

# JAHRESBERICHT 2021



Universitätsmedizin  
GREIFSWALD

Gleichstellungsbeauftragte  
der Universitätsmedizin Greifswald

# Inhalt

Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen	4
Team der Gleichstellungsbeauftragten	5
Projekte und Schwerpunktthemen der Gleichstellungsbeauftragten	6
Initiative zum internationalen Frauentag #orangetheworld: Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen	7
Aktive Rekrutierung	8
No G0! – Kampagne	9
Umfrage	
No Go! – Aufkleber	
Gleichstellungsbüro als vertrauensvolle und niederschwellige Anlaufstelle	
Anonymes Kontaktformular	
Antidiskriminierungsrichtlinie	
Workshops	
Fortbildung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache	12
Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes an der Universitätsmedizin	13
Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen	16
Berufungsverfahren	18
Familienbüro	20

# Jahresbericht 2021

Sehr geehrte Leser\*innen,

das Jahresthema der Gleichstellung an der UMG für 2021 ist ernst und liegt beim Lesen des Titels schwer im Magen – sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz – klingt hart und nicht für jedermann\*frau ist plausibel erklärbar, dass dieses Thema eine Rolle an unserer Universitätsmedizin spielt. Hier liegt der Knackpunkt: Ein Krankenhaus als Arbeitsplatz mit teilweise noch sehr stark ausgeprägten hierarchischen Strukturen kann ein Tatort für verbale, aber auch körperliche sexualisierte Belästigungen und Diskriminierungen sein. Denn sexualisierte Belästigung fängt bei verbalen Grenzverletzungen, häufig unbewusst und einfach so daher gesagt, an. Wesentlich in diesem Thema zu wissen ist, dass es IMMER eine Grenzverletzung ist, wenn sich die betroffene Person so fühlt, unabhängig davon, ob es nur ein salopper Witz sein sollte. Wir haben verschiedenste Bearbeitungspunkte gesetzt und freuen uns Ihnen diese hier zeigen zu können. Damit soll das Thema nicht beendet sein. Unser Ziel ist es dieses Thema weiter zu verfolgen, Unterstützungs- und Hilfsangebote bereit zu stellen und Informationspunkte nach Ihren Bedürfnissen zu implementieren. Prävention geht vor Intervention – dementsprechend ist das oberste Ziel Informationen zu streuen, maßgeblich zu sensibilisieren und diese in die Kommunikation zu bringen, und somit schon einen Großteil der Fälle im Voraus „abzufangen“. Denn wenn schon vorher über die eigenen Worte einmal mehr nachgedacht wird, kann ein Wandel hin zu einer wertschätzenden, grenzen wahrenden Kommunikation in einem der hierarchischsten Arbeitswelten stattfinden.

Elementarer Teil unserer Arbeit 2021 war, Beratungsstelle zu sein – Beratungsstelle für Personen, die sich belästigt gefühlt haben. Hierbei stützten wir uns auf die Antidiskriminierungsrichtlinie der Universität Greifswald, die ebenso für die Universitätsmedizin gilt und auf Wunsch der betroffenen Person Anwendung finden kann. Diese möchten wir Ihnen im Abschnitt „Projekte der Gleichstellungsbeauftragten“ näher erläutern.



Liebe Leser\*innen, der einleitende Absatz ist volksmundig „schwere Kost“ und schwingt erstmal negativ mit. Doch wir konnten viel Positives bewirken, das wir Ihnen auf den folgenden Seiten darstellen möchten – Projekte, Zahlen/Daten/Fakten und natürlich die Zusammensetzung unseres Teams seit der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung im Mai 2021.

*Ihr Team der Gleichstellung*

# 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 8 T EUR.

Darüber hinaus wird das Familienbüro mit einer Mitarbeiterin und einem vom Gleichstellungsbüro unabhängigen Sachkostenbudget in Höhe von 5 T EUR ausgestattet.

# Team der Gleichstellungsbeauftragten

Im Zuge der amtsperiodisch stattgefundenen Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin am 04. Mai 2021 erfolgte zum 01. Juni 2021 eine Neubesetzung der Ämter:

## Gleichstellungsbeauftragte

Dr. med. Stine Lutze: Frau Dr. Lutze arbeitet als geschäftsführende Oberärztin in der Klinik und Poliklinik für Hautkrankheiten. Neben ihrem Beruf als Hautärztin ist sie Mutter von drei Kindern im Alter von 5, 8 und 11 Jahren.

„Mir ist es wichtig, dass die Gleichstellung von uns Frauen nicht einem „Quoten erfüllen“ entspricht, sondern als selbstverständlich empfunden wird.“ Frau Dr. Lutze übt ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ohne Freistellung aus.



## Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke: Frau Stracke leitet den Bereich Nephrologie, Dialyse und Hochdruckkrankheiten in der Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A und ist Mutter einer 24-jährigen Tochter und eines 18-jährigen Sohnes.

Frau Prof. Stracke übt ihre Tätigkeit als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ebenfalls ohne Freistellung aus. „Gleichstellung ist für die UMG ein zentrales Thema. Fast drei Viertel der Beschäftigten sind Frauen. Mir ist es ein wichtiges Anliegen, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer kontinuierlich verbessert wird.“



## Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsbeauftragten

Janine Timm, Jessica Wille und Melissa Gawens (von oben nach unten) 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 war zudem Mitarbeiterin im Familienbüro (ehemals PFIFF- Servicebüro). Jessica Wille und Melissa Gawens sind als Juristinnen insbesondere für die Ausarbeitung rechtlicher Fragen und Problematiken zuständig.



Laura Will bereichert seit dem 01. Dezember 2021 das Team und ist als Mitarbeiterin im Familienbüro Ansprechpartnerin für alle Belange rund um die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

# Projekte und Schwerpunktthemen der Gleichstellungsbeauftragten



## Initiative zum internationalen Frauentag

Der 08. März ist der internationale Frauentag. Die Vereinten Nationen haben in diesem Jahr das folgende Thema zu ihrem Motto gemacht: **Frauen in Führungspositionen in einer Covid-19 Welt**. Wir haben dies zum Anlass genommen, Frauen in Führungspositionen an der UMG zu bitten, sich eine der von uns gestellten drei Fragen auszusuchen und in einem kurzen Handyvideo zu beantworten.

1. Welchen Tipp würden Sie jungen Frauen geben, die zögern, sich auf Führungspositionen zu bewerben?
2. Wie meistern Sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?
3. Hat die Corona-Pandemie stereotypische Rollenverteilungen begünstigt?

Unter folgendem QR-Code haben Sie die Möglichkeit das Video auf unserem Instagram-Account anzusehen.



Wir bedanken uns nochmals für die Unterstützung bei: Jenny Boldt, Prof. Dr. Chia-Jung Busch, Prof. Dr. Agnes Flöel, Anna Geringhoff, Britta Holtz, Prof. Dr. Elke Krüger, Dr. Stine Lutze, Dörte Meiering, Dr. Anja Ratzmann, Prof. Dr. Dr. Andrea Rau, Ellen Schmiedel-Lehmann, Prof. Dr. Sylvia Stracke, Ivonne Teschner, Prof. Dr. Sabina Ulbricht, Sylvia Utes



#oranzetheworld

# Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen

Jedes Jahr wird am 25. November mit Hilfe des Internationalen Tags gegen Gewalt an Frauen darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen und Mädchen noch immer physische, psychische und systematische Gewalt erleben müssen. Der 25. November geht auf die Ermordung dreier politischer Aktivistinnen und Schwestern in der dominikanischen Republik aus dem Jahr 1960 zurück.

Statistisch gesehen hat jede dritte Frau in ihrem Leben geschlechtsbasierte Gewalt erlebt. Dabei erleben z.B. trans\* Frauen und nicht-binäre Menschen, Frauen mit Migrationshintergrund, Women of Color, Frauen mit Behinderungen und alte Frauen wesentlich häufiger geschlechtsspezifische Gewalt.

Um ein Zeichen zu setzen, wurde von UN Women die Aktion #oranzetheworld ins Leben gerufen. Es wird Aufmerksamkeit für dieses wichtige Thema generiert, indem z.B. regional zentrale Gebäude orange beleuchtet werden.

Die Gleichstellung der Universitätsmedizin hat sich am 25.11.2021 an der Aktion beteiligt und organisiert, dass das Hauptgebäude der UMG über mehrere Stunden hinweg orange angestrahlt wurde. Durch Planung

der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Greifswald wurde zudem das Theater Greifswalds orange beleuchtet.

Geplant war zudem eine kostenlose und öffentliche Veranstaltung des Films „Woman“ am selben Abend im Heineschuppen der Museumswerft, bei dem Spenden für das Frauenhaus in Greifswald gesammelt werden sollten. Die Filmvorführung musste leider aufgrund des Infektionsgeschehens abgesagt werden und kann hoffentlich im Sommer 2022 nachgeholt werden.



## Aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen für Professuren

Als Maßnahme zur Erreichung der mit Hilfe des Kaskadenmodells festgelegten Zielwerte zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wurde von der Fakultätsleitung zusätzliche Personalkapazität zur aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen für Professuren bereitgestellt. Seit dem 01. Mai 2021 begleitet **Frau Sabina Hassler**

Berufungskommissionen proaktiv bei der Identifizierung und Ansprache möglicher Berufungskandidatinnen. Im Jahr 2021 geschah dies in fünf Berufungsverfahren, in drei davon konnten Wissenschaftlerinnen durch die aktive Rekrutierung zu einer



Bewerbung auf eine UMG-Professur veranlasst werden.

Zum Hintergrund: 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 Dr. Stine Lutze und Frau Prof. Dr. Stracke sind als Gleichstellungsbeauftragte der UMG Mitglieder dieser Kommission.



Darüber hinaus hat Frau Prof. Stracke 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.

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

Um die angestrebten Zielwerte tatsächlich erreichen zu können, ist es notwendig, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, um von Frauen qualifizierte Bewerbungen insbesondere auch auf leitende Positionen zu erhalten. Weitere Informationen erhalten Sie im Jahresbericht 2020 und auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der UMG.

## NoGo!- Kampagne

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört gem. § 18 Abs. 1 Nr. 2 GlG 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 und 2021 durch Beratung und Bearbeitung von Einzelfällen neue Arbeitsfelder aufgezeigt aus denen Aufträge abgeleitet werden konnten.

Das Jahr 2021 stand, wie im Vorwort angekündigt, unter dem Großprojekt „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und im Studium“. Mit Unterstützung des Vorstands und einer klaren Positionierung dessen gegen jegliche Formen der sexualisierten Gewalt konnten einzelne Maßnahmen zur Verdeutlichung und zum Bewusstmachen des Problems umgesetzt werden.

Dem Vorbild der Charité folgend konnte eine vergleichbare digitale **Umfrage** in Zusammenarbeit mit dem GB Patient\*innensicherheit an der UMG im Juli 2021 gestartet werden. Alle Mitarbeitenden und Studierenden der UMG wurden zu ihren eigenen Erfahrungen mit sexualisierter Belästigung am

Arbeitsplatz/Studium befragt und konnten ebenfalls Angaben als Zeug\*in von Ereignissen machen. Aktuell befinden sich die Umfrageergebnisse in der Auswertung, nach Finalisierung werden wir darüber berichten.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass dieses Thema im lebenden Alltag der UMG eine Rolle spielt – zwar eine untergeordnete Rolle, aber trotz dessen so deutlich, dass hier Handlungsbedarf besteht. Das Gleichstellungsbüro hat sich zur Aufgabe gemacht, verstärkt in der Prävention zu arbeiten. Eine für alle ersichtliche Maßnahme war das Bekleben aller Personal-WC-Innentüren mit sog. **No Go!-Aufklebern**. Diese zeigen deutlich, dass die UMG keinen Raum für Belästigungen, Diskriminie-



rungen und Gewalten jeglicher Art bietet und zeigt ebenfalls die Kontaktdaten des Gleichstellungsbüros als Ansprechpartner.

Dabei soll nicht unerwähnt bleiben, dass gemischtes Feedback zu den Aufklebern auf den Personal-Sanitäreinrichtungen an das Gleichstellungsbüro herangetragen wurde. Etliche positive, aber auch wenige negative Rückmeldungen, die häufig mit Unverständnis verbunden waren, sind dem Gleichstellungsbüro zugetragen worden. Dies zeigt deutlich, dass die präventive Arbeit sinnvoll ist und gut angenommen wird, aber auch fortbestehend Informationsvermittlung und Aufklärungsarbeit in dieser Thematik bestehen.

Aus den einzelnen Beratungen heraus konnte herauskristallisiert werden, dass Betroffene häufig nicht wissen, an wen sie sich im Bedarfsfall wenden können. **Das Gleichstellungsbüro stellt hierbei eine vertrauensvolle und niederschwellige Anlaufstelle dar** – wir wahren den anonymen Umgang Ihrer Aussagen und werden nur soweit tätig, inwieweit Sie es wünschen (Alles kann, nichts muss).

Auch ist es häufig der Wunsch von Betroffenen anonym zu bleiben – hierfür haben wir ein **anonymes Kontaktformular** auf unserer Homepage eingerichtet, das nicht rückverfolgbar ist.

Eine wichtige rechtliche Grundlage für diese Thematik bietet uns die **Antidiskriminierungsrichtlinie (ADRL)** der Universität und der Universitätsmedizin, welche Regelungen zu entsprechenden Zuständigkeiten und Handlungsschritten sowohl für die Universität als auch für die UMG beinhaltet. Diese ADRL bietet Sicherheit, indem sie Vorgehensweisen regelt, die im Falle einer Beschwerde

## Beratungsstellen für betroffene Mitarbeitende und Studierende der Universitätsmedizin nach § 9 Abs. 1 und 2:

- Gleichstellungsbeauftragte  
Dr. med. Stine Lutze 03834 / 86-5874 gleichstellungumg@med.uni-greifswald.de
- Personalrat:
  - Sekretariat GPR:  
03834 / 86-5285  
gpr.medizin@uni-greifswald.de
  - Sekretariat NWPR:  
03834 / 86-5306  
nwpr.medizin@uni-greifswald.de
  - Sekretariat WPR:  
03834 / 86-6353  
medwisspersrat@med.uni-greifswald.de
- AStA: 03834 / 420-1750  
asta@uni-greifswald.de
- FSR Medizin: info@fsrmed.de

## Offizielle Beschwerdestellen nach § 10 Abs.1:

- Geschäftsbereich Personal
- Stabsstelle Recht

Betroffene können sich unmittelbar an die Beschwerdestellen oder an den Vorstand wenden (§ 10 Abs. 2)

über sexualisierte Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz greifen. Zentrale Regelungen aus der ADRL möchten wir Ihnen hier kurz und knapp erläutern:

Im Fall einer Beschwerde ist für die Aufklärung des Sachverhaltes und für die Beratung des Vorstands über die Ergreifung von Maßnahmen und Sanktionen von dem Vorstand eine Fallkommission einzuberufen.

Die Fallkommission wird vom Vorstand einberufen und setzt sich in der Regel zusammen aus einer Vertretung des Geschäftsbereichs Personal, einer Vertretung der Stabstelle Recht und eines\*einer Professor\*in für Psychologie.

Nach Eingang der Beschwerde ermittelt die Fallkommission unter Einbeziehung aller Beteiligten den Sachverhalt. Sie hört Zeug\*innen. Die Fallkommission schlägt, falls erforderlich, dem Vorstand Maßnahmen zur Abhilfe oder Sanktionierung vor.

Im gesamten Verfahren wird sichergestellt, dass die Namen der beteiligten Personen vertraulich zu behandeln sind und die Unschuldsvermutung zugunsten der beschuldigten Person zu achten ist. Zudem wird gewährleistet, dass aus einer Beschwerde keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Person entstehen.

Ein weiteres wichtiges Angebot des Gleichstellungsbüros war die Durchführung eines **Workshops**. Ziel war es zwei Personengruppen zu erfassen – Betroffene und Interessierte. Aufgrund der häufig gewünschten Anonymität von Betroffenen wurden zwei Workshoptage organisiert: 1. Workshop für betroffene Mitarbeitende und Studierende „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“ und 2. Präventiv-Workshop für interessierte Mitarbeitende und Studierende „Sensibilisierung für sexualisierte Grenzverletzungen im klinischen Alltag“.

Zwei Referentinnen vom Bernhard Lievegoed Institut Hamburg konnten an beiden Tagen inhaltlich ähnlich auf die Thematik eingehen und den Teilnehmenden wichtige theoretische Grundlagen vermitteln.

Unser Ziel für das Jahr 2022 ist es Angebote zu entwickeln, die dem Klinikalltag dichter angelehnt sind und es so den Teilnehmenden leichter macht, theoretische Grundlagen und ggf. sogar einzelne besprochene Szenarien in ihren individuellen Alltag mitzunehmen, sensibler in ihrer Kommunikation und sicherer im Umgang mit ausübenden Kolleg\*innen und Mitarbeitenden zu werden.



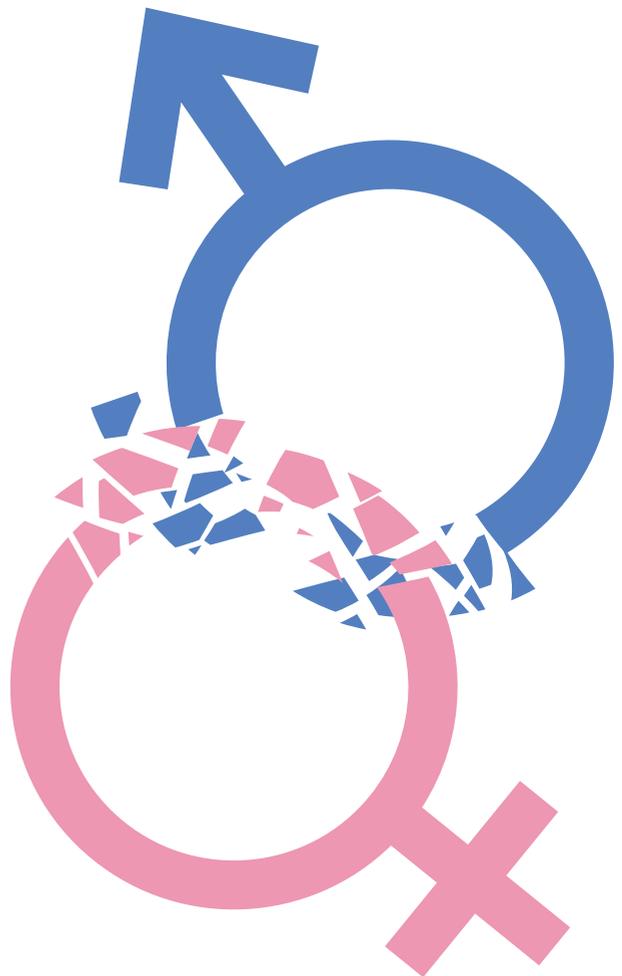
## Fortbildung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache

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.

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 offiziell geprüft und 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 verweist als **Anleitung zur Umsetzung auf die Handreichung der Universität**.



Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, allen interessierten Mitarbeitenden und Studierenden die Möglichkeit zu geben, sich über das Gendern und dessen Möglichkeiten zu informieren – das Mittel unserer Wahl war hierzu die Implementierung einer (vorerst di-



gitalen) Fortbildung im bestehenden IBF-Kalender. Die ersten Fortbildungen haben ein großes Interesse seitens der Mitarbeitenden und Studierenden gezeigt, woraufhin eine Verstetigung und Knüpfung an die Einarbeitungstage der neuen Mitarbeitenden entstanden ist. Zusätzlich bieten wir die Unterstützung bei der Übertragung von bestehenden oder neu aufgestellten Dokumenten in die geschlechtergerechte Sprache an.



Abschnitt	Umsetzungsgrad						Gründe für die letzte Bewertung des Umsetzungsgrades
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
<b>GIG Abschnitt 1 - Allgemeine Vorschriften</b>							
§ 1 Ziele des Gesetzes							
§ 2 Geltungsbereich							
§ 3 Begriffsbestimmungen							
§ 4 Abs. 2 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 erfolgt zum größten Teil. Erklärungen und Tipps zur Umsetzung der geschlechtergerechten Sprache werden in regelmäßigen Fortbildungen des Gleichstellungsbüros geboten. Zudem befindet sich ein Handlungsleitfaden auf der Homepage des Gleichstellungsbüros.
<b>GIG Abschnitt 2 - Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit</b>							
§ 5 Zielvereinbarungen							
§ 6 Begleitmaßnahmen							
§ 7 Ausschreibungen							Eine regelhafte Ausschreibung aller Stellen in Teilzeit ist im Berichtsjahr erfolgt. Die Stellenausschreibungstexte beinhalten keine speziellen Formulierungen, die das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt ansprechen.
§ 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 Geschlechterparitätisch besetzt; eine Mitteilung über die Zusammensetzung der Auswahlkommission erfolgt in Einzelfällen. Eine aktive Rekrutierung qualifizierter Kandidatinnen erfolgt bislang nur im Rahmen von Berufungsverfahren.
§ 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. Mit der Einführung des Kaskadenmodells durch einen Aufsichtsratsbeschluss zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit vom 11.09.2020 wurde eine Quote für die Besetzung neu ausgeschriebener Stellen festgesetzt, 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. In 2021 wurde ein Führungskräfteworkshop durchgeführt, in welchem auch Gleichstellungsproblematiken thematisiert wurden. Eine regelmäßige Durchführung dieser Workshops sollte zukünftig angestrebt werden. Das Gleichstellungsbüro bietet für Beschäftigte der UMG in regelmäßigen Abständen Fortbildungen zur sexualisierten Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, sowie zur geschlechtergerechten Sprache an.

Abschnitt	Umsetzungsgrad						Gründe für die letzte Bewertung des Umsetzungsgrades
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
§ 11 Arbeitszeit							Arbeitszeit ist ein Kernthema für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für das Pflegepersonal aber auch das ärztliche Personal. Es fehlen moderne Modelle für die rund um die Uhr stattfindende Krankenversorgung (Dienste). Eine Bereitstellung finanzieller Ressourcen fehlt. Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit wird nur teilweise ermöglicht. Die Vereinbarkeitskultur muss weiter entwickelt werden.
§ 12 Teilzeitarbeit							Ein Prozess zur Beantragung von Teilzeitarbeit ist etabliert und wird soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, gewährt. Die UMG ist bestrebt, Führungspositionen auch vermehrt in Teilzeit zu ermöglichen.
§ 13 Telearbeit							Telearbeit/Homeoffice wird unter Pandemie-Bedingungen überall ermöglicht wo es notwendig ist, ein einheitliches Konzept ist jedoch ausstehend.
§ 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 weiterhin.  Dienstreisen sind ein wichtiges Instrument zur Partizipation und werden als etwas Positives empfunden, daher kein Handlungsbedarf; wobei Dienstreisen im Jahr 2021 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.
<b>GIG Abschnitt 3 - Gleichstellungsbeauftragte</b>							
§ 18 Aufgaben							Die Gleichstellungsbeauftragte wird zunehmend in strukturelle und organisatorische Prozesse und Gremien eingebunden. Bei personellen Maßnahmen besteht insbesondere in Hinblick auf eine frühzeitige Einbindung aus Sicht der Gleichstellung Verbesserungsbedarf.  Das Gleichstellungsbüro bietet umfassende Beratungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende der UMG an.
§ 19 Rechtsstellung							
§ 20 Beanstandungsrecht							
§ 21 Wahl							
<b>GIG Abschnitt 4 - Schlussvorschriften</b>							
§ 22 Berichtspflicht							(gemeint ist: Landesregierung berichtet dem Landtag)
§ 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen							
§ 24 Übergangsvorschriften							

Rot entspricht hierbei einer mangelhaften oder gar keiner Umsetzung, gelb einer teilweisen und grün einer zufriedenstellenden Umsetzung.

# Gleichstellung der Geschlechter in Zahlen

Der Gesetzgeber führt in §3 des GIG 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 Eingangssämtern deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.

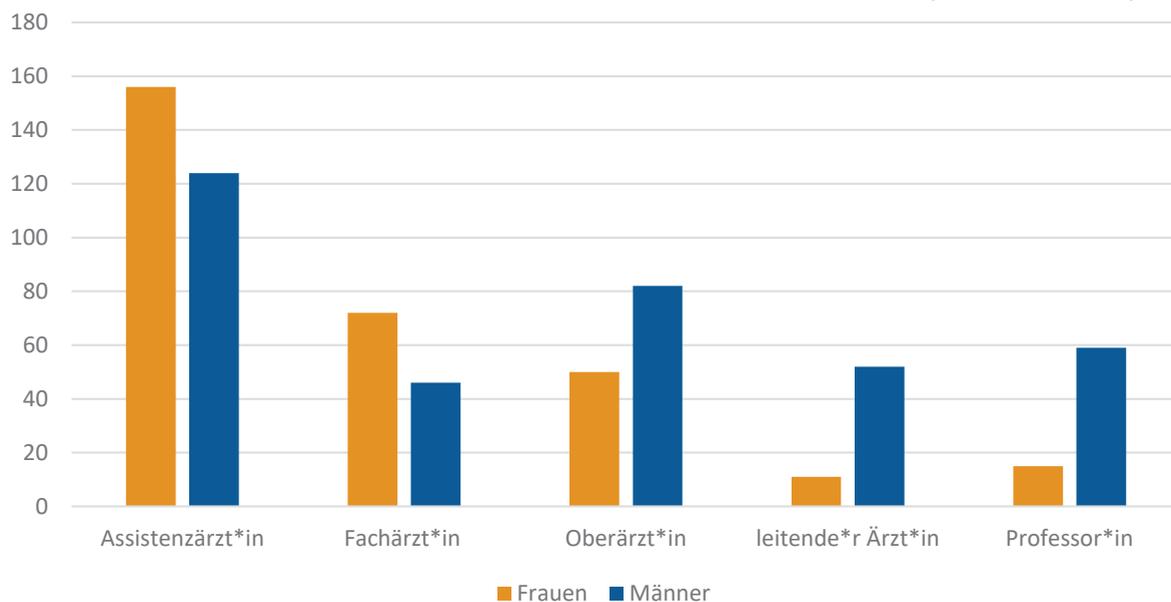
Um strukturelle Benachteiligung zu identifizieren und ihr mit Maßnahmen entgegenzuwirken, ist es erforderlich, kontinuierlich

Statistiken zu führen. Nachfolgend finden Sie mit Blick auf die Krankenversorgung die Geschlechterverteilung des ärztlichen Dienstes in Verbindung mit der Verteilung der Professor\*innenschaft der gesamten UMG.

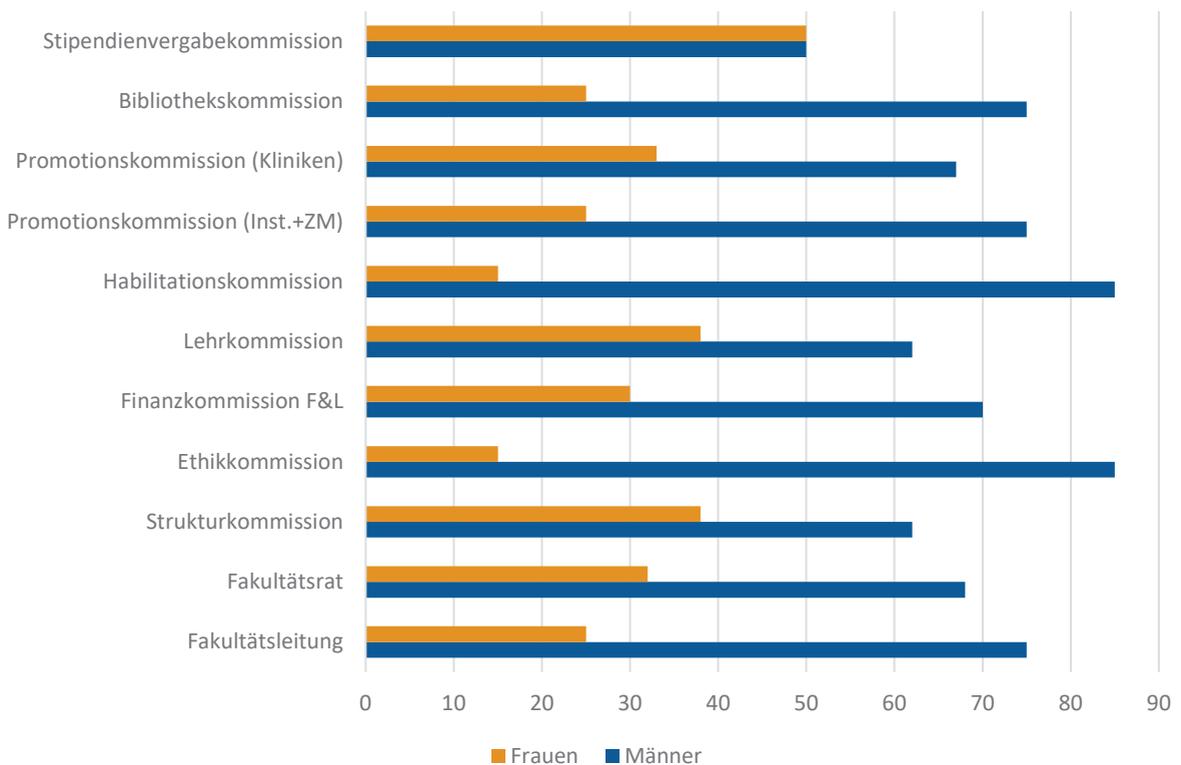
Deutlich zu erkennen ist eine strukturelle Benachteiligung insbesondere beginnend auf Facharzt\*innenebene. Frauen sind hier noch stärker vertreten als ihre männlichen Kollegen, während in der nachfolgenden Gruppe der Oberarzt\*innen und ganz besonders deutlich in der Gruppe der leitenden Oberarzt\*innen der Frauenanteil stark absinkt.

Die Besetzung der Fakultätsgremien ist gleichlautend zum letzten Berichtsjahr.

Geschlechterverteilung der Karrierestufen des ärztlichen Dienstes 2021 (nach Anzahl)



## Besetzung der Fakultätsorgane 2021 (in Prozent)



Eine geschlechter-paritätische Besetzung gelingt in den meisten Gremien bislang nicht. Die Fakultätsleitung mit 25 % Frauenanteil und der Fakultätsrat mit lediglich 30 % Frauenanteil sind hier zu nennen.

Unter 30 % Frauenanteil weisen ferner die Bibliothekscommission, die Promotionskommission (Inst. +ZM), die Habilitationskommission und die Ethikkommission auf.

Die Promotionskommission (Kliniken), die Lehrkommission, die Finanzkommission, die Strukturkommission und der Fakultätsrat kommen in ihren Besetzungen zumindest auf über 30 % Frauenanteil.

Einzig in der Stipendienvergabekommission wird eine Geschlechterparität erreicht.

Aufgrund der sichtbar fehlenden paritätischen Besetzung, ist abseits der Stipendienvergabekommission eine strukturelle Benachteiligung von Frauen in den Gremien festzustellen. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf, um die angestrebte Parität tatsächlich in naher Zukunft erreichen zu können. In diesem Zusammenhang ist die Neubesetzung von Stellen relevant – sind nicht genügend Frauen an der Universitätsmedizin tätig, ist die geschlechterparitätische Besetzung nur sehr schwer herzustellen. An diesem Punkt sollte angesetzt werden.

# Berufungsverfahren

Im Jahr 2021 haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin insgesamt 13 Stellungnahmen abgegeben. Am Stichtag 31.12.2021 gab es 22 Berufungsverfahren, an denen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beteiligt wurden.

Insgesamt wurden im Berichtsjahr neun Professuren neu besetzt. Diese stellen wir nachfolgend kurz vor. Insgesamt sind im Berichtsjahr 15 Professuren mit Frauen und 59 Professuren mit Männern besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 20,3 %.



**Prof. Dr. rer. med. Johannes Hertel**

W1-Juniorprofessur für Systembiologie und Translation in der Psychiatrie  
Klinik und Poliklinik für Psychiatrie und Psychotherapie  
Dienstantritt zum 01.02.2021



**Prof. Dr. med. Ali-Aser Alexander Aghdassi**

W2-Professur für Innere Medizin und Molekulare Gastroenterologie  
Klinik und Poliklinik für Innere Medizin A  
Dienstantritt zum 01.04.2021



**Prof. Dr. phil. Corinna Bergelt**

W2-Professur für Medizinische Psychologie  
Institut für Medizinische Psychologie  
Dienstantritt zum 01.07.2021



**Prof. Dr. med. Falk von Dincklage**

W2-Professur für Anästhesiologie und Intensivmedizin  
Klinik für Anästhesie, Intensiv-, Notfall- und Schmerzmedizin  
Dienstantritt zum 01.11.2021



**Prof. Dr. med. Stefan Engeli**

W2-Professur für Klinische Pharmakologie  
Institut für Pharmakologie

Dienstantritt zum 01.02.2021



**Prof. Dr. med. Chia-Jung Busch**

W3-Professur für Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde,  
Kopf- und Halschirurgie  
Klinik und Poliklinik für Hals-, Nasen-, Ohrenkrankheiten,  
Kopf- und Halschirurgie

Dienstantritt zum 01.02.2021



**Prof. Dr. med. Dr. med. dent. Andrea Rau**

W3-Professur für Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie,  
Plastische Operationen  
Klinik und Poliklinik für Mund-Kiefer-Gesichtschirurgie/  
Plastische Operationen

Dienstantritt zum 01.01.2021



**Prof. Dr. rer. med. Dr. phil. Carsten Oliver Schmidt**

W2- Professur für Qualität in der Gesundheitsforschung  
(Verlängerung)  
Institut für Community Medicine – Abteilung Study of Health  
in Pomerania -Klinisch-epidemiologische Forschung

Dienstantritt zum 01.12.2021



**Prof. Dr. med. dent. Clemens Walter**

W3-Professur für Parodontologie und Zahnerhaltung  
Poliklinik für Zahnerhaltung, Parodontologie, Endodontologie,  
Präventive Zahnmedizin und Kinderzahnheilkunde

Dienstantritt zum 01.12.2021



## Familienbüro

Mit großer Freude dürfen wir mitteilen, dass das ehemalige PFIFF-Servicebüro nicht mehr nur als Projekt, sondern als zentrale Serviceeinrichtung für die Mitarbeitenden und Studierenden der UMG verstetigt wurde. Zur besseren Einordnung und einfacheren Identifizierbarkeit welche Unterstützungsmöglichkeiten hinter dem Namen stecken, wurde es in Familienbüro umbenannt. Seit dem 01. Dezember 2021 dürfen wir Frau Laura Will als neue Mitarbeiterin im Familienbüro in unserem Team willkommen heißen. Frau Will übernimmt das Aufgabengebiet des ehemaligen PFIFF, bietet unkomplizierte Hilfe und Unterstützung zu allen Themen rund um den Bereich Vereinbarkeit von Familie & Beruf an, und wird mit frischen Ideen bedarfsgerechte Angebote für Sie entwickeln. Das Hauptaugenmerk wird auf Ihren Bedürfnissen liegen – wenn Sie also Wünsche an Unterstützung und Ideen für Themen haben, die in dieser Thematik hierbei unbedingt einmal in den Vordergrund gerückt werden sollten, kom-

men Sie gern unter untenstehenden Kontaktdaten auf Frau Will zu.

Nach wie vor wird das Familienbüro mit seinen vielfältigen Beratungs- und Informationsangeboten fester Anlaufpunkt für alle Mitarbeitenden und Studierenden sein. Wurde Ihr Interesse geweckt? Schauen Sie gern unter folgendem QR-Code auf der [Homepage des Familienbüros](#) vorbei und finden heraus, inwieweit Sie hier Unterstützung finden können.

Das Familienbüro ist von Montag bis Freitag in der Zeit von 08.00 bis 15.00 Uhr oder auch nach Vereinbarung für Sie geöffnet.



Laura Will  
Mitarbeiterin im Familienbüro  
Haus K, Raum 1.30  
Tel.: 03834 86 80742  
familienbueroumg@  
med.uni-greifswald.de

# Veranstaltungen des Familienbüros und Planungen

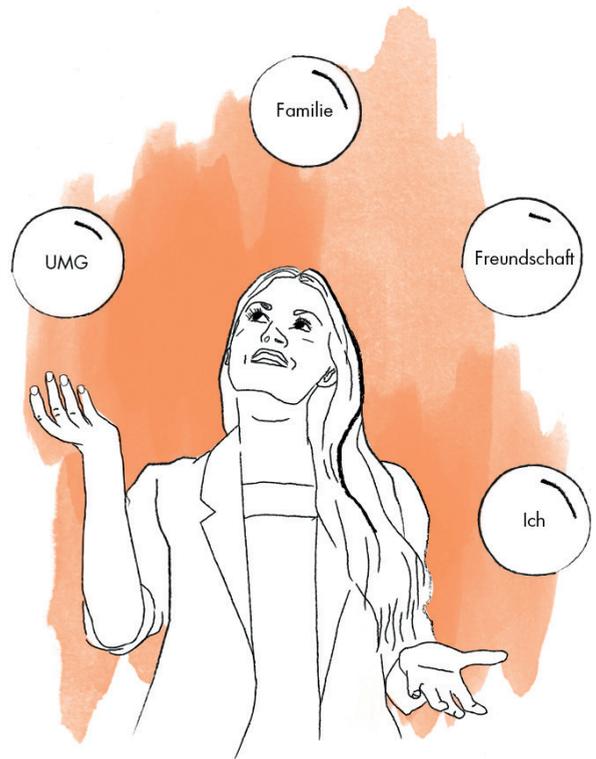
Viele von Ihnen kennen noch die verstetigten Veranstaltungen des PFIFF aus Zeiten vor der Pandemie – die Mini UMG, das Elterncafé, die Weihnachtsfeier. Leider hat uns die Corona-Zeit auch hier getroffen und wir konnten keine Veranstaltungen durchführen. Sollte es die Pandemie zulassen, wird auch hier ein Wieder-Aufleben dieser Zusammenkünfte angestrebt, ggf in einem abgewandelten, moderneren Format.

Große Unterstützung erhalten wir u.a. auch hierbei durch die enge Zusammenarbeit mit „Studikids“. Hierhinter verbirgt sich Frau Juliane Unkrig. Durch ihre mehrjährige Tätigkeit als Gesundheits- und Krankenpflegerin und aktuell als Medizinstudentin, können wir verschiedenste Perspektiven und Expertisen mit in die Organisation und Planung von Unterstützungs- und Hilfsangeboten einfließen lassen.

Frau Unkrig, angesiedelt im Studiendekanat, steht mit Beratungsangeboten, Tipps und Tricks für die Organisation eines Studiums mit Kind(ern) für Sie als Ansprechpartnerin zur Verfügung.



Juliane Unkrig  
Studentische Hilfskraft  
für Studieren mit Kind  
an der UMG  
studikids-umg@  
med.uni-greifswald.de



## Familienbüro

Koordinierungs- und Anlaufstelle für familiengerechte Angebote

- Beratung zu Themen wie Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungs- und Schulplätzen
- Vermittlung der Notfall- und Randzeitenbetreuung der Familienwohnung der UG
- Babysitter\*innenpool der UG
- Kidsbox
- Stillraum
- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Baby-Willkommens-Päckchen

# Danksagung

Nun liegt wieder ein Jahr hinter uns, das durch die anhaltende Corona-Pandemie nachhaltig geprägt wurde. Vor allem aus diesem Grund möchten wir uns dafür bedanken, dass wir von Ihnen weiterhin Zuspruch und Anerkennung für unsere Arbeit erhalten. Trotz der prioritären Fokussierung auf die Gesundheit unserer Mitmenschen in Zeiten von Covid-19, haben Sie uns Raum für die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Projekte gegeben. Das ist nicht selbstverständlich und wird vom gesamten Team geschätzt.

Wir bedanken uns ausdrücklich bei allen Studierenden und Beschäftigten, die sich im Jahre 2021 vielfach an das Gleichstellungsbüro gewandt und uns damit ihr Vertrauen in unsere Arbeit entgegengebracht haben.

Im letzten Jahr durften wir eine umfassende Befragung der Mitarbeitenden und Studierenden zum Thema „Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz“ durchführen. Über die, aus unserer Sicht, recht hohe Rücklaufquote zu diesem ernsten und persönlichen Thema haben wir uns sehr gefreut – vielen Dank an alle, die sich bei der Umfrage beteiligt haben. Jede\*r einzelne von Ihnen trägt dazu bei, gegen sexualisierte Belästigungen am Arbeitsplatz vorzugehen. Die Umsetzung der Befragung wäre ohne das Team des Geschäftsbereiches Patient\*innen sicherheit und Qualität nicht möglich gewesen. Ein Dank geht daher insbesondere an Herrn Ingo Rollin und Herrn Alexander Ruback für die Unterstützung.

Wir sind sehr froh, mit Ruth Terodde und ihren Mitarbeitenden im Gleichstellungsbüro der Universität stets Ansprechpartner\*innen zu haben, die uns mit Rat und Tat in jeglichen Belangen zur Seite stehen. Im Rahmen der Etablierung eines neuen Mentoring-Programms für junge Ärztinnen möchten wir zudem die angenehme Kooperation mit Frau Angela Hoppe und Frau Annette Ehmler nicht unerwähnt lassen.

Wir möchten ein besonderes Dankeschön an die Dekanats-Mitarbeiterinnen Frau Miriam Halle, Frau Sabina Hassler, Frau Mathilda Guerin und Frau Anja Ludwig sowie an Frau Dörte Meiering und Frau Daniela Backhaus als Mitarbeiterinnen des Studiendekanats aussprechen.

Über das Jahr 2021 hinweg, wurde uns stetig positives Feedback – und natürlich auch konstruktive Kritik - zu verschiedenen Aktionen entgegengebracht, z.B. zum Weltfrauentag und zu unseren Fortbildungen zur gendergerechten Sprache. Damit haben Sie uns eine Freude bereitet und neue Motivation für die Umsetzung zukünftiger Projekte und Ideen geschaffen. Herzlichen Dank – auch an alle, die wir möglicherweise vergessen haben, namentlich zu nennen.

Last but not least, gebührt dem Vorstand, der auch in diesem Jahr viele unserer Projekte tatkräftig unterstützt hat, ein besonderer Dank.



# Kontakt

Dr. med. Stine Lutze  
Gleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. med. Sylvia Stracke  
stellv. Gleichstellungsbeauftragte

Büro der Gleichstellungsbeauftragten  
Haus K, Raum 1.31  
Ferdinand-Sauberbruch-Straße  
17475 Greifswald

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

Tel.: 03834 86 5874

## Impressum

Redaktion:  
Dr. med. Stine Lutze, Prof. Dr. med. Sylvia Stracke,  
Dipl.-jur. Jessica Wille, Melissa Gawens,  
Janine Timm, Laura Will

Satz und Design:  
kiebudruck+werbung

Fotos:  
Stabsstelle Kommunikation und Marketing UMG,  
iStock Photo

