

**Gleichstellungsbeauftragte**  
**Universitätsmedizin Greifswald**  
**Jahresbericht 2013**

(20. Februar 2014)



## Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Gesetzliche Grundlagen</b> .....	<b>3</b>
<b>Gleichstellung an der Universität und der Universitätsmedizin</b> .....	<b>4</b>
<b>Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>5</b>
Büro der Gleichstellungsbeauftragten .....	5
Gleichstellungsbeauftragte .....	5
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte .....	5
Mitarbeiterin der Gleichstellungsbeauftragten .....	5
Gleichstellungsbudget .....	5
<b>Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten</b> .....	<b>6</b>
Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin .....	6
Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten .....	7
<b>Gleichstellungskommission</b> .....	<b>9</b>
Mitglieder Gleichstellungskommission .....	9
Arbeit der Gleichstellungskommission .....	10
<b>Projekte</b> .....	<b>11</b>
Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“ .....	11
Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ .....	12
Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit (PFIFF) .....	13
MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ) .....	14
<b>Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte</b> .....	<b>15</b>
<b>Ausblick 2014</b> .....	<b>17</b>
<b>Danksagung</b> .....	<b>17</b>

## Vorwort

Am 28.05.2013 wurde Frau Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann zur Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald und Frau Sylvia Langer, M.A., MBA zur ihrer Stellvertreterin gewählt.

Um das Thema Gleichstellung an der UMG präsender und transparenter zu machen, werden in diesem Bericht die gesetzlichen Grundlagen, die Aufgabenbereiche und die Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin dargestellt.

## Gesetzliche Grundlagen

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

Dort sind insbesondere die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten verankert.

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

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

## Gleichstellung an der Universität und der Universitätsmedizin

Das Universitätsklinikum wurde aufgrund der Rechtsformänderung durch das Gesetz zur Errichtung der Teilkörperschaft Universitätsmedizin Greifswald vom 16. Dezember 2010 eine rechtsfähige Teilkörperschaft der Universität. Der Fachbereich Medizin, einschließlich der ihm zugeordneten Studiengänge, wurde in die Teilkörperschaft Universitätsmedizin Greifswald eingegliedert. Seit dem ist eine eigene Gleichstellungsbeauftragte für die gesamte Universitätsmedizin zu wählen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin ist, im Gegensatz zu den Fakultätsvertreterinnen der Universität, eigenständig und unabhängig von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Eine enge Zusammenarbeit der Universität und Universitätsmedizin ist unabdingbar und besonders im Bereich Gleichstellung von großer Bedeutung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität arbeiten gemeinschaftlich an Aufgaben und Projekten, die beide Bereiche betreffen und stimmen sich regelmäßig ab. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin nimmt dazu an den Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität teil.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin nimmt zudem die Möglichkeit wahr sich mit der Rektorin der Universität zu treffen, um gemeinsame übergreifende Maßnahmen im Bereich Gleichstellung von Universität und Universitätsmedizin zu entwickeln und abzustimmen.

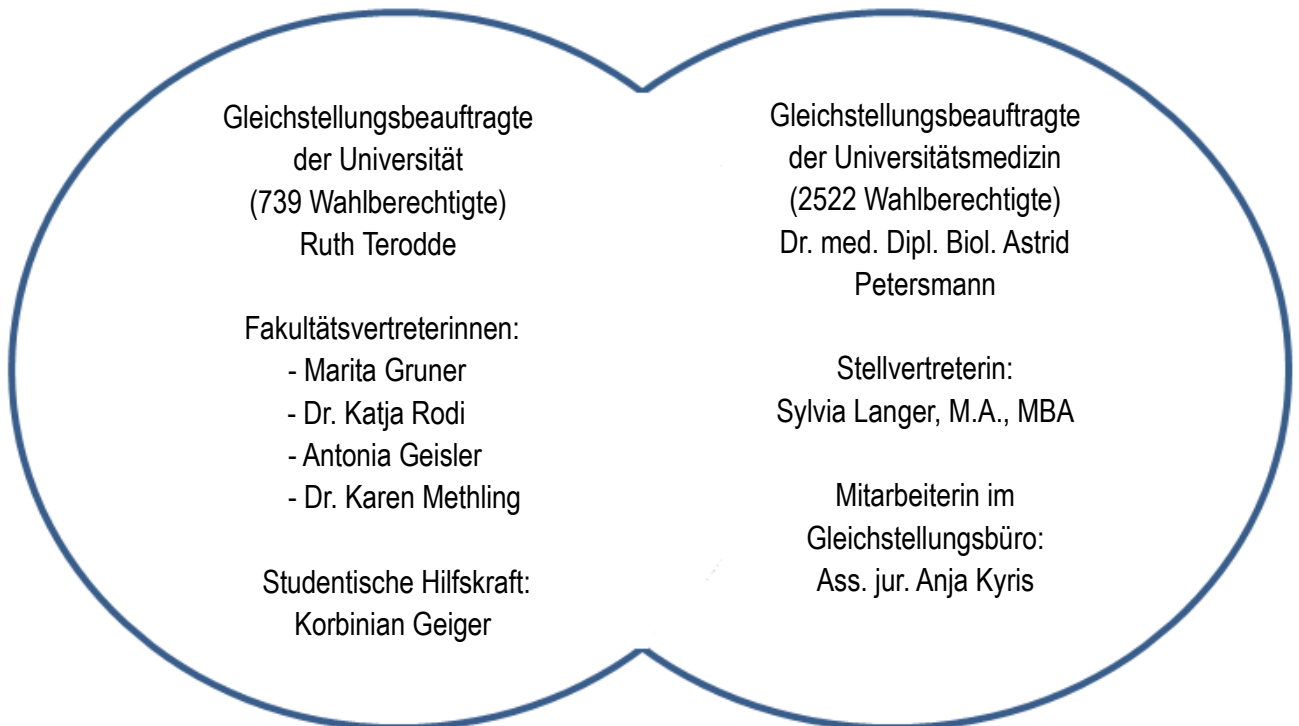


Abbildung 1: Gleichstellungsstrukturen an der Universität und Universitätsmedizin Greifswald.

## **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 Oberärztin im Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übt sie ohne Freistellung neben ihrer eigentlichen Arbeit aus. Frau Dr. Petersmann ist seit längerem im Bereich Gleichstellung an der Universitätsmedizin aktiv. Sie unterstützte bereits ihre Vorgängerin Frau Petra Meinhardt in ihrer Arbeit und war Mitglied der Gleichstellungskommission.

### **Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte**

Frau Sylvia Langer, M.A., MBA ist Referentin des Vorstandsvorsitzenden und des Ärztlichen Vorstandes. Sie wirkt bei der Erarbeitung und Durchführung von Projekten mit und vertritt die Gleichstellungsbeauftragte im Verhinderungsfall. Auch sie übt ihr Amt ohne Freistellung aus. In die Gleichstellungsarbeit bringt Frau Sylvia Langer v.a. ihre Expertise im Bereich der Personalentwicklung ein.

### **Mitarbeiterin 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.

### **Gleichstellungsbudget**

Die Universitätsmedizin unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit der Finanzierung der Stelle der Mitarbeiterin Anja Kyris (19,5 Stunden /Woche).

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit einem Budget in Höhe von 1000,00 € pro Jahr ausgestattet. Dieses ist für Sach- und Reisekosten bestimmt. Zusätzlich wurde im Berichtszeitraum eine Projektbezogene Unterstützung von 2000 € zur Verfügung gestellt.

## 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-MV ist wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit.

### Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes-GIG M-V an der Universitätsmedizin

Ein Bestandteil der Gleichstellungsarbeit war zunächst die Erfassung, inwieweit es an der Universitätsmedizin Greifswald bereits gelungen ist, die Vorgaben dieses Gesetzes umzusetzen. Der Umsetzungsgrad ist in der Abbildung 2 farblich dargestellt:

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

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

Abbildung 2: Stand des Umsetzungsgrades des GIG an der UMG mit Stand 31.12.2013.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Vorstand, die Personalabteilung und verschiedene Gremien der Universitätsmedizin herantreten, um für die Verbesserung des Umsetzungsgrades gemeinsam Wege zu erarbeiten.

## Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist gem. § 101 Abs.3 Nr. 8 Landeshochschulgesetz - LHG M-V **stimmberechtigtes Mitglied im Aufsichtsrat**. Dies verdeutlicht die Bedeutung, die auch der Gesetzgeber dem Thema Gleichstellung an den Universitätsmedizinen beigemessen hat.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat entsprechend den §§ 104 d Abs. 8, 88 Abs. 3 LHG-MV 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 fünf Berufungsverfahren beteiligt. In zwei Verfahren konnte bereits eine Stellungnahme abgegeben werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß §§ 104 d Abs. 8, 88 Abs. 3 LHG-MV das Recht auf Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane. Sie wird regelmäßig zu den Sitzungen der **Fakultätsleitung, des Fakultätsrates** und der **Strukturkommission** eingeladen und hat an den Sitzungen regelmäßig teilgenommen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf eine **enge Zusammenarbeit mit der Personalabteilung** angewiesen. Bei dieser Zusammenarbeit geht es sowohl darum den Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes-MV zu verbessern, als auch darum 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 **berät Beschäftigte** bei Problemen rund um das Thema Gleichstellung. Sie zeigt ihnen Möglichkeiten für die Lösung ihrer individuellen Probleme auf und unterstützt sie bei Personalgesprächen mit den jeweiligen Verantwortlichen. Ein Schwerpunktthema im Berichtsjahr war die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin hat an den Treffen der **Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Forschungseinrichtungen M.-V. (LaKoF)** teilgenommen und insbesondere von der besonderen Situation der Gleichstellungsarbeit an einer Universitätsmedizin berichtet.
- Die einzelnen Fakultäten der Universität wurden durch das Rektorat aufgefordert, eine Zuarbeit zum Bereich Gleichstellung für den **Hochschulentwicklungsplan** einzureichen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützte die medizinische Fakultät dabei, indem sie gemeinsam mit der **Gleichstellungskommission Vorschläge** erarbeitete.

- Ebenfalls durch das Rektorat der Universität ist die Erstellung eines **Gleichstellungskonzeptes** für jede Fakultät eingefordert worden. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die medizinische Fakultät auch bei der Erstellung dieses Konzeptes.
- Die Gleichstellungsbeauftragte hat der Leitung der Universitätsmedizin **Beratung bei der Erstellung eines Frauenförderplanes** angeboten. Es gehört zu den Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten eine Stellungnahme zum Frauenförderplan abzugeben. Diese ist gemeinsam mit dem Frauenförderplan zu veröffentlichen.

In der Diskussion um den Frauenförderplan hat sich gezeigt, dass neben Frauen im Allgemeinen weitere Personengruppen einer Förderung bedürfen. **Die Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen nicht nur Frauen** und demzufolge sollten weitere Personen in den Förderplan eingeschlossen werden. Die begriffliche Fassung dieses Personenkreises ist Gegenstand der aktuellen Diskussion in der Universitätsmedizin.

- In der Ausgabe Juni 2013 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit drei Co-Autoren einen **Artikel zu Männern in Elternzeit** veröffentlicht. Bestandteil des Artikels waren Interviews mit einem betroffenen Arzt, dem Ärztlichen Direktor sowie dem Direktor der Klinik für Neurochirurgie. Der Artikel ist im Anhang diesem Bericht beigefügt.



## Gleichstellungskommission

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

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

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

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

### Mitglieder Gleichstellungskommission

- Prof. Dr. med. Henry W. S. Schroeder (Direktor der Klinik und Poliklinik für Neurochirurgie)
- Dipl.-Kffr. Sandra Kerkin (Zentrales Projekt- und Qualitätsmanagement)
- Sr. Uta Helmstädt (Pflegerische Leitung Weaning- Station INM-ITS 3)
- Dietrich Brandenburg (Personalreferent und Stellvertretender Dezernent)
- Marcus Wiederhöft/Wieland Köhn (Personalratsmitglieder)
- Dr. Andreas Jülich (Oberarzt/Klinik und Poliklinik für Anästhesiologie und Intensivmedizin)
- Anne Greiser (Studentin der Humanmedizin und Studentische Hilfskraft im Studiendekanat für den Bereich „Studieren mit Kind“)
- Sylvia Langer, M.A., MBA (Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte)
- Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann (Gleichstellungsbeauftragte, Kommissionsvorsitzende)

### **Arbeit der Gleichstellungskommission**

Unter der Leitung von Frau Dr. Petersmann haben sich die Mitglieder der Kommission und geladene Gäste aus verschiedenen Bereichen, bislang zu drei Sitzungen zusammengefunden. Vor- und nachbereitend sind einige Themen per Email von der Kommission bearbeitet worden.

In diesen Sitzungen wurden u.a. folgende Themen und Projekte besprochen und gemeinsam ausgearbeitet:

- „PFIFF“ Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit
- Erstellung einer Umfrage zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universitätsmedizin“
- Plakataktion „UMG ist Vielfalt- Gleichstellung geht uns alle an“
- Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“
- MitarbeiterInneninformationszentrum „MIZ“ (Informations- und Beratungsstelle für alle Angehörigen der UMG)
- Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes M-V an der UMG
- Zuarbeit zum Bereich Gleichstellung für den Hochschulentwicklungsplan
- Erarbeitung eines Fragebogens zur Gleichstellungssituation an der UMG

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

## Projekte

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

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

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

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

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

Die Plakate werden wechselnd innerhalb der Universitätsmedizin ausgehängt. Im Anschluss an die Plakataktion wird es ein zusammenfassendes Heft erstellt, indem Kurzinterviews der Beteiligten abgedruckt werden.

Die Universität beteiligt sich ebenfalls an diesem Projekt.



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

Der Vorstand hat am 12.08.2012 die Grundsätze zur Chancengleichheit an der Universitätsmedizin beschlossen. Das Projekt „Planbare und verlässliche Arbeitszeiten für Ärztinnen und Ärzte der UMG“ leistet einen Beitrag zur Umsetzung dieser Grundsätze.

Planbare und verlässliche Arbeitszeiten stellen eine wichtige Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Die Bundesärztekammer nennt in ihrer "Checkliste für das familienfreundliche Krankenhaus" dazu zwei Kriterien, der sich Krankenhäuser annehmen sollten:

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

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

In Zusammenarbeit mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählter Fachabteilungen der UMG sollen im Rahmen des Projektes alternative Dienstplanmodelle entwickelt werden, die verlässliche und planbare Arbeitszeiten für die Ärztinnen und Ärzte ermöglichen.

Die in diesem Pilotprojekt entwickelten Modelle sollen in ihrem konzeptionellen Ansatz dem Vorstand vorgestellt und ggf. im weiteren Verlauf auf die übrigen Einrichtungen der UMG übertragen werden. Hauptaugenmerk des Pilotprojektes sind Einrichtungen der Krankenversorgung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat den Marburger Bund eingeladen als Beobachter an dem Projekt teilzunehmen.

## Projekt zur Förderung von Ideen zur Familienfreundlichkeit (PFIFF)



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

PFIFF ist eine zentrale Koordinierungsstelle für familiengerechte Angebote:

- bündelt Informationen rund um Familie und Beruf
- persönliche Beratung
- Vernetzung der Beschäftigten
- Gewinnung ehrenamtlich Mitwirkender
- Förderung der Kultur des Miteinanders
- Beitrag zur Kontaktpflege zu ehemaligen Beschäftigten
- Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement (kontinuierlichen Ideenbörse)

### Vermittlungsangebote:

Kinderbetreuung (Babysitter Pool, Kinderbetreuung durch Beschäftigte für Beschäftigte, Ehrenamtliche Großeltern, Raumangebot in der UMG zur freien Kinderbetreuung, Schulaufgabenbetreuung und Ferien- und Freizeitangeboten), Informationen zu Pflege von Angehörigen, Notsituationen, Alltagsservice, Gäste der Universität, Ideenmanagement, UMG Dialog zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie elektronische und Papier-basierte Informationsplattformen und FAQ´s.

## **MitarbeiterInneninformationszentrum (MIZ)**

Information ist eine wichtige Währung in einer erfolgreichen Organisation. Um einen Beitrag zum Strategieziel 2014 " Motivierte, gut ausgebildete und engagierte MitarbeiterInnen sind unserer wichtigster Faktor" zu leisten, haben sich einige der Interessenvertretungen der UMG zusammengeschlossen und wollen gemeinsam ein zentral gelegenes und gut sichtbares MitarbeiterInformationszentrum (MIZ) ins Leben rufen.

### **Wichtige Anliegen der Beteiligten im Rahmen des Projektes sind:**

- Steigerung der MitarbeiterInnenzufriedenheit
- Zusammenarbeit der verschiedenen Interessenvertretungen erhöhen, um ggf. gemeinsame Lösungen im Interesse der Beschäftigten zu finden
- Die Arbeit der verschiedenen Interessenvertretungen sichtbar machen und dadurch die Außenwirkung verbessern
- Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

### **Interessengruppen:**

- Schwerbehindertenvertretung (SBV)
- Personalrat der ärztlich und wissenschaftlichen Beschäftigten (WPR)
- Gesamtpersonalrat (GPR)
- Gleichstellungsbüro

### **Das MIZ bietet:**

Im MIZ können sich Angehörige der UMG grundsätzlich zu allen Themen, welche einen Bezug zu den einzelnen Interessenvertretungen haben, beraten lassen. Auch nehmen die MitarbeiterInnen des MIZ Fragen und Anregungen zur täglichen Arbeit an der UMG auf, um sie in die entsprechenden Gremien zu tragen. Nicht alle Fragen können im MIZ beantwortet werden. Die VertreterInnen im MIZ helfen die richtigen AnsprechpartnerInnen in der UMG zu finden und den Kontakt herzustellen. Vertraulichkeit ist eine Selbstverständlichkeit. Neben dem MIZ stehen die Räumlichkeiten der verschiedenen Interessenvertretungen für persönliche Gespräche zur Verfügung. Weitere Angebote:

- MIZ informiert über aktuelle Veranstaltungen an und von der UMG
- MIZ informiert über Themen und Projekte der beteiligten Interessenvertretungen
- Diskussion am schwarzen Brett über wechselnde Themen
- Regelmäßige Ausstellungen auf Plakatwänden zu verschiedenen Themen z.B. Vorstellung der einzelnen Interessenvertretungen, Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten
- Prospektwand mit Flyern zu den verschiedenen Angeboten/Informationen der UMG und der Universität
- Briefkasten

## Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Das Thema Gleichstellung sowie der wichtige Teilaspekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind im Jahr 2013 an der Universitätsmedizin Greifswald stärker ins Bewusstsein der Leitungspersonen und Gremien gerückt. Der Dialog war u.a. geprägt durch aktuelle Probleme, das Professorinnenprogramm, den Hochschulentwicklungsplan, das Gleichstellungskonzept sowie den Frauenförderplan.

Für die Gleichstellungsarbeit stellt die Personalabteilung einen wichtigen Partner dar. Im Vordergrund standen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Umsetzungsgrad des Gleichstellungsgesetzes an der Universitätsmedizin Greifswald. Verbesserungspotentiale wurden gemeinschaftlich heraus gearbeitet.

Die Strategie 2014 bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie der Leitung eine gute Orientierung. Sie unterstützt die Ausrichtung der täglichen Arbeit oder auch die zielgerichtete Formulierung und Durchführung von Projekten. In der aktuellen Strategie 2014 findet die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Berücksichtigung. Eine Verankerung der Projektarbeit im Rahmen der Gleichstellung in der Strategie 2014 erfolgt aktuell über die Strategieziele „Eine professionelle Führung ist in allen Bereichen etabliert“ und „Motivierte, gut ausgebildete und engagierte MitarbeiterInnen sind unser wichtigster Erfolgsfaktor“. Die vom Vorstand formulierten Gleichstellungsstandards ergänzen die Strategieziele.

Wichtig für die breite Akzeptanz einer Strategie ist die Beteiligung verschiedenster interner Personengruppen an der Entwicklung, quer durch alle Hierarchien. Der Prozess der Strategieentwicklung 2020 ist vom Vorstand begonnen worden. Auf Bitten der Gleichstellungsbeauftragten hat eine Berücksichtigung der Gleichstellung im Rahmen der Interviews stattgefunden. Eine kontinuierliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission ist ein wichtiger Baustein im Strategieprozess 2020. Zusätzlich steht der in der Gleichstellungskommission entwickelte Fragebogen zur Erfassung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbedürfnissen zur Verfügung. Die Strategie 2020 stellt eine Chance dar, die Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf fester in den Leitungsaufgaben zu verankern und die Priorität zu erhöhen.

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen (mittlere und höchste Ebene z.B. Professuren) an der Universitätsmedizin Greifswald ist im Bundesvergleich unterdurchschnittlich. Demzufolge können Gremien und Kommissionen, im Hinblick auf das Geschlecht, nicht ausgewogen besetzt werden. Die Akzeptanz für verschiedene Lebensentwürfe, z.B. Karriere in Teilzeit im Klinikalltag, ist verbesserungsfähig. Eine ausgewogene Besetzung von Gremien und Kommissionen könnte diese Akzeptanz verbessern und den Dialog in der Universitätsmedizin Greifswald fördern. Der proaktive Umgang mit geeigneten Statistiken seitens des Vorstandes und der Gremien stellt ein Verbesserungspotential dar. Ein beträchtlicher Teil der Gremiensitzungen findet außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. Unterstützungsangebote für Gremienmitglieder, z.B. im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fehlen ebenfalls.

Trotz der eingangs beschriebenen zunehmenden Wahrnehmung rangieren Themen der Gleichstellung im Alltag relativ weit unten auf der Prioritätenliste der Leitungsebenen. Diese niedrige Priorisierung stellt

ein Risiko dar. Die Universitätsmedizin steht mit anderen Kliniken im Bundesgebiet im unmittelbaren Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einrichtungen, die in der Lage sind besser auf die sich ändernden Bedürfnisse z.B. von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie einzugehen, haben in diesem Wettbewerb bereits einen deutlichen Vorteil gegenüber der Universitätsmedizin Greifswald. Die Führungskräfte werden hierzu aktuell noch nicht ausreichend unterstützt und weitergebildet. Auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wären weitere Unterstützungsangebote hilfreich, z.B. die Kontaktpflege während inaktiver Zeiten.

Das Thema Gleichstellung sollte als Chance für die zukünftige Entwicklung der Universitätsmedizin Greifswald gesehen werden. Der Standort Greifswald bietet viele Vorteile. Die Infrastruktur für Familien ist gut, die Versorgung mit Krippen- und Kindergartenplätzen, die reguläre Öffnungszeiten bieten, ist im Bundesvergleich hervorragend. Die geografischen Wege sind kurz und die gesellschaftliche Akzeptanz von Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist traditionell hoch. Diese Standortfaktoren können genutzt und weiter ausgebaut werden und bieten für die Universitätsmedizin grundsätzlich sogar die Möglichkeit eine führende Größe für Gleichstellung, Vielfalt sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu werden.



## Ausblick 2014

Das Verständnis der Führungskräfte für die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familie ist entscheidend für die gelebte Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag. Ein weiterer Schwerpunkt sollte im kommenden Jahr auf einer aktiven und innovativen Personalpolitik liegen. Die Verankerung der Gleichstellung sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Strategie 2020 stellen dafür einen wichtigen Ausgangspunkt dar.

## Danksagung

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit ist nie die Leistung einzelner Personen. Wir haben von sehr vielen Menschen Unterstützung erhalten und oft auch von unerwarteter Stelle. Nennen möchten wir vor allem unsere Kolleginnen und Kollegen, die uns den Rücken für Termine freigehalten und uns inhaltlich mit ihrem Rat unterstützt haben. Danken möchten wir auch für all die regen Diskussionen, die, so unbequem sie manchmal sein mögen, ein wichtigen Bestandteil der Arbeit darstellen.

Ein besonderer Dank gilt jedoch unserer Rektorin, Frau Professor Weber, die die Gleichstellung durch Anforderungen an die Fakultäten aktiv in unsere Mitte getragen hat.



Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Gleichstellungsbeauftragte



Sylvia Langer, M.A., MBA

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte