

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



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

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

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

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

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

Dialog mit dem Arbeitgeber unabdingbar ist und möglichst Einvernehmen über die individuelle Regelung hergestellt wird. Oft sind zudem Antragsfristen zu beachten. Durch Gewährung von Teilzeitbeschäftigung freiwerdende Stellenanteile sollen dazu genutzt werden, Mehrbelastungen der anderen Beschäftigten zu vermeiden (§ 12 Abs.3 GIG M-V).

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

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



Quellennachweise:

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

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

Dr. med. Dipl. Biol. Astrid Petersmann  
Gleichstellungsbeauftragte