



Gleichstellungsbeauftragte
der Universitätsmedizin Greifswald
Jahresbericht 2020

Gleichstellungsbeauftragte der Universitätsmedizin Greifswald **Jahresbericht 2020**

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

Kinderbetreuungsplätze

Strategie UMG 2026

Verwendung geschlechtergerechter Sprache Seite 7

Kaskadenmodell Seite 8

Verlagerung von Sitzungszeiten in die Kernarbeitszeit Seite 10

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Individuelle Beratung von Mitarbeitenden und Studierenden Seite 11

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der UMG

Übersicht zum Umsetzungsstand des Gleichstellungsgesetzes Seite 12

Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen

Parität und strukturelle Benachteiligung Seite 16

Berufungsverfahren

Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren Seite 18

Servicebüro PFIFF

Projekt zur Förderung von Ideen von Familienfreundlichkeit Seite 20

Veranstaltungen im PFIFF Seite 21

Gleichstellungssituation an der UMG

Einschätzung der Gleichstellungssituation durch die Gleichstellungsbeauftragte Seite 22

Danksagung und Impressum

Seite 23

Vorwort

Sehr geehrte Leser*innen,

für viele ist es selbstverständlich, dass Frauen und andere Geschlechter immer „mitgemeint“ sind. Doch ist es tatsächlich so? Würde ein „Sehr geehrte Leser“ Frauen ebenso ansprechen wie Männer? Wir denken Nein. Doch welche Maßnahmen sind notwendig, um alle Geschlechter anzusprechen? Es beginnt mit dem Denken und Handeln eines*einer jeden Einzelnen von uns. Das Überdenken unseres gelebten Alltags kann zu einem gesellschaftlichen Wandel führen.

Noch immer ist es in vielen Familien so, dass vorwiegend Frauen die Sorgetätigkeit und Familienarbeit übernehmen. Männer sind in diesem Konstrukt häufig die Ernährer, die rund um die Uhr arbeiten gehen. In Familien – wie auch im beruflichen Leben – benötigt es Kraft, Mut und Energie, um die Sicht des*der anderen erst wahrzunehmen, zu verstehen und wertzuschätzen. Dieser Perspektivwechsel kann Vorteile für alle hervorbringen – doch wie ist dies im Berufsalltag umsetzbar? Hierfür wurde am 08. Juli 2020 die Nationale Gleichstellungsstrategie des Bundes veröffentlicht. Hier werden Ziele und Maßnahmen für die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Unternehmen benannt. Ein Kulturwandel im öffentlichen Dienst wird angestrebt: So soll Teilzeittätigkeit in Führungspositionen stärker als bisher ermöglicht werden. Hierdurch kann das Potenzial der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten besser genutzt und der Bedarf an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften besser gedeckt werden – dies kann natürlich ebenso Männer wie Frauen ansprechen. Denn immer häufiger kommt es vor, dass sich auch Väter mehr in der Sorgetätigkeit für ihre Kinder engagieren wollen. Bedeutsam ist hierbei ein Ablösen des klassischen Familienmodells zu einem moderneren gleichberechtigten Familienleben, in dem Frauen wie auch Männer gleichberechtigt Sorgetätigkeit wahrnehmen können und sich ihre Karrierechancen durch die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nicht verschlechtern. Denn häufig führt ein Unterbrechen der Erwerbsbiografie für die Phase der Sorgetätigkeit und anschließender Teilzeitbeschäftigung zu einem Karriere-Stop bei Frauen. Betriebliche Rahmenbedingungen, die eine Kompatibilität von Familie und Beruf abbilden, fangen beim Denken und Handeln eines*einer jeden Einzelnen an. Wertschätzung moderner Familienmodelle und sprachliches Ausdrücken der Wertschätzung von Frauen und Männern sind Vorbildfunktionen. Fängt jede*r Einzelne von uns an, Mut zum Überdenken unseres gelebten Alltags aufzubringen und offen zu kommunizieren, bewegen wir uns gemeinsam zu einem gesellschaftlichen Wandel.



Ihr Team der Gleichstellung



von links nach rechts: Dipl.-Jur. Jessica Wille, Melissa Gawens, Janine Timm, Dr. Anja Ratzmann (stellv. GSB), Prof. Sylvia Stracke (GSB)



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 - GIG 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 zweier Mitarbeiterinnen und einer studentischen Hilfskraft. Das Sachkostenbudget der Gleichstellungsbeauftragten betrug 8000,00 €.

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



Grundgesetz
(Art. 3 GG)



Mutterschutz-
gesetz
(MuSchG)



Kindertages-
förderungsgesetz
(KiföG M-V)



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



Allgemeines
Gleichbehandlungs-
gesetz (AGG)



Teilzeit- und
Befristungsge-
setz (TzBfG)

So erreichen Sie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten

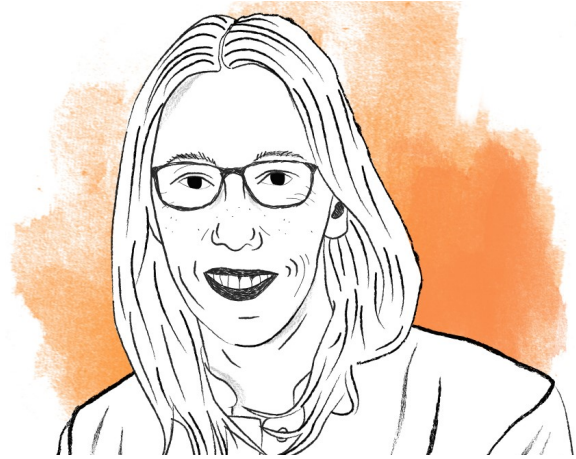
Haus K (altes Bettenhaus), 1.Etage, Raum 1.31
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de

Tel.: 03834 86 5874

Gleichstellungsbeauftragte

Nach dem Rücktritt der Gleichstellungsbeauftragten Dr. med. Antje Steveling und stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten Dr.med. Susanne Westphal zum 31. Januar 2020 wurde Frau Prof. Dr. med. Sylvia Stracke mit Wirkung zum 01. Februar 2020 zur Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Sie leitet den Bereich Nephrologie, Dialyse und Hochdruckkrankheiten in der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A und ist Mutter einer 23-jährigen Tochter und eines 17-jährigen Sohnes. Frau Prof. Stracke übt ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ohne Freistellung aus.



Prof. Dr. med. Sylvia Stracke

Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten

Janine Timm, Jessica Wille und Melissa Gawens 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. Janine Timm ist zudem Mitarbeiterin im PFIFF- Servicebüro. Sie berät Beschäftigte zu Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Kinderbetreuung und unterstützt bei organisatorischen Aufgaben. Jessica Wille und Melissa Gawens sind als Juristinnen insbesondere für die Ausarbeitung rechtlicher Fragen und Problematiken zuständig.



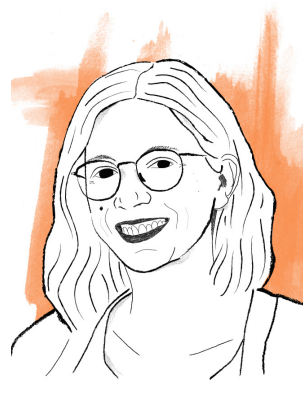
Dr. med. Anja Ratzmann



Janine Timm

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Frau Dr. med. dent. Anja Ratzmann wurde seitens der Dienststelle mit Wirkung zum 11. Februar 2020 zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Anja Ratzmann arbeitet als Oberärztin der Abteilung Zahnmedizinische Propädeutik und Community Dentistry im Zentrum für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde und ist Mutter einer 6-jährigen Tochter und eines 12-jährigen Sohnes. Sie übt ihre Tätigkeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls ohne Freistellung aus.



Jessica Wille



Melissa Gawens



Projekte und Schwerpunktthemen der Gleichstellungsbeauftragten

Arbeitsgruppe zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern

Seit 2013 wird an der Universitätsmedizin Greifswald jedes Jahr erfasst, ob und in wie weit Gleichstellungsziele im vergangenen Jahr umgesetzt wurden. Die Gleichstellungsziele ergeben sich vorwiegend aus dem Gleichstellungsgesetz M-V, welches voraussichtlich im Jahr 2021 novelliert werden soll. Wir blicken den Änderungen gespannt entgegen und möchten ab Seite 12 entsprechend der letzten Jahresberichte die Umsetzungserfolge der Gleichstellungsziele aufzeigen. Rot entspricht hierbei einer mangelhaften oder gar keiner Umsetzung, gelb einer teilweisen und grün einer zufriedenstellenden Umsetzung.



Kinderbetreuungsplätze

Der Engpass an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Greifswald ist nach wie vor hoch und die Fragen nach UMG- Betreuungsangeboten gelangen täglich zu uns. Um Abhilfe zu schaffen, wurde eine AG zur „Schaffung interner Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der UMG“ gebildet, die sich intensiv mit mittel- und langfristig planbaren Lösungsmöglichkeiten beschäftigt. In Kooperation mit der Universität Greifswald konnte ein geeignetes Gebäude zur Einrichtung von Kinderbetreuungsplätzen gefunden werden – dieses Projekt befindet sich zum aktuellen Zeitpunkt in der Pla-

nungsphase. Wir informieren Sie umgehend, sobald alle Modalitäten zur Kita-Öffnung und zu der sonstigen Ausgestaltung der Kita-Plätze abgestimmt wurden.

Strategie UMG 2026

Die Strategie UMG 2026 wurde von Mitarbeiter*innen in Workshops angestoßen und ging 2020 in das erste Umsetzungsjahr. In den Bereichen Kultur, Forschung, Lehre, Krankenversorgung, Personalpolitik, Infrastruktur/ Digitalisierung und Kommunikation wurden vielfältige Projekte entwickelt und angestoßen, um die erarbeitete Vision -UMG Hafen der Gesundheit- umzusetzen.

Um dem Gewicht und Facettenreichtum des Themas Gleichstellung gerecht zu werden, wurde die Gleichstellungsbeauftragte/Prof. Dr. Stracke/das Gleichstellungsbüro beauftragt, alle Projekte und Teilprojekte der Strategie 2026 auf Gleichstellungsrelevanz zu prüfen um daraufhin Gleichstellungsziele zu definieren und Key Performance Indikatoren (KPIs) zu entwickeln.

So wurden 2020 in Zusammenarbeit mit einigen (Teil-) Projektleiter*innen bereits gleichstellungsrelevante Aspekte besprochen und Projekte weiterentwickelt. Das Gleichstellungsbüro führt 2021 diese Arbeit fort und hat grundlegende Ziele und Maßnahmen, die uns bei der Arbeit mit der Strategie 2026 begleiten, in einer Handreichung zusammengefasst, die Sie unter folgendem Link einsehen können:



https://www.medizin.uni-greifswald.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellungsbuero/Strategie_2026_Gleichstellungsziele_neu.pdf

Verwendung geschlechtergerechter Sprache

Luise Pusch sagte einst: „99 Sängerinnen und 1 Sänger sind 100 Sänger.“ Doch wie wirkt folgender Satz auf Sie? „Auf dem Konzert sangen 100 Sängerinnen, davon 99 Männer.“

Sprache ist nicht bloßes Kommunikationsmittel. Sie beeinflusst unsere Wahrnehmung und unser Denken. In ihr drücken sich gesellschaftliche Norm- und Wertevorstellungen aus.

Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt und die Verwendung geschlechtergerechter Sprache sowohl im Landes- als auch im Bundesrecht geregelt.

Mit dem § 4 Abs. 2 S. 2 Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern wurde die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern im dienstlichen Schriftverkehr beschlossen. Nach § 2 Nr. 6 GIG M-V sind wir von dem Geltungsbereich dieses Gesetzes erfasst und es bestand unsererseits Handlungsbedarf.

Schaut man jedoch auf die Bundesebene so wird klar, dass es nicht nur um Frau und Mann gehen kann. Der § 4 Abs. 2 GIG M-V beruht auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. § 1 desselben normiert als Gesetzesziel Benachteiligungen aufgrund von sexueller Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Bundesverfassungsgericht entschied bereits am 10.10.2017, dass es neben der 'weiblichen' und 'männlichen' noch einer dritten Bezeichnung bedarf. Da das Geschlecht 'divers' mit der Anpassung des Personenstandgesetzes vom 13.12.2018 gesetzlich anerkannt ist, müssen auch sie sprachlich gleichgestellt werden, um eine Verletzung des AGG zu verhindern. Diese Gleichstellung kann durch die Verwendung des Gendersterns Ausdruck finden.

Die Universität Greifswald hat diese gesetzliche Forderung nach sprachlicher Gleichstellung bereits zu Beginn des Wintersemesters 2019/20 per Senatsbeschluss für alle offiziellen Dokumente umgesetzt.

Gemäß § 96 Abs. 2 LHG M-V und § 1 Abs. 3 Satzung UMG finden Beschlüsse der Universität grundsätzlich auch Anwendung auf die UMG.

Dass auch dieser konkrete Senatsbeschluss auf die UMG Anwendung findet, wurde uns durch die Rechtsabteilung der UMG bestätigt.

Darüber hinaus hat der Vorstand der Universitätsmedizin das Thema nochmals aufgenommen und am 07.01.2020 beschlossen, die Verwendung geschlechtergerechter Sprache im dienstlichen Schriftverkehr gemäß § 4 Abs. 2 GIG M-V für die UMG verpflichtend einzuführen und weist als Anleitung zur Umsetzung auf die Handreichung der Universität.

Im Gesetzeskommentar zum Bundesgleichstellungsgesetz wird der dienstliche Schriftverkehr präzisiert. Zum dienstlichen Schriftverkehr gehören alle innerdienstlich ausgerichteten Schriftstücke, sowie die nach außen an Bürger*innen gerichteten Dokumente, unabhängig von der Form des Dokuments. Es werden klassische und elektronische Dokumente, sowie Veröffentlichungen im Intranet und im Internet erfasst (v. Roetteken, Bundesgleichstellungsgesetz, 82. Aktualisierung 2020, § 4 Rn. 155).

An dieser Stelle möchten wir gerne auf einige Argumente eingehen, die üblicherweise gegen die Verwendung geschlechtergerechter Sprache genannt werden:

1. „Weibliche und diverse Personen sind immer mitgemeint und fühlen sich mitangesprochen.“

Dies ist leider nicht der Fall. Studien zeigen, dass bei der Verwendung des generischen Maskulinums zuerst männliche Personen assoziiert werden und zwar durchgängig und unabhängig von anderen Geschlechterstereotypen (so z.B. Gygax et. al, Generically intended, but specifically interpreted: When beauticians, musicians and mechanics are all men, in: Language, Cognition and Neuroscience 2008, S.476 ff..)

2. „Gendern macht einen Text unlesbar.“

Der Senatsbeschluss der Universität Greifswald sieht eine Verwendung von geschlechterneutralen Begriffen und erst, wo dies nicht möglich ist, die Verwendung des Gendersterns vor. Dieser vereinzelte Einsatz führt nicht zu Leseschwierigkeiten und durch zunehmende Anwendung gewöhnen sich die Lesenden an die gendergerechte Sprache und werden schon nach kurzer Zeit nicht mehr am Lesefluss gehindert.

Außerdem gibt es gute Argumente, die für die gendergerechte Sprache sprechen:

1. *Alle Menschen werden unabhängig ihres Geschlechtes angesprochen.*

2. *Gendergerechte Sprache zeigt, dass die UMG weltoffen und tolerant ist. Dies steigert unsere Attraktivität auch bei potentiellen neuen Arbeitnehmer*innen.*

3. *Generisches Maskulinum führt zu veralteten stereotypen Vorstellungen von Personen.*

Die tatsächliche Durchführung der Verwendung der geschlechtergerechten Sprache bereitet teilweise noch Schwierigkeiten. Wir hoffen auf eine Optimierung der Umsetzung in allen Bereichen im Jahr 2021.

Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache der Universität Greifswald (Stand: September 2019).



Projekte und Schwerpunktthemen der Gleichstellungsbeauftragten

Kaskadenmodell

Mit Novellierung des Landeshochschulgesetzes M-V findet das sog. Kaskadenmodell an den Hochschulen Mecklenburg-Vorpommerns Anwendung. Ziel ist eine Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft, indem bei Neubesetzungen von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren mindestens der Frauenanteil erreicht wird, der dem Frauenanteil der darunterliegenden Qualifikationsebene in der Fächergruppe entspricht (§ 4 LHG- MV).

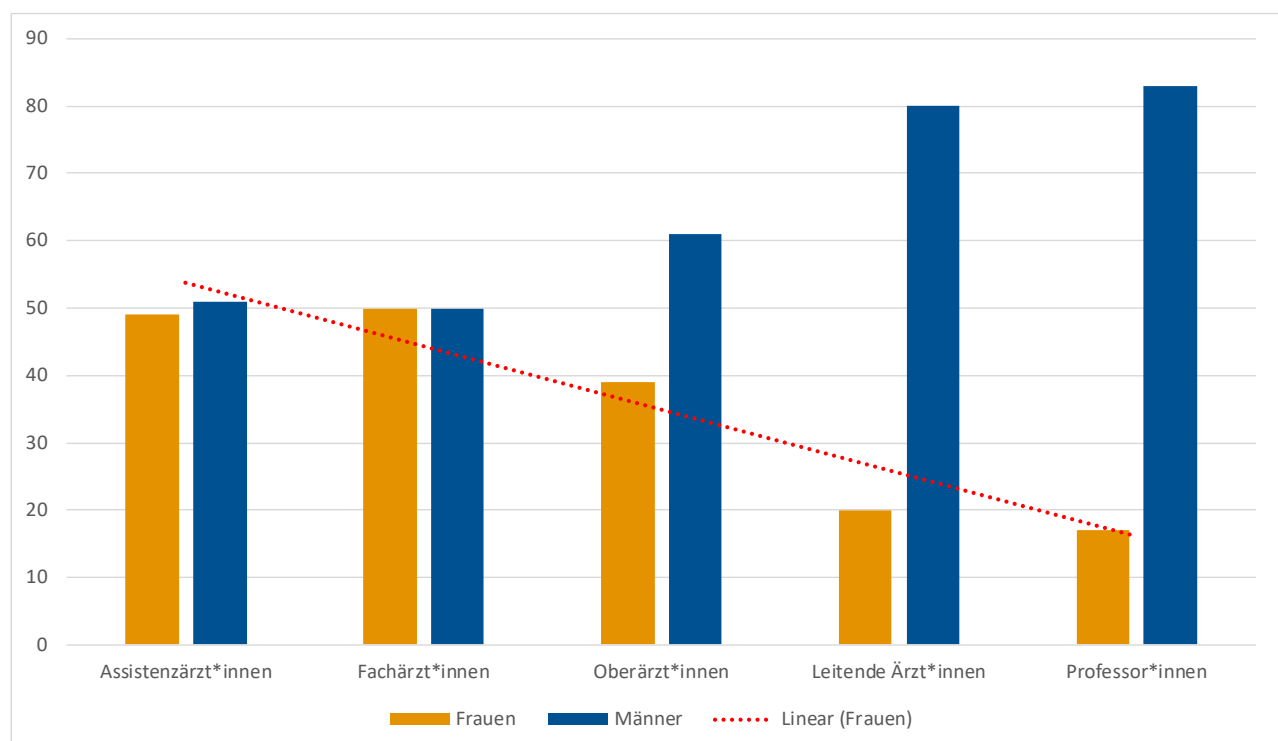
Die Universität Greifswald hat im Zuge dessen eine Kommission gebildet, um die Umsetzung des Kaskadenmodells mittels Satzung näher zu regeln. Frau Prof. Dr. Stracke ist als Gleichstellungsbeauftragte der UMG Mitglied dieser Kommission.

Darüber hinaus hat sie das Kaskadenmodell zum Anlass genommen Modelle sowohl für den ärztlichen als auch pflegerischen Dienst an der Universitätsmedizin Greifswald zu entwickeln. Diese wurden vom Aufsichtsrat im September 2020 beschlossen.

*Beispiel: Derzeit sind 14 % der beschäftigten Professor*innen im Bereich der Humanmedizin und der Gesundheitswissenschaften weiblich und auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe der Habilitationen und Juniorprofessuren sind es 32,6 %. Der Zielwert für weibliche Neuberufungen liegt somit bei 32,6 %.*

Die Zielwerte für den ärztlichen Bereich werden alle drei Jahre angepasst und sollen langfristig auf jeder Qualifikationsstufe 50% betragen. Aktuell liegt die Zielgröße für den Frauenanteil bei Habilitationen, Juniorprofessuren

Geschlechterverteilung des ärztlichen Dienstes 2020 (in Prozent)





und Promotionen sowie für Oberärztinnen bei jeweils 50%,
für Leitende Oberärztinnen 40%.

Um die angestrebten Zielwerte tatsächlich erreichen zu können, ist es notwendig, folgende Maßnahmen zu ergreifen, um von Frauen qualifizierte Bewerbungen insbesondere auch auf leitende Positionen zu erhalten:

- Dazu soll etwa im Bewerbungsverfahren bei jedem einzelnen Schritt auf die Einhaltung des angestrebten Zielwertes geachtet werden (Bewerbungszahlen, Einladungen, Listenplatzierungen und Ruferteilungen bzw. Stellenvergaben)
- Anwendung frauenansprechender Formulierungen
- Geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen und Auswahlgremien
- Förderung einer aktiven Rekrutierung von Frauen für Professuren
- strukturierte Mentoringprogramme für Frauen
- Förderung von Habilitationen in der Medizin und den Gesundheitswissenschaften.
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf - hier müssen Teilzeitstellen auch in Führungspositionen ermöglicht und die Kinderbetreuung durch ausreichend Kinderbetreuungsplätze sichergestellt werden.

Um diese Ziele zu erreichen, werden einerseits ein genderneutraler Werbeauftritt und die Steigerung der Attraktivität peripherer Stationen durch berufsübergreifende wertschätzende Kommunikation, Digitalisierung und Technisierung der Pflege angestrebt.

Andererseits sollen Fach-, Bildungs- und Führungskarrieren auch in Teilzeit ermöglicht werden, ein Traineeprogramm für Gesundheits- und Krankenpflege mit Bachelor- oder Masterabschluss etabliert werden und die ab dem 01.01.2021 geltenden Personaluntergrenzen Entlastung auf den Intensivstationen bringen.

Das Kaskadenmodell wurde für den wissenschaftlichen Bereich entwickelt. Bei Betrachtung der Geschlechterverhältnisse im pflegerischen Bereich fiel jedoch auf, dass auch hier Handlungsbedarf besteht. An der UMG sind 82 % der Pflegekräfte weiblich. Dennoch erhalten Männer, obwohl sie insgesamt in der Pflege unterrepräsentiert sind, zu 66% die höheren Entgeltgruppen KR8 und KR9 (IMC/ITS und leitende Aufgaben). Auf den peripheren Stationen

user_upload/Gleichstellungsbuero/Pr%C3%A4sentation_
Aufsichtsrat_September_Gleichstellungsbeauftragte.pdf



Projekte und Schwerpunktthemen der Gleichstellungsbeauftragten

Beteiligung an Sitzungen und Kommissionen

Der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin Greifswald stehen umfangreiche Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte zu. So hat sie nach dem Landeshochschulgesetz das Recht auf Teilnahme an Sitzungen aller Gremien und Kollegialorgane, sowie ein Antrags- und Rederecht in allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten, § 88 Abs. 1 f., § 104 d Abs. 8 S. 2 LHG M-V.

Darüber hinaus ist nach dem Gleichstellungsgesetz M-V, die Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit Gleichstellungs- oder Vereinbarkeitsbezug, Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, § 18 Abs. 1 Nr. 1 GIG M-V. Einen solchen Bezug und somit ihre eigene Handlungsnotwendigkeit zu erkennen, ist originäre Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die der Dienststelle als Expertin in Sachen Gleichstellung gesetzlich an die Seite gestellt wurde. Nach § 18 Abs. 3 GIG M-V ist sie frühzeitig, d.h. zu Beginn des Entscheidungsprozesses, wobei die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig sein muss, zu beteiligen.

Sobald nun Dienstbesprechungen einen Entscheidungsprozess über personelle, organisatorische oder soziale Maßnahmen wesentlich steuern, ist der Gleichstellungsbeauftragten somit auch hier die Teilnahme zu ermöglichen. Im Jahr 2020 nahm die Gleichstellungsbeauftragte bereits regelmäßig an folgenden Sitzungen teil: Aufsichtsratssitzung, Fakultätsleitung, Fakultätsrat, Strukturkommission, Finanzkommission, Vorstandssitzung, AKA, alle Berufungsverfahren; Universitätsgremien: Kaskadenkommission und Senatsgleichstellungskommission.

Individuelle Beratung von Mitarbeitenden und Studierenden

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört gem. § 18 Abs. 1 Nr. 2 GIG M-V insbesondere die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie Pflege und Beruf.

Folglich wurden dem Gleichstellungsbüro im Laufe des Jahres 2020 durch Beratung und Bearbeitung von Einzelfällen neue Arbeitsfelder aufgezeigt.

Beispiele hierfür sind der Beratungsbedarf für flexiblere Arbeitszeitgestaltungen, die Anpassung der Verträge bei Teilzeiteintritt (z.B. Opt-Out), oder das Spannungsfeld Schwangerschaft bei wissenschaftlichen Arbeitsverträgen.

Auch für das kommende Jahr wurden aus den Beratungen Aufträge abgeleitet.

So plant das Gleichstellungsbüro z.B. für 2021 eine NoGo-Kampagne gegen sexualisierte Belästigung und Gewalt im Studium und am Arbeitsplatz.





Verlagerung von Sitzungszeiten von Gremien und Kommissionen in die Kernarbeitszeit

Erfolgreiche Beispiele sind das Mittags-Symposium mittwochs seit dem WS 2020/21 (Vorstellung von Neuberufenen, Vernetzung in der Forschung) sowie die Lehrkommission, welche sich seit 2020 von 15:00 – 17:00 Uhr trifft. Andere Kommissionen sind diesem Beispiel noch nicht gefolgt – insbesondere die Fakultätsratssitzung endet oftmals nach 19:00 Uhr. Dies stellt eine strukturelle Benachteiligung für Menschen mit Sorgeverantwortung dar. Akademische Selbstverwaltung ist weder Freizeit, noch Ehrenamt, sondern steht im direkten Zusammenhang mit der eigenen Arbeit oder Studium an der UMG. Sie ist eine tragende Säule im deutschen Wissenschaftssystem. Diese Bedeutung wird sowohl im § 51 Abs. 3 Landeshochschulgesetz M-V als auch im § 6 Abs. 1 S. 2 Grundordnung der Universität Greifswald betont, indem dort das Mitwirken als Recht und Pflicht der Universitätsmitglieder festgeschrieben wird. Eine Terminierung am späten Nachmittag oder Abend berücksichtigt weder den Zeitkorridor von Eltern, noch den von Teilzeitbeschäftigten. Interessierte, die von ihrem Mitwirkungsrecht Gebrauch machen wollen, werden von familienunfreundlichen Sitzungszeiten abgeschreckt und eine Teilnahme von Eltern und Teilzeitbeschäftigten (z.B. Pflegezeit) unmöglich gemacht. Ziel ist es diese strukturelle Benachteiligung, mittels Verlagerung von Sitzungszeiten von Gremien und Kommissionen in die Kernarbeitszeit, zu beseitigen.



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 - GIG 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 GIG M-V wird regelmäßig im Aufsichtsrat der UMG berichtet.

Die Gleichstellungsziele ergeben sich vorwiegend aus dem Gleichstellungsgesetz M-V, welches voraussichtlich im Jahr 2021 novelliert werden soll. Wir blicken den Änderungen gespannt entgegen und möchten im Folgenden entsprechend der letzten Jahresberichte die Umsetzungserfolge der Gleichstellungsziele aufzeigen. Rot entspricht hierbei einer mangelhaften oder gar keiner Umsetzung, gelb einer teilweisen und grün einer zufriedenstellenden Umsetzung.

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	2020	
GIG Abschnitt 1						
Allgemeine Vorschriften						
§1 Ziele des Gesetzes						
§2 Geltungsbereich						
§3 Begriffsbestimmungen						

Abschnitt	Umsetzungsgrad					Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	2020	
§4 Allgemeine Pflichten						Nachdem die Universität Greifswald im April 2019 die Umsetzung geschlechtergerechter Sprache im Senat beschlossen hat, ist die UMG mit einem Vorstandsbeschluss im Jahre 2020 gefolgt: Die Verwendung geschlechterneutraler Begriffe bzw. des Gendersterns sind nun für den dienstlichen Schriftverkehr vorgeschrieben. Die Umsetzung ist bislang nur teilweise erfolgt.
GIG Abschnitt 2 Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit						
§5 Zielvereinbarungen						Gleichstellungszeile sind in die Zielvereinbarungen aufgenommen worden. Eine Prüfung der Umsetzung wird erfolgen.
§6 Begleitmaßnahmen						Aktuell noch immer unklar, welche Begleitmaßnahmen greifen; Verantwortung liegt beim Ministerium.
§7 Ausschreibungen						Eine regelhafte Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit ist im Berichtsjahr erfolgt. Die Ausschreibungen beinhalten jedoch noch nicht spezielle Formulierungen, die möglicherweise Frauen für eine Führungsposition gezielt ansprechen könnten.
§8 Vorstellungsgespräche						Eine strukturelle Benachteiligung wird noch immer 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. Qualifizierte Frauen werden noch nicht ausreichend zu Bewerbungen motiviert.

Die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der Universitätsmedizin

Abschnitt	Umsetzungsgrad					Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	2020	
§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 bekannt gemacht werden. Durch die Einführung des Kaskadenmodells soll eine Quote für die Besetzung neu ausgeschriebener Stellen festgesetzt werden, durch die langfristig eine geschlechterparitätische Besetzung auf allen Qualifikationsstufen beabsichtigt wird.
§10 Fortbildungen						Regelmäßige Fortbildungsangebote mit den im Gesetz ausgewiesenen Schwerpunkten und zu berücksichtigenden Personengruppen fehlen überwiegend. Für 2021 ist ein Führungskräfteworkshop geplant, in welchem auch Gleichstellungsproblematiken thematisiert werden sollen. Eine regelmäßige Durchführung dieser Workshops sollte zukünftig angestrebt werden.
§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						Der schon 2018 begonnene Prozess zur Beantragung von Teilzeit befindet sich in Wiedervorlage.
§13 Telearbeit						Telearbeit/Homeoffice wird unter Pandemie-Bedingungen überall ermöglicht wo es notwendig ist, ein einheitliches Konzept ist jedoch ausstehend.

Abschnitt	Umsetzungsgrad					Gründe für letzte Bewertung des Umsetzungsgrads
	2016	2017	2018	2019	2020	
§14 Arbeitsplatzwechsel						Möglichkeiten im Berichtsjahr sehr begrenzt; insbesondere in der Pflege ein großes Spannungsfeld.
§15 Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen						Einzelne Gremiensitzungen 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, wobei Dienstreisen im Jahr 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie eine untergeordnete Rolle gespielt haben.
§16 Beurlaubung						Überschneidung zum Pflegezeitgesetz, Regelungen werden z.T. in Anspruch genommen; systematische Umsetzung steht jedoch noch immer aus.
§17 Gremien						Zentrale Erfassung Gremienbesetzung erfolgt, der überwiegende Teil der Gremien und Kommissionen ist nicht paritätisch besetzt (Abb. 4)
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 in §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.*

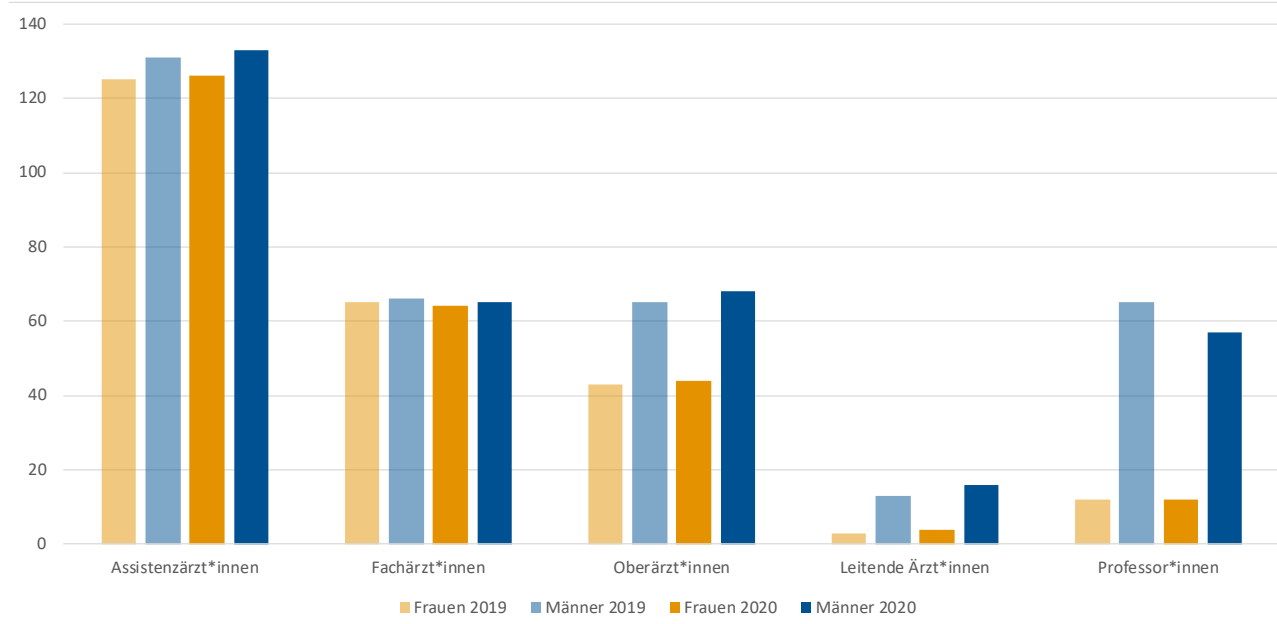
Um strukturelle Benachteiligung zu identifizieren und ihr mit Maßnahmen entgegenzuwirken, ist es erforderlich, kontinuierlich Statistiken zu führen. Nachfolgend finden sich einige Beispiele sowohl aus Sicht der Fakultät hinsichtlich der Gremienbesetzung als auch mit Blick auf die Krankenversorgung getrennt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

Es lassen sich strukturelle Benachteiligungen insbesondere in der Ärzt*innenschaft zeigen, in der Frauen auf Fach-

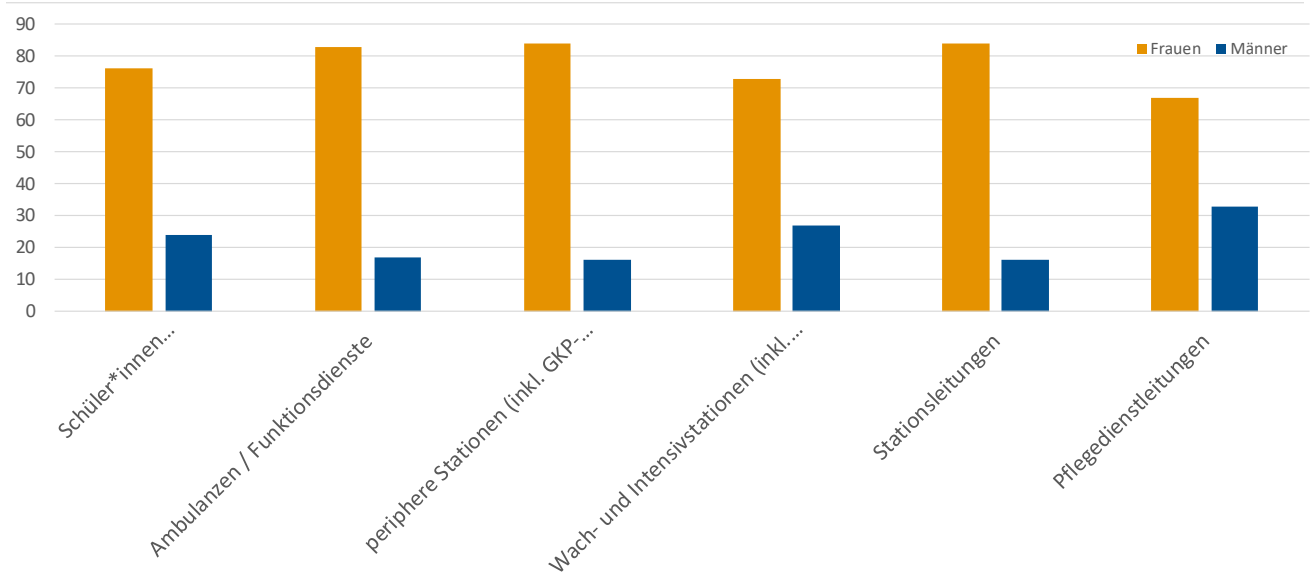
ärzt*innenebene noch stärker vertreten sind als ihre männlichen Kollegen, während in der nachfolgenden Gruppe der Oberärztinnen und Oberärzte und ganz besonders deutlich in der Gruppe der leitenden Oberärztinnen und Oberärzte der Frauenanteil stark absinkt. In den Pflegeberufen, die traditionell noch immer vorwiegend weiblich sind, sinkt der Frauenanteil in den Gruppen mit Leitungsaufgaben. Damit ist zwar eine strukturelle Benachteiligung der Frauen 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 in den meisten Gremien nicht. Die Fakultätsleitung mit 25% Frauenanteil und der Fakultätsrat mit lediglich 30% Frauenanteil sind hier zu nennen. Außer der Stipendienvergabekommission ist keine Kommission geschlechterparitätisch besetzt. Über die 30%-Marke kommen Promotionskommission Kliniken, Lehrkommission, Finanzkommission, Strukturkommission und Fakultätsrat.

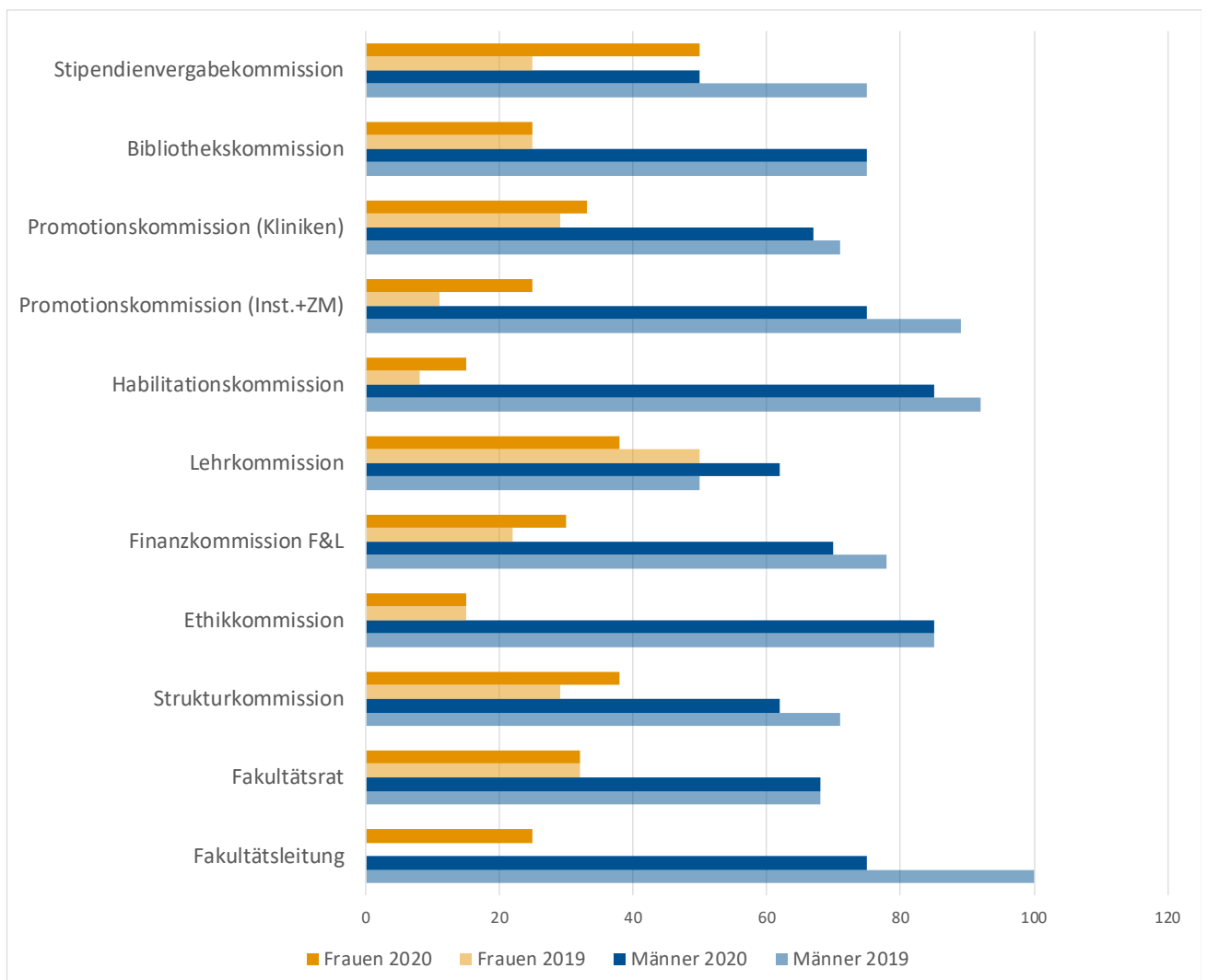
Geschlechterverteilung der Karrierestufen des Ärztlichen Dienstes (nach Anzahl)



Geschlechterverteilung des Pflegepersonals (für 2020, in Prozent)



Besetzung der Fakultätsgremien (in Prozent)

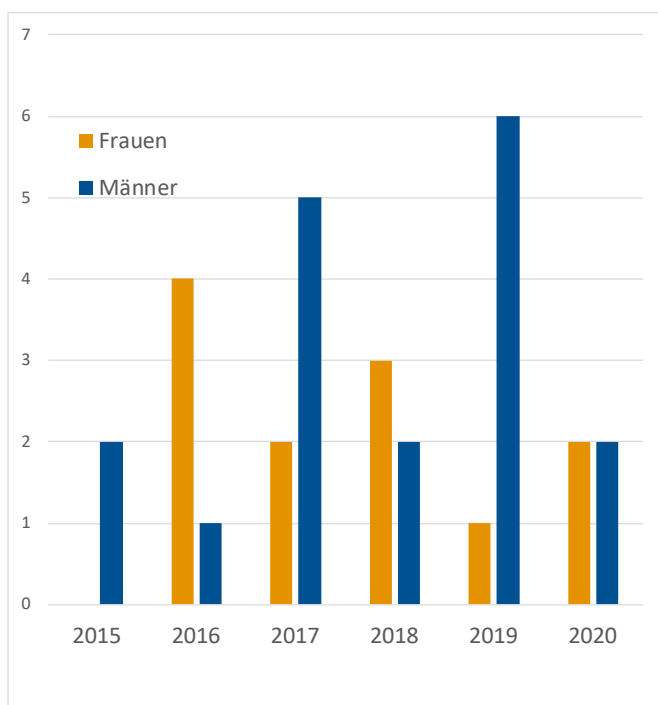


Berufungsverfahren

Im Jahr 2020 haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin insgesamt zwölf Stellungnahmen abgegeben. Am Stichtag 31.12.2020 gab es 16 Berufungsverfahren, an denen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beteiligt wurden.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr vier Professuren neu besetzt: zwei W3-Professuren mit Männern und zwei W2-Professuren mit Frauen. Diese stellen wir nachfolgend kurz vor. Insgesamt sind im Berichtsjahr 12 Professuren mit Frauen und 56 Professuren mit Männern besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 17,6 %. Allerdings sind von den 2019 besetzten 77 Professuren derzeit 10 Positionen nicht besetzt, so dass der prozentuale Anteil an Frauen bei den Professuren zwar von 14% auf 17.6% stieg, die absolute Zahl allerdings von 12 auf 11 Professorinnen fiel.

Neuberufungen der letzten sechs Jahre (nach Anzahl)



**Prof. Dr. med.
Anke Steinmetz**

W2- Stiftungsprofessur für Physikalische und Rehabilitative Medizin

Klinik und Poliklinik für Unfall-, Wiederherstellungschirurgie und Rehabilitative Medizin, Abteilung Zentrale Physikalische Medizin, Rehabilitation und Sporttherapie

Dienstantritt zum 01.10.2020



**Prof. Dr. med.
Silvia Ribback**

W2-Professur für translationale Pathologie

Institut für Pathologie

Dienstantritt zum 01.12.2020



Univ.-Prof. Dr.
med. Stephan
Kersting, MBA

W3- Professur für Allgemeine und Viszeralchirurgie

Klinik und Poliklinik für Allgemeine Chirurgie, Viszeral-, Thorax – und Gefäßchirurgie

Dienstantritt zum 01.10.2020

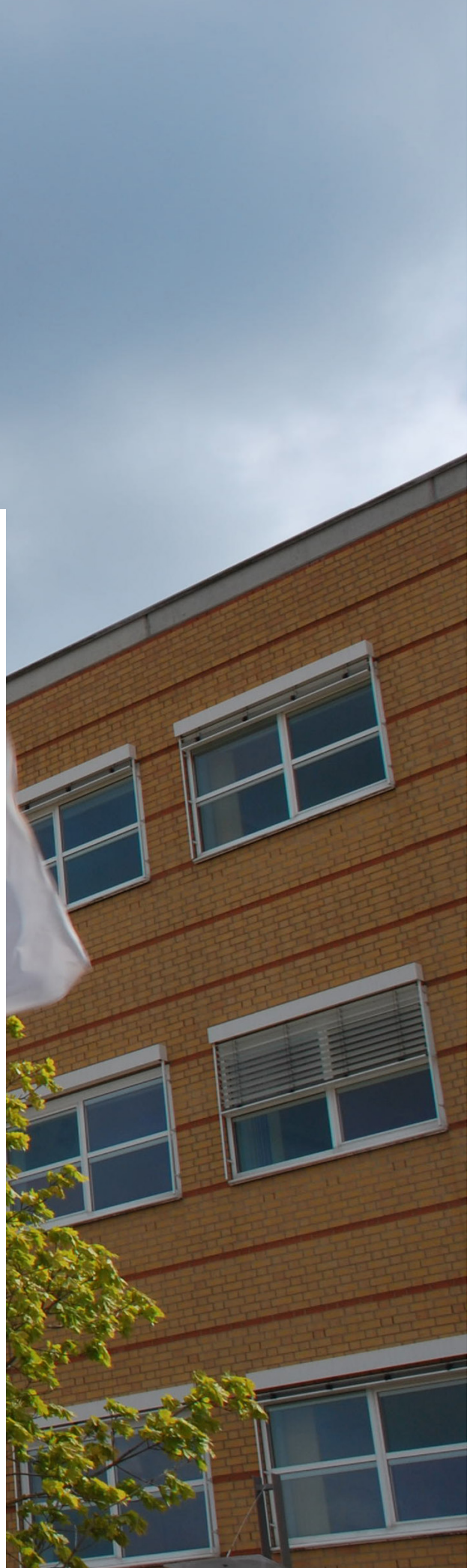


Univ.-Prof. Dr.
Florian H. Heidel

W3-Professur für Hämatologie/Onkologie

Klinik und Poliklinik für Innere Medizin C

Dienstantritt zum 15.10.2020



Servicebüro PFIFF

Projekt zur Förderung von Ideen von Familienfreundlichkeit



Das PFIFF-Servicebüro, als ein fortbestehendes Projekt der Gleichstellungsbeauftragten, das sich ebenfalls Pandemie-bedingt im Haus K (altes Bettenhaus), 1. Etage befindet, ist nach wie vor fester Anlaufpunkt für Mitarbeitende und Studierende und findet mit seinen vielfältigen Beratungs- und Informationsangeboten großen Zuspruch. Beratungs- und Informationsbedarf gab es vor allem zu den Themenschwerpunkten „Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsangeboten für Kinder“ und „Unterkunftsmöglichkeiten für zukünftige Mitarbeitende“. Diese beiden Beratungsangebote wurden im Berichtsjahr zahlreich wahrgenommen und finden bei zukünftigen Mitarbeitenden ebenso Anklang wie bei schon hier beschäftigten Mitarbeitenden, die aufgrund des Engpasses an Betreuungsplätzen in der Stadt Greifswald Problematiken bei der Suche verzeichnen.

Rund um die Themen Elternschaft und Pflege von Angehörigen sind im PFIFF Informationsmappen für Sie

zu finden. Diese beinhalten Anträge, die in diesen Lebensphasen notwendig sein können, aber auch etliches Informationsmaterial, das für Sie beim Einfinden in die ggf. neue Situation hilfreich und unterstützend sein kann.

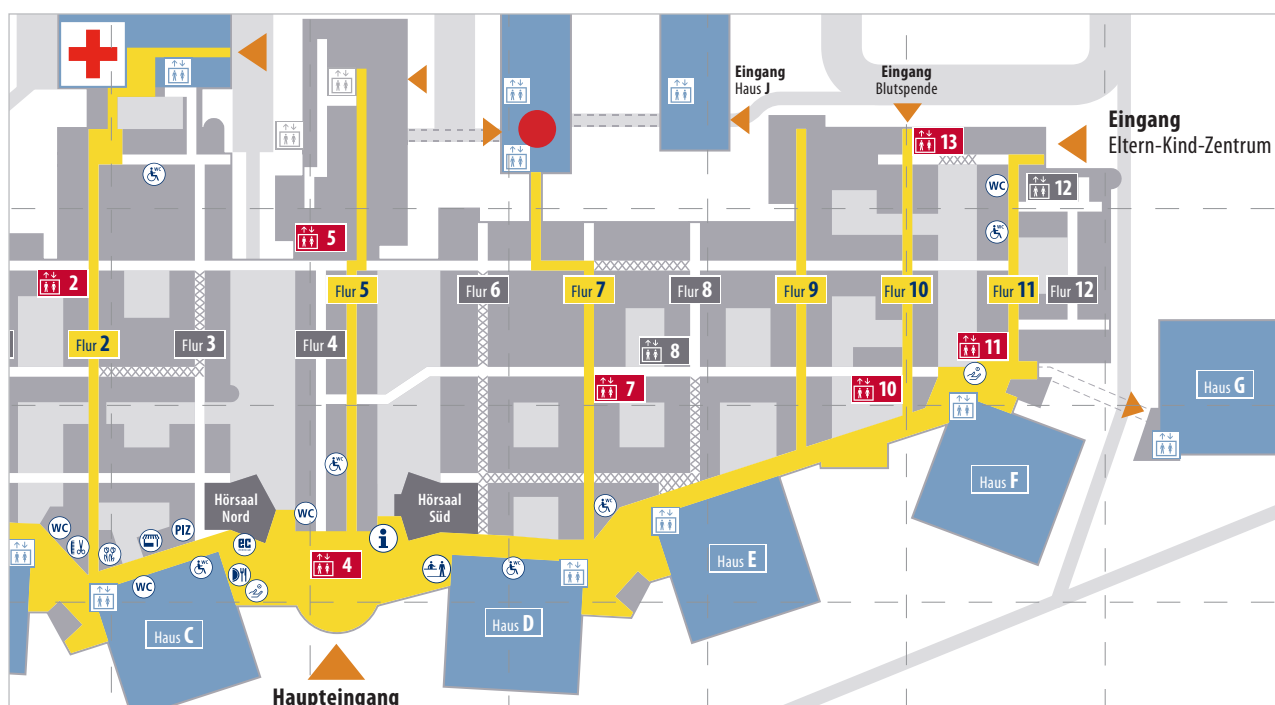
Das PFIFF ist von Montag bis Freitag in der Zeit von 09.00 bis 14.00 Uhr geöffnet, jedoch auch nach Vereinbarung.

Tel.: 03834 86 5874

Email: pfiff@med.uni-greifswald.de



Der Internetauftritt des PFIFF-Servicebüros ist hier zu finden: <https://www.medicin.unigreifswald.de/de/karriere/exklusiv-fuer-mitarbeitende/pfiff/>





Veranstaltungen des PFIFF

Wir bedauern, dass im Berichtsjahr pandemiebedingt keine Veranstaltungen stattfinden konnten. Wir hoffen jedoch, dass wir nach Rückkehr in die Normalität wieder unsere bisher fest etablierten Veranstaltungen organisieren und durchführen können.

Hierzu zählen unter anderem:



Elterncafé an der UMG

Ebenfalls zwei Mal jährlich lädt das PFIFF-Servicebüro zum Elterncafé ein. Hierbei wurden wir bisher von UMG-internen Referentinnen mit interessanten Vortragsthemen wie z.B. „Ernährung im Säuglingsalter“ und „Versorgung und Reanimation von Säuglingen und Kleinkindern nach Unfällen“ unterstützt. 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.

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

Zwei Mal im Jahr haben die Kinder 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 stand u.a. schon



das SIM-Zentrum, das Labor der Klinischen Chemie, die Radiologie, ein Pflegekabinett, eine Vorlesung im Hörsaal Süd und die Besichtigung des Helikopters.

Frühjahrsputz für Ihr Fahrrad

Hier kommt der Servicegedanke für Mitarbeitende und Studierende der UMG zum Tragen. Wir konnten die Zusammenarbeit mit der Fahrradwerkstatt des Pommerschen Diakonieverein e.V. für diesen Tag etablieren, bei dem einige Mitarbeitende der Werkstatt an einem Frühlingstag vor der UMG ihre Zelte aufschlugen, sodass den Beschäftigten nach dem Motto „Ein Weg gespart, mehr Zeit für die Familie“ die Möglichkeit geboten wird, kleine Reparaturen und Überprüfungen an ihren Fahrrädern durchführen zu lassen.

Weihnachtsfeier für die Kinder der Mitarbeitenden und die kleinen Patien*innen der UMG

Bereits fünf Mal hatten wir die Möglichkeit eine kleine Weihnachtsfeier für die Kinder und Enkelkinder der Mitarbeitenden und Studierenden und für die kleinen Patien*innen zu organisieren. Gemeinsam mit dem Verein zur Unterstützung krebskranker Kinder Greifswald e.V. und dem Förderverein der Frauenselbsthilfe nach Krebs wurde ein bunter Nachmittag für die kleinen organisiert.



Einschätzung der Gleichstellungssituation an der Universitätsmedizin durch die Gleichstellungsbeauftragte

Im Jahr 2020 konnten mit der Gleichstellungsarbeit wichtige Meilensteine erreicht werden. Themen der Gleichstellung finden in der Strategie 2026 ihren Platz, das Kaskadenmodell wurde vom Aufsichtsrat für den ärztlichen und pflegerischen Bereich beschlossen und die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache wurde vom UMG-Vorstand für allen dienstlichen Schriftverkehr beschlossen. In die Zielvereinbarungen mit den Kliniken und Instituten wurden gleichstellungsrelevante Ziele aufgenommen.

Wir freuen uns sehr, mit unserer Arbeit den Weg für eben diese Maßnahmen geebnet zu haben.

Dennoch ist es noch ein langer Weg, der gegangen werden muss, um die Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen zu erreichen. Das erkennen wir daran, dass zwar die Wertschätzung der Gleichstellung verbal ausgedrückt wird – jedoch in der praktischen Umsetzung noch teilweise Schwierigkeiten bestehen. So stellt der Vorstandsbeschluss zur Umsetzung geschlechtergerechter Sprache einen Meilenstein dar, der nun aber auch praktisch umgesetzt werden muss. Der Genderstern ist immer mal wieder ein

Diskussionsthema, obwohl dieser ein Teil des Vorstandsbeschlusses zur geschlechtergerechten Sprache darstellt. Durch den Genderstern werden – im Gegensatz etwa zur Beidnennung - nicht nur männliche und weibliche, sondern auch diverse Personen umfasst und angesprochen. Das diverse Geschlecht wurde bereits 2017 vom Bundesverfassungsgericht allgemein anerkannt. Die Gleichstellung aller Menschen ist Ziel unseres Teams, weswegen uns die sprachliche Anerkennung und Wertschätzung aller Geschlechter so wichtig ist. Wir blicken motiviert in das Jahr 2021 und erhoffen uns weitere Fortschritte auf diesen Gebieten.

Die Universitätsmedizin Greifswald hat noch ein hohes Entwicklungspotential im Hinblick auf familienfreundliche Angebote. Mitarbeitenden stehen ein Stillzimmer und vor allem die Beratung des PFIFF-Büros zur Verfügung. In Zukunft sollen allerdings noch mehr Angebote entwickelt werden, um die Vereinbarkeit und von Familie und Beruf stärker zu fördern, wie z.B. die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsplatzes.



Danksagung

Ein Dank geht an alle Beschäftigten, die gerade zu Corona-Zeiten mit Arbeitstätigkeit, Home Schooling und z.T. Home Office mehrfach belastet sind. Die Versorgung der Patient*innen steht für uns alle im Fokus und hier haben alle Beschäftigten der UMG im Jahr 2020 Maximales geleistet. Wir können uns gut an den ersten Lockdown im März 2020 erinnern, als erwartet wurde, dass das Gesundheitswesen nicht nur durch die COVID-19-Erkrankung selbst, sondern auch durch Ausfall von pflegerischem und ärztlichem Personal bedroht sei. Letzteres ist nicht eingetreten – insbesondere die weiblichen Beschäftigten waren es, die gleichzeitig Arbeit für die Patient*innen, Home Schooling und die Versorgung kleinerer Kinder geleistet haben – und zeitgleich einen Rückschritt der Gleichstellung hinnehmen mussten. In vielen Medien war zu lesen, dass in der Corona-Pandemie das klassische Rollenverständnis wieder auflebe. Als Gleichstellungsbeauftragte und Stellv. Gleichstellungsbeauftragte möchten wir uns beim Team der Gleichstellung bedanken: Janine Timm koordiniert alle Aktivitäten und führt das Gleichstellungsbüro und das PFIFF mit großem Engagement – über lange Zeiten ganz allein. Im Jahr 2020 wurde unser Team größer: Melissa Gawens, Studentin der Rechtswissenschaften, unterstützt uns seit dem Frühjahr 2020 mit juristischer Fachkenntnis und Begeisterung an den Themen. Jessica Wil-

le ist Dipl.-Juristin und seit Oktober 2020 im Team der Gleichstellung. Sie hilft bei allen Anliegen mit juristischer Expertise, Enthusiasmus und großem Einsatz. Dank Jessica und Melissa haben wir jetzt auch einen Instagram Account.

Besonders möchten wir uns bei Anna Geringhoff, Leiterin der Geschäftsstelle des Vorstands, Strategie und Projektsteuerungsbüro, für ihre unermüdliche Unterstützung und vielen Ideen bedanken. Dankbar sind wir auch für die gute Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen Personal, Recht, Compliance und Risikomanagement, der Stabsstelle Kaufmännische Leitung Kliniken und Institute, Patient*innen-Management und dem Dekanat, der Fakultät sowie dem Team des Studiendekanats. Danken möchten wir auch den Mitgliedern des Vorstands und der Fakultätsleitung.

Unsere vielfältigen Anliegen wurden von all diesen Seiten unterstützt, weiterentwickelt und weitergetragen. Wir freuen uns auf die weitere Gleichstellungsarbeit an der UMG. Für das Jahr 2021 werden wir einen Schwerpunkt auf das Thema sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium legen.

Stracke

Anja Ratzmann

Gleichstellungsbeauftragte & Stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Büro der Gleichstellungsbeauftragten

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke & Dr. Anja Ratzmann

Gleichstellungsbeauftragte & stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Haus K, Ebene 1, Raum 1.31
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

Redaktion: Prof. Dr. med. Sylvia Stracke, Dr. med. dent. Anja Ratzmann, Dipl.-jur. Jessica Wille, Melissa Gawens, 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

Haus K, 1.Etage, Raum 1.31
Ferdinand-Sauerbruch-Straße
17475 Greifswald

gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de