmen heute viel mehr Verantwortung. Allerdings treffen im Klinikbetrieb verschiedene Generationen und Lebensentwürfe aufeinander. So war es früher oft üblich, dass die Frau dem Mann den Rücken freigehalten hat. PapalapApp soll eine spielerische und konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen, um Führungskräften die veränderten Rahmenbedingungen für ein modernes Familienleben nahezubringen. Aufgrund ihres eigenen Lebensentwurfes hatte die ältere Generation häufig nicht die Chance, diese wichtigen Erfahrungen persönlich zu sammeln. Gerade im Alltag entscheidet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft in den kleinen Dingen. Und sie beginnt mit Verständnis, Wertschätzung und Unterstützung von und durch die Vorgesetzten; kurz einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Den Startschuss für die App gab am 3. November die Sozialministerin Frau Stefanie Drese im Foyer der Universitätsmedizin Greifswald. Sie sagt: „PalapapApp zeigt auf sehr moderne und kreative Weise, was es heißt, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen.“

„Wir brauchen neben den Müttern mehr Väter, die familiäre Verantwortung übernehmen, vor allem mehr Führungskräfte, die aus eigener Anschauung wissen, was es bedeutet, täglich den Spagat zwischen Familie und Beruf zu leben“, betont der Ärztliche Vorstand Professor Claus-Dieter Heidecke und stellt sich der Rolle als einer der zwei ersten „virtuellen Testväter“. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Punkt für die Mitarbeiterzufriedenheit und ein gewichtiges Argument im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Schließlich suchen sich junge Leute heute ihr berufliches Umfeld auch danach aus, wie familienfreundlich es aufgestellt ist. Dafür braucht es unter anderem Vorgesetzte, die gute Entscheidungen treffen, am besten auf Basis eigener Erfahrungen. So hilft es Führungskräften in ihrer täglichen Arbeit, wenn sie bereits selbst familiäre Verantwortung, beispielsweise für die Betreuung von Kindern, getragen haben.“

„Als Vater dreier erwachsener Töchter habe ich bereits Lebenserfahrung. Die App ist tatsächlich sehr realitätsnah. Frühstück machen, Helfen beim Lernen oder einem Vortrag, Abendessen vorbereiten oder nachts von der Disco abholen, Liebeskummer inklusive. 35 von 47 Aufgaben habe ich erfüllt und mich somit ganz gut bewährt. Die zweiwöchige Testphase hat viel Spaß gemacht und gleichzeitig die Probleme der Doppelbelastung in Klinik und Familie aufgezeigt – insbesondere auch für Alleinerziehende.“, so Heidecke weiter.



Ebenfalls Testvater der ersten Stunde ist der Direktor der Klinik für Psychiatrie, Professor Hans Jörgen Grabe. Auch er ist im wirklichen Leben Vater dreier Kinder. Mit Hilfe der App hat er für den virtuellen Teenagerjungen Moritz gesorgt.

Während der Arbeitszeit gab es vergleichsweise wenige Aufgaben, doch die Abendstunden waren rasch gefüllt mit täglich wiederkehrenden Aufgaben. Zwar konnte das Essen sozusagen mit einem Klick vorbereitet werden, doch war schnell klar, dass wenig Zeit für andere Dinge bleibt, weil man doch vieles um die Ohren hat. „Nach einigen Tagen fand ich es zudem sehr schade, dass ich alles nur virtuell erledigen konnte. Wenn ich keine Kinder hätte, hätte mir dieses Erlebnis sehr eindrucksvoll vor Augen geführt, wie fordernd Familienalltag sein kann“ sagt Grabe.



Die App ist kostenfrei erhältlich und ermöglicht es den Anwendern für bis zu zwei Wochen für maximal drei Kinder „verantwortlich“ zu sein. Das Abenteuer Vereinbarkeit von Familie und Beruf beginnt mit einer Einführungsaufgabe, anschließend benachrichtigt PapalapApp über die anstehenden Pflichten: für Mahlzeiten sorgen, ein Kind zum Musikunterricht oder ein krankes Kind zum Arzt bringen. PapalapApp prüft, ob die Aufgaben erledigt oder die angegebenen Orte, wie Kita oder Schule, aufgesucht wurden. Am Ende eines jeden individuellen PapalapApp-Projektes bekommen die Nutzer eine übersichtliche Auswertung. Mit PapalapApp kann also eine ganz normale Arbeitswoche zum Vereinbarkeitsabenteuer für jeden werden. Dabei ist es nicht möglich, die App auszutricksen. Wenn die App meldet, dass das Kind aufgrund einer Erkrankung abgeholt werden muss, ist die Aufgabe nur erfüllt, wenn tatsächlich die Kita aufgesucht worden ist.

Wir hoffen, mit PapalapApp gerade den überwiegend männlichen Universitätsprofessoren einen Einblick in die nicht immer leichte Vereinbarkeit von Beruf, Forschung und Familie zu ermöglichen und wünschen natürlich auch allen anderen Nutzerinnen und Nutzern viel Spaß damit. Wir bedanken uns sehr herzlich bei allen Mitwirkenden, die PapalapApp erst möglich gemacht haben.

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann  
Gleichstellungsbeauftragte



Die PapalapApp kann in den üblichen App-Stores für iOS und Android oder über den QR-Code geladen werden.



## 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.



Das PFIFF ist von Montag bis Freitag in der Zeit von 09.00 bis 14.00 Uhr geöffnet, jedoch auch nach Vereinbarung.

Tel.: 03834 / 86-5539

Email: [pfiff@uni-greifswald.de](mailto:pfiff@uni-greifswald.de)

Den Internetauftritt des PFIFF-Servicebüros, der regelmäßig aktualisiert wird, ist unter folgendem Link zu finden:

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

### Sprechstunde für Studierende mit Kind:

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

## PFIFF 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 beinhaltet.

### PFIFF-Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

am 01.01.2017 trat eine Pflegereform auf Grundlage des Pflegegesetzes II in Kraft:

## Pflegestufen → Pflegegrade

**Definition Pflegegrad:** Ein Pflegegrad beurteilt die Pflegebedürftigkeit eines Menschen nach seinem tatsächlichen Unterstützungsbedarf, der am Umfang seiner Selbstständigkeit in Bezug auf seine körperlichen und seine geistigen und kommunikativen Fähigkeiten gemessen wird

**Ziel der Reform:** Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz (z.B. Demenz, geistige Behinderung, psychisch Erkrankte) sollen gleiche Pflegeleistungen erhalten wie körperlich Pflegebedürftige

➡ Einstufung in Pflegegrade erfolgt mittels eines neuen Prüfverfahrens: **NBA (Neues Begutachtungsassessment)** - dabei werden sechs sogenannte „Module“ überprüft

Modul (mit seiner Wertigkeit)	kurze Beschreibung bzw. Beispiele
1 Mobilität (10%)	Änderung der Körperhaltung/Fortbewegung
2 Kognitive und kommunikative Fähigkeiten (7,5%)	Örtliche und zeitliche Orientierung, Gesprächsführung
3 Verhaltensweisen und psychische Probleme (7,5%)	konstante Verhaltensauffälligkeiten, Aggressionen, Ängste
4 Selbstversorgung (40%)	Körperpflege, Essen/Trinken, Toilettengänge, ...
5 Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen (20%)	selbständige Durchführung von Medikamenteneinnahme, Wundversorgung
6 Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte (15%)	Planung Tagesablauf, schlafen/wachen, Kontaktpflege zu anderen Personen

Nach dieser Überprüfung kann dem Pflegebedürftigen ein Pflegegrad (PG 1 = geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit bis PG 5 = schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung) zugeteilt werden

➡ Für alle Pflegegrade besteht Anspruch auf Sach- und Entlastungsleistungen (Geldleistung ab PG2), kostenlose Beratung in den eigenen vier Wänden durch Pflegekassen oder Pflegestützpunkt, auf einen Pflegekurs, auf Hilfsmittel sowie auf Zuschüsse für einen barrierefreien Umbau der Wohnung.

weitere Informationen erhalten Sie im PFIFF oder im Internet unter: <http://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/online-ratgeber-pflege-pflegebeduerftigkeit.html>

Universitätsmedizin Greifswald - Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17489 Greifswald

### PFIFF-Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

## MINI UMG

14.10.2017

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

Am Samstag, den 14.10.2017 haben die Kinder/ Enkelkinder (ab 5 Jahren) der Mitarbeitenden und Studierenden die Möglichkeit von 9:00-13:00 Uhr ein wenig hinter die Kulissen zu schauen und verschiedene Einrichtungen der UMG zu erkunden.

Und was gibt es da zu sehen?

Zum Beispiel:

- Radiologie
- Klin. Chemie
- Blutspende
- Augenheilkunde
- und vieles mehr

Anmeldungen sind ab sofort im PFIFF-Servicebüro erhältlich.

Universitätsmedizin Greifswald - Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17489 Greifswald

### PFIFF-Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit

## Online-Flohmarkt

für Mitarbeitende und Studierende der Universitätsmedizin Greifswald

### Fachbücher, Kinderartikel und vieles mehr

Unter Kollegen, vor der Arbeit oder von zu Hause aus...

**PRAKTISCH, NAH, GÜNSTIG!**

Seit dem 20.07.2017 steht Ihnen unser **Online-Flohmarkt** wieder zur Verfügung.

Die Nutzungsbedingungen, sowie das Anmeldeformular finden Sie Online. Weitere Informationen erhalten sie im PFIFF.

Kontakt PFIFF-Servicebüro: Tel.: 03834/06-5539 E-Mail: [pfiff@uni-greifswald.de](mailto:pfiff@uni-greifswald.de)  
 Universitätsmedizin Greifswald - Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17489 Greifswald

### Weihnachtsfeier

für die Kinder und Enkelkinder der Mitarbeitenden und Studierenden der UMG und natürlich auch unsere kleinen stationären Patienten

Dazu möchten das PIZ und das PFIFF herzlich einladen!

Wann: 13.12.2017 von 15.00 bis 17.00 Uhr  
 Wo: Foyer zwischen der urologischen Poliklinik und der Poliklinik der Hautklinik

Darauf dürfen sich die Kleinen freuen:

- um 15.00 Uhr kommt der **Weihnachtsmann** mit einer Geschichte und kleinen Überraschungen im Gepäck
- eine Weihnachtselfe begleitet uns mit Ihrem **Klavier** und unterstützt uns beim gemeinsamen Singen
- ein **Ballonkünstler** bastelt bunte Ballonfiguren
- eine betreute **Bastelstraße**
- **Kinderschminken**
- ein Verkaufsstand mit selbstgenähten Sachen
- für kleine **Naschereien** ist auch gesorgt

Für alle, die nicht teilnehmen können, wird das Lesen der Geschichte live auf der Facebookseite der UMG gestreamt.

Universitätsmedizin Greifswald  
 Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17489 Greifswald  
 Telefon: 03834/065539  
 E-Mail: [pfiff@uni-greifswald.de](mailto:pfiff@uni-greifswald.de)

Alle Plakate sind auch Online auf der Seite des PFIFF nachzulesen.

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

## Veranstaltungen des PFIFF

### Mini UMG

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

Am 14.10.2017 fand die vierte Mini UMG statt. Dort 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 Blutspende, das Labor der Klinischen Chemie, die Radiologie und die Besichtigung des Helikopters.



### Elterncafé an der UMG

Am 08.06.2017 und am 13.11.2017 lud das PFIFF-Servicebüro UMG zum Elterncafé ein. Vortragsthemen waren „Ernährung im Säuglingsalter“ und „Versorgung und Reanimation von Säuglingen und Kleinkindern nach Unfällen“.

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.



Schöne Tradition: das Gruppenfoto mit allen Teilnehmenden

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

Am 13.12.2017 fand zum dritten Mal die Weihnachtsfeier für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden und unsere kleinen Patienten statt. Der Weihnachtsmann las die Weihnachtsgeschichte und verteilte kleine Präsente. Eine Bastelstraße lud zum gemütlichen Weihnachtsbasteln ein. Auch der Ballonbastler und das Kinderschminken waren sehr beliebt und sorgten für strahlende Kinderaugen. Die Feier wurde durch weihnachtliches Klavierspiel musikalisch umrahmt.



## Projekt:

### Papalapap – die Papa-App

Im §18 des Gleichstellungsgesetzes M-V heißt es, dass die Gleichstellungsbeauftragte mit eigenen Initiativen die Durchführung des Gesetzes fördern soll. Als wichtiges Thema wurde in der Analyse des Umsetzungsgrades des Gleichstellungsgesetzes die Arbeitszeit vor dem Hintergrund von Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifiziert. Um auf humorvolle Weise auf die Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufmerksam zu machen, die neben dem Beruf auch wichtige



Familienaufgaben haben, wurde das Projekt **PapalapApp** gestartet und umgesetzt. Damit sollen insbesondere Führungskräfte für die Sorgen und Herausforderungen der Mitarbeitenden sensibilisiert werden.

Universitäre Medizin ist auch aus Sicht der Gleichstellung ein herausforderndes Feld. Junge Ärztinnen und Ärzte, die sich sowohl Ihrer Facharztausbildung als auch Forschung und Lehre widmen möchten, finden häufig nicht ausreichend Zeit für Familie. Kolleginnen und Kollegen in der Pflege, die mit dem harten Schichtdienst vor der Familiengründung noch gut zurechtkamen, entdecken, dass er mit Familie zu einer echten Herausforderung wird.

Und trotzdem wagen viele diesen Schritt der Familiengründung und mehr und mehr Paare nehmen die Familienaufgaben paritätisch wahr. Damit geraten nun nicht nur Mütter sondern auch immer häufiger Väter in die klassischen Alltagskonflikte rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Schaffe ich es, mein Kind rechtzeitig von der Kita abzuholen?
- Wie organisiere ich eine Kinderbetreuung für meinen nächsten Nachtdienst?
- Was mache ich, wenn die Kita anruft und mich bittet mein Kind abzuholen, weil es hohes Fieber bekommen hat?

Das sind nur einige der vielen Aufgaben, denen sich berufstätige Mütter und Väter widmen müssen.

Dafür braucht es u.a. Vorgesetzte, die gute Entscheidungen treffen, am besten auf Basis eigener Erfahrungen, weil sie bereits selbst familiäre Verantwortung, z.B. für die Betreuung von Kindern, getragen haben. Doch was tun, wenn in einem Unternehmen viele Führungskräfte aufgrund des eigenen Lebensentwurfes nicht die Chance hatten, diese Erfahrungen zu sammeln? Gerade in der universitären Medizin haben viele Führungskräfte – und hier ist insbesondere die Gruppe der Professoren gemeint - für sich einen anderen Lebensentwurf gewählt als Ihre Mitarbeitenden heute leben. Manchmal gelingen Ihnen gute Entscheidungen, manchmal verbleibt noch die berühmte „Luft nach oben“. Aber gerade im Alltag entscheidet sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft in den kleinen Dingen. Und sie beginnt mit Verständnis, Wertschätzung und Unterstützung von und durch die Vorgesetzten; kurz: einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Um an der UMG durch unsere Mitarbeitenden erfolgreich zu sein, brauchen wir neben den Müttern mehr Väter, die familiäre Verantwortung übernehmen, vor allem mehr Führungskräfte, die aus eigener Anschauung wissen, was es bedeutet, täglich den Spagat zwischen Familie und Beruf zu leben.

**PapalapApp** möchte Führungskräften - aber natürlich auch alle anderen Interessierten - einen kleinen Ausflug in die täglichen Herausforderungen ermöglichen, die mit der Verantwortung für Familie und Beruf verbunden sind. Mit unserer "Papa-App" möchten wir in der UMG vor allem auch die Professoren einladen mitzumachen, denn ihre Berufsgruppe gab den Impuls zu diesem Projekt.

Die App **PapalapApp** ist kostenfrei erhältlich und ermöglicht es den Anwendern und Anwenderinnen für bis zu zwei Wochen für bis zu drei Kinder „verantwortlich“ zu sein. Der erste in der App wählbare Standort ist die Universitätsmedizin Greifswald, andere Städte und Einrichtungen sollen folgen.

Das Abenteuer Vereinbarkeit von Familie und Beruf beginnt mit einer Einführungsaufgabe, anschließend benachrichtigt **PapalapApp** über die anstehenden Aufgaben: für Mahlzeiten sorgen, ein Kind zum Musikunterricht bringen oder ein krankes Kind zum Arzt bringen. **PapalapApp** prüft ob die Aufgaben erledigt oder die angegebenen Orte wie z.B. Kita, erreicht wurden. Am Ende eines jeden individuellen **PapalapApp** Projektes bekommen die Nutzer eine übersichtliche Auswertung. Mit **PapalapApp** kann eine ganz normale Arbeitswoche zum Vereinbarkeitsabenteuer für jeden werden.

Zum Start der App durfte das Projekt der Gleichstellungsbeauftragten Frau Ministerin Stefanie Drese, Ministerin für Integration, Soziales und Gleichstellung, am 3. November 2017 an der UMG begrüßen. Zum Auftakt testeten der kommissarische ärztliche Vorstand, Herr Professor Heidecke und der Direktor der Psychiatrie, Herr Professor Grabe, die App.



Aktuell wird **PapalapApp** weiterentwickelt. Kontinuierlich wird an Verbesserungen gearbeitet, auch eine Ausrollung auf andere Städte und universitäre Standorte ist geplant. Regelmäßige Treffen mit Testerinnen und Testern sowie der regelmäßige Kontakt mit der Entwicklungsfirma haben entscheidend zum Projekterfolg beigetragen. Vielen Dank an alle, die dieses Projekt mitgetragen haben!

---

# NALDER **BLITZ** am SONNTAG

---

Nr. 45/24. Jahrgang

## Start für ein außergewöhnliches Projekt

»PapalapApp« soll Verständnis für die vielfältigen Herausforderungen des Familienlebens schaffen

Greifswald/pb/cw. Wie ist das, als junge Mutter oder junger Vater im Schichtdienst zu arbeiten und gleichzeitig die Verantwortung für ein oder mehrere Kinder zu tragen? Für viele Arbeitgeber sicher ein bekannter und logistisch herausfordernder Alltag mit klassischen Konflikten.

Aber wissen Führungskräfte, wie zum Beispiel Professor Claus-Dieter Heidecke, eigentlich, was alles passieren kann und welche alltäglichen Herausforderungen da zu meistern sind? Sicher hat er als Ärztlicher Vorstand und Direktor der Chirurgischen Klinik schon viel um die Ohren. Wie es aber ist, wenn er sich zusätzlich zu seinen umfangreichen beruflichen Aufgaben auch noch um die Versorgung seiner virtuellen Kinder kümmern muss, wird der Mediziner und Wissenschaftler die nächsten Wochen erfahren.

Denn Prof. Claus-Dieter Heidecke, selbst im realen Leben Vater dreier erwachsener Kinder, hat sich als erste Testperson für die neue Greifswalder »Papa-App PapalapApp« zur Verfügung gestellt. Sozialministerin Stefanie



»Die PapalapApp zeigt auf sehr moderne und kreative Weise, was es heißt, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen«, so Sozialministerin Stefanie Drese (2.v.l.). Gemeinsam mit Dr. Astrid Petersmann (Gleichstellungsbeauftragte der UMG) sowie den beiden »Testpapas« Prof. Claus-Dieter Heidecke (li., Ärztlicher Vorstand) und Prof. Hans Jörgen Grabe (Direktor der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie) startete sie das Projekt. Foto: Cornelia Waldheim

Drese hat am Freitag gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald (UMG), Dr. Astrid Petersmann, den Startschuss für dieses außergewöhnliche Projekt zur Familienförderung gegeben.

»PapalapApp – die Papa-App« ist eine Initiative der UMG und soll für Führungskräfte die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlebbar machen. Schaffe ich es, mein Kind rechtzeitig von der Kita

abzuholen? Wie organisiere ich eine Kinderbetreuung für meinen nächsten Nachtdienst? Was mache ich, wenn die Kita anruft und mich bittet, mein Kind abzuholen, weil es hohes Fieber bekommen hat?

»Die Idee zur App kam in der alltäglichen Gleichstellungsarbeit, in der immer noch unterschiedliche Lebenswelten aufeinanderprallen«, so Dr. Astrid Petersmann. »Das Familienleben hat sich erfreulich gewandelt, Väter übernehmen heute viel mehr Verantwortung. Allerdings treffen im Klinikbetrieb auch verschiedene Generationen aufeinander und früher war es in der Regel üblich, dass die Frau dem Mann den Rücken freigehalten hat. Unser Anliegen war eine spielerische und konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema, um auch den älteren Führungskräften die veränderten Rahmenbedingungen für ein modernes Familienleben nahezubringen.«

Die App ist kostenfrei erhältlich und ermöglicht es den Anwendern, für bis zu zwei Wochen für maximal drei Kinder »verantwortlich« zu sein. Das soll gerade den überwiegend männlichen Universitätsprofessoren einen Einblick in die nicht immer leichte Vereinbarkeit von Beruf, Forschung und Familie ermöglichen.

# Wenn das Kind im Handy schreit

Eine neue App soll Verständnis für den Stress arbeitender Mütter und Väter wecken

Von Christopher Gottschalk

**Greifswald.** Stine Lutze wird ständig mit der „Zerreißprobe zwischen Kind und Verantwortung für den Job“ konfrontiert. Sie ist nämlich Oberärztin an der Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten der Universitätsmedizin Greifswald (UMG) und dreifache Mutter. Ihr Mann arbeitet außerhalb. Wenn ein Kind plötzlich krank wird und aus der Kita abgeholt werden muss, kann es eng werden. Wo nimmt man die Zeit her, wie organisiert man den nächsten Schichtdienst, wer betreut die Kinder?

Dieser stressige Alltag wird nun erlebbar: In der Universitätsmedizin startete Sozialministerin Stefanie Drese gestern die kostenfreie App „PapalapApp“, die zeigt, wie es ist, sich um Kinder zu kümmern. Alter, Geschlecht und Anzahl der Kinder (bis zu drei) und Dauer des Experiments (bis zu zwei Wochen) bestimmen die Nutzer selbst. Jeder kann die App herunterladen.

Die App stellt verschiedene Aufgaben. Wer also bisher nur gearbeitet hat, soll durch die Aufgaben erfahren, wie man mit zusätzlichen familiären Herausforderungen umgeht. Zum Beispiel muss man innerhalb einer vorgegebenen Zeit eine Kita besuchen; die App überprüft, ob der Ort wirklich besucht wurde.

„Unser Anliegen war eine spielerische und konstruktive Auseinandersetzung mit dem Thema, um auch den älteren Führungskräften die veränderten Rahmenbedingungen für ein modernes Familienleben nahezubringen“, erläutert die Gleichstellungsbeauftragte der Unimedizin, Astrid Petersmann.

Oberärztin Lutze findet die App gut, weil sie Herausforderungen erlebbar macht. „Das Schlimmste ist es, nicht über das Thema zu reden“, sagt sie. Man müsse Vorgesetzten, die an eine andere Rollenverteilung gewöhnt sind, Zeit geben und „keine zu hohen Erwartungshaltungen aufbauen.“ Lutze selbst hätte in den letzten Jahren bereits mehr Verständnis von ihren



Echter und digitaler Vater: Claus-Dieter Heidecke ist Ärztlicher Vorstand der Unimedizin.

FOTO: PB

Chefs erfahren. Astrid Petersmann und Professor Claus-Dieter Heidecke, Ärztlicher Vorstand und Direktor der Chirurgischen Klinik der UMG, sind überzeugt: Alle wollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern. Das Ideal lebt. Dennoch: „Die Realität bremsst uns leider oft aus“, sagt Heidecke. Stirbt das Ideal also in der Praxis? „Die Aufgaben in der Patientenversorgung stehen teilweise konträr zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, so Heidecke. Das System verbessern könne man, indem mehr Freiräume geschaffen werden. Heidecke nennt Dänemark und die Niederlande als Beispiele für Gesundheitssysteme, in denen für elterliche Pflichten im Berufsalltag mehr Platz sei.

Die dänische Regierung will Nachtarbeitern einen staatlichen Zuschuss für den Babysitter zahlen. Die Kosten der Maßnahme werden auf rund 670 000 Euro geschätzt. Im Vergleich war die Papa-App mit 12 000 Euro, finanziert aus Drittmitteln, günstig.

Die Professoren Heidecke, selbst dreifacher Vater, und Hans Grabe, Direktor der Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie, testen die App nun als Erste. Als Führungskräfte seien sie die Richtigen, weil sie die Unternehmenskultur familienfreundlicher gestalten können, verdeutlicht Astrid Petersmann: „Über Vorbilder funktioniert Veränderung. Konkrete Lösungen zu finden, fällt denen schwer, die Probleme nie selbst erlebt haben.“ Mehr Menschen sollen dementsprechend die App nutzen. Denn auch eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sei wichtig, um Verantwortungsträgern eine breite Faktenbasis an die Hand zu geben, fordert Claus-Dieter Heidecke.

Die Führungsebene der Universitätsmedizin ist größtenteils männlich: Im Vorstand sitzen eine Frau und vier Männer. Frauen leiten insgesamt zwei von über 20 Kliniken.

## Pro

### Wir sollten mehr Empathie wagen



Christopher Gottschalk

**D**iese App ist eine sinnvolle Idee. Denn sie sensibilisiert die männlichen Führungskräfte für das, was berufstätige Eltern, und hier häufig Mütter, erleben: Nämlich das tägliche Jonglieren von Verantwortung im Be-

ruf und Kinderbetreuung. Diese neue Erfahrung schafft Empathie. Besonders die (männliche) Generation, die noch im patriarchalen Modell aufgewachsen ist, braucht sie dringend.

Die App mag mangelhaft wirken, weil die Erfahrungen „echter“ und „digitaler“ Eltern nur bedingt vergleichbar sind. Es entsteht jedoch immerhin eine gemeinsame Grundlage für den Erfahrungsaustausch. Wenn daraus neue Freiräume erwachsen und die Bedürfnisse der Eltern besser erfüllt werden, lohnt sich das Projekt. Anderenfalls bleibt es eine digitale Spielerei.



Veränderung funktioniert durch Vorbilder.

Astrid Petersmann, Gleichstellungsbeauftragte Unimedizin

FOTO: CHG

## Kontra

### Geld und Zeit besser investieren



Petra Hase

**F**amilie und Beruf in Einklang zu bringen, ist für Vollzeitarbeitende oft schwer. Wenn dann auch noch wie im Klinikum Schichtdienst dazu kommt, ist die Gefahr groß, dass jemand auf der Strecke bleibt. Schlimm, wenn

es die Kinder sind. Insofern bezweifle ich, dass irgendein Spiel, und sei es eine moderne App, an dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas ändern wird. Die 12 000 Euro hätten meiner Meinung nach besser angelegt werden können. Etwa für Familien-Kino-Gutscheine, um damit gleichzeitig Überstunden abzubauen ... Sorgen und Wünsche der Mitarbeiter sollten Führungskräfte in regelmäßigen Gesprächen erfahren – und nicht über ein virtuelles Kinderge-schrei. Und am Wichtigsten: Gleich Vereinbarungen treffen.

## Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Wie bereits in den Vorjahren stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die größte Herausforderung für die UMG dar. Ungeachtet des sich verschärfenden Fachkräftemangels fehlen immer noch moderne Dienstmodelle in vielen Bereichen sowie eine transparente, elektronische Arbeitszeiterfassung z.B. für Ärztinnen und Ärzte.

Der erste wichtige Schritt zur Erzielung von Verbesserungen ist die transparente Darlegung des Ist-Zustandes. Hier sollte in Zukunft ein auf den Punkt gebrachtes Berichtswesen etabliert werden. Dazu gehört z.B. die Darlegung wie die nicht zur Verfügung stehenden Personalressourcen der in Mutterschutz oder Elternzeit befindlichen Mitarbeitenden ausgeglichen werden, denn Transparenz schafft Vertrauen. Mit der Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist ein wichtiger Anfang gemacht. Die bisher unzureichende Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes wurde im Berichtsjahr damit energischer als in den Jahren zuvor angegangen. Die kommenden Jahre werden zeigen, wie weit diese Anstrengungen tragen.

Bei dem Gleichstellungsgesetz handelt es sich um ein Gesetz, das ebenso das öffentliche Leben regelt wie z.B. die Straßenverkehrsordnung. Ein bedeutender Unterschied: die Straßenverkehrsordnung sieht Bußgelder vor, das Gleichstellungsgesetz nicht. Die Konsequenzen der Nicht-Einhaltung können nur mit dem Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten durchgesetzt werden, was im Berichtsjahr erneut erforderlich war.

Das schwerwiegendste Problemfeld zeichnet sich im Bereich der Pflege ab. Verbesserte Gesetze zum Mutterschutz, für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Teilzeitarbeit etc. stehen einem Sparzwang sowie einem Fachkräftemangel gegenüber. In diesem Spannungsfeld bewegen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf deren Schultern dieser Konflikt zu oft ausgetragen wird: fehlende Regelungen für Anträge, unklare Entscheidungskriterien, Delegation von Personalentscheidungen an nicht zulässige Personengruppen unter Bloßstellung der Antragstellenden, um nur einige Beispiele zu nennen. Hier besteht akuter Handlungsbedarf für die UMG aber auch die Landesregierung. Wegsehen darf hier nicht mehr erlaubt sein.

So kann für das Berichtsjahr festgehalten werden, dass Bemühungen seitens der UMG sehr wohl unternommen werden und insbesondere dort wo es einzelne engagierte Personen tätig sind auch Gutes mit Blick auf die Gleichstellung sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Weg in den Alltag findet. Trotzdem muss noch sehr viel getan werden, um dem gesetzlich festgeschriebenen Ansprüchen zu genügen.

## Danksagung

Der Jahresbericht 2017 endet mit sehr kritischen Worten in der Hoffnung, dass sie gelesen und gehört werden. Ich hoffe, den Leserinnen und Lesern bleiben aber auch die Fortschritte, so leise und bescheiden sie auch sein mögen, nicht verborgen. Kulturwandel einer Gesellschaft – und nichts anders bedeutet die Gleichstellungsarbeit – ist ein langwieriges Projekt. So wie das Wachstum eines Baumes, das auch viele Jahre in Anspruch nimmt, bis der Baum groß ist und Lebensraum und –qualität spenden kann.

Ich möchte all jenen sehr herzlich danken, die die Gleichstellungsarbeit unterstützt haben. Dazu gehören die Mitarbeiterinnen aus dem Gleichstellungsbüro und dem PFIFF, viele, viele Kolleginnen und Kollegen aus den verschiedensten Berufsgruppen zur Unterstützung von Projekten wie **PapalapApp**, die Wahlhelferinnen, die vielen helfenden Hände bei unseren Veranstaltungen, die Menschen, die sich getraut haben, meine Hilfe in Anspruch zu nehmen oder auf Missstände hinzuweisen.

Wichtig für meine Aufgabe ist es, ein offenes Ohr an entscheidender Stelle zu bekommen, wenn es gilt schwere Situationen zu meistern. So konnte ich mich auch mit schwierigen Anliegen an den Vorstand der UMG oder einzelne Vorstandsmitglieder wenden, um sinnvolle Lösungen zu finden, selbst wenn unsere Meinungen naturgemäß häufig weit auseinander lagen.

Besonders möchte ich mich bei Frau Dr. Gabler aus dem Ministerium für Integration, Soziales und Gleichstellung sowie bei Frau Glibmann aus dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur stellvertretend für alle in den Ministerien unterstützend für die Gleichstellung tätigen Mitarbeitenden danken, dass sie mir mit Rat und Tat zur Seite standen. Diese Unterstützung war in diesem Jahr für meine Arbeit besonders wichtig.



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