Universitätsmedizin
GREIFSWALD

Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Greifswald

Jahresbericht 2019

Gleichstellungsbeauftragte
der Universitätsmedizin Greifswald

Jahresbericht 2019

Inhaltsverzeichnis

Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Gesetzlicher Auftrag, Vorschriften und Budget der Gleichstellungsarbeit — Seite 4

Die Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte, Stellvertreterin und Mitarbeiterinnen — Seite 5

Projekte der Gleichstellungsbeauftragten

AG zur Umsetzung des GlG und Kinderbetreuungsplätze — Seite 6

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der UMG

Übersicht zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsgesetzes — Seite 7

Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen

Parität und strukturelle Benachteiligung — Seite 10

Berufungsverfahren

Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren — Seite 12

Servicebüro PFIFF

Projekt zur Förderung von Ideen von Familienfreundlichkeit — Seite 14

Veranstaltungen im PFIFF — Seite 15

Veröffentlichungen

in der Mitarbeiterzeitung UMGlive im Jahr 2018 — Seite 16

PFIFF Wandzeitung — Seite 17

Gleichstellungssituation an der UMG

Einschätzung der Gleichstellungssituation durch die Gleichstellungsbeauftragte — Seite 18

Danksagung

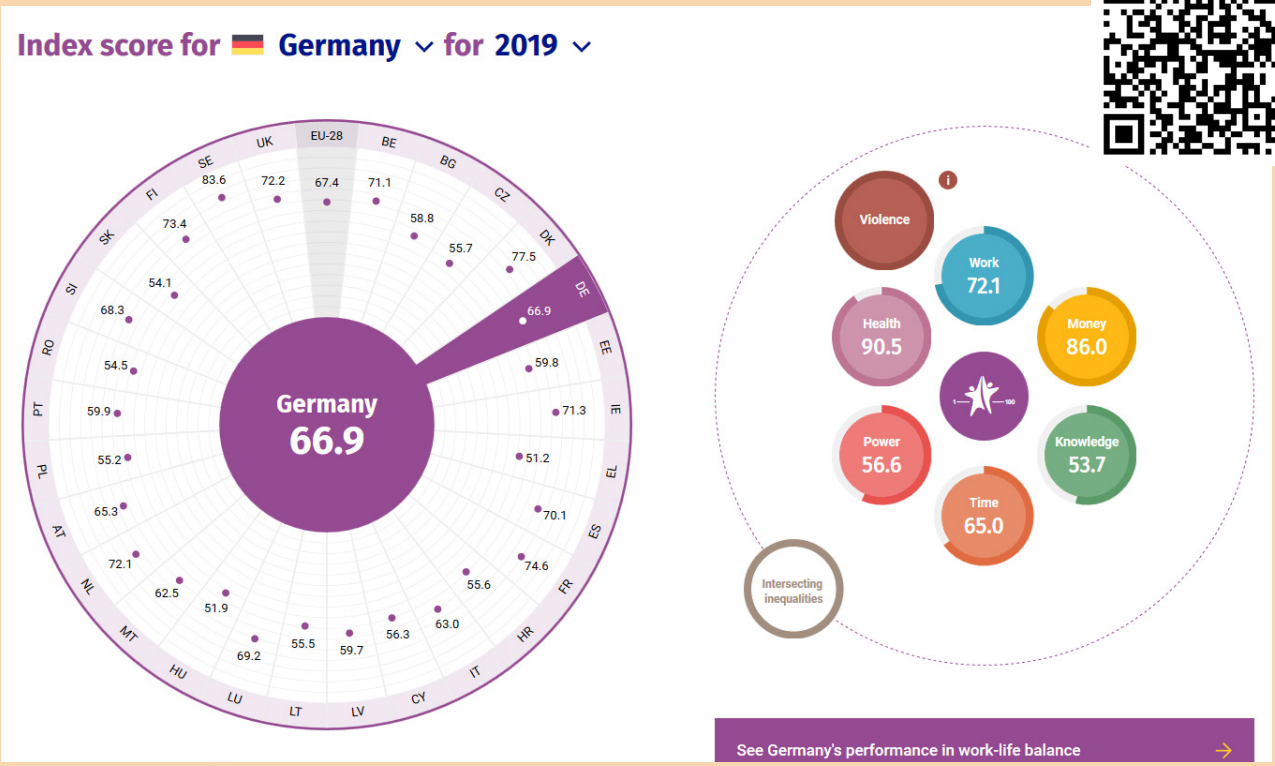
Dank der Gleichstellungsbeauftragten
und Impressum — Seite 19

Vorwort

Liebe Leser*innen,

„Geschlechtergerechtigkeit ist ein Kernelement unserer Demokratie“ schrieb Carsta Neuenroth (Referentin Gender) 2019 in einem Blog auf den Webseiten von Brot für die Welt. Sie warnt, dass Rechtspopulismus und Antifeminismus Hand in Hand gehen und Gleichberechtigung und Frauenrechte bedrohen.

Was geografisch weit entfernt wirkt, ist bei näherer Betrachtung gar nicht mehr so fern. In Sachen Geschlechtergerechtigkeit ist Deutschland noch immer ein Entwicklungsland. So bleibt Deutschland im Gender-Equality-Index 2019 bemerkenswerterweise unter dem Gesamt-Europadurchschnitt.



Und wie gut ist es um die Werte unserer Gesellschaft bestellt? Hierfür gibt es keinen Index, wohl aber unsere tägliche Wahrnehmung und unser tägliches Handeln. Sorgen machen, scheint hier erlaubt.

Umso wichtiger ist es, sich vor Augen zu halten, dass wir nicht nur verantwortlich sind für das was wir tun, sondern vor allem auch für das was wir nicht tun. Der achtsame Umgang mit den Werten unserer Gesellschaft und unserer Demokratie beginnt bei jeder und jedem Einzelnen von uns. Wir, die Mitarbeitenden der UMG, sollten uns dessen bewusst sein. Wir können mit unserem täglichen Handeln Vorbild sein in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und Demokratie.

Ihre Astrid Petersmann,
Ihre Antje Steveling und Ihre Susanne Westphal

Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

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 - GlG M-V). Dort sind die Rechte und Pflichten aller Beteiligten, also auch die der Gleichstellungsbeauftragten, verankert.

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. Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten betrug 8000,00 €.

Sie finden das Thema interessant?
Hier finden Sie weitere gesetzliche Vorschriften zum Thema Gleichstellung:

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Grundgesetz (Art. 3 GG)

Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

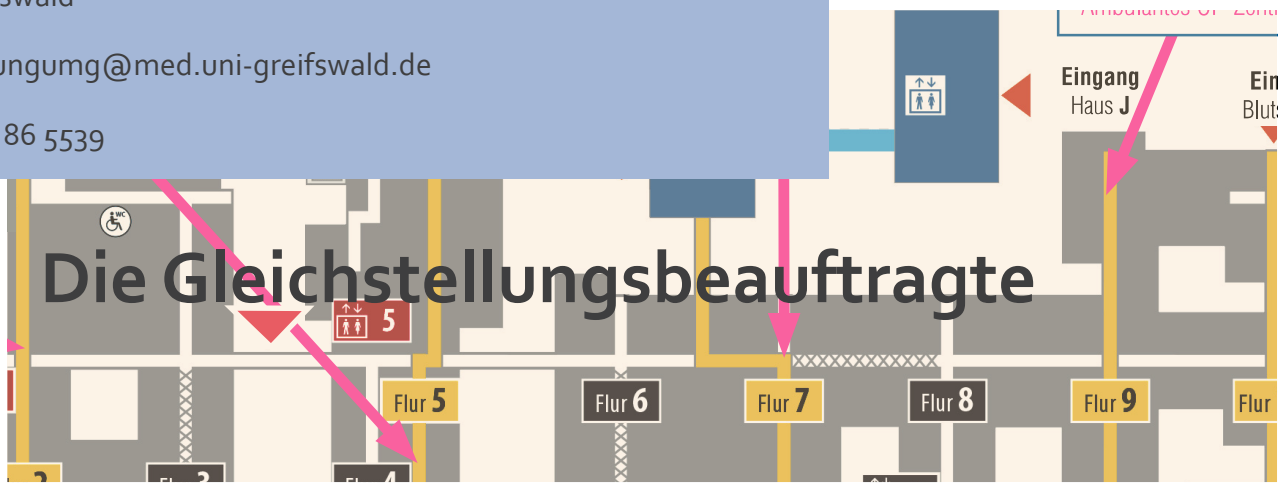
Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz - LHG M-V)

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

So erreichen Sie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A / Nephrologie
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

Tel.: 03834 86 5539



Die Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte

Frau PD Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann ist leitende Oberärztin am Institut für Klinische Chemie und Laboratoriumsmedizin und alleinerziehende Mutter von drei Kindern. Sie wurde im Mai 2017 wiedergewählt. Die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte übte sie bis zu Ihrem Rücktritt zum 30.09.2019 ohne Freistellung neben ihrer eigentlichen Arbeit aus.

PD Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann

Dr. med. Antje Steveling

Dr. med. Susanne Westphal

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Frau Dr. med. Antje Steveling arbeitet als Oberärztin für Endokrinologie und Diabetologie in der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A und ist Mutter von dreijährigen Zwillingen. Seit März 2018 war sie stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und seit Oktober 2019 erste Gleichstellungsbeauftragte, jeweils ohne Freistellung.

Frau Dr. med. Susanne Westphal leitet als Oberärztin und Fachärztin für Physikalische und Rehabilitative Medizin die Abteilung Zentrale Physikalische Medizin, Rehabilitation und Sporttherapie der Klinik für Unfall-, Wiederherstellungschirurgie und Rehabilitative Medizin. Sie ist Mutter eines 17jährigen Sohnes und übt die Tätigkeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte seit Oktober 2019 ohne Freistellung aus.

Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten

Steffi Preuß und Janine Timm unterstützen die tägliche Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Sie sind verantwortlich für die Terminkoordinierung und inhaltliche Vorbereitung von Sitzungen, die Korrespondenz mit Behörden sowie Einrichtungen der Universitätsmedizin. Des Weiteren sind sie Koordinatorinnen von verschiedenen Projekten im Rahmen der Gleichstellungsarbeit. Zudem sind sie Mitarbeiterinnen im PFIFF- Servicebüro. Sie beraten Beschäftigte zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und unterstützen bei organisatorischen Aufgaben.

Steffi Preuß und Janine Timm

Projekte der Gleichstellungsbeauftragten

Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Die AG zur Verbesserung des Umsetzungsgrades des Gleichstellungsgesetzes M-V an der UMG hat sich auch im Jahr 2019 zu Sitzungen getroffen. Mitglieder sind Herr Dr. Kock (Dekanat), Frau Geringhoff (Geschäftsstelle des Vorstands), Herr Brandenburg (Leiter Geschäftsbereich Personal), Frau Wolfram (stellvertretende Leiterin Geschäftsbereich Personal) und die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin. Die Bestandsaufnahme und die schrittweisen Anpassung im Sinne des GlG M-V sind Kernelemente der AG. Zum Berichtsjahr 2019 können keine Verbesserungen erzielt werden. Die schrittweise Anpassung können Sie in der Ampel-Darstellung auf den folgenden Seiten ersehen.

Kinderbetreuungsplätze

Der Engpass an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Greifswald ist nach wie vor hoch und die Fragen nach universitätsinternen Betreuungsangeboten gelangen täglich zu uns. Die 2018 ins Leben gerufene AG zur Schaffung interner Kinderbetreuungsmöglichkeiten, mit Vertretenden aus dem Bereich des Vorstandsvorsitzenden, dem Studiendekanat, der Universität und der Volkssolidarität Nordost e.V. hat mittelfristig umsetzbare Lösungsmöglichkeiten gefunden, die sich in der Umsetzungsphase befinden.

Förderung der Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit umfasst ein großes Spektrum an Möglichkeiten diese zu verbessern. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Team haben sich zum Ziel gesetzt auch durch kleine Angebote Familienfreundlichkeit zu fördern. Beispielhaft ist der jährlich statt findende „Frühjahrsputz für Ihr Fahrrad" in Zusammenarbeit mit der Fahrradwerkstatt des Pommerschen Diakonievereins e.V. unter dem Motto „Ein Weg gespart, mehr Zeit für die Familie".

Haben Sie weitere Ideen für Angebote, die Sie gern nutzen würden? Gern kommen wir dazu mit Ihnen ins Gespräch. Denn wer kann solche Ideen besser finden als Sie - die Mitarbeitenden und Studierenden der UMG.

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der Universitätsmedizin

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 - GlG M-V) ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit.

Für die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes ist die Universitätsmedizin selbst verantwortlich. Im Jahr 2013 wurde durch das Büro der Gleichstellungsbeauftragten erstmals erfasst, inwieweit es an der Universitätsmedizin Greifswald gelungen ist, die Vorgaben dieses Gesetzes umzusetzen. Übersichten dazu finden sich in den vorangegangenen Jahresberichten der Gleichstellungsbeauftragten.

Das Gleichstellungsgesetz ist am 11. Juli 2016 (http://www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/) novelliert worden und stellt umfassende Anforderungen auf, um die Ziele Gleichstellung der Geschlechter und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Seit 2013 konnte der Umsetzungsgrad nur unwesentlich verbessert werden. Über den Umsetzungsgrad des GlG M-V wird regelmäßig im Aufsichtsrat der UMG berichtet.

Legende

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

Abschnitt	Umsetzungsgrad				Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	
GlG Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften					
§1 Ziele des Gesetzes					
§2 Geltungsbereich					
§3 Begriffsbestimmungen					
§4 Allgemeine Pflichten					Eine Umsetzung der gender-gerechten Sprache soll in allen neuen DV erfolgen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der Universitätsmedizin

Abschnitt	Umsetzungsgrad				Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	
GlG Abschnitt 2 Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit					
§5 Zielvereinbarungen					Zahlen und inhaltliche Vorschläge der GB in Bezug auf die Zielvereinbarungen wurden dem Ministerium übermittelt; Stand unklar
§6 Begleitmaßnahmen					aktuell unklar, welche Begleitmaßnahmen greifen; Verantwortung Ministerium
§ 7 Ausschreibungen					Eine Überprüfung, ob alle Stellen ausgeschrieben werden, ist derzeit nicht möglich. Die GB erhält den Antrag zur Zustimmung auf Ausschreibungsverzicht zeitgleich wie der PR zugesandt und gibt innerhalb von 10 Tagen Rückmeldung, eine regelhafte Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit fehlt im Berichtsjahr.
§ 8 Vorstellungsgespräche					Eine strukturelle Benachteiligung wird nicht erfasst und kann somit bei der Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden. Planungen zur Erfassung und Berücksichtigung der strukturellen Benachteiligung liegen vor. Auswahlkommissionen sind nicht regelhaft Geschlechter-paritätisch besetzt; eine Mitteilung über die Zusammensetzung der Auswahlkommission erfolgt in Einzelfällen.
§ 9 Auswahlentscheidungen					Eine strukturelle Benachteiligung wird nicht erfasst und kann somit bei der Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren nicht berücksichtigt werden. Planungen zur Erfassung und Berücksichtigung der strukturellen Benachteiligung liegen vor. Hinweise zu Stellenbesetzungsverfahren sollen den Einrichtungen zur Verfügung gestellt und in wichtigen Gremien bekanntgemacht werden.
§ 10 Fortbildungen					Regelmäßige Fortbildungsangebote mit den im Gesetz ausgewiesenen Schwerpunkten und zu berücksichtigenden Personengruppen fehlen.

Abschnitt	Umsetzungsgrad				Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	
§ 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 weiterentwickelt werden.
§ 12 Teilzeitarbeit					ein Prozess zur Beantragung von Teilzeitarbeit befindet sich in der Finalisierung.
§ 13 Telearbeit					in Einzelfällen realisiert, einheitliches Konzept ausstehend
§ 14 Arbeitsplatzwechsel					Möglichkeiten im Berichtsjahr sehr begrenzt; insbesondere in der Pflege ein großes Spannungsfeld
§ 15 Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen					Einzelne Gremiensitzungszeiten wurden in die Kernarbeitszeit verlegt, eine vollständige Umsetzung für dienstliche Besprechungen und alle Gremiensitzungen fehlt, Dienstreisen sind ein wichtiges Instrument zur Partizipation und werden als etwas Positives empfunden, daher kein Handlungsbedarf
§ 16 Beurlaubung					Überschneidung zum Pflegezeitgesetz, Regelungen werden z.T. in Anspruch genommen; systematische Umsetzung steht jedoch aus
§ 17 Gremien					Zentrale Erfassung Gremienbesetzung erfolgt, aber der überwiegende Teil der Gremien und Kommissionen ist nicht paritätisch besetzt.
GIG Abschnitt 3 Gleichstellungsbeauftragte					
§ 18 Aufgaben					Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nur bei ausgewählten personellen Maßnahmen, eine frühzeitige Einbindung gibt es in Einzelfällen
§ 19 Rechtsstellung					
§ 20 Beanstandungsrecht					
§ 21 Wahl					
GIG Abschnitt 4 Schlussvorschriften					
§ 22 Berichtspflicht					(gemeint ist: Landesregierung berichtet dem Landtag)
§ 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen					
§ 24 Übergangsvorschriften					

Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen

Der Gesetzgeber führt im §3 des GlG M-V den Begriff „Strukturelle Benachteiligung" ein:

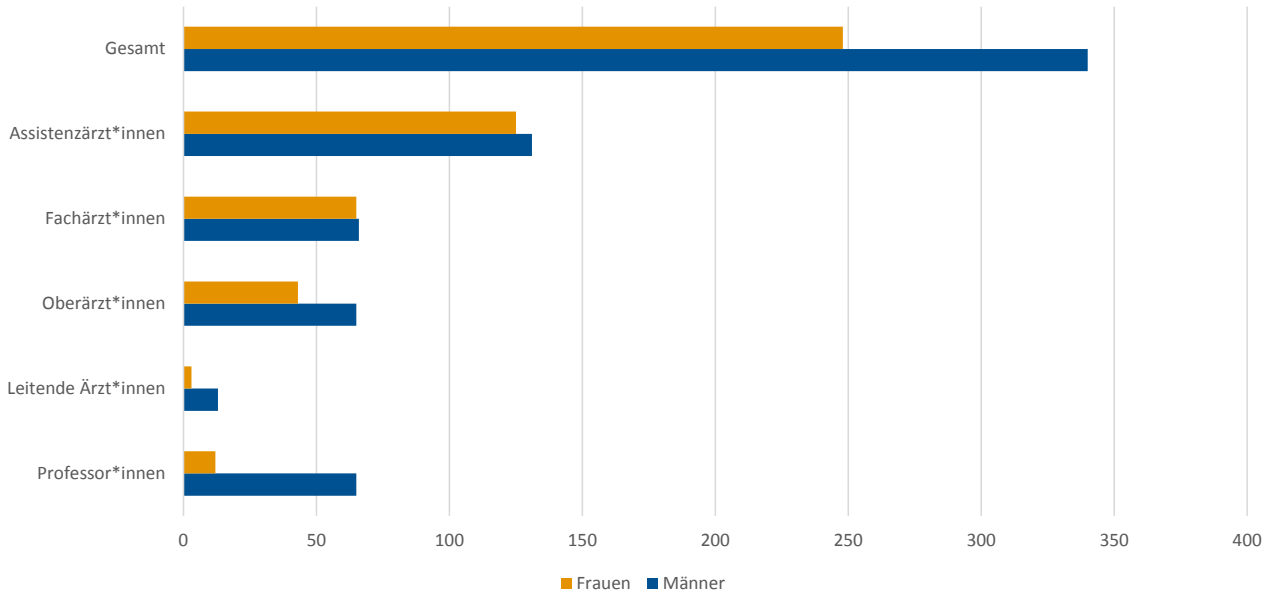
Strukturelle Benachteiligung ist das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Ist in einer Beschäftigungsgruppe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

Um strukturelle Benachteiligung zu identifizieren und ihr mit Maßnahmen entgegenzuwirken, ist es erforderlich, kontinuierlich Statistiken zu führen. Nachfolgend finden sich einige Beispiele sowohl aus Sicht der Fakultät hinsichtlich der Gremienbesetzung als auch mit Blick auf die Krankenversorgung getrennt für die Berufsgruppen aus der Pflege und der Ärzt*innenschaft.

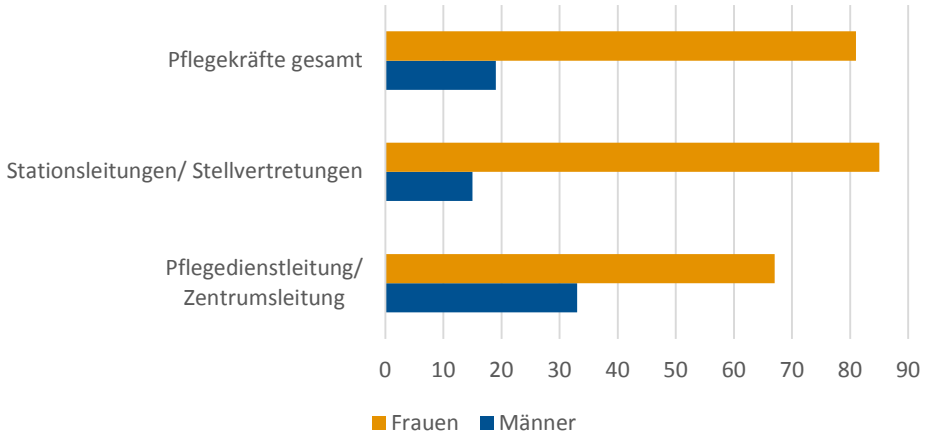
Es lassen sich strukturelle Benachteiligungen insbesondere in der Ärzt*innenschaft zeigen, wo Frauen auf Fachärzt*innenebene noch stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen, während in der nachfolgenden Gruppe der Oberärzt*innen und ganz besonders deutlich in der Gruppe der leitendenden Oberärzt*innen der Frauenanteil stark absinkt. In den Pflegeberufen, die traditionell noch immer vorwiegend weiblich sind, sinkt der Frauenanteil in den Gruppen mit Leitungsaufgaben. Damit ist zwar eine strukturelle Benachteiligung der Frauen auch in der Pflege gegeben, eine geschlechter-paritätische Besetzung des Eingangsamtes fehlt jedoch, da Männer im Pflegeberuf nach wie vor unterrepräsentiert sind.

Eine geschlechter-paritätische Besetzung gelingt auch in den meisten Gremien nicht. Fakultätsleitung mit 0% Frauenanteil und der Fakultätsrat mit lediglich 32% Frauenanteil sind hier zu nennen.

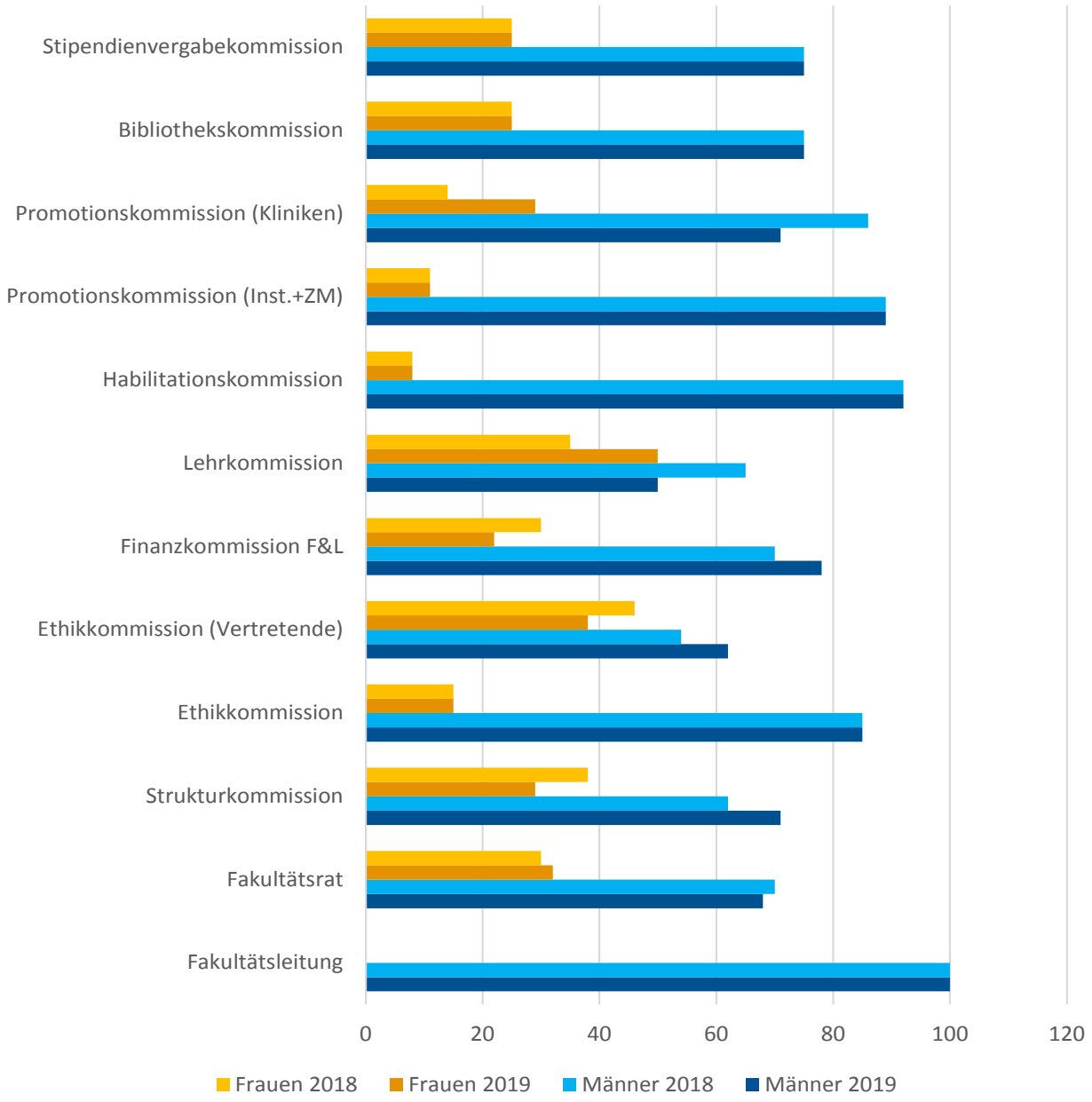
Geschlechterverteilung der Karrierestufen des Ärztlichen Dienstes (nach Anzahl)



Geschlechterverteilung in den Leitungspositionen der Krankenpflege (in Prozent, ausgenommen sind Polikliniken)



Besetzung der Fakultätsgremien (in Prozent)

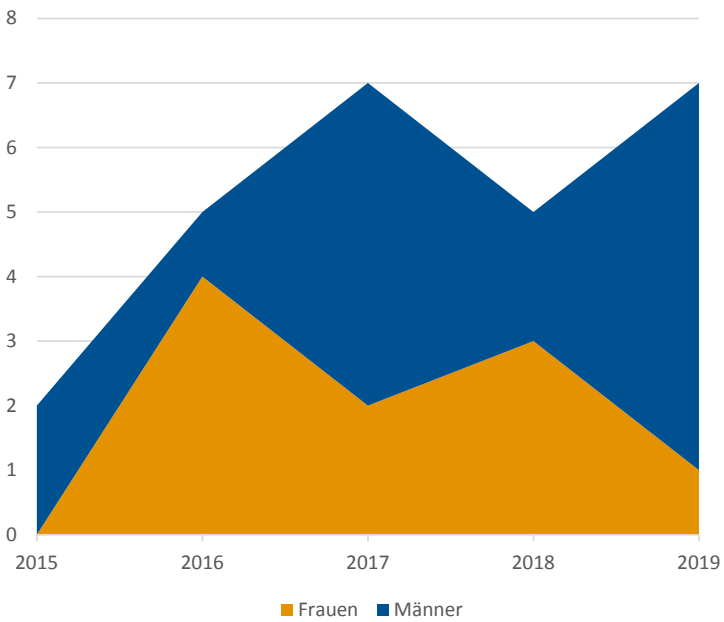


Berufungsverfahren

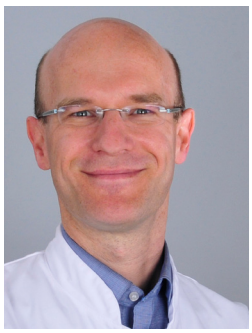
Im Jahr 2019 hat die Gleichstellungsbeauftragte fünf Stellungnahmen abgegeben. Am Stichtag 31.12.2019 gab es 17 Berufungsverfahren, an denen die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt wurde. An den Verfahren zur Verleihung außerplanmäßigen Professuren wurde die Gleichstellungsbeauftragte regelhaft beteiligt.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr sieben Professuren neu besetzt: Drei W3-Professuren mit Männern, eine W3-Professur mit einer Frau, zwei W2-Professuren mit Männern und eine W1-Professur mit einem Mann. Der Frauenanteil bei den Professuren liegt insgesamt bei 16 %.

Geschlechterverteilung bei den Neuberufungen (nach Anzahl)



Neuberufungen 2019



W3-Professur für Augenheilkunde

Herr Prof. Andreas Stahl
Klinik und Poliklinik für Augenheilkunde

Dienstantritt: 01.01.2019

W2-Professur für Gefäßchirurgie

Herr Prof. Andreas Hoehne
Klinik und Poliklinik für Allgemein-, Gefäß- und Thoraxchirurgie

Dienstantritt: 01.03.2019

W3-Professur für Medizinische Mikrobiologie

Herr Prof. Karsten Becker
Institut für Medizinsche Mikrobiologie

Dienstantritt: 01.10.2019

W3-Professur für Sozialmedizin und Prävention

Frau Prof. Susanne Wurm
Institut für Sozialmedizin und Prävention

Dienstantritt: 01.10.2019

W3-Professur für Innere Medizin und Geriatrie

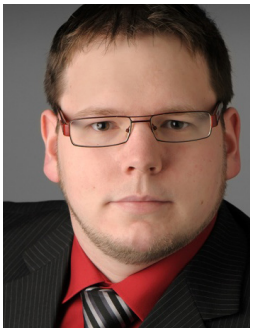
Herr Prof. Maik Gollasch
Stifungsprofessur des Kreiskrankenhaus Wolgast

Dienstantritt: 12.12.2019

W2-Professur für Gesundes Altern und Prävention dementieller Erkrankungen

Herr Prof. Marcus Meinzer
Klinik und Poliklinik für Neurologie

Dienstantritt: 01.10.2019



W1-Professur für Bioinformatik

Herr Prof. Stefan Simm
Institut für Bioinformatik

Dienstantritt: 01.06.2019

Servicebüro PFIFF

Projekt zur **F**örderung von **I**deen von **F**amilienfreundlichkeit

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 zu den Themen Betreuungsangebote für Kinder, Wohnungssuche und im Bereich der Pflege von Angehörigen.

Rund um die Themen Elternschaft und Pflege von Angehörigen sind im PFIFF **Informationsmappen** für Sie zu finden.

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

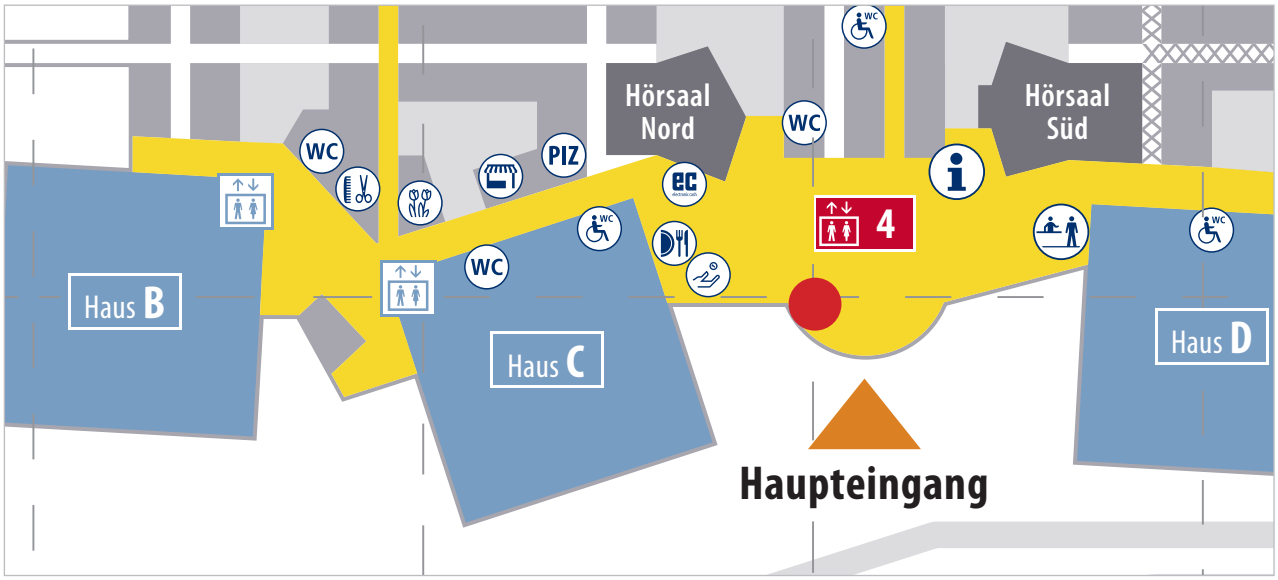
Tel.: 03834 86 5539

Email: pfiff@med.uni-greifswald.de

Der Internetauftritt des PFIFF-Servicebüros ist hier zu finden:

Sprechstunde für Studierende mit Kind

Im PFIFF-Servicebüro finden nach Vereinbarung Beratungstermine für „Studieren mit Kind" an der Universitätsmedizin Greifswald statt.



Veranstaltungen des PFIFF

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

Am 11. Mai und 19. Oktober 2019 fanden Mini UMGs statt. Bereits achtmal hatten die Kinder/Enkelkinder von Beschäftigten und Studierenden die Möglichkeit, ein wenig hinter die Kulissen der UMG zu schauen und verschiedene Einrichtungen der UMG zu erkunden. Auf dem Programm standen u.a. das SIM-Zentrum, der Pakt M-V Bus, die Radiologie, der Zentral OP, die Besichtigung des Helikopters und eines Rettungswagens.

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

Am 12. Dezember 2019 fand zum fünften Mal die Weihnachtsfeier für Kinder/Enkelkinder von Mitarbeitenden und Studierenden und unsere kleinen Patienten statt. Der Weihnachtsmann, der in diesem Jahr von Frau Dr. Steveling vertreten wurde, wurde von einer Weihnachtselfe begleitet. Diese las eine Weihnachtsgeschichte vor und gemeinsam verteilten sie kleine Präsente. Eine Bastelstraße mit Unterstützung durch den Förderverein der Frauenselbsthilfe nach Krebs lud zum gemütlichen Weihnachtsbasteln ein. Auch die Ballonbastlerin und die Kinderschminkerin waren sehr beliebt und sorgten für strahlende Kinderaugen. Die Feier und das Kinderlachen, das die Grypsnasen unterstützt haben, wurden durch weihnachtliches Klavierspiel musikalisch umrahmt. Ein weiteres Highlight war der Kuchen-und Waffelbasar, unterstützt durch Mitwirkende des Vereins zur Unterstützung krebskranker Kinder Greifswald e.V. Die dabei eingenommenen Spenden von 141,43 Euro kommt dem Verein für seine wertvolle Arbeit zu gute.

Ein herzlicher Dank gilt an dieser Stelle allen, die diese Feier immer wieder unterstützen!

Veröffentlichungen

2019 hat die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit Kolleg*innen folgende Artikel in der Mitarbeiterzeitung UMGlive veröffentlicht.

100 Jahre Frauenwahlrecht

Der Weg zum Wahlrecht für Frauen war lang. Das Frauenstimmrecht wurde von Akteurinnen verschiedener Flügel der Frauenbewegung seit Mitte des 19. Jahrhunderts erstritten und erkämpft. Nach langem, zähen Ringen fanden in Deutschland 1919 die ersten Wahlen für alle statt: endlich.

Noch 150 Jahre (1848) zuvor spricht man viel von Freiheit für alle, aber man ist gewöhnt unter dem Wort ‚alle' nur die Männer zu verstehen. Zu dieser Zeit hatten Frauen in Deutschland kein Wahlrecht, kein Recht auf Erwerbstätigkeit oder persönlichen Besitz, sie waren als Ehefrauen sozial und ökonomisch von ihren Ehemännern oder wenn sie unverheiratet waren von ihren Vätern abhängig. In den meisten deutschen Staaten wird Frauen die Mitgliedschaft in politischen Vereinen verboten und sie haben kein Versammlungsrecht. Sie dürfen sich nur in „unpolitischen Vereinen" betätigen. Frauen schließen sich trotzdem ab der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts in Gruppen und Vereinen zusammen, um sich für Frauenbelange und Frauenrechte wie das Recht auf Bildung und Erwerbsarbeit, die Teilnahme am politischen Leben sowie ökonomische und soziale Selbstständigkeit, einzusetzen.

Hedwig Dohm, Minna Cauer, Anita Augspurg, Helene Stöcker, Käthe Schirmacher und Clara Zetkin sind namenhafte Frauen, die sich über viele Jahre stark gemacht haben und somit Wegbegleiterinnen für die Einführung des Frauenwahlrechts sind.

Am 15. Mai 1908 fällt endlich das Verbot der Mitgliedschaft für Frauen in politischen Parteien und in Organisationen, die politische Themen beraten. Frauen dürfen in politische Vereinigungen und Parteien eintreten und politische Vereine gründen. Am 19. März 1911 findet der erste Internationale Frauentag, organisiert von Clara Zetkin und Käthe Duncker statt. Luise Zietz schätzte den ersten internationalen Frauentag als „wuchtige sozialdemokratische Kundgebung für das Frauenwahlrecht" ein.

Am 30. November 1918 verankert der Rat der Volksbeauftragten das aktive und passive Wahlrecht für alle Bürgerinnen und Bürger in der Verordnung über die Wahl zur verfassunggebenden deutschen Nationalversammlung. Im Artikel 109, Abs. 2 der Weimarer Verfassung findet sich schließlich der Satz: „Männer und Frauen haben grundsätzlich dieselben staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten."

Am 19. Februar 1919 hielt die Sozialdemokratin Marie Juchaz als erste Frau eine Rede in der Nationalversammlung und stellte fest: „Meine Herren und Damen! Es ist das erste Mal, dass in Deutschland die Frau als freie und gleiche im Parlament zum Volke sprechen kann [...]. Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: Sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist."

Am 19. Januar 1919 fand die Wahl zur verfassungsgebenden Nationalversammlung statt – erstmalig unter der Beteiligung von Frauen als Wählerinnen und Gewählte. Der Frauenanteil damals betrug 8,7 Prozent und wurde erst bei der Wahl des Deutschen Bundestages im Jahre 1987 deutlich überschritten.

Heute:

Kommunalebene
25 Prozent Frauen in kommunalen Vertretungen
10 Prozent (Ober-)Bürgermeisterinnen

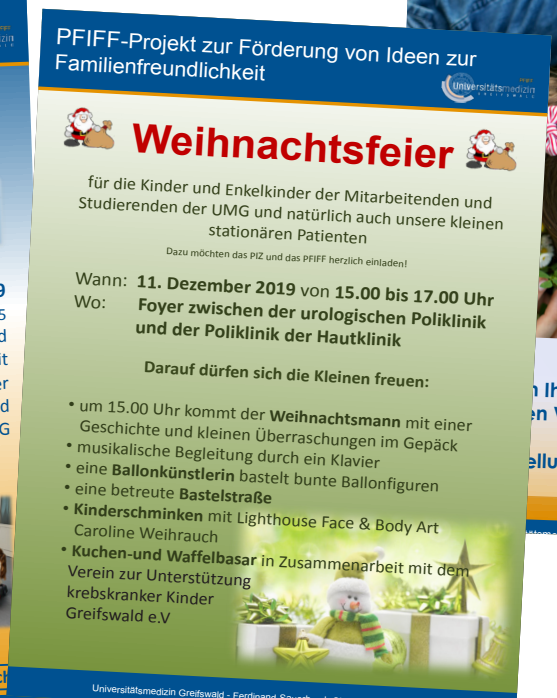
Landesebene
30 Prozent Frauen in Landtagen
Spannbreite von 41 Prozent in Thüringen bis 25 Prozent in Baden-Württemberg
Zwei Ministerpräsidentinnen

Bundesebene
30,9 Prozent weibliche Abgeordnete
Fraktionelle Spannbreite von 11 Prozent bei AfD bis zu 58 Prozent Bündnis 90/Die Grünen
7 Prozentpunkte weniger weibliche Abgeordnete als im vorherigen Bundestag

PD Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann; Gleichstellungsbeauftragte
Dr. med. Antje Steveling; Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

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



Am 12.08.2019 erfolgte die Unterzeichnung des Vertrages zur Umsetzung des Gute-Kita- Gesetzes in Schwerin: M-V erhält bis 2022 rund 106 Millionen Euro zur Verbesserung der Kinderbetreuung. Diese Mittel werden in Verbindung mit Landesmitteln für die **vollständige Abschaffung der Elternbeiträge ab dem 01. Januar 2020** eingesetzt.

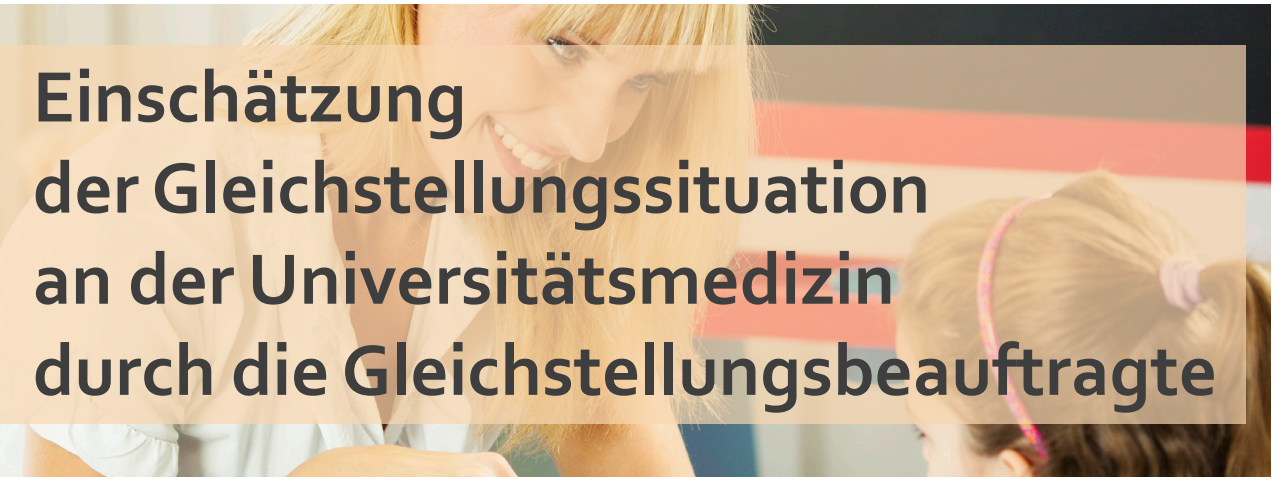
„Wir werden das erste Bundesland sein, das die Elternbeiträge für Krippe, Kindergarten, Hort und Tagespflege komplett abschafft. Und das ganztags. Das ist die größte Familienentlastung in der Geschichte unseres Landes", erklärte Ministerpräsidentin Manuela Schwesig [...]

„Gute Kita ist eine Investition in Bildung. Wenn alle Kinder eine gute Betreuung bekommen, unabhängig vom Geldbeutel der Eltern, haben sie später bessere Chancen in Schule und Beruf."

Quelle:
https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/gute-kita-vertrag-unterzeichnet---106-millionen-fuer-mecklenburg-vorpommern/137680

Damit es jedes Kind packt.

Universitätsmedizin Greifswald - Ferdinand-Sauerbruch-Straße 17489 Greifswald



Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Der jährliche Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der UMG ist öffentlich einsehbar. Er wird seit vielen Jahren sowohl an die Mitglieder der Fakultät verteilt, als auch dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und den beteiligten Ministerien vorgestellt.

Es ist ein wichtiges Anliegen, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer kontinuierlich verbessert wird und dass familienfreundliches Führungsverhalten gelebt wird. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreicht werden kann – wie sie im Grundgesetz Artikel 3, im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und in den Landesgleichstellungsgesetzen festgeschrieben ist. Gleichstellung ist zudem ein Ziel der Landeshochschulentwicklung.

Noch ist die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern allerdings nicht erreicht, weder an der UMG noch in unserer Gesellschaft – so steht es auch im 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Das Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommerns GlG M-V hat nur 24 Paragrafen, von denen Astrid Petersmann 14 in ein Ampelsystem verpackt hat, welches den Grad der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der UMG anzeigt. Nichts davon ist grün – und das seit Beginn der Aufzeichnungen. Nichts ändert sich, solange es nicht muss. Da es keine Sanktionen bei Nicht-Einhalten des GlG M-V gibt, mögen vielleicht Anreize helfen. So enthalten die Eckwerte der Hochschulentwicklung 2021 bis 2025 folgende Aussagen:

„Wissenschaft braucht die besten Köpfe. Daher ist es unverändert geboten, der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu begegnen. Als zielführendes Mittel der Gleichstellungspolitik hat sich die mit den Hochschulen vereinbarte, nach Maßgabe des Kaskadenmodells ermittelte, qualifizierte Quote bewährt. Dieser Weg wird konsequent fortgesetzt. Die Landesregierung strebt an, den Anteil von Frauen an den Hochschullehrenden insgesamt bis zum Ende des Planungszeitraums über den derzeitigen Wert von 21,2 Prozent (2017; Bundesdurchschnitt: 24,1 Prozent) hinaus zu steigern. Aus Sicht der Landesregierung ist ein besonderes Augenmerk ebenso auf die Gleichstellung der Geschlechter in der medizinischen Wissenschaft zu richten. Weit mehr als die Hälfte der Studierenden sind heute Frauen, die häufig mit Bestnoten ihr Studium abschließen. Dennoch schaffen es nur wenige in Spitzenpositionen. Geschlechterstereotype und gesellschaftliche sowie universitätsinterne Rahmenbedingungen führen immer noch häufig zum Stillstand oder Abbruch wissenschaftlicher Karrieren von Frauen. Es gilt, in allen Fachkulturen förderliche und hemmende Bedingungen zu identifizieren und hieraus spezifische Unterstützungsmaßnahmen abzuleiten. Die Gleichstellungsarbeit und die Herbeiführung eines Kulturwandels für mehr Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen gehört zu deren grundlegendem Aufgabenkatalog.“

In einer aktuellen Erhebung des Deutschen Ärztinnenbundes „Medical Women on Top“ lag Greifswald auf einem der hinteren Plätze (https://www.aerztinnenbund.de/downloads/4/WoT.pdf). Somit ist in der wissenschaftlichen und ärztlichen Karriere die Einführung des Kaskadenmodells der nächste Schritt, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen an der Universitätsmedizin Greifswald zu erhöhen.

Als weiterer Anreiz zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung mag eine aktuelle Studie aus dem Bundesgesundheitsblatt gelten, welche zeigt, dass die Gleichstellung der Geschlechter in positivem Zusammenhang mit der Lebenserwartung von Männern steht – nicht aber mit der Lebenserwartung von Frauen. Letztere ist unverändert hoch, während die Lebenserwartung von Männern steigt, wenn Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird [Kolip P, Lange C, Finne E. Gleichstellung der Geschlechter und Geschlechterunterschiede in der Lebenserwartung in Deutschland. Bundesgesundheitsbl 2019; 62:943–951]. Gleichstellung geht nur gemeinsam und geht uns alle an.

Danksagung

Obwohl wir schon als kleine Kinder beigebracht bekommen, „Danke" zu sagen, wenn jemand etwas Gutes getan hat, scheint dieses vorbildliche Verhalten im Erwachsenenalter manchmal etwas nachzulassen und schwieriger zu werden. Zumindest einen aufrichtigen und ehrlichen Dank auszusprechen, ist durchaus auch eine emotionale Angelegenheit.
Dennoch ist es wichtig, sich daran zu erinnern, dass es immer wieder Gründe gibt um sich bei Menschen, die einen unterstützt haben, „Danke" zu sagen. Dieses kleine Wort kann vieles bewegen und kostet nichts!
Für den Fortgang von Projekten und das tägliche Miteinander ist es wichtig, anderen Menschen Wertschätzung entgegenzubringen und zu ihnen sagen, dass die geleistete Arbeit nicht selbstverständlich ist.
Wir möchten deswegen all jenen danken, die sich tagtäglich persönlich und über ihre beruflichen Zuständigkeiten hinaus für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen! Ihnen allen kann man nicht genug Dankbarkeit und Wertschätzung entgegenbringen. Im gleichen Maße wie die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf normal sein sollte - aber noch nicht ist - ist auch das Engagement über das zwingend geforderte Maß hinaus alles andere als selbstverständlich!

Besonderen Dank möchte ich folgenden Personen, die zum täglichen Gelingen der Gleichstellungsarbeit beitragen, aussprechen:
An dieser Stelle möchte ich vor allem Frau PD Dr. med. Dr. Dipl. Biol. Astrid Petersmann für ihre langjährige Arbeit als Gleichstellungbeauftragte für die UMG danken, die das Thema mit Vehemenz aber dennoch auch Besonnenheit immer wieder vorangebracht hat.
Frau Dr. med. Susanne Westphal danke ich für die spontane Übernahme der Tätigkeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragte nach dem Weggang von Frau Petersmann. Frau Anna Geringhoff danke ich für ihre immer wieder kehrende zielgerichtete Arbeit und Unterstützung zum Thema Gleichstellung, die wesentlich zum Gelingen der Gleichstellungsarbeit beiträgt.
Nicht genug danken kann ich Janine Timm, die trotz etlicher Widrigkeiten tapfer durchgehalten hat, das Gleichstellungsbüro für Anfragen und Probleme offengehalten hat, eine wunderbare Kinder-Weihnachtsfeier auf die Beine gestellt hat und es erstaunlicherweise geschafft hat, nie den Kopf nicht zu verlieren!

Ihre Antje Steveling

IMPRESSUM

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Prof. Dr. med. Sylvia Stracke
Gleichstellungsbeauftragte

Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A / Nephrologie
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

Redaktion: Janine Timm
Satz und Design: Anna Geringhoff
Fotos: Stabsstelle Kommunikation und Marketing der UMG, iStock Photo, pexels.com

Büro der Gleichstellungsbeauftragten
Frau Prof. Dr. med. Sylvia Stracke
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A / Nephrologie
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de